

- in.] za red. S.D. Maksimenka. – K.: DP «Informacijno-analitichne agentstvo», 2015. – 106 s.
10. Psihofiziologichni zakonomirnosti profesijnogo samozdijsnennja osobistosti: monografija [Elektronnij resurs] / O.M. Kokun, V.V. Klimenko, O.M. Kornijaka, O.R. Malhazov [ta in.] ; za red. O.M. Kokuna. – K.: Pedagogichna dumka, 2015. – 297 s. – Rezhim dostupu: <http://lib.iitta.gov.ua/10038/>.
 11. Saenko Ju.V. Reguljacija jemocij: treningi upravlennja chuvstvami i nastroenijami. – SPb.: Rech', 2011. – 232 s.

Kokun O.M., Panasenko N.M. The program promoting professional self-fulfilment of teachers. The article presents the content and structure of the program promoting professional self-fulfilment of teachers. It consists of two consecutive stages: general and individual. The program general stage is designed for twenty-seven academic hours (9 classes for 3 academic hours) and includes 4 blocks: organizational, diagnostic, forming-developing, monitoring. The individual stage, consisting of three blocks, involves individual practical work with a teacher (some teachers) depending on their diagnostic results, and provides an individualized selection of certain techniques and methods aimed at professional self-fulfilment of this particular specialist.

The program aim is to raise teachers' interest in their own professional work; their satisfaction with their profession and work; expressiveness of the values of a self-actualizing person; internal professional motivation; their ability to establish quickly contacts with other people, and their professional self-efficacy.

The following methods and techniques were used to solve the program tasks: methods of positive psychotherapy (parables, metaphors), conversations, relaxation methods, role games, brainstorming, tasks for self-knowledge, and etc. Also the program training sessions include: a) role games (simulation of different situations); b) group exercises-discussions; c) training exercises with further discussion and analysis of the obtained results. We should note that each psychological exercise or exercise-discussion contributes to simultaneous solving of not one, but several tasks, contributing to achievement of the program main goal.

Psycho-physiological support for the specialists' self-fulfilment should be carried out directly by practical psychologists having necessary qualifications for this, in close cooperation with the management of a corresponding educational institution.

Key words: professional self-fulfilment, program, training, exercise, teacher.

УДК: 159.938

Кружева Т.В.

ХАРАКТЕРИСТИКИ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ НАУКОВЦІВ

Кружева Т.В. Характеристики мотивації досягнення науковців. В статті викладено теоретико-експериментальні положення стосовно поняття "мотивація досягнень". Емпіричний матеріал деталізований кількісними показниками мотивації на успіх і мотивації на уникання невдач. Інтерпретаційну канву отриманих результатів (індивідуальні відмінності й індивідуальну варіативність) обумовили теоретичні положення й власні дані відносно того, що особливості мотивації є особливими утвореннями, котрі обумовлюються змістом діяльності, в яку конкретна особистість включена, в даному матеріалі – змістом діяльності вченого – дослідника.

Ключові слова: вчений – дослідник науковець, мотивація досягнення, мотивація успіху, мотивація невдач.

Кружевая Т.В. Характеристики мотивации достижений ученого. В статье изложены теоретико-экспериментальные положения относительно понятия “мотивация достижений”. Эмпирический материал детализирован количественными показателями мотивации успеха и мотивации неудач. Интерпретационную канву полученных результатов (индивидуальные отличия индивидуальная вариативность) обусловили теоретические положения и собственные данные относительно того, что особенности мотивации являются особенными образованиями и обуславливаются содержанием деятельности, в которую конкретная личность включена, в данном материале – содержанием деятельности ученого – исследователя.

Ключевые слова: ученый–исследователь, мотивация достижений, мотивация успеха, мотивация неудач.

