

## **Особливості резервної мотивації**

У статті теоретично проаналізовано особливості резервної мотивації у порівнянні з явищем резигнації, ефектами автономізації мотиву й «чуття потоку» за критеріями «відсутність–наявність особистої зацікавленості у виконанні завдання» та «жорсткі зовнішні вимоги–внутрішня свобода у виборі засобів виконання завдання». Наведено результати апробації авторського опитувальника резервної мотивації особистості. Емпірично показано відмінності резервної мотивації та адаптивної поведінки. На основі емпіричних даних уточнено зміст резервної мотивації як мотивації долання критичних життєвих ситуацій, яка виявляється у наданні людиною меті власних дій особистісної змістовності.

**Ключові слова:** резервна мотивація, мотиваційна криза, долання критичних життєвих ситуацій, особистісна змістовність.

В статье теоретически проанализированы особенности резервной мотивации в сравнении с феноменом резигнации, эффектами автономизации мотива и «чувства потока» по критериям «отсутствие–наличие личностной заинтересованности в выполнении задания» и «жесткие внешние требования–внутренняя свобода в выборе средств выполнения задания». Приведены результаты апробации авторского опросника резервной мотивации личности. На основе эмпирических данных уточнено содержание резервной мотивации как мотивации преодоления критических жизненных ситуаций, которая проявляется в наделении человеком достигаемой им цели чувством личностного смысла.

**Ключевые слова:** резервная мотивация, мотивационный кризис, преодоление критических жизненных ситуаций, личностный смысл.

**Постановка проблеми.** Однією з актуальних проблем психології є вивчення особливостей долання людиною кризових ситуацій. На наш погляд, індикатором криз різного рівня – екзистенційних, професійних, особистісного розвитку – є мотиваційна криза, тобто зміна способів досягнення важливих для людини цілей. Х. Хекхаузен охарактеризував мотиваційну кризу як трансформацію у людини мотиву досягнення [4, С.167]. Результатом долання мотиваційної кризи вбачають чуття змістовності життя, яке трактують і як здатність людини відчувати гордість за досягнуте (Дж. Аткинсон за А. Реан [4, С.168]).

Вважаємо, що конструктивність зміни домінуючого мотиву залежить від здатності людини самостійно надавати змістовності власному життю, тобто вважати значущими різні аспекти власного буття, а не один. Наприклад, людина, яка самореалізується

не лише у професії, а й у напрямках соціального та особистісного саморозвитку, на наш погляд, долає життєві кризи конструктивніше завдяки умінню досягати мети різними способами. Можна сказати, що така особа характеризується широкою мотиваційною палітрою, або її властива резервна мотивація.

Поняття резервної мотивації нечітко артикульовано у науковій літературі, ймовірно, через складність його емпіричної верифікації. Але, на наш погляд, саме резервна мотивація дає змогу пояснити конструктивність проживання людиною мотиваційної кризи. Тому важливо здійснити наукову акредитацію поняття «резервна мотивація».

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Поняття резервної мотивації зустрічається у дослідженні А. Файзулаєва (за В. Розовим [5]). На думку науковця, за наявності резервної мотивації людина здатна аналізувати та передбачати наслідки власних дій, організувати себе для виконання, хоча і нецікавого, але необхідного завдання. Можна припустити, що поняття «резервна» мотивація було вжито як наукову метафору для пояснення певного мотиваційного ефекту. Тому залишилися нез'ясованими умови актуалізування та особливості вияву резервної мотивації.

Водночас, ми вважаємо, що резервна мотивація дійсно є мотиваційним феноменом. На наш погляд, існування резервної мотивації опосередковано підтверджують явище резигнації, ефект автономізації мотиву та феномен «чуття потоку» (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Параметри резервної мотивації**

	Чуття особистого сенсу завдання (інтерес, ініціативність)	Відсутність особистої зацікавленості у виконанні завдання
Жорсткі зовнішні вимоги до виконання завдання	автономізація мотиву	резигнація
Свобода та відповідальність у виборі засобів реалізування замислу	«чуття потоку»	резервна мотивація

У випадку, коли людина ніби виходить поза окреслені необхідністю ситуації межі виконання завдання та формулює для себе власний сенс досягнення поставленої перед нею цілі, йдеться про автономізацію мотиву. Умови та спосіб виконання завдання формально не змінюються, водночас особистість самостійно надає меті завдання такої особистої значущості, за якої вона готова творчо й відповідально реалізувати мету. За Г. Олпортотом

[3, С.], автономізація мотиву може відбутися тоді, коли першопочаткова дія була недосконалим засобом досягнення певної мети, водночас людина виявила здатність зробити завдання індивідуально значущим.

