

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ ЗАЛЕЖНО ВІД ПРОЯВУ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧИХ КОЛЕКТИВІВ

Аліна Юдіна

Інститут соціальної та політичної психології, м. Київ, Україна
bezdetko.ua@gmail.com

У статті висвітлено проблему дослідження мотивації успіху серед працівників виробничих колективів. Представлено вивчення мотивації успіху й мотивації уникнення невдач серед працівників різних колективів виробничого підприємства. У статті також здійснено аналіз психологічних чинників мотивації успіху, зокрема підприємницьких здібностей: потреби в досягненнях у роботі, потреби в автономії, творчих схильностей, уміння йти на обдуманий ризик, цілеспрямованості та рішучості. Проаналізовано результати вивчення впливу статево-організаційних особливостей на прояв психологічних чинників мотивації успіху. Описано статові особливості серед управлінців і робітників виробничого підприємства. Представлено результати дослідження прояву мотивації успіху й мотивації на уникнення невдач серед працівників виробничих колективів. Також проаналізовано значимі відмінності між мотивованими на успіх і на уникнення невдач працівниками виробничих колективів за рівнем прояву підприємницьких здібностей. Розглянуто особливості прояву підприємницьких здібностей працівників залежно від статі й посади. Також описано дослідження значимих відмінностей між управлінцями та робітниками виробничого підприємства. Визначено й проаналізовано відмінності працівниками в кожній групі вибірки: серед управлінців і робітників підприємства за рівнем прояву підприємницьких здібностей. Крім того, у статті представлено аналіз взаємозв'язку між посадою, статтю працівників виробничих колективів та їхніми підприємницькими здібностями й мотивацією успіху. Описано дослідження взаємодії мотивації працівників і їхніх підприємницьких здібностей. Також проаналізовано дослідження взаємодії посади й статі працівників і їх вплив на прояв мотивації на уникнення невдач.

Ключові слова: мотивація успіху, мотивація на уникнення невдач, підприємницькі здібності, виробничі колективи.

Alina Yudina. Motivation to Success Based Employees In Production Teams. In this article are ascertained the problem of research motivation to success among employees of production collectives. This article presents the study of motivation to success and motivation to avoidance among employees of different collectives of production enterprise. The analysis of psychological factors of

motivation to success are described, entrepreneurial skills in particular: needs to achievement in job, needs to autonomy, creative inclinations, the ability to go for a reasonable risk, purposefulness and determination. The article shows the study influence of gender and organizational features on the representation of psychological factors of motivation to success. This paper describes the gender characteristics of managers and workers from production enterprise. The article shows the results of study predominance of motivation to success and motivation to avoid failures among workers from production collectives. Also in this paper were analyzed the significant differences between workers who motivated to success and those who motivated to avoid failures by the level of their entrepreneurial skills. In this article are examined the features of representation worker's entrepreneurial skills depending on gender and position in organization. This work also describes the study of significant differences between managers and workers of production collectives. In this paper are determined and analyzed the significant differences between employees of each sample groups: among managers and among workers by the level of representation entrepreneurial skills. Besides, in this article are submitted the analysis of relationships between employees' position, gender and entrepreneurial skills as psychological factors of motivation to success. The peculiarities of the influence of position and gender on representation of entrepreneurial skills among employees of production collectives were described. Besides, the study results of interaction between employees' position, gender and its influence on representation of motivation to avoid failures were analyzed.

Key words: motivation to success, motivation to avoid failures, entrepreneurial skills, production collectives.

Алина Юдина. Исследование мотивации успеха в зависимости от уровня предпринимательских способностей у работников в производственных коллективах. В статье освещается проблема исследования мотивации успеха среди сотрудников производственных коллективов. Представлены результаты изучения мотивации успеха и мотивации на избегание неудач среди сотрудников разных коллективов производственного предприятия. В статье также анализируются психологические факторы мотивации успеха, в частности, предпринимательских способностей: потребности в достижениях в работе, автономии, творческих склонностях, умения идти на разумный риск, целенаправленности и решительности. Раскрываются результаты изучения влияния половых и организационных особенностей на проявление психологических факторов мотивации успеха. Описаны половые особенности среди управленцев и рабочих производственного предприятия. Представлены результаты исследования доминирования мотивации успеха и избегания неудач среди работников в производственных коллективах. Также проанализированы значимые отличия между мотивированными на успех и на избегание неудач работниками в производственных коллективах в проявлении предпринимательских способностей. Рассмотрены особенности раскрытие предпринимательских способностей работников зависимо от пола и должности.