Постановка проблеми. Усі спонукальні джерела активності особистості об’єднуються поняттям мотиваційної сфери, яка охоплює потреби особистості, її інтереси, прагнення, потяги, переконання, установки, ідеали, наміри, а також соціальні ролі, стереотипи поведінки, соціальні норми, правила, життєві цілі та цінності й, нарешті, світоглядні орієнтації в цілому. Особливу роль у формуванні мотиваційної сфери особистості й поведінки відіграють установки, зокрема, соціальні стереотипи, різнопланові спрямованості, наприклад, стосовно професії. Мотиви й спрямованості становлять ядро людини. Особистісні спрямованості (надання переваги, нахили, установки, цінності, світогляд, ідеали) беруть участь у формуванні конкретного мотиву, наприклад, вибору професії чи відповідного способу дій. Виходячи з вищезазначеного, індивід потребує досягнення, реалізації тих чи інших мотивів.

Вихідні передумови. Прагнення займатися наукою (мотивація наукової діяльності) обумовлюється багатьма причинами. Це й прагнення до пізнання та творення нового, невідомого (актуалізовані пізнавальні та творчі потреби) – потреба в творчій діяльності, бажання зрозуміти якесь конкретне явище **самому** й довести його сутність до інших; до певної науки чи до якогось конкретного питання; й бажання бути корисним своїм відкриттям, послужитися людству, або, принаймні, вирішити якесь народно-господарське, хай й вузьковідомче завдання, або навіть просто залишити свій слід в історії науки публікацією своєї роботи й досягнення певного соціального статусу (отримання вченого ступеню, наукового звання); й прагнення до самореалізації, визнання в наукових колах, честолюбного бажання виділитися, виокремитися із загальної шереди в зв’язку з престижністю наукової діяльності в очах суспільства. Відіграють роль і схильність до кабінетної (конвенційного типу діяльності) роботи, можливість отримання, завдяки науковій діяльності високої посади та іншого, не менш важливого, поцінування [1].

Вплив цих мотивів на ефективність (продуктивність) наукової роботи, на думку самих вчених, різна. Але переважна більшість із них схиляються до думки, що головним стимулом для вченого є пізнавальна потреба, котра втілюється в таку властивість особистості науковця як допитливість. Але, все ж таки, провідним мотивом, який робить роботу високоефективною, є мотив досягнення.

На жаль, даних про те, на якому етапі наукової кар'єри сильніше працюють ті чи інші мотиви, мало. Це стосується й впливу на мотивацію наукової діяльності статевих відмінностей та інших особливостей людини.

Отже, ефективність будь-якої діяльності, наукової, зокрема, в процесі професійного самоздійснення, обумовлюється особливостями мотивації суб'єкта діяльності, при цьому, зміст і рівень розвитку професійної мотивації розглядається як один із критеріїв її формування, а точніше, специфікації в процесі оволодіння професією. Важливим є те, що вивчення професійної мотивації необхідне для виявлення реального рівня й можливих перспектив, а також зони її найближчого розвитку та оптимального впливу на професійний розвиток спеціаліста.

Особливості мотивації професійного самоздійснення вчених-дослідників з'ясувалися нами за допомогою низки методик. Так, зокрема, за допомогою К. Земфіра, у модифікації Р. Реана досліджувалися особливості (кількісні вирази) внутрішньої та зовнішньої мотивації та мотиваційні комплекси, що складаються на основі їх поєднання; методика В.С Мільмана (1998) дозволила з'ясувати характеристики мотиваційної структури (виробничу та загальножиттєву) науковців; методика Ш. Річі, П. Мартіна виявила найбільш значущі для науковця мотиви та їх ієрархію [3].

В даному матеріалі представлені результати дослідження, в якому з'ясувалися **особливості прояву мотиву досягнення** в тій же групі науковців.

Мотив досягнення, як стійка характеристика особистості вперше був виділений Г. Мюреєм й розумівся як стійке прагнення зробити щось добре й швидко досягнути певного, бажаного рівня в якійсь справі. Мотивація досягнення проявляється в активності, спрямованій на досягнення певного результату, що оцінюється відповідно до індивідуальних параметрів і соціальних норм.

