

МОТИВАЦІЯ ДО УСПІХУ ТА РІВЕНЬ ТРИВОЖНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ СТАРТАП-КОМПАНІЇ

MOTIVATION TO SUCCEED AND ANXIETY LEVEL OF EMPLOYEES OF A STARTUP COMPANY

У статті розглянуто проблему взаємозв'язку мотивації успіху та рівня тривожності працівників організації. Представлено аналіз понять «мотивація успіху та мотивація уникнення невдач», «особистісна та ситуативна тривожність» у сучасних психологічних дослідженнях. Установлено, що мотивація досягнення та мотивація уникнення є протилежними та взаємопов'язаними. Доведено, що мотивація досягнення є одним із ключових чинників, який визначає особистісний і професійний розвиток фахівця. Реалізація стратегічних цілей організації безпосередньо визначається мотивацією успіху її співробітників. Показано, що на формування у співробітників мотивації уникнення невдач можуть впливати зовнішні чинники у вигляді економічної кризи та внутрішні несприятливі умови організації. Негативний соціально-психологічний вплив із боку організації може сприяти формуванню тривожного синдрому у співробітників. Установлено, що певні індивідуально-типологічні особливості співробітників сприяють формуванню психологічного імунітету у професійному середовищі. Стаття містить аналіз результатів емпіричного дослідження взаємозв'язку рівня мотивації до успіху та рівня тривожності співробітників організації стартап-компанії. Для оцінки особливостей мотиваційної сфери досліджуваних вибрано методики «Потреба у досягненні» Ю.М. Орлова, «Мотивація до успіху та страх невдач» А.А. Реана, «Шкала реактивної та особистісної тривожності» Ч.Д. Спілбергера в адаптації Ю.Л. Ханіна. Дослідження виявило, що більшість співробітників організації має середній рівень потреби в досягненні, високий рівень виявлено у дещо меншій частині. Вивчення домінуючого виду мотивації показало, що переважній більшості досліджуваних притаманна мотивація на успіх. Аналіз результатів дослідження особистісної та реактивної тривожності виявив переважно помірний рівень реактивної тривожності досліджуваних. Також у групі був виявлений високий рівень ситуативної тривожності. Дослідження особистісної тривожності виявило помірний рівень у більшості респондентів. Але у третини співробітників установлено високий рівень особистісної тривожності. Кореляційний аналіз результатів вимірювання мотивації до успіху й уникнення невдач та особистісної тривожності показав достовірний лінійний зворотний зв'язок. Установлено, що високий рівень особистісної тривожності пов'язаний із мотивацією до уникнення невдач. Низький рівень особистісної тривожності пов'язаний із мотивацією досягнення успіху.

Ключові слова: мотивація до успіху, мотивація уникнення невдач, тривожність, осо-

бистісна тривожність, ситуативна тривожність, співробітники організації.

The article deals with the problem of the relationship between success motivation and the level of anxiety of employees of an organization. An analysis of the concepts of «success motivation and failure motivation», «personal and situational anxiety» in modern psychological research is presented. It is revealed that achievement motivation and avoidance motivation are opposite and interrelated. It is proved that achievement motivation is one of the key factors that determines the personal and professional development of a specialist. The realization of the strategic goals of the organization is directly determined by the motivation of the success of its employees. It is shown that the formation of employees' motivation to avoid failure can be influenced by external factors in the form of the economic crisis and internal unfavorable conditions of the organization. Negative socio-psychological influence on the part of the organization can contribute to the formation of anxiety syndrome in employees. It is established that certain individual and typological features of employees contribute to the formation of psychological immunity in the professional environment. The article contains an analysis of the results of an empirical study of the relationship between the level of motivation to succeed and the level of anxiety of employees of a startup company. To evaluate the peculiarities of the motivational sphere of the subjects, the following methods were chosen: «Need for Achievement» by Y.M. Orlov, «Motivation to Succeed and Fear of Failure» by A.A. Rean, «Scale of Reactive and Personal Anxiety» by C.D. Spielberger in the adaptation of Y.L. Khanin. The study revealed that most employees of the organization have an average level of need for achievement, while a slightly smaller part of them have a high level. The study of the dominant type of motivation showed that the vast majority of the respondents are motivated by success. The analysis of the results of the study of personal and reactive anxiety revealed a predominantly moderate level of reactive anxiety among the subjects. The group also showed a high level of situational anxiety. The study of personal anxiety revealed a moderate level in most respondents. However, a third of the employees had a high level of personal anxiety. The correlation analysis of the results of measuring motivation to succeed and avoid failure and personal anxiety showed a reliable linear feedback. It was found that a high level of personal anxiety is associated with motivation to avoid failure. Low levels of personal anxiety are associated with motivation to succeed.