Допускаємо, що у ситуації, коли людина має виконати завдання згідно з чітко висунутими вимогами, водночас не має можливості впливати на вибір способу виконання завдання та не відчуває його особисту значущість, виявлятиметься феномен резигнації, тобто демотивованості особистості, відсутності у неї готовності до ефективної діяльності. М. Фалер (за А. Леоновим [2]) визначив внутрішню резигнацію як відсутність у людини ініціативності та готовності до ефективної роботи, байдужість до результатів власної праці, зниження працездатності на робочому місці до необхідного мінімуму, домінування конформного настрою.

У ситуації, коли людина має свободу дій та чуття особистого сенсу завдання, висока ймовірність вияву феномена «чуття потоку». Автор ідеї потоку М. Чіксенміхайї (за Ю. Зубцов [1]) вважає, що цей мотиваційний феномен особистість проживає, як відчуття повної зажуреності у діяльність, чітке усвідомлення мети та відсутність тривоги щодо можливого неуспіху, суб'єктивне чуття розчинності у часі.

Характеристика резервної мотивації за А. Файзулаєвим дозволяє припустити, що умовами актуалізування такої мотивації є необхідність особи організувати себе для виконання нецікавого завдання. Парадокс ситуації у тому, що людина вільна у виборі способу досягнення неважливої для неї мети. Вважаємо, що розв'язати проблемність такої ситуації особа може у два способи: відмовитись від виконання завдання, тобто виявити резигнацію, або надати меті особистої сенсовності, що виявиться у «чутті потоку». Отож, від особливостей резервної мотивації залежить конструктивність мотивації досягнення особистості.

Теоретичний аналіз феномена резервної мотивації надав нам підстав охарактеризувати її як відтерміновану мотивацію досягнення, яка актуалізується за трансформації домінуючого мотиву досягнення успіху [7]. Ми припустили, що типами резервної мотивації можуть бути такі: мотивація, саморозуміння, мотивація творчості, мотивація долання виклику, пізнавальна мотивація, мотивація успіху, мотивація допомоги іншим, мотивація прагнення сенсу, мотивація спілкування, мотивація співпраці, мотивація самостійності. Водночас наше припущення потребувало емпіричної перевірки.

**Мета статті** полягає у презентуванні результатів емпіричного вивчення особливостей резервної мотивації.

**Основний матеріал та результати дослідження.** Нами було розроблено та апробовано опитувальник резервної мотивації. У дослідженні взяли участь 307 осіб віком 20-60 років, з них 169 жінок та 138 чоловіків.

Основа побудови опитувальника була теоретичною. Результати апробації опитувальника отримали обґрунтування за допомогою методів багатфакторного, регресійного, дискримінантного, порівняльного, кластерного аналізу та аналізу «причин та ефектів».

Багатфакторна модель показує 65% дисперсії даних у групі досліджуваних. До першого фактора, який пояснює 40% дисперсії даних у групі, увійшли шкали «мотив творчості», «мотив надання результату перспективності», «мотив долання труднощів»; до другого фактора, який пояснює 13% дисперсії даних у групі, увійшли шкали «мотив саморозуміння» та «мотив самостійності»; до третього фактора, який пояснює 12% дисперсії даних у групі, увійшла шкала «мотив співпраці». За даними ієрархічного факторного аналізу встановлено, що головними компонентами загального рівня резервної мотивації є наявність мотивів саморозуміння, надання результату перспективності, долання труднощів, а також відсутність мотиву співпраці. Головною компонентою резервної мотивації є «мотив саморозуміння» та «мотив співпраці», останній має від'ємне значення (-0,77).

Показник  $\alpha$ -Кронбаха для шкал опитувальника коливається у межах 0,44–0,46;  $\lambda$ -Вілкоксона становить 0,33. Дискримінантний аналіз показав коректність класифікації за даними опитувальника високого рівня резервної мотивації на 100%, середнього – 95%, низького – 100%.

За результатами порівняльного аналізу визначено, що особи з високим рівнем резервної мотивації характеризуються вищим рівнем сформованості усіх її компонент. З'ясовано, що структура резервної мотивації є різною в залежності від її рівня. Зокрема, головними компонентами резервної мотивації осіб з її високим рівнем є мотив надання результату перспективності, самостійності та творчості. Головною компонентою резервної мотивації осіб з її низьким рівнем є мотив долання труднощів.

