

Емоційно-вольовий аспект мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність

Н. О. Герасименко

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, м. Одеса, Україна

Paper received 17.04.2016; Accepted for publication 20.04.2016.

Анотація. У статті подано результати теоретико-емпіричного дослідження емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність. Представлені результати дослідження з використанням психодіагностичний методик: багатфакторний особистісний опитувальник 16 PF; самоактуалізаційний тест (САТ).

Ключові слова: емоційно-вольовий аспект, мотиваційна спрямованість, менеджер, ефективна діяльність.

Постановка проблеми. У період суттєвих трансформацій в Україні в цілому і в управлінській діяльності зокрема можна виділити той факт, що серед лідерських якостей менеджера особливе значення набуває його емоційно-вольовий потенціал. Прихильність керівника цінностям і цілям підприємства, виконуваної роботи, здатність управляти своєю волею, виховувати в собі оптимізм і життєрадісність передаються персоналу, далі конденсуються у продуктах праці всієї організації і внаслідок цього примножуються.

Актуальність дослідження емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну професійну діяльність обумовлена рядом протиріч, що намітилися в сучасній психології менеджменту між: гуманістичними принципами психологічних досліджень і складністю їх операціоналізації для реальної практичної управлінської діяльності, у основі якої закладена орієнтація на вирішення проблем, прагматичні цінності і конкуренцію; спрямованістю сучасних менеджерів на самореалізацію, професійний успіх і недостатнім рівнем розвитку суб'єктивних якостей особи; творчим підходом до вирішення нестандартних проблем і цінностями безпеки і захищеності. Традиційно спрямованість особистості розглядається як ієрархізована мотиваційна сфера, яка постійно ускладнюється. Спрямованість – це об'єднання найважливіших цінностей, мотивів, які роблять життя людини структурованим, упорядкованим, цілеспрямованим. Спрямованість являє собою інтегровано єднання всієї особистості.

Теоретичний аналіз дослідження у психологічній літературі проблем: спрямованості (J. Atkinson [18], К. Левін [3], С.Д. Максименко [9], Г. Олпорт [12], М.

Rokeach [19], J. Rotter [20], Х. Хекхаузен [15] і ін.); спрямованості особистості і професійної діяльності менеджерів (Є.Н. Ємельянов [5], Л.М. Карамушка [7], С.Є. Поварніцина [5], Т.П. Чернявська [16], Ю.М. Швалб [17] і ін.) дозволяє стверджувати, що досліджувана проблематика не нова у психологічній науці.

Разом із тим, цілісного психологічного осмислення проблеми мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність не існує на цей час у вітчизняній психологічній літературі. До невирішених раніше частин загальної проблеми мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера можна віднести наступні аспекти: визначення змісту і структури емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера.

Мета статті полягає в розкритті змістовно-структурованого навантаження емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність в умовах трансформації соціально-вільних відносин в українському суспільстві.

Розроблено зміст і структуру емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність, в якій переважають позитивні, переважно високі цінності-цілі управлінської діяльності (рис.1.)

Емоційно-вольовий аспект включає наступні структурні компоненти: відповідальність, впевненість в собі, самостійність, емоційну стабільність, самоконтроль, емоційну реакцію на успіх або невдачу, позитивне відношення до життя і діяльності (В.К. Вілюнас [1], Т.О. Гордєєва [2], П.Друкер [4], Є.П. Ільїн [5], К. Муздибаєв [10] і ін.).

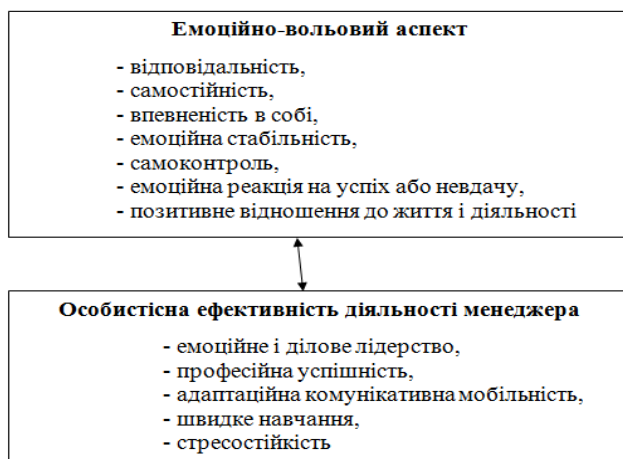


Рис. 1. Емоційно-вольовий аспект мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність

Відповідальність – найважливіша якість менеджера, дефіцит якої постійно відчувається в повсякденному житті, про що повідомляють топ-менеджери в своїх самозвітах. Серед істотних ознак відповідальності К. Муздибаєв [10] виділяє: точність, пунктуальність, особистості у виконанні обов'язків її готовність відповідати за наслідки своїх дій. Самостійність менеджера виявляється в тому, що він сам приймає рішення. Він має свою точку зору на виникаючі проблеми і підтримує це в своїх підлеглих. Для ефективної управлінської діяльності необхідна незалежність і самостійність керівника в певних рамках, які дозволяють йому не створювати знервовану обстановку і в організації, і в стосунках з вищестоящим керівництвом. Впевненість в собі, уміння впливати на своїх підлеглих – це професійно важливі особистісні якості менеджера, прояв яких знаходять відгук у підлеглих тому, що: у важкій ситуації такому керівнику можна довіряти; упевненість керівника за законом психологічного зараження передається підпорядкованим, і вони діють відповідним чином. Емоційна стабільність менеджера виявляється в його умінні контролювати свої емоції, відчуття, переживання. В більшості випадків емоційна стабільність підвищує упевненість менеджера в своїх силах, а тим самим його управлінську активність. П. Друкер [4] підкреслює, що самоконтроль має мотивацію – прагнення щонайкраще впоратися зі своїми завданнями, а не просто виконати необхідний мінімум, що означає вищі виробничі цілі і ширше бачення. Емоційна реакція на успіх або невдачу, на думку Т. О. Гордєєвої [2], може бути охарактеризована через: 1) наявність переживання задоволення від зусиль і 2) особливості емоційних реакцій, які демонструє суб'єкт при зустрічі з труднощами і невдачами.

Що стосується управлінської діяльності, то на наш погляд, такі емоційні стани як тривожність, гнів, пригніченість, безнадійність у зв'язку з неуспішністю діяльності знижують її ефективність. І навпаки, надія і чекання успіху, позитивне відношення до життя і діяльності сприяють ефективності діяльності менеджера.

Аналіз і узагальнення підходів до визначення критеріїв оцінювання ефективності професійної діяльності менеджера (Г.С. Нікіфоров [11], Л.В. Фаткін [14], Ю.М. Швалб [17]) дозволив виділити узагальнені критерії особистісної ефективності діяльності менеджера: емоційне і ділове лідерство; професійна успішність; адаптаційна комунікативна мобільність; швидке навчання; стресостійкість. Емоційне і ділове лідерство при вирішенні більшості проблемних ситуацій включає уміння бути і неформальним емоційним лідером, і адміністратором, регламентованим посадовими інструкціями, неформальними цілями і нормами, що склалися в даній організації, на даному підприємстві. Професійна успішність – це результати діяльності, ефективність і продуктивність роботи підлеглих. Адаптаційна комунікативна мобільність – це уміння швидко знаходити своє місце в тому або іншому колективі, в тій або іншій ситуації, в тій або іншій системі взаємодій, уміння управляти конфліктними ситуаціями, міжособистісна ефективність в спілкуванні. Швидке навчання – здатність легко засвоювати інформацію, швидко виучуватися новим

навікам роботи.

Стресостійкість в широкому сенсі – це інтелектуальна, вольова і емоційна стресостійкість, яка включає: наполегливість; завзятість в процесі її рішення, а також доведення її до кінця не дивлячись на можливі перешкоди; здатність тривалий час знаходитися в ситуації невизначеності.

Сконструйована структура емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну професійну діяльність включає компоненти, які взаємозв'язані один з одним і можуть мати різну міру сформованості, а також по-різному впливати на особистісну ефективність діяльності менеджера.

Таким чином, виявлення і обґрунтування психологічних особливостей мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера, розробка структури емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність, взаємозв'язок її компонентів крізь плоскість особистісної ефективності професійної діяльності менеджера дозволили розробити психодіагностичний інструментарій емпіричного дослідження емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність (табл. 1).

У даному емпіричному дослідженні були використані наступні психодіагностичні методики: 1) багатофакторний особистісний опитувальник 16 PF Форма А (Р. Кеттелл) [8]; 2) самоактуалізаційний тест (САТ) (Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинська) [13].