Key words: motivation to succeed, motivation to avoid failure, anxiety, personal anxiety, situational anxiety, employees of a startup-company.

УДК 159.96

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.49.26>

Учитель І.Б.

к.пед.н., доцент,
доцент кафедри психології
Університет митної справи та фінансів

Сурякова М.В.

к.психол.н., доцент,
доцент кафедри психології
Університет митної справи та фінансів

Поваренко О.С.

студентка IV курсу за спеціальністю
053 – Психологія
Університет митної справи та фінансів

Вступ. У час довготривалої кризи, нестабільної економічної ситуації в країні, у несприятливих для українського бізнесу умовах особливого значення набуває проблема мотивації та психічного здоров'я співробітників організацій. Для ефективної роботи команди, досягнення стратегічних цілей організації необхідні вмотивовані до успіху співробітники, які здатні ставити цілі та досягати їх, відповідати за власні рішення, проявляти ініціативу.

Дослідження мотивації досягнень у психології доводять, що цей вид мотивації є чинником, який спонукає співробітника до виконання професійної діяльності і за суб'єктивною оцінкою має наблизити його до досягнення певного успіху. Доведено, що на це впливають особистісні та ситуативні чинники: індивідуальна потреба особистості у досягненні результату та оцінка вірогідності успішного результату або його цінності у конкретній ситуації. Мотивація уникнення невдач розуміється як протилежна мотивації досягнення, що проявляється у відмові особистості виконувати ту діяльність, яка потенційно може призвести до невдачі. Індивідуальна потреба уникати невдачі, як правило, поєднується із суб'єктивним очікуванням негативного результату від конкретної ситуації, а оцінка ймовірності невдачі дій визначається як висока. Мотивація уникнення невдач може бути пов'язана також з початковим етапом роботи співробітника, який відчуває власну професійну неспроможність.

На початковому етапі професійної діяльності у співробітників статусу юніора нерідко спостерігається завищений рівень особистісної і ситуативної тривожності, що пов'язано з природною професійною невпевненістю. Організаційні умови для початківців також нерідко бувають несприятливими для професійного просування. Початківці можуть не отримувати необхідної професійної підтримки, відчувати незацікавленість у швидкості засвоєння ними професійних дій, не мати оперативної професійної інформації.

Перебування початківця у насиченому конкурентному середовищі, відсутність менторства в організації також можуть стати причинами формування завищеного рівня особистісної тривожності або навіть хронічної усталеної тривожності. Очевидно, що за таких умов рівень мотивації до успіху може значно знижуватися і поступово формуватися мотивація уникнення невдач. А в контексті сучасних вимог до бізнесу, в умовах непередбачуваності перспективи його розвитку спостерігається підвищення рівня тривожності співробітників, особливо у стартап-компаніях, яким притаманний високий рівень ризику бізнес-проектів.

Отже, дослідження взаємозв'язку мотивації до успіху та тривожністю співробітників

організації є актуальною проблемою науки і практики.

Аналіз останніх досліджень. Мотивація як психологічний феномен досліджувалася вченими в різних аспектах: теорії мотивації розробляли Г. Мюррей, Х. Хекхаузен, Б. Вайнер та ін.; дослідження чинників мотивації здійснив Д. Аткинсон; теоретичні аспекти мотивації поведінки та мотивації досягнень вивчали І. Гоян, С. Занюк, І. Щербакова; мотивація персоналу як основний інструмент досягнення цілей організації вивчалася Д. Грищенко; мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості досліджувала О. Кривська; простір мотиваційного успіху у професійному самовизначенні особистості вивчала А. Губіна; когнітивні механізми мотивації досягнення досліджувала Є. Скворчевська; динамічні перетворення у мотиваційній сфері осіб із підвищеною тривожністю під впливом психокорекції вивчала Н. Пилипенко; зв'язок особистісної тривожності та мотивації досягнення успіху в навчанні у студентів досліджували О. Ічанська та А. Ковжижина; гендерна специфіка формування мотивації досягнення у сучасної молоді вивчалася І. Дзьон; структура мотивації досягнень особистості IT-спеціаліста представлена у дослідженні Д. Філоненко та ін.

