Головина С.Г.

Отношение к успеху и мотивация успешности студенческой молодежи*Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова
(Россия, Абакан)*

doi: 10.18411/lj-10-2018-69

idsp: 000001:lj-10-2018-69

Аннотация

В статье описываются результаты исследования проблемы успешности современной молодежи, а именно отношения к собственному и чужому успеху и успешности, а также и мотивации достижения успеха.

Ключевые слова: успех, успешность, мотивация достижения успеха, мотивация избегания неудачи, достиженческая деятельность, отношение.

Ситуация социокультурной неопределенности, сложности, изменчивости обуславливает необходимость актуализации внутренних личностных ресурсов, важнейшими из которых являются осознание собственных целей, построение в соответствии с ними жизненной траектории, мощный мотивационно-волевой импульс, связанный с готовностью отказаться от сиюминутных удовольствий и радостей и работать на перспективу и результат, достижимый в будущем, ориентация на собственные усилия в достижении задуманного, понимание границ собственной компетентности [2].

В психологии традиционно успех трактуется как положительный результат деятельности субъекта, ориентированного на достижение значимых для него и социально одобряемых целей, не противоречащих общепринятым социальным нормам и ориентирам. Стремление к успеху понимается как одна из базовых потребностей человека, выражающаяся в желании быть признанным, получить положительную оценку своих результатов обществом. Успешность же рассматривается как состояние, возникающее в результате достижения субъектом успеха, благополучной реализации деятельности.

В нашем исследовании была поставлена цель изучить эмоционально-мотивационный компонент успешности, который по своему содержанию является его энергетической составляющей. Для этого мы исследовали отношение студентов к успеху, успешности, а также мотивацию достижения успеха и избегания неудач.

В отечественной психологии термин «отношение» появился после работ А.Ф. Лазурского, который, рассматривал личность как единство эндо- и экзопсихики. Эндопсихика представляет собой внутреннюю сторону психического и реализуется рядом психических функций (мышления, внимания, памяти и т.д.). Экзопсихика, в понимании А.Ф. Лазурского, является внешней стороной психического, ее содержанием являются отношения личности к внешним объектам, реализующие психические функции и служащие адаптации человека к окружающей действительности. Таким образом, ученый представил экзопсихику в виде системы отношений субъекта к действительности.

Дальнейшая научная разработка категории «отношение» была осуществлена в работах В.Н. Мясищева, ученика А.Ф. Лазурского. В его трудах она обрела первостепенное значение и особый статус «наиболее специфичной характеристики личности» [5]. Под психологическими отношениями автор понимал содержательные связи субъекта с окружающей действительностью. Становление личности происходит через ее включенность и взаимодействие с конкретным окружением, результатом чего становится система индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с различными сторонами объективной реальности [5]. В.Н. Мясищев отмечал, что

истинные отношения человека к действительности являются его потенциальными характеристиками и проявляются, когда человек начинает действовать в значимых для него ситуациях.

К.А. Абульханова-Славская рассматривает систему отношений как «систему внутренних тенденций личности, направленных на преобразование или усиление действия внешних условий ее жизни», как систему форм включения личности в жизнь [1].

С.Л. Рубинштейн отмечал, что отношение человека к окружающему, к целям деятельности проявляется в мотивах и является механизмом формирования характера: «Выражающееся в мотивах отношение человека к окружающему, проявляясь в действии, в его делах и поступках, через них закрепляется и, становясь привычным, переходит в относительно устойчивые черты или свойства характера» [6, с. 665]. При этом отношение может возникнуть только к чему-то значимому.

В зарубежных исследованиях мотивации поведения человека было выявлено два вида мотивации: мотивация успехом как достижением результата деятельности и мотивация избеганием неудачи в деятельности. Одни стремятся пережить успех, других угнетает страх потерпеть неудачу. Мотивация достижений рассматривается как предиктор успешности обучения, профессиональной деятельности, бизнеса. Р. Стернберг в качестве основной причины, мешающей людям с высоким уровнем интеллекта добиваться успеха, называет недостаток мотивации: «Практически в любой окружающей обстановке... мотивация имеет не меньшую роль в достижении успеха, чем умственные способности» [цит. по 3, с. 6].