Также описывается изучение значимых отличий между управленцами и рабочими производственного предприятия, между работниками в каждой группе выборки – среди управленцев и рабочих предприятия в проявлении предпринимательских способностей. Кроме того, в статье раскрывается взаимосвязь должности, пола работников и предпринимательских способностей как психологических факторов мотивации успеха. Описаны особенности влияния должности и пола на проявление предпринимательских способностей работников производственных коллективов. Также анализируется исследование взаимодействия должности и пола работников и их влияние на проявление мотивации к избеганию неудач.

Ключевые слова: мотивация успеха, мотивация избегания неудач, предпринимательские способности, производственные коллективы.

Постановка наукової проблеми та її значення

На сьогодні ефективність діяльності виробничих підприємств визначається за рівнем професійного розвитку та особистісного потенціалу його персоналу. Це зумовлено швидкістю змін зовнішнього середовища, у якому працюють комерційні підприємства, та зростанням ролі кваліфікованої роботи співробітників. У контексті соціально-економічних реалій важливим аспектом ефективної діяльності трудових колективів є процес мотивування працівників до успішної роботи, ураховуючи їхні особистісні потреби, характеристики, знання та вміння. Формування ринкових відносин відбувається в умовах економічної й політичної нестабільності, тому діяльність працівників виробничих підприємств наповнена значною кількістю стресогенних, нестандартних ситуацій, які вимагають високого професіоналізму та гнучкості. З огляду на це, співробітники підприємств повинні мати високу мотивацію на досягнення успіху. Важливими стають вивчення й дослідження психологічних чинників мотивації успіху у працівників, актуалізація яких забезпечить підвищення виробничих показників, а також їхній особистісний і професійний розвиток.

Аналіз досліджень із цієї проблеми

Вивченням мотивації успіху й мотиву досягнення займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, зокрема Дж. Аткинсон, М. Батурін, Л. Бороздіна, В. Гербачевський, Г. Мюррей, П. Мучинські, Д. Макклеланд, О. Павлюк, Дж. Ніколс, Х. Хекхаузен, Ф. Хоппе та ін. Однак, незважаючи на такий дослідницький інтерес до мотивації досягнення успіху, немає єдиного визначення цього поняття.

Так, Х. Хекхаузен вважає мотивацію досягнення спробою підвищити, або зберегти максимально високими можливості людини у всіх видах

діяльності, щодо яких можуть бути використані критерії успішності й де виконання схожої діяльності може привести або до успіху, або до невдачі (Хекхаузен, 2001). Г. Мюррей розглядав її як стійку потребу в досягненні певного результату в роботі, прагнення зробити щось швидко й досягти високого рівня в певній діяльності. Ця потреба має генералізований характер і проявляється в будь-якій ситуації, незалежно від конкретного її змісту (Хекхаузен, 2001). Ф. Хоппе, досліджуючи мотивацію досягнення, запропонував визначати її як високий рівень домагань індивіда, утримання його свідомості на вищому рівні за допомогою особистісного стандарту досягнень (Віндекер, 2013).

Важливе значення у вивченні мотиву досягнення мали дослідження Д. Макклелланда й Г. Мюррея завдяки розробці першого стандартизованого варіанта методики для його визначення – тематичного апперцептивного тесту (ТАТ). Д. Макклелланд стверджував, що індивід прагне добитися певних результатів і діяти краще не лише задля отримання винагороди чи схвалення, а й задля того, щоб підвищити рівень управності в обраній діяльності (McClelland, 1971). Д. Аткинсон досліджував особливості мотивації досягнення, виходячи з того, що це поняття вміщує в себе прагнення до досягнення успіху й прагнення до уникнення невдач, і висунув припущення, що мотивація досягнення успіху означає постановку особистістю цілей, які мають середній рівень складності та є послідовними для досягнення певної мети (McClelland, 1971).

Люди, орієнтовані на успіх, упевнені у своїх силах, ставлять перед собою головну позитивну мету, досягнення якої розглядатиметься ними як успіх, тому робота в них викликає позитивні емоції. Максимальний ризик під час виконання завдань викликає максимальну гордість при досягненні успіху. А орієнтовані на невдачі люди будуть уникати складних і відповідальних завдань, побоюючись можливої поразки. Визначати діяльність у цьому випадку буде очікування людиною неприємних наслідків. Варто відзначити, що різні автори по-різному дивляться на співвідношення між прагненням до успіху й униканням невдач. Одні вважають (наприклад Д. Аткинсон), що це взаємовиключні поняття і якщо людина орієнтована на успіх, то вона не відчуває страху перед невдачею, і навпаки. Інші доводять, що чітко виражене прагнення до успіху цілком може поєднуватися з не менш сильним страхом невдачі, особливо якщо це пов'язано з певними важкими

негативними наслідками. Тому є сенс говорити про переважання в людини прагнення до успіху або уникнення невдач при наявності того й іншого (Ільїн, 2011).