Феномен тривожності вивчався вченими у різних аспектах: як один із симптомів неврозу (З. Фройд, К. Хорні); види тривожності досліджував Ч. Спілбергер; ситуації-причини тривожності – А. Адлер; генезу тривожності як провідної емоційної компоненти – Я. Андрушко; психологічні особливості подолання тривожності та психокорекція підвищеної тривожності – Н. Пилипенко, Д. Строїнська; взаємозв'язок мотивації досягнення та тривожності – Т. Гордеева та ін. Проте залишається недостатньо вивченим характер зв'язку мотивації до успіху та тривожності співробітників організацій.

Мета дослідження – з'ясувати зв'язок рівня мотивації до успіху та рівня тривожності співробітників стартап-компанії. Було зроблено припущення, що високий рівень мотивації до успіху співробітників організації пов'язаний із низьким рівнем їхньої тривожності; високий рівень мотивації до уникнення невдач пов'язаний із високим рівнем особистісної тривожності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація досягнення у професійній діяльності має визначальне значення для особистості, адже вона є важливим чинником впливу на можливості особистості, її активність або пасивність у процесі виконання професійної діяльності. Саме мотивація досягнення визначає ефективність внеску людини у розвиток суспільства. Наукові психологічні дослідження свідчать, що мотивація досягнення є одним із

ключових чинників, який визначає професійний та особистісний розвиток індивіда, а також розвиток організації у цілому [3–5; 7; 8, ін.].

Мотивація досягнення співробітників стає особливо значущим чинником в організаціях, яким притаманні інноваційність, проактивність, ризик. Інноваційність діяльності пояснюється як процес створення нових продуктів, послуг та виробничих процедур, які ще ніколи не були представлені на ринку. Проактивність людини розглядається як уміння терпляче і творчо справлятися з труднощами до тих пір, поки мета не буде досягнута. Ризикувати в підприємницькій діяльності означає рухатися до цілі, сподіваючись на успіх, незважаючи на те що частота невдач у цій сфері є дуже високою [5; 7; 8].

У дослідженні взаємозалежності між мотивацією досягнення і підприємницькою поведінкою було виявлено, що чим вище у людини мотивація досягнень, тим позитивніше та активніше вона проявляє себе в побудові нетворкінгу, що, своєю чергою, позитивно впливає на ймовірність успіху підприємницької діяльності [6, с. 367].

Дослідження проблеми мотивації персоналу як основного інструменту досягнення цілей організації показало, що в сучасних організаційних умовах від працівників очікують значних зусиль для досягнення організаційної мети підприємства. Був виявлений двоплановий характер мотивації співробітників: досягнення цілей організації та задоволення індивідуальних потреб працівників. Люди з високим рівнем мотивації досягнення можуть уживати заходів, щоб утілити свої плани в реальність, стимулюючи або заохочуючи свою підприємницьку мотивацію. Це може допомогти їм бути більш упевненими у підприємницькій діяльності та реалізувати їхній бізнес-проект [4, с. 101].

На основі даних дослідження структури мотивації досягнень особистості ІТ-спеціаліста виділяються два складника мотивації досягнення успіху: адаптивний – це прагнення відповідати зовнішнім стандартам, мати стабільно високі досягнення та результати; трансцендентний – прагнення постійно перевершувати себе, виходити за межі, максимально реалізовувати власний потенціал. Формування ієрархії мотиваційної та ціннісної орієнтацій особистості ІТ-спеціаліста визначається особистісною орієнтацією на майбутнє, яке викликає позитивні емоції та надає гарні перспективи [10, с. 170].

Дослідження гендерного аспекту мотивації досягнень виявили певну різницю у жінок та чоловіків: незважаючи на спільні прояви, у жінок частіше переважає підвищення мотивації досягнення результату, а чоловіків спонукає до діяльності мотивація змагання та вдосконалення. При цьому у жінок важливішою

є потреба в емоційному прийнятті, натомість у чоловіків переважає потреба в досягненні. У цілому мотивація досягнення виражена однаково і для чоловіків, і для жінок, проте реалізується в різних видах діяльності [3, с. 106].

