

Дыкина Лариса Васильевна

аспирант

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова

кафедра клинической психологии

СООТНОШЕНИЕ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ МОТИВОВ ЛИЧНОСТИ В ПЕРИОД ЖИЗНЕННОГО КРИЗИСА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ

В данной статье рассматривается вопрос соотношения внутренних и внешних мотивов личности в период жизненного кризиса. Был проведен теоретический анализ литературы по теме исследования. Рассмотрены различные подходы к определению и классификации мотивов. С группой респондентов проведено практическое исследование. Использованы две диагностические методики, в том числе «Шкала ранжирования мотивов». В работе описан ход исследования, полученные результаты и выводы.

Ключевые слова: личность, мотив, мотивация, жизненный кризис, потенциал личности.

Тема, связанная с мотивами смены стиля и смысла жизни в возрасте средних лет, используя при этом весь потенциал личности, в настоящее время становится все более актуальной. Возрастает число мотивов, влияющих на поступки человека, в том числе и в различные периоды жизненных кризисов. Все это обуславливает актуальность данного исследования.

Объект исследования: студенты 1-го курса — 65 человек, студенты 2-го курса — 65 человек.

Предмет исследования: соотношение внутренних и внешних мотивов при выборе новой профессии студентами института последипломного образования среднего возраста.

Перемены, характерные для современного общества, обуславливают радикальные изменения в мотивах, связанных с выбором новой профессии студентами старшего возраста, особенно в период жизненного кризиса личности.

Во внутреннем мире современного студенчества также происходят перемены. Меняются его интересы и потребности, мотивы выбора профессии, получения высшего образования, жизненные планы, вся система ценностных ориентаций. В этой связи представляется важным выявление направленности этих изменений и их влияний на развитие психологического потенциала личности.

При всей неповторимости каждой жизни и судьбы люди на конкретных этапах своего развития испытывают определенные воздействия на организм и психику, сталкиваются с одинаковыми проблемами. Адаптация к этим воздействиям или решение этих проблем составляют содержание особых — критических — периодов нормального развития личности или

так называемых «кризисов». «Кризис» в переводе с греческого обозначает — поворотный пункт, исход, решение. В этом смысле возрастной кризис понимается как резкий перелом, совокупность значительных изменений в ходе развития, за которыми следуют характерные перемены в поведении, образе мыслей и представлениях:

1. Какой Я?
2. Чего Я достиг?
3. Стал ли Я тем, кем хотел?
4. Смогу ли Я изменить себя?

Столкновение жизненного замысла с реальностью, как она есть, провоцирует профессиональный кризис средних лет — переосмысление жизни, профессии и своего места в них.

Кризис среднего возраста или середины жизни — это переломный момент, связанный с переоценкой ценностей, который проходит в своем развитии каждый человек, вне зависимости от пола, национальности, культурного уровня, образования и специальности.

У каждого возрастного периода есть свое предназначение. Если до 30 лет человек стремится получить образование, профессию и найти спутника жизни, то после он старается утвердиться в качестве профессионала на работе и состояться в семейной жизни как отец (мать) или муж (жена). Но где-то в районе сорока наступает пора переосмысления — а ту ли профессию я на самом деле выбрал, то ли мне на самом деле нужно от жизни, с тем ли человеком связал свою судьбу?

Почти каждый рано или поздно начинает задумываться о новой карьере. Большинству людей, независимо от их профессии или квалификации, с годами работа начинает казаться менее интересной. Кто-то считает, что у него больше нет шансов на продвижение по службе. Кому-то кажется, что его способности и навыки задействованы не в полной мере, что он перерос дело, которым занимается, компанию, в которой работает, или отрасль, с которой связан. Человек, у которого появились подобные мысли, может потерять всякое желание ходить на работу и, вполне вероятно, начнет задумываться об увольнении, смене профессии, смене стиля, образа жизни и т. п.

Психологическим критерием успешности прохождения этой стадии является нахождение новых целей в жизни, соответствующих общественным потребностям и потребностям самой личности в изменении себя, профессии или специальности. [6]

Построение новой карьеры — эволюционный процесс. Она может вырасти из интереса, который не находил воплощения или от которого человек отказывался во имя другого занятия. Многие начинают новую карьеру, расширяя сферу деятельности, которой они занимались раньше. Например, открывают бизнес в уже известных им отраслях. Проанализировав свое прошлое в поисках интересов, пока не нашедших воплощения, человек может составить длинный список вариантов будущей карьеры. И в то же время отказаться от занятий, которые его больше не интересуют или не приносят ему удовольствия.