Німецький учений Ф. Розенштіль розглядав мотивацію досягнення як прагнення розвивати свої здібності в усіх сферах діяльності або, по можливості, розвивати їх у тих сферах, де треба показати високий результат (Кирхлер & Родлер, 2008). Ще один учений Р. Уайт, вивчаючи мотивацію людей, увів термін «мотивація ефективності». Він вважає, що активність людини проявляється в тому, що вона відчуває потребу в ефективності своїх дій. Коли спроби приводять до задоволення цієї потреби, то виникає почуття компетентності, що супроводжується переживанням радості й задоволення (Мучинські, 2004).

Вітчизняні вчені виділяють активну суб'єктивну позицію людини як значущий фактор розвитку та трансформації мотивів досягнення успіху. Так, С. С. Занюк визначає мотивацію як один із найважливіших факторів, що забезпечує успіх у будь-якій діяльності, так само як здібності, навички й знання, і трактує мотивацію досягнення як прагнення людини досягати значних результатів у діяльності (Занюк, 2001).

Різноманіття думок та підходів щодо визначення мотивації успіху наводять на власний висновок стосовно цього поняття. На нашу думку, мотивація успіху в роботі є в певному сенсі орієнтацією людини на досягнення високого результату, постановку конкретних цілей, досягнення яких розцінюватиметься як успіх.

Щодо факторів, які впливають на формування мотивації успіху в працівників, потрібно зазначити, що в сучасній літературі здебільшого представлено лише результати досліджень, у яких описано фактори, що сприяють або заважають роботі. На думку одних авторів, ефективній роботі можуть перешкоджати відсутність стабільного складу колективу або недостатність певних фахівців, низький рівень взаємодопомоги й відсутність орієнтації на спільну справу (Пінчук, 2011). На високі результати роботи впливають структура колективу (гетерогенність, якісний склад), стосунки між людьми (Карамушка & Філь, 2007). Деякі дослідники вказують, що мотивації успіху сприяють статус людини, співвідношення заохочень і покарань, психологічний клімат у колективі, усвідомлення власної корисності тощо (Макаренко, 2013). С. С. Занюк до факторів, які визначають мотивацію досягнення успіху, відносить прагнення людини досягти високих результатів, вибір складних

завдань і прагнення до самовдосконалення. Учений наводить формулу мотивації досягнення, у якій зазначає, що прагнення досягти успіху в певній діяльності складає не лише мотив досягнення, а й ситуативні фактори: очікування успіху, його вірогідність, шанси на успіх, складність завдання та його суб'єктивна цінність (Занюк, 2001). Спираючись на теоретичний аналіз цієї проблеми, ми виявили, що чимало дослідників (Москаленко, 2003; Мучинські, 2004) указували на певні особистісні й професійні якості, якими повинен володіти успішний і компетентний працівник.

Як психологічні чинники мотивації успіху в цій роботі розглядаємо статево-вікові, організаційно-професійні особливості працівників, підприємницькі здібності, домінування мотивації успіху над мотивацією уникнення невдач. Серед небагатьох спеціальних розробок можна виділити п'ять підприємницьких здібностей, що виражаються в особистісних характеристиках людини. Це потреба в досягненнях, схильність до творчості, цілеспрямованість і рішучість, уміння йти на розумний ризик, потреба в незалежності.

Загалом, можна констатувати, що проблему мотивації персоналу, зокрема розуміння й усвідомлення ролі мотивації успіху працівниками в професійній діяльності, відображено в зарубіжних і вітчизняних дослідженнях. Проте її практично не висвітлено стосовно діяльності працівників виробничої сфери, не розкрито структуру їх мотивації успіху. Саме тому колективи працівників виробничих підприємств викликають дослідницький інтерес. Можна також припустити, що недостатньо представлено напрям, який стосується формування серед працівників виробничих колективів уявлень про свою трудову мотивацію та особливості її врахування в подальшій роботі.

Мета статті – дослідження мотивації успіху в працівників виробничих колективів залежно від прояву їхніх підприємницьких здібностей.

Відповідно до мети поставлено такі **завдання дослідження**:

1. Вивчити мотивацію успіху, мотивацію уникнення невдач, підприємницькі здібності працівників різних виробничих колективів.
2. Дослідити та проаналізувати відмінності в структурі мотивації успіху серед працівників апарату управління й робітничого персоналу підприємства.
3. Визначити характер взаємодії статево-організаційних особливостей працівників із мотивацією та підприємницькими здібностями.