Мотивація досягнення успіху та мотивація уникнення невдач є складниками загального поняття мотивації, вони нерідко пов'язуються між собою як полярні властивості. Обидва психологічні феномени пов'язані не тільки з особистісними якостями, а й впливають на вибір способу поведінки в тих чи інших ситуаціях. Люди, які мають високий рівень мотивації до успіху, самі вибирають власні цілі та способи досягнення, знають, як діяти у разі поразки, прагнуть учитися на помилках, уважають успіх результатом власних зусиль, а невдачу – випадковістю.

Людина ж, яка має високий рівень мотивації до уникнення невдач, має підсвідоме передчуття біди, завжди надмірно вагається, коли вибирає свої дії, уникає думок про невдачу, замінює її мріями про перемогу. Мотивація уникнення невдач знаходить своє відображення у відмові особистості виконувати ту діяльність, яка потенційно може призвести до невдачі. Така позиція є непродуктивною для життя, призводить до того, що той, хто зазнає невдачі, сприймає успіх як подарунок долі, а невдачу вважає закономірністю свого життя [3–5]. Ймовірно, що несприятливі обставини у професійному середовищі можуть сприяти формуванню «навченої» мотивації уникнення невдач у співробітника організації.

Причинами виникнення тривожності у співробітника можуть стати завищені вимоги до його роботи з боку організації без урахування реального обсягу робіт та його індивідуальних особливостей. Найчастіше відчуття тривожності особистості відбувається під час характерних ситуацій. До них належать ситуація невизначеності – одна з найпоширеніших причин тривожності, занепокоєння – ситуація небезпеки, ситуація спілкування та комунікації, ситуація перевірки компетентності.

У дослідженні чинників виникнення тривожності було встановлено, що вони можуть бути безумовними (вегетативне або психовегетативне реагування) та зумовленими. Тривожність як особистісна риса закріплюється в результаті систематичного повторюваного впливу певних чинників на індивіда. До зумовлених чинників можна також додати соціальні та особистісні, що можуть сприяти чи не сприяти розвитку природної схильності індивіда до переживання тривожності [9; 2; 1]. Очевидно, що несприятливі соціально-психологічні умови можуть стимулювати розвиток тривожного синдрому у співробітників організації.

Дослідження взаємозв'язку рівня мотивації до успіху та рівня тривожності співробітників

організації здійснювалося у стартап-компанії Exprecast. У дослідженні брали участь 22 працівника, 12 жінок та 10 чоловіків, переважна більшість яких є молоді люди віком 23–26 років. Емпірична гіпотеза полягала у припущенні, що рівень мотивації до успіху пов'язаний із рівнем тривожності особистості: за високого рівня особистісної тривожності у людини домінує мотивація до уникнення невдач; за низького рівня – мотивація досягнення успіху.

Для визначення рівня вираженості у співробітників організації мотивації успіху було застосовано методику діагностики «Потреба у досягненні» Ю.М. Орлова. Результати опитування представлено на рис. 1.

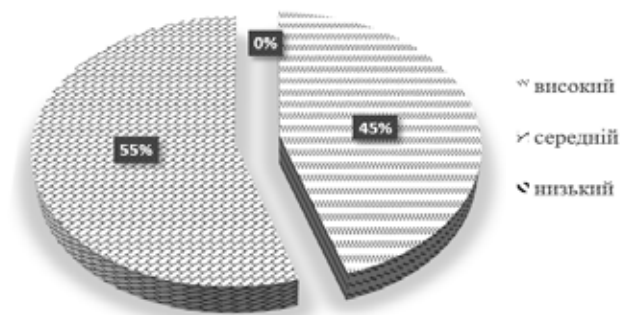


Рис. 1. Рівень потреби у досягненні працівників організації

За результатами дослідження працівників можна умовно поділити приблизно на дві групи. У першій групі переважає середній рівень потреби в досягненні (55% досліджуваних), у другій – високий рівень (45% досліджуваних). Досліджувані з низьким рівнем потреби досягнень у даній виборці не представлені. Це означає, що у цілому в організації існує певний мотиваційний потенціал співробітників, зацікавлених у досягненнях, здатних реалізувати стратегічні цілі організації. Відзначимо, у дослідженні з'ясувалося, що у жінок переважає середній рівень потреби у досягненні (55%), у чоловіків – високий

рівень (45%), низького рівня в обох групах не було виявлено. Ймовірно, такий показник свідчить про орієнтацію жінок на закріплення, стабілізацію отриманих результатів професійної діяльності, чоловіки ж орієнтовані на перспективність та ускладнення своєї професійної діяльності.