Порівняльний аналіз дав змогу встановити вікові та статеві особливості резервної мотивації. Доведено, що з віком знижується рівень сформованості мотиву самостійності, водночас зростає рівень сформованості таких резервних мотивів, як надання результату перспективності та допомога іншим.

У групі осіб 20-40 років особливості резервної мотивації пояснюються трифакторною моделлю: до першого фактора, який

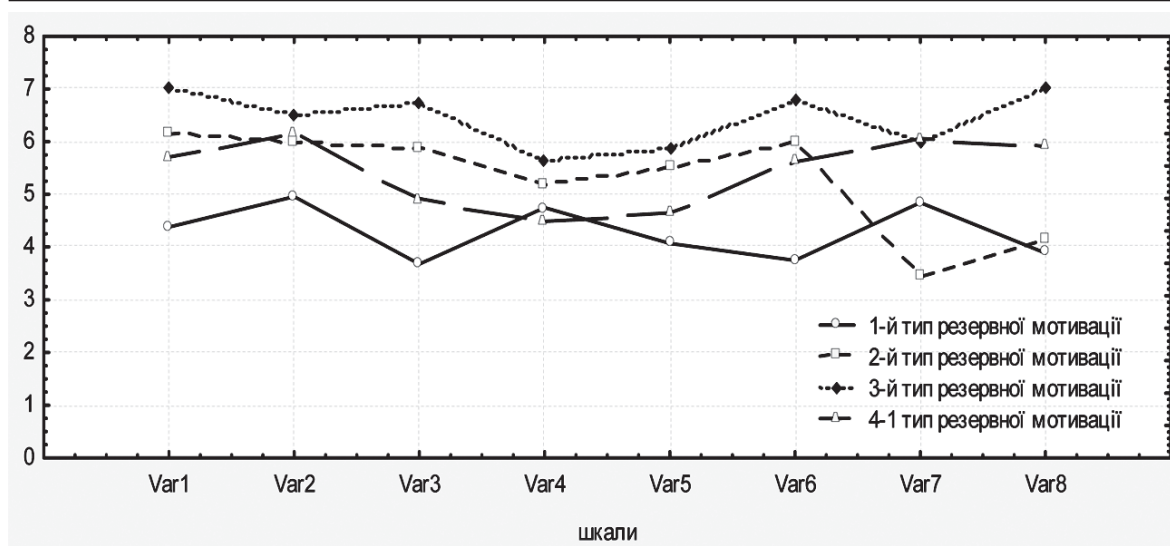
пояснює 47% дисперсії даних у групі, увійшли шкали «мотив співпраці», «мотив допомоги іншим»; до другого фактора, який пояснює 15% дисперсії даних у групі, увійшли шкали «мотив творчості», «мотив надання результату перспективності», «мотив долання труднощів»; до третього фактора, який пояснює 12% дисперсії даних у групі, увійшла шкала «мотив саморозуміння».

У групі осіб 41-60 років особливості резервної мотивації пояснюються двофакторною моделлю: до першого фактора, який пояснює 43% дисперсії даних у групі, увійшли шкали «мотив співпраці», «мотив допомоги іншим»; до другого фактора, який пояснює 13% дисперсії даних у групі, увійшли шкали «мотив творчості», «мотив самостійності».

Установлено, що чоловікам властивий вищий рівень сформованості «мотиву самостійності», а жінкам – «мотиву допомоги іншим». Зокрема, головними компонентами резервної мотивації жінок є «мотив саморозуміння», а чоловіків – «мотив самостійності». Двофакторна модель резервної мотивації жінок показує, що до першого фактора, який пояснює 41% дисперсії даних у групі, увійшли шкали «мотив творчості», «мотив надання результату перспективності», «мотив долання труднощів», «мотив допомоги іншим»; до другого фактора, який пояснює 14% дисперсії даних у групі, увійшла шкала «мотив співпраці», яка має від'ємне значення (-0,73). Трифакторна модель резервної мотивації чоловіків показує, що до першого фактора, який пояснює 40% дисперсії даних у групі, увійшли такі шкали «мотив творчості», «мотив надання результату перспективності», «мотив долання труднощів»; до другого фактора, який пояснює 14% дисперсії даних у групі, увійшли такі шкали: «мотив саморозуміння» та «мотив самостійності»; до третього фактора, який пояснює 12% дисперсії даних у групі, увійшла шкала «мотив співпраці».