Вибірку дослідження склали працівники виробничого підприємства хімічної промисловості віком 18–63 роки. Загальна кількість респондентів – 412 осіб. Дослідження проводили у двох групах: 1) управлінці – керівники середньої ланки різних відділів і секторів, фахівці апарату управління (51,9 % від загальної вибірки); 2) робітники – робітничий персонал структурних підрозділів підприємства (48,1 % від загальної вибірки). Загалом серед досліджуваних було 44,7 % чоловіків і 55,3 % жінок.

Для досягнення мети й виконання поставлених завдань використано такий методичний **інструментарій**:

1) методику діагностики особистості на мотивацію до досягнення успіху Т. Елерса для вивчення рівня представленості мотивації успіху серед працівників;

2) методику діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса для визначення рівня представленості мотивації на уникнення невдач серед працівників виробничих колективів;

3) тест для установлення загальних здібностей до підприємництва (GETTEST) для вивчення рівня представленості підприємницьких здібностей серед працівників виробничих колективів. За допомогою цієї методики розкрито рівні представленості п'яти основних підприємницьких здібностей.

Отримані результати оброблено статистично за допомогою програмного комплексу SPSS22.0 із використанням методів інтерпретації, систематизації й узагальнення емпіричних даних.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження

Розглядаючи результати дослідження, насамперед варто зазначити статистичні характеристики вибірки опитаних. Серед управлінців виробничого підприємства переважну кількість опитаних складають жінки (67,8 %) і лише 32,2 % – це чоловіки. Серед робітників виробничого підприємства 58,1 % – це чоловіки та 41,9 % – жінки. Такий розподіл досліджуваних пояснюється особливостями діяльності підприємства, специфічною, важкою фізичною працею робітничого персоналу, тобто переважно чоловічою роботою, оскільки більшість професій і посад у цехах основного виробництва є суто чоловічими.

За допомогою статистичної порівняльної оцінки середніх значень показників мотивації успіху й мотивації на уникнення невдач (t-критерію рівності) визначено загальні показники мотивації успіху та мотивації

уникнення невдач серед працівників виробничих колективів. Це дало змогу поділити досліджуваних за двома характеристиками:

1) *переважання мотивації на досягнення успіху*: працівники, у яких рівень прояву мотивації успіху вищий від середнього значення (48,3% від загальної кількості опитаних);

2) *переважання мотивації на уникнення невдач*: працівники, у яких рівень прояву мотивації на уникнення невдач вищий від середнього значення (49,3 % від загальної кількості опитаних).

За допомогою методу статистичного аналізу (t-test для незалежних вибірок) виявлено статистично значимі відмінності між працівниками, у яких **переважає мотивація на уникнення невдач**, і тими, у котрих **низька мотивація на уникнення невдач** за загальним рівнем *підприємницьких здібностей* ($t = 3,66$ при $p < 0,000$). Дослідження показало, що в працівників, у яких **низька мотивація на уникнення невдач** (нижче від середнього значення), рівень підприємницьких здібностей статистично вищий (28,44), ніж у тих, у котрих **переважає мотивація на уникнення невдач** (26,23). Це дає підставу зробити висновок, що мотивація на уникнення невдач, тобто захисна поведінка, орієнтує працівників на обережні й сплановані дії, що заважає проявляти цілеспрямованість і рішучість, готовність до розумного ризику тощо. Це пов'язано з характером діяльності та результатами роботи працівників, відсутністю ефективних й успішних показників у виробництві, із кількістю поразок та помилок. Результати порівняння представлено на рис. 1.

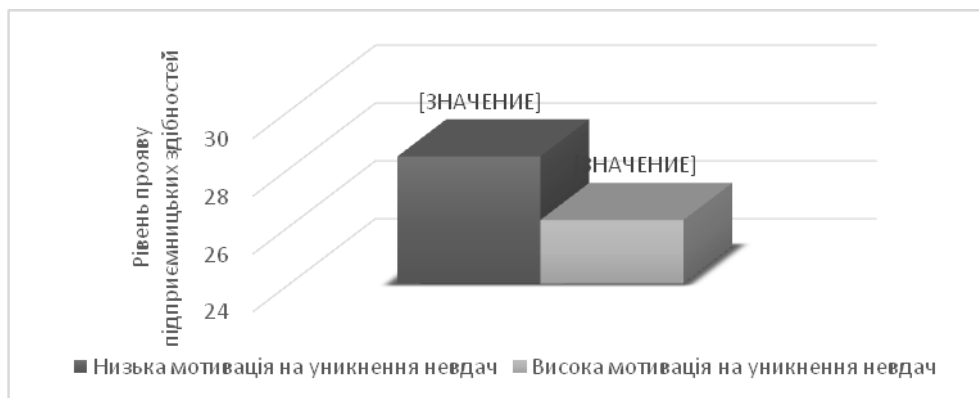


Рис. 1. *Значимі відмінності за проявом підприємницьких здібностей серед працівників із високою й низькою мотивацією на уникнення невдач*