Для визначення мотивації успіху та уникнення невдач у співробітників організації було використано методику А.А. Реана «Мотивація до успіху та уникнення невдач». Результати вимірювання домінуючого виду мотивації представлено на рис. 2.

У результаті діагностики виявлено, що у 73% респондентів домінує мотивація на успіх; у 14% домінуючий вид мотивації не виражений; у 9% домінуюча мотивація не виражена, але наближена до мотивації досягнення успіху; у 4% не виражена, але є ближчою до мотивації уникнення невдач. Уникнення невдач як домінуючий вид мотивації у даній виборці не виявлено. Ураховуючи вік досліджуваних, можемо припустити, що такі результати вимірювання пов'язані саме з їхніми віковими особливостями, адже працівники організації – це переважно молоді люди. Початківці у професії не завжди мають впевненість у власних професійних можливостях, мотивація на успіх у професії може гальмуватися усвідомленням власної професійної обмеженості на початковому етапі. Але разом із тим молодим фахівцям притаманні амбітність, орієнтація на професійний розвиток, кар'єрне просування, чим може бути пояснена домінуюча мотивація на успіх у досліджуваній виборці.

Із метою визначення рівня реактивної та особистісної тривожності співробітників організації використано «Шкалу реактивної та особистісної тривожності» Ч.Д. Спілбергера в адаптації Ю.Л. Ханіна. Результати опитування за даною методикою представлено на рис. 3.

Аналіз результатів опитування показав, що у переважній більшості співробітників орга-

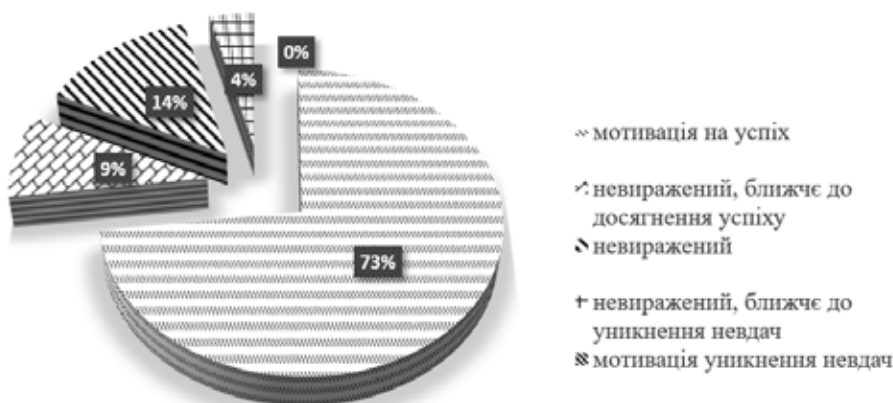


Рис. 2. Домінуючий вид мотивації працівників організації

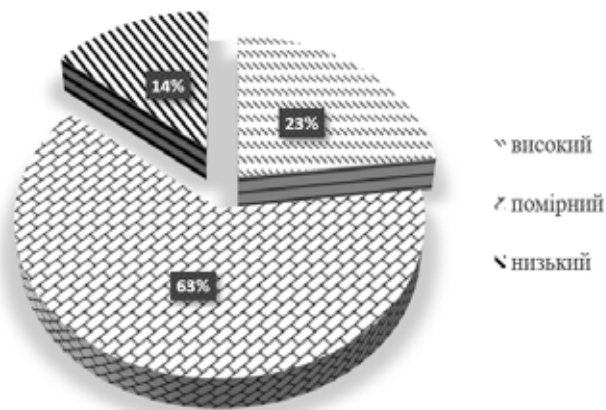


Рис. 3. Рівень реактивної тривожності співробітників

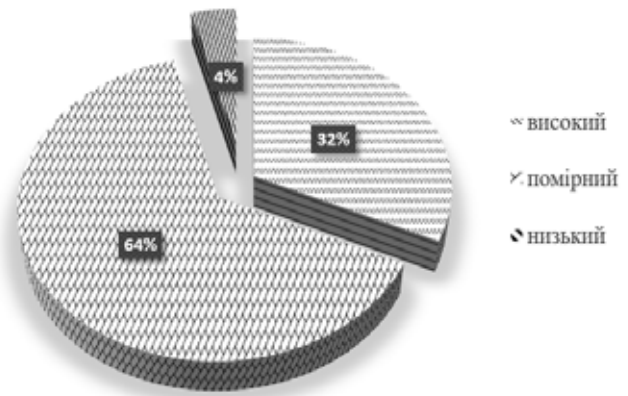


Рис. 4. Рівень особистісної тривожності співробітників

нізації (63%) рівень реактивної тривожності помірний; у 23% ситуативна тривожність виражена на високому рівні; у 14% рівень реактивної тривожності низький.