Раньше людям фактически не приходилось управлять своей карьерой. Однако времена сильно изменились. Сегодня нужно учиться строить свою жизнь и карьеру самостоятельно.

Что это значит? Это значит, что в первую очередь нужно учиться развивать себя, учиться новой профессии. Кажется очевидным, что люди добиваются результатов, если занимаются тем, что им хорошо удается. Однако очень немногие действительно знают свои сильные стороны, не говоря уже о том, чтобы использовать их себе во благо. Но не стоит пытаться изменить себя, лучше постараться усовершенствовать имеющиеся навыки и браться за работу, отвечающую вашему индивидуальному стилю. Действуя таким образом, можно превратиться из рядового работника в выдающегося профессионала.

Задачи, связанные с управлением собственной жизнью и построением новой карьеры, выглядят очевидными, если не элементарными, а их решение кажется до наивности само собой разумеющимся, только необходимо научиться это делать, используя весь потенциал личности.

Мотивы занимают важное место в структуре деятельности. А. Н. Леонтьев определил мотив как тот предмет, который, отвечая актуальной потребности, т. е. выступая в качестве средства ее удовлетворения, организует и определенным образом направляет поведение [2]. При одной и той же потребности мотивами наблюдаемого поведения могут выступать самые различные предметы.

Мотивы могут иметь внутренний или внешний характер. Внутренние мотивы не имеют внешнего проявления и связаны с удовольствием, удовлетворением, чувством достижения и часто ассоциируются с процессом выполнения задачи. Внешние мотивы имеют внешние проявления, например, зарплата, призы, победа/проигрыш, давление конкурентов или руководителей, вообще связываются с результатами. Индивидуумы имеют высокий или низкий уровень внутренней и внешней мотивации.

В системе мотивов внешние и внутренние мотивы переплетаются. При внутренней мотивации побуждающей силой является познавательный интерес, связанный с данной деятельностью. В этом случае получение новых знаний выступает не как средство достижения цели, а как сама цель деятельности.

К внутренним мотивам относятся такие, как собственное развитие в процессе деятельности, познание нового, неизвестного. Такие мотивы, как понимание необходимости деятельности, в том числе профессиональной, для дальнейшей жизни, процесс деятельности как возможность общения, похвала от значимых лиц, являются естественными и полезными для дальнейшего развития личности, но их уже нельзя отнести только к внутренним мотивам.

На основании исследований различных авторов выделяются следующие типы мотивации [5]:

1. Деловая мотивация.
2. Познавательная мотивация. Наличие этого говорит о наличии познавательной направленности в деятельности. Познавательная активность

личности может быть направлена на различные аспекты коммуникации. Можно выделить деловую, профессиональную познавательную направленность, а также познавательную активность, связанную с межличностной коммуникацией неделового, свободного, личностного характера.

3. Мотивация сотрудничества. Мотивация сотрудничества, проявляющаяся как стремление помочь другим, часто является способом повышения внутренней самооценки личности, достижения признания компетентности и мастерства. Это подтверждается сочетанием данного мотива с мотивом аффилиации, выражающемся в чувстве причастности к интеллектуальной и информационной элите современного общества. У респондентов, отмечающих наличие мотива сотрудничества, присутствует и мотив самоутверждения.

4. Мотивация самореализации. Нередко любая деятельность может рассматриваться как способ проявления и развития собственных интеллектуальных и творческих возможностей. У людей с мотивацией самореализации отмечаются наличие мотива аффилиации, мотива самоутверждения и коммуникативного мотива. Можно говорить о едином комплексе социально ориентированных мотивов, в состав которого входят мотивы, связанные с различными аспектами делового и межличностного общения.

5. Рекреационный мотив. Наряду с рекреацией отмечается наличие мотивов самореализации, аффилиации, самоутверждения, познавательный и коммуникативный мотивы.

6. Мотивация аффилиации. Мотивация аффилиации проявляется в стремлении личности найти в процессе деятельности референтную группу, принять ее ценности, найти свое место в этой группе. Этот вид мотивации имеет комплексный характер, что подтверждается связью такой мотивации с мотивом сотрудничества, мотивом самореализации, самоутверждения, познавательным мотивом, рекреационным мотивом и собственно коммуникативным мотивом. Данный вид мотивации включает в себя различные аспекты социального взаимодействия: профессиональные, глобально-личностные и ситуативно-эмоциональные.