Також виявлено статистично значимі відмінності між працівниками, у яких **переважає мотивація успіху**, і досліджуваних із **низькою мотивацією успіху** за загальним рівнем *підприємницьких здібностей* ($t = -4,59$ при $p < 0,000$). Виявлено, що в працівників із переважанням

мотивації успіху рівень підприємницьких здібностей статистично вищий (28,77), ніж в осіб із низькою мотивацією успіху (26,02). Ці результати свідчать про те, що працівники з високою мотивацією успіху більше схильні до прояву рішучості та цілеспрямованості при досягненні поставлених цілей, уміння йти на розумний ризик, мають високу готовність працювати в напружених умовах для досягнення виробничих показників. Такі працівники більше орієнтовані на досягнення позитивного результату в роботі, що може сприяти підвищенню продуктивності праці. Проте потрібно відзначити, що висока мотивація успіху в працівників не гарантує низьку мотивацію на уникнення невдач, так само як висока мотивація на уникнення невдач не означає, що в працівника буде низька мотивація успіху (див. рис. 2).

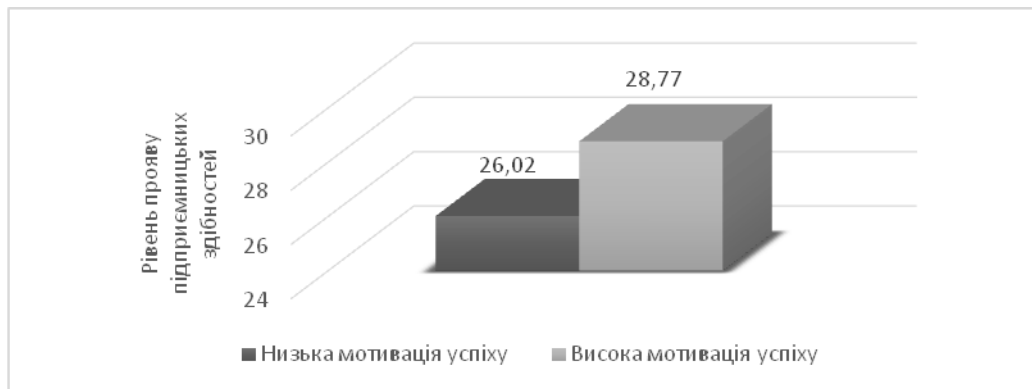


Рис. 2. *Значимі відмінності за проявом підприємницьких здібностей серед працівників із високою й низькою мотивацією успіху*

За допомогою методу статистичного аналізу (t-test- тесту для незалежних вибірок) виявлено статистично значимі відмінності між управлінцями та робітниками виробничого підприємства за рівнем прояву *мотивації й уникнення невдач* ($t = -4,175$ при $p < 0,000$). Дослідження засвідчили, що в робітничого персоналу мотивація на уникнення невдач статистично вища (17,04), ніж в управлінців (15,18). Такі результати свідчать про те, що робітники у виробничих цехах, які переважно працюють фізично, більше, ніж управлінці, схильні до очікування можливої поразки або невдачі під час виконання певних завдань, а відтак – до прояву захисної поведінки. Тобто робітникам властиві прояв установки на захист, орієнтація на уникнення можливого покарання. Такі результати можуть бути зумовлені специфікою роботи робітників хімічного підприємства, що пов'язана з низькою небезпечних факторів. При виробництві хімічних небезпечних речовин необхідний максимальний рівень обережності й відповідальності, дотримання чітких правил техніки безпеки. Усі ці фактори в поєднанні з

певними важкими та негативними для людини наслідками пов'язані з проявом страху перед помилками й невдачами. Результати дослідження представлено на рис. 3.

Крім того, виявлено статистично значимі відмінності між управлінцями й робітниками за проявом окремих підприємницьких здібностей (див. рис. 3). Так, установлено, що в управлінців рівень *цілеспрямованості та рішучості* статистично вищий (7,64), ніж у робітничого персоналу (6,78) виробничого підприємства ($t= 4,376$ при $p < 0,000$). Такі результати вказують на те, що управлінці виробничого підприємства, діяльність яких пов'язана з організацією й документальним супроводом виробничого процесу та прийняттям управлінських рішень, більше проявляють упевненості у своїх силах, здатність контролювати ситуацію, наполегливість при досягненні поставленої мети. Для таких працівників характерне прагнення використовувати всі можливості для досягнення цілей і виконання поставлених перед ними завдань.