Результати кластерного аналізу дали змогу виокремити чотири типи резервної мотивації (рис. 1).

Особливостями першого типу резервної мотивації є низький рівень сформованості мотиву надання результату перспективності. Особливостями другого типу резервної мотивації є низький рівень сформованості мотиву співпраці. Особливостями третього типу резервної мотивації є високий рівень сформованості мотивів творчості та допомоги іншим. Особливостями четвертого типу резервної мотивації є високий рівень сформованості мотивів співпраці та допомоги іншим, водночас низький рівень сформованості мотиву саморозуміння.



1 – мотив творчості, 2 – мотив пошуку інформації, 3 – мотив надання результату перспективності, 4 – мотив саморозуміння, 5 – мотив самостійності, 6 – мотив долаття труднощів, 7 – мотив співпраці, 8 – мотив допомоги іншим

**Рис. 1. Типи резервної мотивації**

За даними регресійного аналізу встановлено, що почерговість компонентів психологічної ресурсності є такою: 1) мотив долаття труднощів, 2) мотив допомоги іншим, 3) мотив творчості, 4) мотив самостійності, 5) мотив співпраці, 6) мотив надання результату перспективності, 7) мотив саморозуміння. Мотив пошуку інформації до структури загального рівня резервної мотивації не входить.

З метою перевірки змістової надійності опитувальника резервної мотивації нами було здійснено багатофакторний кластерний та кореляційний аналіз показників резервної мотивації та шкал адаптивної поведінки (SOCQ) [6]. За даними багатофакторного аналізу з'ясовано, що шкали резервної мотивації та адаптивної поведінки належить до різних факторів, за виключенням шкал «мотив співпраці» та «пошук соціальної підтримки» (SOCQ), які разом входять до третього фактора, що пояснює 7% дисперсії даних у групі. Результати кластерного аналізу довели, що показники резервної мотивації та адаптивної поведінки належать до двох окремих кластерів. За даними кореляційного аналізу (рівень похибки 0,01) на статистично значущому рівні визначено наявність прямого зв'язку між шкалою загального рівня резервної мотивації та такими типами адаптивної поведінки, як самоконтроль, побудова плану дій, позитивне переоцінювання; а також визначено наявність оберненого зв'язку між шкалою загального рівня резервної мотивації та такими типами адаптивної поведінки, як дистанціювання та уникання.

Найвні дані математико-статистичного аналізу результатів дослідження обґрунтували валідність розробленого нами опитувальника. Наводимо оригінал авторського опитувальника резервної мотивації особистості.

Інструкція: серед наведених характеристик зазначте знаком «+» ті, що вам властиві, а «-» – ті, що не властиві.

1. Якщо у мене щось не виходить, я не кидаю завдання, а думаю, як його можна виконати в інший спосіб.
2. Нерідко буває так, що, починаючи виконувати завдання з чуття обов'язку, я згодом відчував, що мені стає цікаво працювати.
3. Коли я не вбачаю сенсу у завданні, яке слід виконати, я, швидше, не буду його виконувати, ніж шукатиму якийсь інтерес для себе.
4. Навіть у рутинній роботі я можу знайти для себе певний сенс.
5. У більшості завдань, які я виконую, присутній мій власний погляд та оригінальний підхід.
6. Причиною моїх неуспіхів нерідко є прагнення зробити щось нетипове.
7. У складній ситуації я дію так само, як і інші, а не по-своєму.
8. Щоб досягти успіху необхідно чітко дотримуватись існуючих правил, а не придумувати щось нове.
9. Навіть коли я знаю, що мої зусилля нікому не потрібні, я продовжую працювати, сподіваючись на щось хороше.
10. Якщо у мене щось не виходить одразу, я продовжую докладати зусиль, знаючи, що це ще не поразка.
11. Нерідко я переконаувався, що результатом моїх вольових зусиль був не лише успіх, а й вищий рівень компетентності.
12. Навіть коли я бачу безрезультатність власних зусиль, продовжую сподіватись, що вони не є зовсім марними.
13. Виконати завдання добре мене спонукає найближча вигода, а не віддалена перспектива.
14. Над завданнями, у яких не бачу шляху до успіху, я працюю у півсили.
15. Якщо успішний результат є мало ймовірним, я навряд чи буду докладати зусиль до його виконання.
16. Якщо я зазнав неуспіху, то припиняю роботу над завданням і ставлю перед собою менш складну ціль.
17. Коли у мене щось не виходить, я знаю, що мені слід припинити марні спроби та обміркувати причини неуспіху.
18. Перш ніж приступити до виконання завдання, для мене важливо чітко зрозуміти мету моїх зусиль.