7. Мотивация самоутверждения. Самоутверждение является необходимым аспектом активности Я, реализующим сущностные свойства человеческой личности. В зависимости от типа личности, индивидуальных особенностей и социальной ситуации самоутверждение принимает различные формы. Оно может носить характер научного или художественного творчества, коммуникативной активности, социальной карьеры, стремления к лидерству в коллективе, саморазвития личности.

8. Коммуникативная мотивация. Мотив коммуникации сочетается со всем блоком мотивов социально-коммуникативного характера, а также с рекреационным мотивом.

Выделенные типы мотивов репрезентируют основные описанные в психологии виды мотивационной направленности личности: продуктивную, социально-коммуникативную, познавательную, развивающую. Эти виды мотивации проявляются в различных видах направленности деятельности личности [3].

К внутренним мотивам чаще всего относят непосредственный внутренний интерес личности к предстоящим действиям. Существует ряд факторов, мешающих этому внутреннему мотиву стать ведущим.

Данные факторы называются ограничениями. Вуркок определяет данные ограничения следующим образом [1]:

1. Неумение управлять собой. Неспособность в полной мере использовать свое время, энергию, умения; неспособность справляться со стрессами современной жизни.

2. Размытость личных ценностей. Отсутствие ясного понимания своих личных ценностей; наличие ценностей, не соответствующих условиям современной жизни.

3. Смутные личные цели. Отсутствие ясности в вопросе о целях своей личной или деловой жизни; наличие целей, несовместимых с условиями современной работы и жизни.

4. Остановленное саморазвитие. Отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям.

5. Недостаточность навыка решать проблемы. Отсутствие стратегии, необходимой в принятии решений, а также способности решать современные проблемы.

6. Недостаток творческого подхода. Отсутствие способности генерировать достаточно новые идеи; неумение использовать новые идеи.

Существуют также другие подходы к классификации внутренних и внешних мотивов.

Нами было проведено исследование по оценке соотношения внутренних и внешних мотивов при выборе новой профессии студентами последиplomного образования среднего возраста 1-го и 2-го курсов. Респондентам было предложено две методики: «Шкала ранжирования мотивов» и таблица значимости мотивов.

Первая методика — «Шкала ранжирования мотивов». Респонденту предлагалось ознакомиться с 10 предложенными мотивами и расположить их согласно собственной мотивации при выборе новой профессии. Согласно авторам данной методики в шкалу включены как внутренние, так и внешние мотивы.

Также респондентам была предложена вторая методика. Цель данной методики проверить результаты, полученные по шкале ранжирования мотивов. Кроме того, отвечая на вопросы анкеты второй методики, респондент отвечал не только «за себя», но и моделировал возможный ответ других людей.

По результатам нашего исследования для студентов 1-го курса наиболее значимым является такой внутренний мотив, как возможность применения личных способностей, а 2-е место в рейтинге занимает такой мотив, как возможность работать творчески.

Для студентов 2-го курса также некоторые внутренние мотивы явились значимыми, в частности, такой мотив, как возможность самовыражения, занял 2-е место в рейтинге, но ведущим является такой внешний мотив, как возможность оказывать влияние на других людей. Из внешних моти-

вов для студентов 1-го курса одним из значимых является — возможность общения (3-е место в общем рейтинге у студентов 1-го курса).

По результатам второй методики большинство студентов 1-го курса считает, что:

1. Материальное стимулирование влияет незначительно на выбор профессии, но при этом несколько повышает мотивацию.

2. Моральное стимулирование действует очень существенно при выборе профессии — повышает мотивацию.

3. Меры административного воздействия — действуют очень существенно при выборе профессии — повышают мотивацию.

4. Трудовой настрой коллектива и экономические нововведения в компании также действуют очень существенно при выборе профессии — повышают мотивацию, такое же влияние оказывает боязнь потерять работу, а такие факторы, как общая социально-экономическая ситуация в стране и элементы состязательности, совершенно не действуют на мотивацию при выборе профессии.

Большинство же студентов 2-го курса считает, что:

1. Материальное стимулирование действует очень существенно — повышает мотивацию при выборе профессии.

2. Моральное стимулирование также действует очень существенно при выборе профессии — повышает мотивацию.

3. Меры административного воздействия — действуют очень существенно при выборе профессии, но снижают мотивацию при выборе профессии в период жизненного кризиса.