Вибіркова сукупність включала керівників організацій і підприємств Одеси. Об'єм вибірки склав: 128 обстежуваних топ-менеджерів і менеджерів середньої ланки у віці від 24-х до 56-ти років, стаж управлінської діяльності яких склав від 1-го до 24-х років. Формування вибірки було виконане з врахуванням вимог відповідності основним завданням дослідження. У таблиці 2 приведені результати дослідження емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність з використанням тесту Р. Кеттелла (16 PF-опросник) [8].

З даних, наведених у таблиці, бачимо, що по чинникам «емоційна стійкість» (С), «нормативність поведінки» (G), «раціональна чутливість» (I), «конформність – самодостатність» (Q2) у респондентів топ-менеджерів жінок показники вище, ніж у чоловіків, а у менеджерів середньої ланки – у чоловіків вище, ніж у жінок.

Емпіричне дослідження показало, що по чиннику «імпульсивність - самоконтроль» (Q3) показники самоконтролю чоловіків вищі, ніж у жінок для всіх респондентів і топ-менеджерів і менеджерів середньої ланки. Це свідчить про те, що в управлінській діяльності чоловіки, як правило, проявляють здатність контролювати свої емоції, думки і поведінка частіше, ніж жінки. Жінкам менеджерам складніше протистояти миттєвими бажанням. Вони частіше виявляють імпульсивність при ухваленні рішень.

Як наступна діагностична методика дослідження нами був вибраний самоактуалізаційний тест (САТ), заснований на опитувальнику особистісної орієнтації Е. Шострома (*Personal Orientation Inventory - POI*).

У таблиці 3 приведені результати дослідження емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність

з використанням методики самоактуалізаційний тест (САТ) (Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинська) [13].

Таблиця 1. Психодіагностичний інструментарій емпіричного дослідження емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність

Компоненти емоційно-вольового аспекту	Методики
Відповідальність	Тест Р. Кеттелла (16 PF-опитувальник), Фактори: G+; I-
Самостійність	Тест Р. Кеттелла (16 PF- опитувальник), фактор Q2+
Впевненість в собі	Самоактуалізаційний тест (САТ) Шкала «Підтримка» або «Опора на себе»
Емоційна стабільність	Тест Р. Кеттелла (16 PF- опитувальник), фактор С+ Тест М. Люшера (2-й колір вліво)
Самоконтроль	Тест Р. Кеттелла (16 PF- опитувальник), фактор Q3+
Емоційна реакція на успіх або невдачу	Тест М. Люшера (2 цвет вправо) Тест Р. Кеттелла (16 PF- опитувальник), фактор С-
Позитивне відношення до життя і діяльності	Самоактуалізаційний тест (САТ) Шкала «Погляд на природу людини»
Особистісна ефективність діяльності менеджера	
Емоційне і ділове лідерство	Експертна оцінка (авторський варіант)
Професійна успішність	
Адаптаційна комунікативна мобільність	
Швидке навчання	
Стресостійкість	

Таблиця 2. Емоційно-вольовий аспект мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність (по тесту Р. Кеттелла (16 PF-опитувальник) [8])

Чинники	Показники середніх величин, гендерні відмінності			
	ТМ		МСЛ	
	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.
Емоційна стійкість (С)	6,71	7,25	7,29	6,80
Нормативність поведінки (G)	4,06	4,25	5,48	4,73
Раціональна чутливість (I)	5,29	6,34	4,76	4,67
Конформність – самодостатність (Q2)	4,88	5,00	5,29	4,8
Імпульсивність-самоконтроль (Q3)	6,82	5,38	6,38	6,00

Примітка: ТМ – топ-менеджери, МСЛ – менеджери середньої ланки.

Таблиця 3. Емоційно-вольовий аспект мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність (по методиці самоактуалізаційний тест (САТ) (Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинська) [13])

Чинники	Показники середніх величин, гендерні відмінності			
	ТМ		МСЛ	
	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.
Підтримка	64,88	63,63	57,05	52,93
Сенситивність	58,82	53,63	50,85	49,63
Уявлення про природу людини	48,67	56,50	55,6	49,88

Примітка: ТМ – топ-менеджери, МСЛ – менеджери середньої ланки.