19. Я знаю, що мені слід зробити, щоб підвищити рівень власної готовності до виконання завдання.
20. Коли переді мною ставлять творче завдання, я намагаюсь проаналізувати наявність у мене відповідних умінь, щоб виконати роботу добре.
21. Часто я нереалістично оцінюю свої можливості до виконання завдання.
22. Для мене важливо відчувати особистий сенс виконання завдання.
23. Якщо завдання слід виконати, то я не замислююсь над тим, чи воно для мене цікаве та важливе.
24. Я виконую завдання по черзі, і не бачу необхідності виокремлювати серед них пріоритетні.
25. Знаю, якщо я зазнав неуспіху, мені необхідно певний час побути насамоті і усе обміркувати.
26. Поразка спонукає мене до самоаналізу, а не пошуку винуватих.
27. Якщо я вважаю, що завдання немає сенсу, то сам вирішую, чи виконувати його.
28. Якщо я вагаюсь, чи правильно виконую завдання, то обов'язково пораджуся з іншими.
29. Навіть якщо я переконаний в ефективності власного способу розв'язання проблеми, все одно без дозволу інших не діятиму.
30. Знаю, що у ситуації неуспіху, я не можу самотійно вирішити, як діяти далі.
31. Навіть якщо завдання нетипове та складне, я сам можу виокремити критерії його ефективного виконання.
32. Я уникаю необхідності самотійно приймати рішення.
33. Знаю, що за виникнення труднощів, я не змирюсь з цим, а шукатиму вихід.
34. Коли у мене щось не одразу виходить, я наполегливо продовжую вправляння.
35. Якщо я розумію, що недостатньо компетентний, щоб розв'язати проблему, то шукаю нову необхідну інформацію.
36. Буває, що завдання, яке спочатку мені важко було виконувати, згодом стає моїм улюбленим.
37. Знаю, що після поразки я довго не можу зібратись з силами і почати діяти.
38. Складні для мене завдання є виконую посередньо і не оцінюю це як власний неуспіх.
39. На основі самоспостереження я знаю, що рутинні справи виснажують мене.
40. Коли я не можу виконати завдання, волію не докладати більше зусиль, а почекати доки щось зміниться.



41. Над складним завданням я з більшим задоволенням працюю не на самоті, а у групі.
42. Якщо у мене щось не виходить, я знаю, що важливо самостійно знайти причину його.
43. За неуспіху я замикаюся у собі і не хочу ні з ким це обговорювати.
44. Зміст виконання завдання є для мене зрозумілішим, якщо я обговорив його виконання з іншими.
45. Коли у мене з'являється відчуття неможливості досягти мети, я знаю, що мені час обговорити проблему з іншими.
46. Якщо я додумався, як розв'язати проблему, то обов'язково навчу цьому інших.
47. Перекоаний, що кожен має сам працювати над завданням, а не питатись думки інших.
48. Коли я відчув сенс завдання, я прагну надихнути на успіх й інших.
49. Якщо я вже виконав завдання, то дивлюсь, чи не потрібна моя допомога іншим.
50. Вважаю, що допомагати іншим досягати успіху є нерозумно
51. Коли для мене важливий успіх, я наполегливо працюю не зважаючи на проблеми інших.
52. Навіть коли у мене багато роботи, для мене важливо сприяти іншим у досягненні їхніх цілей.
53. Якщо я зазнав поразки у досягненні власної цілі, це не змушить мене припинити допомогу іншим.
54. Коли у мене щось не виходить, я дратуюсь на інших.
55. Коли я втрачаю інтерес до мети, я стаю неуважним і до інших.
56. Я завжди думаю про те, як досягнення мною мети може бути корисним для інших.

### Ключ до опитувальника

Шкала	№№ тверджень								Сума балів
	1+	2+	3-	4+	5+	6-	7-	8-	
Мотив творчості	1+	2+	3-	4+	5+	6-	7-	8-	
Мотив надання результату перспективності	9+	10+	11+	12+	13-	14-	15-	16-	
Мотив саморозуміння	17+	18+	19+	20+	21-	22-	23-	24-	
Мотив самостійності	25+	26+	27+	28-	29-	30-	31+	32-	
Мотив долання труднощів	33+	34+	35+	36+	37-	38-	39-	40-	
Мотив співпраці	41+	42-	43-	44+	45+	46+	47-	48+	
Мотив допомоги іншим	49+	50-	51-	52+	53+	54-	55-	56+	

Результати апробації опитувальника резервної мотивації дали змогу уточнити її зміст, а також точніше охарактеризувати складові.