4. Трудовой настрой коллектива и экономические нововведения в компании также действуют очень существенно при выборе профессии — повышают мотивацию, такое же влияние оказывает общая социально-экономическая ситуация в стране и элементы состязательности, а боязнь потерять работу совершенно не действует при выборе профессии.

Как видно из приведенных результатов исследования у студентов различных курсов происходит явное изменение в мотивационной сфере. Оно напрямую связано с изменением длительности обучения.

Можно предположить, что чем ближе студент к выпуску из высшего учебного заведения, тем больше он задумывается о более частных особенностях своей предстоящей профессиональной деятельности. Это размышления о материальном вознаграждении за свой будущий труд, об условиях работы, о том, какой будет новая работа, каким будет новый трудовой коллектив и т. д. Студенты первых курсов реже задумываются над данными проблемами, т. к. еще не достаточно ознакомлены со спецификой своей будущей работы и во многом их сопровождает некоторый романтизм, с которым часто бывает связан выбор той или иной сферы обучения, желание просто поменять профессию как таковую и «старый» стиль жизни в период жизненного кризиса.

Заключение. Проанализировав теоретический материал и материалы практического исследования, можно сделать вывод, что для студентов первого курса наиболее значимыми являются внутренние мотивы, такие как

моральное стимулирование, трудовой настрой коллектива и нововведения в компании. Можно предположить, что данные факторы способствуют повышению интереса и внутренней мотивации. Для студентов второго курса начинают приобретать значимость такие факторы, как материальное стимулирование и общая социально-экономическая ситуация в стране.

В случае преобладания внешней мотивации, когда выбираемая деятельность не соответствует индивидуальным особенностям личности, ее мотивам и ценностям, а также ее психологическому потенциалу, человек не воспринимает профессиональную деятельность как личную необходимость, вследствие чего регуляция профессиональной активности будет осуществляться посредством либо внешних по отношению к профессиональной сфере стимулов, либо чрезмерных энергозатрат для поддержания соответствующего профессионального статуса.

Таким образом, одним из важнейших способов освобождения личности от негативного воздействия профессионально-психологического несоответствия в будущем является формирование адекватной возможностям человека жизненной перспективы, которую невозможно осуществить без реальной оценки собственных возможностей, ценностей, потребностей и адекватного им выбора новой профессии в соответствии с психологическим потенциалом личности.

Список использованных источников

1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. — М., 1999. — 189 с.
2. Леонтьев. А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М., 1998. — 240 с.
3. Нежиховская Е. М. К вопросу о формировании мотивов выбора вуза и факультета // Мотивация жизнедеятельности студента. — К., 2001. — С. 145–159.
4. Психологический словарь. Под ред. Зинченко. — М., 2000. — 598 с.
5. Титаренко Л. Г. Мир ценностных ориентаций молодежи // Ценностный мир современной молодежи: на пути к мировой интеграции. — М.: Социум, 1994.
6. Хайруллин Ф. Г. Некоторые проблемы формирования профессиональных интересов молодежи // Мотивация жизнедеятельности студента. — Таллинн: 2000. — 69 с.

Л. Дикіна

аспірант,

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

**СПІВВІДНОШЕННЯ ВНУТРІШНІХ І ЗОВНІШНІХ МОТИВІВ
ОСОБИСТОСТІ В ПЕРІОД ЖИТТЄВОЇ КРИЗИ І ЙОГО ВПЛИВ
НА РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ**

Резюме

У даній статті розглядається питання співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотивів особистості в період життєвої кризи. Був проведений теоретичний аналіз літератури по темі дослідження. Розглянуто різні підходи до визначення й класифікації мотивів. Із групою респондентів проведено практичне дослідження. Використано дві діагностичні методики, у тому числі «Шкала ранжирування мотивів». У роботі описаний хід дослідження, отримані результати й висновки.

Ключові слова: особистість, мотив, мотивація, життєва криза, потенціал особистості.

L. Dykina

postgraduate student,

Odessa National University named after I. Mechnikov

**INTERNAL AND EXTERNAL PERSONAL MOTIVES DURING LIFE
CRISIS AND ITS IMPACT ON THE DEVELOPMENT POTENTIAL
PSYCHOLOGICAL PERSONALITY**

Summary

This article examines the ratio of internal and external reasons of personality during life crisis. Was carried out theoretical analysis of the literature on the topic of research. Different approaches to the definition and classification of motives. Of the group of respondents conducted practical research. Used two diagnostic methods. Including Scale ranking motifs. The paper describes research progress, results and conclusions.

Key words: personality, motive, motivation, life crisis, the potential of the individual.