Однак в процесі подальших досліджень в межах цього мотиву досягнення були виділені дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху та прагнення до уникання невдач [Д. Мак.Клелланд, Х. Хекхаузен].

Мотив досягнення показує наскільки людина прагне до підвищення рівня своїх можливостей, розвитку своєї компетентності, оскільки саме ця компетентність дає змогу людині досягти успіху в житті. Успіх – явище відносне. З одного боку, успіх – це подія, котра отримує соціальну та громадську оцінку, оскільки саме суспільство вирішує, чи вважати успішними результати зусиль особистості. З іншого боку, успіх – це подія в житті певної особистості і саме їй визначати, що для неї є успіхом. Він (успіх) залежить від багатьох факторів: індивідуальної психології конкретної людини, її системи цінностей, яка, у свою чергу, з часом в силу тих чи інших обставин (причин), може змінюватися і навіть суттєво. Успіх – це питання масштабу, питання очікування результатів та цільової установки.

Отже, мотивація досягнення – одна з різновидів мотивації діяльності, котра пов'язана з потребою індивіда домагатися успіху й уникати невдач.

Дослідження мотивації досягнення розпочалися в 50-ті роки двадцятого століття американським вченим Д. Мак.Клелландом, який виявив індивідуальні відмінності в мотивації досягнення за допомогою апперцептивного тематичного тесту (різновид проєкційного).

Розвиток мотивації досягнення пояснювався особливостями соціалізації (наприклад, ціннісними орієнтаціями) у представників різних соціальних верств. Д. Мак.Клелланд вважав, що формування мотивації досягнення залежить від сприятливих умов виховання, сприятливого середовища й узгоджується з теорією соціального наочіння.

Мотивація досягнення – побічний продукт більш фундаментальних соціальних мотивів. Наступні роботи показали, що тут відбувалося нехтування ранніми формами діяльності досягнення, яку, наприклад, діти здійснюють спонтанно і навіть всупереч виховним впливам з боку дорослих. Оскільки від початку домінуючі визначення мотиву досягнення як прагнення до підвищення рівня власних можливостей не пояснювало певних особливостей розвитку, були введені конкретні мотиваційні змінювані перемінні, котрі встановлювали взаємозв'язок між діяльністю та мотивом досягнення: 1) особистісні стандарти, оцінка суб'єктивної ймовірності успіху, суб'єктивного відчуття складності завдання тощо; 2) привабливість самооцінки, привабливість для індивіда особистого успіху чи невдачі в даній діяльності; 3) індивідуальне переважання типу атрибуції – приписування відповідальності за успіх або невдачу собі чи обставинам.

Дослідження показали, що основні типи поведінки, котрі спрямовані на досягнення успіху чи уникання невдач, складаються між трьома й тринадцятьма роками життя й формуються як під впливом батьків, особливо матері, так і під впливом середовища. У віці трьох – п'яти років більш сильна та орієнтована на успіх мотивація досягнення складається, коли успіх підкріплюється схваленням і позитивним ставленням до дитини з боку батьків і вихователів.

Разом із тим, дослідження також показали, що санкції осуду в ситуації невдачі, можуть не сприйматися дитиною негативно, коли це відбувається в обставинах поваги та доброзичливості. В свідомості чотирьох – п'ятилітньої дитини, реакція батьків на успіх або невдачу вже не носять характеру простого підкріплення. Коли їй стає зрозумілим наскільки складним та важким повинно бути завдання, щоб при невдачі не викликати докорів, їй опосередковано стає відомим стандарт вимог до неї, за яким оцінюються її успіхи. Тоді надмірне схвалення за кожну малу децицію виконаного завдання, вона може сприймати як відсутність віри з боку дорослих в її здатності й, навпаки, несхвалення при невдачі та відсутність схвалення за умови успіху – як високу думку про її можливості.