Потребность в достижении была выделена Г. Мюрреем, а позднее Д. МакКлеланд ввел понятие «мотивация достижения». Описывая особенности людей с выраженной мотивацией достижения, он отмечал, что они предпочитают задачи умеренной степени сложности, принимают на себя личную ответственность за выполнение деятельности, заинтересованы в адекватной обратной связи по результатам своей деятельности, ищут новые, более эффективные способы выполнения деятельности, стремятся к новаторству [4]. Х. Хекхаузен уточняет, что идея достижения предполагает две возможности: достигнуть успеха или потерпеть неудачу. Высокая мотивация реализуется как ориентация на достижение успеха. Мотивация достижения ориентирована на цель, при этом цели постоянно пересматриваются, также характерно возвращение к прерванным ранее делам, доведение их до конца [7].

Т.О. Гордеева вводит понятие достиженческой деятельности, под которой понимает деятельность, связанную с целенаправленным преобразованием субъектом окружающего мира (например, в процессе трудовой деятельности), себя (например, в рамках учебной деятельности или самовоспитания) или других людей и отношений с ними. Автор резюмирует, что проявления мотивации достижения возможно в различных областях жизнедеятельности, не только в учебной и профессиональной деятельности. Достиженческая деятельность мотивируется стремлением сделать что-то как можно лучше и/или быстрее, совершить прогресс, за которым стоят базовые человеческие потребности в достижении, росте и самосовершенствовании [3, с. 248-249].

Дальнейший особый интерес к проблематике мотивации достижения показал, что «она является одной из фундаментальных мотиваций человека, без которой невозможно его полноценное развитие» [3, с. 9]. Сегодня потребность в достижении, рассматривается как одна из базовых, фундаментальных психологических потребностей, отражающих сущность человека.

Для изучения отношения студентов к своему и чужому успеху, успешности, мы разработали методику на основе метода семантического дифференциала. Исследование проходило в Хакасском государственном университете им. Н.Ф. Катанова, в нем приняли участие 90 студентов.

Анализ результатов показал, что низкий уровень отношения к чужому успеху (негативное отношение) выявлен у 31% студентов (28 человек), средний — у 36% студентов (28 человек), высокий (позитивное отношение) — у 33% студентов (27 человек). При негативном отношении к чужому успеху человек может испытывать неудовольствие, зависть, гнев, страх, отвращение, или проявлять равнодушие, апатию, неуверенность. Позитивное отношение к чужому успеху сопровождается переживанием гордости, радости, интереса, воодушевления, восхищения, уважения, уверенности и удовольствия.

Результаты изучения отношения студентов к своему успеху, собственной успешности свидетельствуют о том, что 12% (11 человек) имеют негативное отношение (низкий уровень), у 48% студентов (43 человек) выявлен средний уровень, у 40% студентов (36 человек) — высокий уровень, т.е. позитивное отношение к своему успеху. При негативном отношении к своему успеху, успешности, молодые люди отмечали, что могут испытывать стыд, гнев, страх, неудовольствие и неуверенность, переживать апатию, отвращение, презрение, равнодушие. Полученные результаты показали, что уровень позитивного отношения к своему успеху у студентов выше, чем к чужому. Достоверность выявленных различий подтверждена с помощью расчета t -критерия Стьюдента: $t_{\text{эм}} = 6.5$ ($t_{\text{кр}} = -2.63$, при $p \leq 0.01$). При этом у 24% студентов (22 человека) выявлено позитивное отношение к своему и чужому успеху, у 4% (4 человека) негативное отношение как к своему, так и к чужому успеху, у 8% (7 человек) негативное отношение к чужому и позитивное к своему успеху, у 1% (1 человек) выявлено позитивное отношение к чужому успеху и негативное отношение к собственной успешности.

Для изучения мотивации достижения успеха нами был использован тест-опросник А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова). Исследования мотивации достижения успеха и избегания неудачи показало, что у 99% студентов (89 человек) выявлено доминирование мотива избегания неудачи. В отношении одного испытуемого (1%) нельзя сделать однозначный вывод о преобладающей мотивации в связи с очень низкими результатами по методике исследования. Можно констатировать, что у студентов преобладает негативная мотивация, в деятельности реализуется потребность избежать провала, порицания, наказания. Страх неудачи приводит к выбору стратегии ее избежать, стратегия достижения успеха отсутствует.

