МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ВЗАЄМОЗВЯЗОК ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ**

Виконав: студент ІІ курсу,
групи 8.0534- з-2- дн
спеціальність: 053 – Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Хомутов Віктор Олексійович
Керівник: канд. психол. наук, доцент,
кафедри психології Паскевська Ю. А.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент,
кафедри психології Желєзнякова Ю. В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 – «Психологія»
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____» _____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Хомутову Віктору Олексійовичу

1. Тема роботи Взаємозв'язок локусу контролю та мотивації досягнення працівників промислового підприємства в умовах нестабільності

керівник роботи Паскевська Юлія Анатоліївна, доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Строк подання студентом роботи_____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення мотивації досягнення та локусу контролю як психологічних характеристик особистості; психологічний зміст і структуру мотивації досягнення та локусу контролю; емпірично дослідити характер взаємозв'язку між локусом контролю та мотивацією досягнення у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності.

5. Перелік графічного матеріалу: 8 таблиць, 8 рисунків.

6.Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 1	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 2	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 3	Паскевська Ю.А., доцент		
Висновки	Паскевська Ю.А., доцент		

7.Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	червень-липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	вересень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	листопад 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	грудень 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	січень 2026 р.	Виконано

Студент _____ О. В. Хомутов

Керівник  _____ Ю. А. Паскевська

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 86 сторінjr, 8 таблиць, 8 рисунків, 78 джерел.

Об’єкт дослідження: психологічні особливості професійної мотивації працівників промислового підприємства.

Предмет дослідження: взаємозв’язок локусу контролю та мотивації досягнення у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв’язок локусу контролю та мотивації досягнення у працівників промислового підприємства в умовах соціально-економічної нестабільності.

Гіпотеза: працівники з внутрішнім локусом контролю характеризуються вищим рівнем мотивації досягнення, орієнтацією на успіх і активною професійною позицією, тоді як працівники з зовнішнім локусом контролю демонструють нижчий рівень мотивації досягнення та більшу схильність до уникнення відповідальності, особливо в умовах нестабільності.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення та класифікація теоретичних та емпіричних даних з проблеми мотивації та локусу контролю; емпіричні – тестування за психодіагностичними методиками; методи математико- статистичної обробки даних.

Наукова новизна дослідження: узагальнено сучасні підходи до вивчення мотивації досягнення та локусу контролю в контексті професійної діяльності; емпірично встановлено та розширено уявлення про характер взаємозв’язку між локусом контролю та мотивацією досягнення у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності.

ЛОКУС КОНТРОЛЮ, МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ, ПРАЦІВНИКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ.

SUMMARY

Homutov V. O. Interconnection of locus of control and motivation of achievement among employees of an industrial enterprise in conditions of instability.

The master's qualifying work consists of an Introduction, 3 Chapters, Conclusions, References (78 items, including 23 foreign sources). The total volume of the qualifying work is 91 pages, including 77 pages of the main text. The work contains 8 tables and 8 illustrations.

The qualifying work provides a theoretical overview and presents an empirical study of the prevention of professional burnout among personnel of penitentiary institutions of Ukraine.

The research object**:** psychological characteristics of professional motivation among employees of an industrial enterprise.

The research subject**:** interconnection of locus of control and motivation of achievement among employees of an industrial enterprise in conditions of instability.

The research goal is to theoretically substantiate and empirically investigate the relationship between locus of control and achievement motivation among employees of an industrial enterprise under conditions of socio-economic instability.

The research tasks are:

1. to conduct a theoretical analysis of scientific approaches to the study of achievement motivation and locus of control as psychological characteristics of the individual;
2. to reveal the psychological content and structure of achievement motivation and locus of control in the context of the professional activity of industrial enterprise employees under conditions of instability;
3. to empirically examine the nature of the relationship between locus of control and achievement motivation among industrial enterprise employees working in conditions of instability.

Chapter 1 “Theoretical foundations of the study of personality motivation”. presents the main scientific approaches to the study of motivation in psychology and outlines the psychological mechanisms underlying the motivational process. it summarises the key conceptual frameworks that explain how motives arise, how they are regulated, and how they influence behaviour.

Chapter 2 “Theoretical analysis of the relationship between achievement motivation and locus of control” the functional interrelation between achievement motivation and locus of control, demonstrating that together they form an integrated system of psychological regulation of behaviour. the level of subjective control acts as an important factor that modulates the expression of achievement motivation, determines the direction of personal activity, and shapes individual responses to success and failure. therefore, locus of control can be viewed not only as a separate personality trait but also as a key psychological mechanism mediating the realisation of achievement motivation in both professional and social functioning.

Chapter 3 “Empirical study of the relationship between achievement motivation and locus of control among industrial enterprise employees under conditions of instability” explains that achievement motivation and locus of control serve as significant regulators of human behaviour, determining one’s readiness to assume responsibility for outcomes, overcome obstacles and maintain goal-directed activity in challenging circumstances. the identified relationship—between internality, orientation toward success and an active professional stance on the one hand, and the multifactorial determinants of failure-avoidance motivation on the other—highlights the need for a comprehensive approach to studying the motivational sphere of employees in conditions of socio-economic instability.