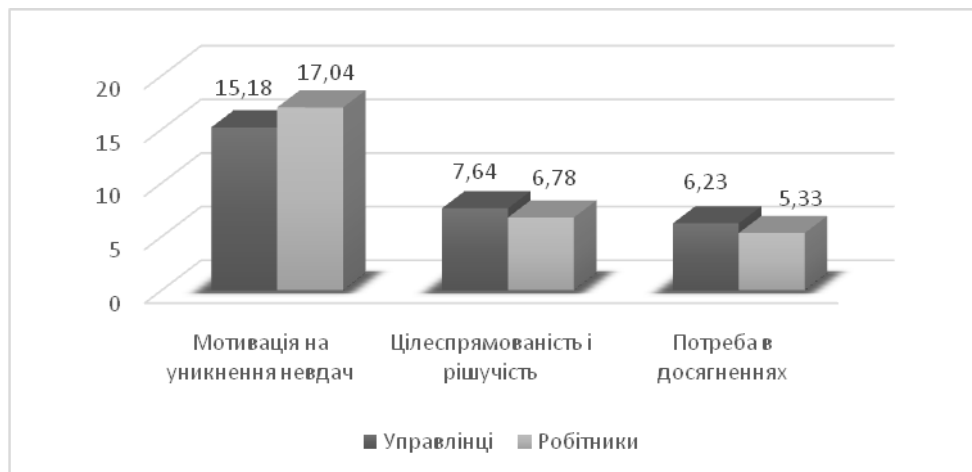


Рис. 3. Відмінності між управлінцями й робітниками за проявом мотивації на уникнення невдач і підприємницьких здібностей

Виявлено статистично значимі відмінності між управлінцями й робітниками виробничого підприємства за рівнем прояву *потреби в досягненнях* ($t= 4,818$ при $p < 0,000$). Дослідження засвідчило, що в управлінців рівень прояву потреби в досягненнях статистично вищий (6,23), ніж у робітників (5,33) виробничого підприємства. Такі результати показують, що управлінці більше схильні до прояву в роботі потреби в постійному особистісному й професійному розвитку, наполегливості при досягненні бажаного результату, на відміну від робітничого персоналу підприємства (див. рис. 3). У цьому виявляється ставлення працівників апарату управління та робітничого персоналу до власної діяльності, до результатів своєї роботи, їх очікування щодо майбутнього

особистісного й професійного росту. Зазначені здібності розглядаються як компоненти мотивації успіху.

Досліджуючи відмінності між колективами управлінців і робітників виробничого підприємства, опитуваних поділили на чотири групи: управлінці-чоловіки, управлінці-жінки, робітники-чоловіки, робітники-жінки. Вивчено значення посади й статі працівників щодо прояву деяких підприємницьких здібностей. За допомогою методу багатовимірного дисперсійного аналізу встановлено статистично значимі відмінності між управлінцями та робітниками виробничого підприємства за рівнем прояву *потреби в досягненнях* і подальшому особистісному розвитку (див. рис. 4). Дослідження показало, що чоловіки-управлінці більше схильні до прояву потреби в досягненнях і подальшому розвитку, ніж жінки-управлінці ($F = 18,408$ при $p < 0,000$).



Рис. 4. Рівень прояву потреби в досягненнях залежно від посади й статті працівників

Це вказує на те, що чоловіки більше проявляють самодостатність, енергійність і наполегливість у роботі. Чоловіки-управлінці більше за всіх орієнтовані на досягнення бажаного результату та отримання винагороди. Це може бути зумовлено особливостями їхньої діяльності, високим ступенем відповідальності, необхідністю приймати важливі рішення і їх значимістю в організації роботи підприємства (контроль та аналіз виробничого процесу). Щодо робітників виробничого підприємства, то потреба в досягненнях більше виражена в жінок, ніж у чоловіків. Такі результати можуть бути зумовлені прагненням жінок-робітниць покращити умови праці й зменшити фізичне навантаження в роботі. Потреба в досягненнях у них пов'язана з власним професійним успіхом. Найменший прояв потреби в досягненнях виявлено в чоловіків-робітників, що пояснюється меншою вимогою до самостійності в роботі, до власного професійного успіху.

Виявлено вплив посади й статі на прояв *потреби в незалежності та автономії* в роботі (див. рис. 5). Дослідження показало статистично значимі відмінності між чоловіками й жінками-управлінцями, жінками та чоловіками-робітниками за рівнем прояву потреби в незалежності ($F= 6,348$ при $p<0,000$).