Дослідження показало, що по чинникам «підтримка» і «сенситивність» показники у респондентів чоловіків вищі, ніж у жінок для всіх менеджерів. Ці факти свідчать про те, що чоловіки менеджери в управлінській діяльності більшою мірою керуються своїми власними цілями, переконаннями, установками і принципами, і менш схильні до впливу зовнішніх сил, менш конформні; більшою мірою віддають собі звіт в своїх потребах і відчуттях, досить добре їх рефлексують. Вище перелічені факти можуть сприяти посадовому просуванню менеджера, розширенню його впливу.

По чиннику «уявлення про природу людини» показники респондентів жінок вище серед топ-менеджерів, а серед менеджерів середньої ланки показники

по цьому фактору вище у чоловіків. Вищі показники по цьому чиннику свідчать про схильність жінок топ-менеджерів і чоловіків менеджерів середньої ланки в цілому позитивно сприймати природу людини і не рахувати дихотомії мужності – жіночності, раціональності – емоційності неперекорними. У обговоренні цих тем вони керуються принципом, наприклад, чоловіки і жінки відрізняються один від одного, але одні та інші можуть досягти успішності можливо різними дорогами.

Висновки. Теоретико-емпіричне дослідження дозволило розробити зміст і структуру емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну професійну діяльність;

встановити прояви особливостей емоційної стійкості, самоконтролю, раціональної чутливості, нормативності поведінки, підтримки, уявленні про природу людини топ-менеджерів і менеджерів середньої ланки; вплив професійного досвіду, успішності управлінської діяльності, гендерного аспекту на структурні компоненти емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості менеджерів в умовах трансформації соціальних відносин в українському суспільстві, в сучасному вітчизняному менеджменті.

Таким чином, рушієм і носієм активності менеджерів в їх професійній діяльності є їх здатність до самомотивування і звідси вміння шукати ресурси у собі,

вірити у свій успіх, використовувати і розвивати свій емоційно-вольовий потенціал в практичній діяльності.

Отримані в роботі результати дозволяють значно розширити існуючі у психології менеджменту уявлення про місце й роль праці в індустріальному, постіндустріальному й інформаційному суспільствах, окреслити проблеми й особливості формування емоційно-вольового потенціалу сучасного менеджера.

Результати теоретико-емпіричного дослідження використовуються й можуть знайти подальше застосування при розробці навчально-методичних матеріалів і програм спецкурсів, присвячених вивченню проблем психології в практичному менеджменті.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации / В.К. Вилюнас. – СПб: Речь, 2006. – 458 с.
2. Гордеева, Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы / Т.О. Гордеева // Современная психология мотивации; под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – С. 47-103.
3. Динамическая психология / К. Левин; избранные труды / под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой; пер. с нем. и англ. яз. – М.: Смысл, 2001. – 572 с.
4. Друкер П. Эффективный руководитель / П. Друкер; пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2007. – 224 с.
5. Емельянов Е.Н. Психология бизнеса / Е.Н. Емельянов, С.Е. Поварнищина. – М.: Армада, 1998. – 511 с.
6. Ильин Е.П. Психология воли / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 288 с.
7. Карамушка Л.М. Психология управления (на матеріалі діяльності освітніх організацій) / Л.М. Карамушка. – К.: Київський міжнародний університет, 2002. – 268 с.
8. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. – Петрозаводск: Изд-во Петроком, 1992. – С. 97-111.
9. Максименко С. Д. Генезис существования личности: монография / С. Д. Максименко. – К.: ООО «КММ», 2006. – 239 с.
10. Муздыбаев К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. – Ленинград: Наука, 1983. – 240 с.
11. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – 176 с.
12. Оллпорт Г. Становление личности / Г. Оллпорт. – М.: Смысл, 2002. – 461 с.
13. Самоактуализационный тест // Сост. Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинская. – М.: Российское педагогическое агентство, 1995. – 45 с.
14. Фаткин Л.В. Развитие управленческого потенциала промышленных предприятий / Л.Ф. Фаткин, Д.С. Петросян // Аудит и финансовый анализ. – М., 2012, N 3, – С. 354-360.
15. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен; пер. с англ. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.
16. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе: [монография] / Т.П. Чернявская. – Одесса: Астропринт, 2010. – 288 с.
17. Швалб Ю.М. Психологические модели целеполагания / Ю.М. Швалб. – К.: Стило, 1997. – 238 с.
18. Atkinson J. A Theory of Achievement Motivation / J. Atkinson, H. Feather. – N.Y., 1966. – 215 p.
19. Rokeach M. The Nature of Human Values / M. Rokeach. – New York: Free Press, 1973. – 438 p.
20. Rotter J. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J. Rotter // Psychological Monographs: General & Applied 80(1) 1966, – P. 1-28.