Key words: locus of control; achievement motivation; industrial enterprise employees; professional activity.

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ 12

1.1. Основні наукові підходи до вивчення мотивації в психології 12

1.2. Структура мотивації та психологічні механізми мотиваційного процесу 25

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ТА ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ 33

2.1. Мотивація досягнення: сутність поняття, структура та психологічні передумови формування 33

2.2. Психологічні та соціально-організаційні чинники мотивації досягнення 41

2.3. Локус контролю як індивідуально-психологічна характеристика суб'єктивного контролю особистості 46

РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ТА ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ У ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ 57

3.1. Організація, методи та процедура емпіричного дослідження 57

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження 62

ВИСНОВКИ 83

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 87

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних соціально-економічних умовах нестабільності проблема психологічних детермінант професійної діяльності людини набуває особливої значущості. Для працівників промислових підприємств нестабільність проявляється у вигляді організаційних змін, економічних ризиків, невизначеності професійного майбутнього, підвищених вимог до ефективності та відповідальності. У таких умовах ключового значення набувають внутрішні психологічні ресурси особистості, зокрема мотивація досягнення та локус контролю, які визначають спрямованість поведінки, рівень активності, здатність до саморегуляції та професійної адаптації.

Проблема мотивації досягнення має тривалу історію наукового вивчення та залишається однією з центральних у психології особистості й психології праці. У працях міжнародних дослідників мотивація розглядається як складна багаторівнева система, що зумовлює цілеспрямовану діяльність людини. Значний внесок у розроблення проблеми мотивації зробили З. Фрейд, який підкреслював роль несвідомих детермінант поведінки; А. Маслоу, який запропонував ієрархічну модель потреб; Г. Олпорт, що акцентував увагу на диспозиційних характеристиках особистості; а також представники когнітивного напряму – Д. Макклелланд, Х. Хекхаузен, Дж. Роттер, які пов’язували мотивацію досягнення з очікуваннями успіху, цінністю результату та особливостями суб’єктивного контролю.

Особливе місце у вивченні регуляції поведінки посідає концепція локусу контролю, розроблена Дж. Роттером, відповідно до якої люди відрізняються за схильністю приписувати результати власної діяльності внутрішнім чинникам (зусиллям, здібностям) або зовнішнім обставинам (випадку, контролю з боку інших). Подальший розвиток цієї ідеї у працях зарубіжних дослідників показав, що інтернальний локус контролю тісно

пов’язаний із високою мотивацією досягнення, відповідальністю, наполегливістю та професійною ефективністю, тоді як екстернальний локус контролю частіше асоціюється з пасивністю, униканням відповідальності та зниженням мотиваційної залученості.

В українській психологічній науці проблеми мотивації та регуляції діяльності особистості розроблялися у працях С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, Г.С. Костюка, В.М. Синьова, які розглядали мотивацію як чинник розвитку особистості та її професійної діяльності. В межах діяльнісного підходу мотивація аналізувалася як внутрішня умова активності та цілеспрямованості, а локус контролю – як важлива характеристика суб’єктності особистості, здатної брати відповідальність за результати власної діяльності. Разом із тим, у сучасних українських дослідженнях недостатньо представлений комплексний аналіз взаємозв’язку локусу контролю та мотивації досягнення саме у працівників промислових підприємств, особливо в умовах соціально-економічної нестабільності.

Актуальність даного дослідження зумовлена також практичними потребами організаційної психології. Розуміння того, як локус контролю пов’язаний із мотивацією досягнення у працівників, дозволяє прогнозувати їх професійну поведінку, ефективність діяльності, готовність до змін, а також створювати психологічно обґрунтовані програми підтримки персоналу в кризових та нестабільних умовах. Отже, дослідження взаємозв’язку локусу контролю та мотивації досягнення у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності є теоретично та практично значущим, оскільки сприяє поглибленню уявлень про психологічні механізми професійної активності особистості та відкриває можливості для підвищення ефективності управління людськими ресурсами.

Об’єкт дослідження: психологічні особливості професійної мотивації працівників промислового підприємства

Предмет дослідження: взаємозв’язок локусу контролю та мотивації досягнення у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв’язок локусу контролю та мотивації досягнення у працівників промислового підприємства в умовах соціально-економічної нестабільності.

Гіпотеза: передбачається, що працівники з внутрішнім локусом контролю характеризуються вищим рівнем мотивації досягнення, орієнтацією на успіх і активною професійною позицією, тоді як працівники з зовнішнім локусом контролю демонструють нижчий рівень мотивації досягнення та більшу схильність до уникнення відповідальності, особливо в умовах нестабільності.