Рис. 5. Рівень прояву потреби в незалежності, автономії залежно від посади й статі працівників

Результати дослідження показують, що чоловіки-управлінці більше проявляють потребу в незалежності й автономії, ніж інші працівники. Це свідчить про те, що управлінці-чоловіки більше за інших здатні виконувати щось нове та нетрадиційне в роботі, відчувають потребу виконувати звичні справи по-своєму, не піддаючись тиску з боку інших працівників, сторонніх наказів і порад. Варто зазначити, що такі здібності є основними при управлінській та організаційній діяльності. Щодо робітників, то рівень прояву потреби в незалежності в чоловіків і жінок нижчий, ніж у працівників апарату управління. Потрібно відзначити, що немає суттєвих відмінностей між чоловіками й жінками серед робітників щодо потреби в незалежності.

Дослідження також показало вплив посади та статі працівників на прояв у них *цілеспрямованості й рішучості*. Установлено статистично значимі відмінності за рівнем прояву цілеспрямованості та рішучості в роботі між чоловіками й жінками-управлінцями, жінками- та чоловіками-робітниками. Як видно з рис. 6, чоловіки-управлінці значно більше за інших проявляють цілеспрямованість і рішучість у роботі ($F= 13,402$ при $p<0,000$). Чоловіки-управлінці більше показують самовпевненість, наполегливість і чітко визначають головні цілі в роботі, на відміну від інших працівників виробничого підприємства.

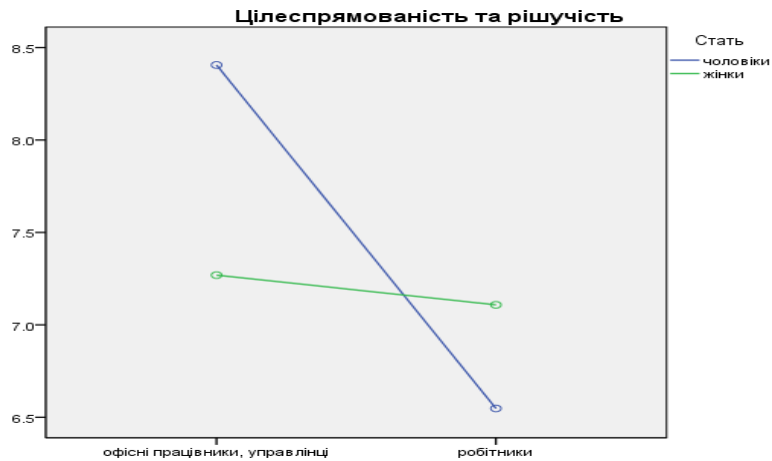


Рис. 6. Рівень прояву цілеспрямованості й рішучості залежно від посади та статі працівників

Щодо робітників, то рівень прояву цілеспрямованості й рішучості в жінок трохи вищий, ніж у чоловіків-робітників, але не суттєво. Такі результати свідчать про те, що чоловіки-управлінці, які працюють в офісі, більше за інших робітників здатні контролювати власні дії, зіставляти отримані результати з докладеними для цього зусиллями, а також використовувати всі можливості для досягнення бажаного результату. Усе це також є однією з характеристик мотивації успіху.

Виявлено взаємодію посади й статі працівників виробничих колективів і їх вплив на рівень прояву мотивації на уникнення невдач. Установлено статистично значимі відмінності між чоловіками-, жінками-управлінцями, чоловіками- та жінками-робітниками за рівнем прояву мотивації на уникнення невдач ($F= 5,805$ при $p<0,001$). Із рис. 7 очевидно, що чоловіки й жінки робітничого персоналу значно більше



Рис. 7. Рівень прояву мотивації на уникнення невдач залежно від посади й статі працівників

до прояву мотивації на уникнення, ніж чоловіки- й жінки-управлінці. Такі результати можуть пояснюватися як особливостями діяльності робітничого персоналу, так і їх становищем в організації, можливостями, психологічними умовами праці (фактор небезпеки на хімічному виробництві, що вимагає обережності). Часте застосування негативних стимулів у роботі, повторення невдач під час виконання тих чи інших завдань, негативна критика з боку керівництва можуть сприяти розвитку захисної поведінки робітників.

Висновки й перспективи подальших досліджень

Підбиваючи підсумок, можна зробити такі висновки.

1. Вивчення *переважання мотивації успіху й мотивації на уникнення невдач* серед працівників виробничого підприємства показало, що працівники з низькою мотивацією на уникнення невдач характеризуються вищим рівнем підприємницьких здібностей, порівняно з тими, хто проявляє високу мотивацію на уникнення невдач, тобто захисну поведінку. Працівники, які мотивовані на успіх, більше демонструють у роботі цілеспрямованість, наполегливість, упевненість й оптимізм.