REFERENCES

1. Vilyunas V.K. Psychology of Motivation / V.K. Vilyunas. - St. Petersburg: Rech, 2006. - 458 p.
2. Gordeeva T.O. Motivation to achieve: theory, research, problem / T.O. Gordeev // Modern psychology of motivation; ed. D.A. Leontiev. - M.: Smysl, 2002. - S. 47-103.
3. Dynamic Psychology / Lewin; Selected Works / under total. Ed. D.A. Leontiev and E.Y. Patyaeva; per. with it. and Eng. lang. - M.: Meaning, 2001. - 572 p.
4. P. Drucker Effective Manager / P. Drucker; per. from English. - M.: Publishing. House "Williams", 2007. - 224 p.
5. Emelyanov E.N. Business Psychology / E.N. Emelyanov, S.E. Povarnitsyn. - M.: ARMADA, 1998. - 511 p.
6. Ilyin E.P. Psychology will / E.P. Ilyin. - SPb.: Peter, 2000. - 288 p.
7. Karamushka L.M. Psychology of Management (on the basis of educational organizations) / L.M.Karamushka. - K.: Kyiv International University, 2002. - 268 p.
- 8.8. The best psychological tests for career guidance and professional selection. - Petrozavodsk: Izd Petroc, 1992. - S. 97-111.
9. Maksimenko S.D. Genesis of personality: Monograph / S.D. Maksimenko. - K.: "CMM" Ltd., 2006. - 239 p.
10. Muzdybaev K. Responsibility Psychology / K. Muzdybaev. - Leningrad: Nauka, 1983. - 240 p.
11. Nikiforov G.S. Reliability of professional activities / G.S. Nikiforov. - SPb.: Publishing house of the St. Petersburg State University, 1996. - 176 p.
12. Allport G. Formation of the person / G. Allport. - M.: Smysl, 2002. - 461 p.
13. Self-actualization test // Comp. L.Y. Gozman, M.V. Croze, M.V. Latin. - M.: Russian pedagogical agency, 1995. - 45 p.
14. Fatkin L.V. The development of the management capacity of industries / L.V Fatkin, D.S.Petrosyan // Audit and Financial analiz. - M., 2012, N 3, - pp 354-360.
15. Hekhauzen H. Psychology achievement motivation / H. Hekhauzen; per. from English. - SPb.: Rech, 2001. - 240 p.
16. Chernjavskaia T.P. Psychology of success of the individual in the business: [monograph] / T.P.Chernjavskaia. - Odessa: Astroprint, 2010. - 288 p.
17. Schwalb Y.M. Psychological models of goal setting / Y.M. Schwalb. - K.: Stylos, 1997. - 238 p.
18. Atkinson J. A Theory of Achievement Motivation / J. Atkinson, H. Feather. – N.Y., 1966. – 215 p.
19. Rokeach M. The Nature of Human Values / M. Rokeach. – New York: Free Press, 1973. – 438 p.
20. Rotter J. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J. Rotter // Psychological Monographs: General & Applied 80(1) 1966, – P. 1-28.

Emotional-volitional aspect of motivational orientation manager for efficient operation

Gerasimenko N.

Abstract. The article presents the results of theoretical and empirical study of emotional and volitional aspect of motivational orientation Manager for efficient operation. The results of studies using psychodiagnostic methods, multivariate personality questionnaire 16 PF; self-actualization test (SAT).

Keywords: *emotional and volitional aspect of motivational orientation, manager, effective activities.*

Эмоционально-волевой аспект мотивационной направленности менеджера на эффективную деятельность

Н. А. Герасименко

Аннотация. В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования эмоционально-волевого аспекта мотивационной направленности менеджера на эффективную деятельность. Представлены результаты исследования с использованием психодиагностических методик: многофакторный личностный опросник 16 PF; самоактуализационный тест (САТ).

Ключевые слова: *эмоционально-волевой аспект, мотивационная направленность, менеджер, эффективная деятельность.*