Выявлена умеренная взаимосвязь между мотивацией студентов и отношением к чужому успеху (критерий корреляции Спирмена, $r=0,3$). При этом, прежде всего мотивация связана с воодушевлением и уверенностью, которые испытываются студентами по отношению к чужому успеху, а также с гордостью, радостью, интересом и удовольствием.

Установлена связь мотивации с отношением к своему успеху (критерий корреляции Спирмена, $r=0,4$), что связано с переживанием радости, интереса и уверенности.

Таким образом, исследование, проведенное с участием студенческой молодежи, показало, что положительное отношение к своему успеху, успешности выражено выше, чем к чужому. При этом у испытуемых выявлена негативная мотивация к достижению успеха, что выражается в стремлении избегать неудачу, страхе провала. В практике это реализуется через неадекватную постановку целей деятельности (слишком легких или слишком сложных), откладывание, незавершение дел, а так же отсутствие стремлений искать новые эффективные приемы, методы, стратегии деятельности.

1. Абульханова-Славская, К.А. О путях построения типологии личности [Текст] / К.А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1983. – Т.4. – № 1. – С. 14-19.

2. Головчанова, Н.С. Социально-психологические характеристики успешности региональной элиты [Текст]: Дис. ... канд. психол. наук / Н.С. Головчанова. – Ярославль, 2010. – 244 с.
3. Гордеева, Т.О. Психология мотивации достижения [Текст] / Т.О. Гордеева. — М.: Смысл, Издательский центр «Академия», 2006. – 336 с.
4. Макклелланд, Д. Мотивация человека [Текст] / Д. Макклелланд, СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
5. Мясичев, В.Н. Психология отношений [Текст] / В.Н. Мясичев. – Москва–Воронеж: НПО МОДЭК, 1995. – 356 с.
6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2000. – 712 с.
7. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения [Текст] / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.

Колесникова Д.А.

Трансляция "заботы" посредством корпоративных СМИ как способ формирования корпоративной культуры в ситуации эмоционального выгорания сотрудников

ФП НИ ТГУ

doi: 10.18411/lj-10-2018-70

idsp: 000001:lj-10-2018-70

Научный руководитель Гужова Ирина Викторовна

Аннотация

В статье рассматриваются особенности формирования корпоративной культуры посредством корпоративных СМИ, исследуются современные проблемы усвоения корпоративной информации сотрудниками. Рассмотрены проблемы реализации концепции корпоративного телевидения. Предпринята попытка задействования внутренних корпоративных коммуникаций и дефинизация корпоративного ТВ как средства для трансляции заботы о сотрудниках, подверженных эмоциональному выгоранию.

Поиск эффективных способов формирования корпоративной культуры – вопрос актуальный как для научных областей знания, так и для руководителей различных организаций. Оценивая опыт менеджмента в XX веке, учёные и управленцы из разных стран приходят к выводу о том, что для успешного формирования корпоративной культуры необходимо уделять внимание внутренним коммуникациям в организации, а также следовать принципам корпоративной социальной ответственности – как в отношении внешних групп общественности, так и внутренней общественности (персонала).

Несмотря на то, что современному менеджменту и управленцам персоналом доступно множество прикладных исследований и методик, призванных оптимизировать работу людей и повысить их производительность труда, все чаще в организациях сталкиваются с проблемами перегруженности сотрудников и их эмоционального выгорания.

Определяя место заботы о персонале в работе организаций, в данном проекте мы отталкиваемся от идеи о том, что любой современный подход к формированию корпоративной культуры организации подразумевает внимание к человеку. Коллектив сотрудников рассматривается не как «машина», которой нужно управлять, а как человеческое сообщество, состоящее из множества индивидуальностей, людей, которые имеют потребность в реализации, творчестве, заинтересованности, отдыхе, достижении личных целей, никак не связанных с работой, и так далее. Такой личностно ориентированный подход к управлению обуславливает необходимость изучения организации не только с точки зрения экономических наук, но и с точки зрения этики, психологии, социологии, педагогики и др. Из представленных в работе концепций