Вважаємо, що резервна мотивація – це мотивація долаття критичних життєвих ситуацій, яка виявляється у наданні людиною меті власних дій особистісної сенсовності. Резервна мотивація актуалізується за умови, якщо особистість відчуватиме відносну свободу від зовнішніх вимог ситуації, тобто людина характеризуватиметься певною ступінню «внутрішньої свободи», яку можна означити, як полене залежність чи психологічна автономність.

Мотив творчості як компонента резервної мотивації характеризує здатність особистості долати критичні життєві ситуації завдяки умінню креативно мислити та приймати нестандартні рішення. Мотив надання результату перспективності означає схильність людини пов'язувати особисту значущість мети дій із подіями власного майбутнього та уміння цілепокладання. У мотиві саморозуміння розкривається прагнення схарактеризувати складні обставини як ситуацію для ініціювання саморозвитку. Мотив самостійності розкриває прагнення особи переконатися у власній когерентності, тобто здатності порадити самій собі, а також самодостатності у прийнятті рішень. Мотив долаття труднощів означає сконцентрованість людини на аналізі ситуації, що склалася, її готовність впливати на хід подій так, щоб вони розгорталися найсприятливішим для неї чином. У мотиві співпраці розкривається здатність людини долати складні ситуації завдяки умінню знаходити підтримку інших. Мотив допомоги іншим показує альтруїстичні стремління особистості, її готовність здолати кризу через служіння людям та присвяту себе певній високій меті.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Резервна мотивація – це мотивація долаття критичних життєвих ситуацій, яка виявляється у наданні людиною меті власних дій особистісної сенсовності. Наявність умов вияву резервної мотивації вказує на те, що така мотивація, ймовірно, є виявленням певного психологічного феномена. На наш погляд, актуалізування резервної мотивації пов'язано з психологічною ресурсністю особистості.

Науково перспективними вважаємо напрями вивчення чинників резервної мотивації, а також особливості її вияву в осіб з різними мета– мотивційними станами – цільовиків та парацільовиків.

#### **Список використаних джерел**

1. Зубцов Ю. Михай Чиксентмихайи: «Мы можем научиться быть счастливыми» / Ю. Зубцов // *Psychologies.* – №77. – сентябрь 2012. – С. 123-126.

2. Леонов А. И. Внутренняя резигнация: симптомы, причины, пути преодоления / А. Леонов. – Электр. ресурс: Режим доступа. – [www.hr-land.com](http://www.hr-land.com).
3. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды [пер. с англ.] / Г. Олпорт. – М. : Смысл, 2002. – 462 с. (С.301-309)
4. Психология развития личности. Средний возраст, старение, смерть / [под общ.ред. А. А. Реана]. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 384 с.
5. Розов В. І. Методики оцінки і самооцінки адаптивних індивідуально-психологічних властивостей особистості / В. Розов // Практична психологія та соціальна робота. – №6. – 2007. – С.30-48.
6. Хаирова С. И. К созданию адаптированного варианта методики SOCQ (WaysOfCopingQuestionnaire) / С. Хаирова // Практична психологія та соціальна робота. – №1. – 2003. – С.9-16.
7. Штепа О. С. Мотиваційне здоров'я особистості / О. Штепа // Практична психологія та соціальна робота. – №8. – 2012. – С.1-4.

The article theoretically investigates the features of backup motivation in comparison with the phenomenon of resignation, the effects of autonomy motive and «feeling of the flow» in terms of «presence-absence of personal interest in the job» and «hard external requirements-inner freedom in the choice of the job». The results of approbation of the author's questionnaire of personality reserve motivation are given in the article. The differences between reserve motivation and adaptive behavior are empirically shown. The contents of the backup motivation as motivation of critical life situations overcoming are manifested in the provision of the purpose of man's own actions of the personal meaning. Four main types of backup motivation and its components are characterised, namely motive creativity, motive of promising results, the motive of self-understanding, self-motive, motive of overcoming difficulties, motive of cooperation, motive of helping others.

**Keywords:** backup motivation, motivational crisis, overcoming of critical life situations, personal meaning.

*Отримано: 5.01.2013 р.*