2. Установлено, що в робочих ситуаціях працівники апарату управління проявляють більше орієнтації на досягнення, на особистісний розвиток, ніж робітничий персонал виробничого підприємства. Для управлінці в підприємства більше властиві енергійність, ініціативність, наполегливість, самостійності, на відміну від робітничого персоналу підприємства.

3. Виявлено взаємодію посади, статі працівників виробничих колективів і підприємницьких здібностей. Найбільший рівень прояву підприємницьких здібностей простежено в чоловіків з апарату управління. Чоловіки-управлінці більше за всіх інших робітників виробничого підприємства рішучі, наполегливі, упевнені в собі, здатні адекватно оцінювати власні досягнення й не піддаватися тиску з боку інших людей. Ураховуючи, що все це компоненти мотивації успіху, можна зробити висновок, що чоловіки-управлінці схильні до прояву високої мотивації успіху, порівняно з іншими співробітниками виробничого підприємства.

Література

1. Виндекер О. С. Психология мотивационных различий / О. С. Виндекер. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2013. – 63 с.
2. Занюк С. С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг / С. С. Занюк. – Киев : Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. – 351 с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 512 с.

4. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. – Київ : Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.
5. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер. – Харьков : Изд-во «Гуманитарный центр», 2008. – 168 с.
6. Макаренко С. С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя / С. С. Макаренко // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2013. – Вип. 1. – С. 314–323.
7. Москаленко В. В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В. В. Москаленко // Актуальні проблеми психології. – 2003. – Вип. 11. – С. 17–20.
8. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 544 с.
9. Пінчук Н. І. Професійно-організаційні чинники мотивації керівників освітніх організацій до вдосконалення психологічної компетентності / Н. І. Пінчук // Актуальні проблеми психології. – 2011. – Вип. 32. – С. 314–319.
10. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 238 с.
11. Mc Clelland D. C. (1971) *Assessing Human Motivation* / D. C. Mc Clelland. – New York., 1971.

References

1. Vindeker, O. S (2013). *Psihologija motivacionnyh razlichij [Psychology of Motivational Differences]*. Ekaterinburg : Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta. 63 p. [in Russian].
2. Zanjuk, S. S. (2001). *Psihologija motivacii: Teorija I praktika motivirovanija. Motivacionnyj trening [Psychology of Motivation: Theory and Practice of Motivation. Motivational Training]*. Kiev : Jel'ga-N, Nika-Centr. 351 p. [in Russian].
3. Il'in, E. P. (2011). *Motivacija I motivy [Motivation and Motives]*. Sankt-Peterburg : Piter. 512 p. [in Russian].
4. Karamushka, L. M. Fil' O. A. (2007). *Formuvannja konkurentozdatnoi' upravlins'koi' komandy [Creating of Competitive Management Team]*. Kyiv : Firma «INKOS». 268 p. [in Ukrainian].
5. Kirhler, Je., Rodler K. (2008) *Motivacija v organizacijah. Psihologija truda I organizacionnaja psihologija [Motivation in Organization. Psychology of Work and Organizational Psychology]*. Har'kov : Izd-vo Gumanitarnyj Centr. 168 p.
6. Makarenko, S. S. (2013). *Formuvannja motivacii dosjagnen' v strukturi motivacijnoї sferi osobistosti vchitelja [Creating of the Motivation to Achievements in the Structure of the Teacher's Personality Motivational Sphere]*. *Naukovij visnik L'vivs'kogo derzhavnogo universitetu vnutrishnih sprav. 1*, 314–32 [in Ukrainian].
7. Moskalenko, V. V. (2003). *Pidpriemnictvo jak predmet doslidzhennja ekonomichnoї psihologії [Entrepreneurship as a Subject of Research in Economic Psychology]*. *Aktual'ni problemi psihologії. 11*. 17–20 [in Ukrainian].
8. Mutschinski, P. (2004). *Pcichologija, proveccija, kar'era [Psychology, Profession, Career]*. Cankt-Peterburg : Piter. 544 p. [in Russian].

9. Pintschuk, N. I. (2011). Provecijno-organisazijnit schinniki motiwazii keriwnikiw ocwitnich organisazij do wdockonalennja psichologitschnoi kompetentnosti [Professional-Organizational Factors of Motivation of Managers From Educational Organizations for Improvement of Psychological Competence]. *Aktual'ni problemi psihologii*. 32. 314–319 [in Ukrainian].

10. Hekhauzen H. (2001). Psihologija motivacii dostizhenija [Psychology of Motivation to Achievement]. Sankt-Peterburg : Rech'. 238 p. [in Russian].

11. Mc Clelland D. C. (1971). *Assessing Human Motivation*. N. Y.

Received: 24.05.2018

Accepted: 02.06.2018