На формування високої потреби на досягнення успіху впливає міра емоційного залучення батьків у справи дитини, а також навколишні, зовнішні обставини. Найбільш сприятлива ситуація ненав'язливого тиску, пресингу з боку батьків й високої насиченості середовища спонукальними факторами. Тоді ви-

никає максимум можливостей для самостійної перевірки дитиною своїх умінь та можливостей.

Мотивація досягнення – бажання покращити свої результати, незадоволеність досягнутим і наполегливість в досягненні своїх цілей.

Мотивація на успіх відноситься до позитивних мотивацій. При такій мотивації людина, розпочинаючи справу, розраховує на досягнення чогось конструктивного, позитивного (позитивний результат). Люди з такою мотивацією – активні, впевнені в собі, своїх силах, відповідальні, ініціативні, у них сформована потреба на досягнення успіху.

Мотивація на невдачу (високий її рівень) відноситься до негативних емоцій. За такого типу мотивації активність людини пов’язана з потребою уникати невдач, внаслідок очікування покарання тощо, її супроводжують негативні очікування. Розпочинаючи справу, людина вже заздалегідь передбачає можливі невдачі, зосереджується на шляхах уникання гіпотетичних невдач, а не на продуктивних способах досягнення успіху. Такі люди невпевнені в собі, тривожні, уникають відповідальних завдань, особливо за умов дефіциту часу. Звідси – надвиповідільне, навіть занадто запобігливе ставлення до справи, завбачливість при її виконанні (наприклад, наукових звітів).

Таким чином, рівень домагань – це прагнення до досягнення цілі (мети) тієї міри складності, яку людина здатна досягти. Звідси – термін “реалістичний рівень домагань”.

Людей з “реалістичним рівнем домагань” вирізняє:

- впевненість;
- настійливість у досягненні своїх цілей;
- більша продуктивність порівняно з людьми, рівень домагань яких є неадекватним їх здібностям і можливостям.

Розходження між домаганнями та реальними можливостями людини призводить до того, що вона - починає неправильно себе оцінювати; її поведінка стає неадекватною; часто виникають емоційні зриви; підвищена тривожність тощо. З цього випливає, що рівень домагань тісно пов’язаний з самооцінкою та мотивацією досягнення успіху в різних видах діяльності.

Американськими вченими Д. Мак.Клелландом та Д. Аткинсоном була розроблена теорія мотивації досягнення успіху в різних видах діяльності. Згідно положень цієї теорії, люди, що замотивовані на успіх ставлять перед собою такі цілі, досягнення яких однозначно поціновується ними як успіх. До того ж вони прагнуть за будь що досягти успіху в своїй діяльності. Такі люди сміливі та рішучі; розраховують на визнання їх дій, що спрямовані на досягнення поставлених цілей. Їх також характеризує здатність мобілізувати всі свої ресурси та зосереджувати увагу на досягнення поставлених цілей.

Індивіди, що орієнтовані на досягнення успіху, спроможні правильно оцінити свої здібності, успіхи та невдачі, тобто адекватно оцінювати себе. У них виявляється реалістичний рівень домагань.

Люди, що замотивовані на уникання невдач – для них відчутно вираженою метою діяльності є не те, щоб досягти успіху, а те, щоб уникнути невдач, тобто людина від початку замотивована (наладнана) на невдачу:

- проявляє невпевненість у собі, свої сили;
- у принципі не вірить у можливість досягнення успіху;
- боїться критики;
- у неї відсутнє почуття задоволення від роботи, в якій трапляються тимчасові невдачі.