Такі показники свідчать про те, що суб'єктивно співробітники відчувають по-різному вплив із боку організації: більшість указує на відчуття спокою, безпеки, надійності, але у деякої кількості досліджуваних виявляється стан певної напруги, занепокоєння, нервовості. Ймовірно, такі особливості реагування на зовнішній вплив можуть пояснюватися індивідуально-типологічними особливостями працівників. Зауважимо, що особистісні особливості фахівця можуть певною мірою поєднуватися з організаційними вимогами і не викликати психологічної напруги. Рівень тривожності таких особистостей значно прогресує через відчуття неможливості відповідати цим вимогам. У цілому у досліджуваній організації відзначається помірний стан тривожності співробітників.

У дослідженні було виявлено рівень особистісної тривожності співробітників організації.

Вимірювання особистісної тривожності досліджуваних виявило, що у 64% досліджуваних переважає помірний рівень особистісної тривожності; у 32% особистісна тривожність виявляється на високому рівні; у 4% досліджуваних рівень особистісної тривожності є низьким. Аналіз виявляє, що рівень особистісної тривожності є вищим за ситуативну. У більшості досліджуваних рівень особистісної тривожності або співпадає з тим самим рівнем, що і у ситуативної тривожності, або показник дещо вищий. Ймовірно, індивідуально-типологічні особливості особистості фахівця виступають первинним чинником мотивації досягнень у здійсненні професійної діяльності, а організаційні умови виступають вторинним чинником, який визначає реалізацію тривожності особистості.

Кореляційний аналіз ($r=-0,604$) довів, що високий рівень особистісної тривожності пов'язаний із мотивацією уникнення невдач; за низького рівня особистісної тривожності в особистості домінує мотивація досягнення успіху.

Висновки з проведеного дослідження. Отримані дані емпіричного дослідження свідчать, що високий рівень мотивації до успіху співробітників організації пов'язаний із низьким рівнем їхньої тривожності, а високий рівень мотивації до уникнення невдач пов'язаний із високим рівнем особистісної тривожності.

Перспективою подальших наукових пошуків у цьому напрямі є дослідження проблеми самоактуалізації фахівця у професійній сфері.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Батраченко І.Г., Сурякова М.В., Учитель І.Б. Соціальна тривожність у міжособистісній взаємодії студентів. Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки». 2021. Вип. 10. С. 3–11.
2. Галієва О.М. Диференціація понять «тривога» та «тривожність». Науковий журнал Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова. Серія «Психологія та соціальна робота». 2019. № 1. С. 32–48.
3. Головнюва І.В. Вплив рівня мотивації досягнення на постановку професійних цілей. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія». 2013. № 1065. Вип. 52. С. 80–82.
4. Грищенко Д.Г. Мотивація персоналу як основний інструмент досягнення цілей організації. Наукові праці Національного університету харчових технологій. 2017. Т. 23. № 1. С. 100–108.
5. Губіна А.М. Простір мотиваційного успіху у професійному самовизначенні особистості. Актуальні проблеми психології. 2008. Т. XV. № 1. С. 213–218.
6. Лі Х.-В. Взаємозалежність між мотивацією досягнення і підприємницькою поведінкою. Актуальні проблеми економіки. 2012. № 9. С. 366–372.
7. Лопашук І.А. Теорії мотивації та методологічні основи впливу мотивації персоналу на досягнення

загальних цілей підприємства. Молодий вчений. 2014. № 12(2). С. 11–15.

8. Прядко Н.О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія «Педагогічні науки». 2015. Вип. 127. С. 177–180.

9. Романюк В.Л. Дослідження психічного здоров'я особистості за рівнем тривожності. Збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного універ-

ситету. Психологія: реальність і перспективи. 2017. Вип. 8. С. 230–234.

10. Філоненко Д. Структура мотивації досягнень особистості ІТ-спеціаліста. Збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету. Психологія: реальність і перспективи. 2019. Вип. 13. С. 165–172.

11. Щербакова І.М. Теоретичні засади дослідження мотивації досягнень. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія «Педагогічні науки». 2017. Вип. 144. С. 251–254.