Люди, орієнтовані на невдачу, неадекватно оцінюють себе, що призводить до формування нереалістичних домагань (надміру високих, або, навпаки, надміру занижених). Поведінковими проявами цього є:

- вибір лише важких або зовсім вже легких цілей;
- підвищена тривожність;
- невпевненість у своїх силах;
- тенденція уникання участі в змаганнях;
- некритичність в оцінці досягнутого;
- помилковість стосовно прогнозів тощо.

В даному дослідженні оцінювалися узагальнені характеристики мотивації на успіх та мотивації на уникання невдач в тій же групі науковців за методиками Т. Елерса.

Аналіз результатів дозволив виявити наступне:

1). Особливості мотиваційної спрямованості науковців – психологів на досягнення успіху:

- за відсотковими значеннями показників в середньому по групі науковці – психологи мотивовані на досягнення успіху на рівні 43,3 % (середній рівень). Діапазон індивідуальних варіацій знаходиться в межах 25,0 – 56,2 %;

- порівняння середньо-групових відсоткових значень показників мотивації на успіх показало, що науковці – жінки менш мотивовані (43,3 %), ніж чоловіки, у яких цей показник становить 46,6 %, що незначно (всього на 7,3 %) переважає такий у жінок;

- звертає на себе увагу те, що варіативний розмах показника мотивації на успіх у жінок зафіксований у більш широкому діапазоні: 25,0 – 56,2 %, в той час як у чоловіків відповідні значення становлять 43,3 – 50,0 %.

2). Особливості мотиваційної спрямованості науковців – психологів на уникання невдач:

- в середньому по групі відсоткові кількісні значення цього показника становлять 51,7 % (середній рівень), що на 16,2 % переважає кількісний вираз показника мотивації на успіх;

- гендерні особливості стосовно цього показника мають такий кількісний вираз: у жінок – дослідниць – 50,3 %; у чоловіків – 49,1 % - практично співставимі значення (переважання у жінок зафіксовані на рівні 2,4%);

- але, як і стосовно мотивації на успіх, тут (уникання невдач) у дослідниць – психологів варіативний розмах зафіксований у більш широкому діапазоні.

зоні: 33,3 – 80,0 %, в той час як у чоловіків – дослідників варіативна шерега має значно менший діапазон – 46,7 – 51,7 %.

Таким чином, спрямованість на успіх та уникання невдач зафіксовані на середньому рівні з незначним кількісним переважанням все ж таки показників мотивації на уникання невдач.

Крім того, варіативний діапазон кількісних виразів у жінок – дослідниць більш широкий, ніж у чоловіків – дослідників. Стосовно останньої тези, можна припустити, що жінки – дослідниці (як і взагалі працюючі жінки) зазнають впливу більш широкого кола факторів – зовнішнього і внутрішнього середовища, зокрема, притаманна жінкам підвищена емоційність, загострене переживання з приводу неадаптивностей й невдач у роботі, певна невпевненість у власні сили тощо, напружують регуляторні системи організму, свідченням чого й став і широкий варіативний діапазон експериментальних даних у жінок – дослідниць.

Отримані дані в даному дослідженні переграються з результатами особливостей прояву зовнішньої та внутрішньої мотивації, показників мотиваційної структури та мотиваційного профілю [3].

Інтерпретаційну канву отриманих результатів (індивідуальні відмінності та міжіндивідуальну варіативність) обумовили теоретичні положення стосовно того, що особливості мотивації є особливим утворенням і визначається змістом діяльності, в яку ця особистість включена, в даному матеріалі – змістом діяльності науковця - дослідника.

Узагальнюючи, зазначимо, що виявлені в дослідженнях емпіричні реалії, розкривають деякі особливості мотиваційної сфери науковців – дослідників.

Якісний та кількісний аналізи результатів дослідження дозволяють зазначити наступне:

- загальний рівень професійної мотивації варіює в залежності від віку та терміну (стажу) перебування в професії: дуже високий рівень (в межах 92 %) – молоді спеціалісти (21 - 30-літні); середньо-високий (70 %) – 31 – 50-літні; й знову високий рівень (82 %) – науковці віку 51 рік і вище;

- виявили широкий діапазон (різнопланових і різноспрямованих) мотиваційних спонукань на шляху до досягнення професійних звершень, але в цілому домінує внутрішня мотивація не тільки стосовно зовнішньо -негативної спрямованості, але й стосовно зовнішньо – позитивної;

- мотиваційна структура науковця представлена середнім рівнем з тенденцією до високого домінування робочого (ділового) мотиваційного профілю (середньо-групові значення в межах 65,4 %) проти 51,5 % загально – життєвого. Тобто, робочий профіль переважає останній на 11,2 %;

- аналіз прихованих мотивів особистості науковці до діяльності (мотиваційний профіль) виявив наступне: в діапазоні середньо-групових значень (36,6 – 30,7 балів) набрали такі мотиви – “бути запитаним”; самовдосконалення; визнання з боку інших людей; бути креативним; стійке структурування елементів роботи; ставити перед собою складні цілі й досягати їх; комфортні умови діяльності. Наступна група, суб”ективно зазначених мотивів, варіювали в кількіс-

ному діапазоні балів - 28,1 – 25,1 – високу це – мати високу платню; позитивний соціально-психологічний клімат; формувати та підтримувати товариські взаємини в колективі й потреба – мотив в різноманітні складових діяльності та стимулюванні ззовні. Й, нарешті, на останньому місці виявився мотив-потреба в домінуванні (в межах 21,7 бали);

- мотивація досягнення була деталізована в двох мотиваційних спрямованостях: на успіх та на уникання невдач – виявили середній рівень (в межах 43,3 %) мотивацію на досягнення успіху й в межах 51,1 % - середній рівень мотивації на уникання невдач, Тобто, переважання другого над першим зафіксовано в межах 16,2 %.

Таким чином, в представленому дослідженні отримали низку мотиваційних компонентів науковця – дослідника. Ми свідомі того, що дані характеристики не деталізують повною мірою мотиваційне “поле” особистості науковця, тому подальші дослідження мотиваційної сфери відкриті для наступних теоретико-експериментальних спроб, розробки та уточнення інтерпретаційних, зокрема, пояснювальних стратегій в руслі психофізіологічних і загальнопсихологічних положень стосовно сутності такого феномену як “мотив”, “мотивація” в контексті професійного самоздійснення науковців, оскільки завжди існує потреба в нових фактах, які можуть розширити вже усталені положення, зокрема, й стосовно мотиваційної сфери науковця

Список використаних джерел

1. Ільин Є.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – СПб: ПИТЕР, 2000. – С. 75 - 114.
2. Кружева Т.В. Деякі особливості професійного самоздійснення науковців / Кружева Т.В. // Актуальні проблеми психології, Зб. Наук. пр. Інституту психології НАПН України: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Т. V. – В. 15. – С. 92 - 105.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ilin E.P. Motivatsiya i motyvy / E.P. Ilin – SPb: PITER, 2000. – S. 75 - 114.
2. Kruzheva T.V. Deyaki osoblivosti profesynogo samozdlysnennya naukovtsiv / Kruzheva T.V. // Aktualni problemi psihologiyi, Zb. Nauk. pr. Institutu psihologiyi NAPN UkraYini: Psihofizyologiya. Psihologiya pratsi. Eksperymentalna psihologiya. T. V. – V. 15. – S. 92 - 105.

Kruzhevaya T.V. Characteristics of the motivation of the scientist. The article outlines the theoretical position of the relative concept of “achievement motivation”. Empirical material is detailed quantitative indicators of success motivation and failure motivation. The interpretational outline of the results obtained (individual differences, individual variability) was determined by theoretical propositions and own data that the features of motivation are special entities and are determined by the content of the activity in which the particular personality is included, in this material the researcher.

Keywords: scientist – researcher, motivation of achievements, motivation of success, motivation of failures.