Задля досягнення поставленої мети визначено такі завдання дослідження:

1. здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення мотивації досягнення та локусу контролю як психологічних характеристик особистості;
2. розкрити психологічний зміст і структуру мотивації досягнення та локусу контролю в контексті професійної діяльності працівників промислового підприємства в умовах нестабільності;
3. емпірично дослідити характер взаємозв’язку між локусом контролю та мотивацією досягнення у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення та класифікація теоретичних та емпіричних даних з проблеми мотивації та локусу контролю. В якості діагностичного інструментарію для розв’язання емпіричних завдань використано: «Методика діагностики мотивації до успіху Т. Елерса, мотивації на запобігання невдач Т. Елерса, потреби у досягнення Ю. Орлова, мотивація аффіліації А. Меграбяна, локус контролю Дж. Роттера.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягають у тому, що: теоретично узагальнено сучасні підходи до вивчення мотивації досягнення та локусу контролю в контексті професійної діяльності;

емпірично встановлено характер взаємозв’язку між локусом контролю та мотивацією досягнення у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності; розширено уявлення про роль суб’єктивного контролю у формуванні професійної активності та відповідальності працівників.

Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування отриманих результатів у діяльності психологічних служб промислових підприємств з метою підвищення ефективності управління персоналом, розвитку мотивації досягнення та формування внутрішнього локусу контролю у працівників. Результати дослідження можуть бути використані під час розробки програм психологічного супроводу персоналу в умовах соціально-економічної нестабільності, профілактики професійного вигорання, підвищення відповідальності за результати діяльності та стимулювання професійної активності. Отримані дані також можуть бути впроваджені у практику організаційного консультування, коучингу, тренінгів особистісного і професійного розвитку, а також у навчальний процес під час підготовки майбутніх психологів, менеджерів та фахівців з управління персоналом.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 78 найменувань. Загальний обсяг основного тексту 78 сторінок. Робота містить 8 таблиць і 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

1.1 Основні наукові підходи до вивчення мотивації в психології

У науковій психології міститься чимало досліджень щодо психології мотивації, зокрема, було розроблено значну кількість теоретичних підходів, спрямованих на пояснення природи мотивації. Водночас, попри масштабну наукову розробленість проблеми, у сучасній психологічній науці й досі відсутнє єдине, загальноприйняте трактування цього феномену.

Однією з ключових труднощів у дослідженні мотивації є багатозначність і термінологічна невизначеність самого поняття. Мотивацію пов’язують із детермінацією та спрямованістю діяльності, внутрішніми спонукальними чинниками, іманентними властивостями особистості, регуляцією поведінки тощо. Додаткову складність створює міждисциплінарний характер поняття, оскільки термін «мотивація» активно використовується не лише в психології, а й у медицині, педагогіці, юриспруденції та інших галузях знання, що значно розширює спектр його інтерпретацій. У цьому контексті White R. зазначав, що поняття «мотивація» нерідко використовується як своєрідна «узагальнювальна категорія» для позначення різнорідних факторів, природа яких залишається недостатньо визначеною. Саме тому для уточнення змісту понять «мотивація» та «мотив» доцільним є звернення до історії становлення наукових уявлень про дану проблему [78].

Перші спроби осмислення причин людської поведінки простежуються ще в працях античних філософів. Зокрема, у філософській спадщині Платона містяться ідеї, які можна розглядати як інтуїтивні передумови подальших наукових концепцій мотивації. Платон розглядав людину як єдність тіла і

душі, вважаючи, що стан тіла відображає стан душі, а сама душа є джерелом життєвої активності. Він виокремлював раціональну та ірраціональну складові душі, наділяючи розум функцією керівного начала. Раціональна душа, локалізована у голові, розглядалась як вища інстанція, що здійснює контроль над поведінкою людини, тоді як ірраціональні складові, пов'язані з бажаннями, потягами та афектами, розміщувалися у тілі [40].

Психологічні та фізіологічні процеси, пов'язані з нижчими потягами, мають хаотичний і недостатньо впорядкований характер та потребують регуляції з боку розуму. Таким чином, людська поведінка постає як результат постійної взаємодії й напруження між нижчими імпульсивними потягами та вищими організуючими функціями раціонального начала. У цій ідеї фактично закладено уявлення про внутрішню суперечливість мотиваційної сфери особистості, що згодом стало важливим положенням багатьох психологічних теорій мотивації. Згідно з Гераклітом потреби визначаються умовами життя. Окрім цього будь-яке бажання покупається ціною «психеї», отже надмірне задоволення бажань веде до її ослаблення, й навпаки помірність сприяє розвитку можливостей та здібностей людини. Аристотель розрізняв такі феномени: відчуття, почуття, здатність до вольової напруги. До почуттів він відносив: бажання, гнів, страх, заздрість, сміливість, радість, ненависть та жалісність. Він вважав, що людина проявляє вольову напругу по відношенню до конкретної цілі, природність чи неприродність якої вона оцінює за допомогою відчуттів та почуттів [16].

Перші мотиваційні теорії з'явилися на початку двадцятого сторіччя. Хайнц Хекхаузен провів їх детальний аналіз, та серед усіх течій та теорій мотивації й мотиву та виділив п`ять основних напрямків [52]:

- психологія волі (Нарцис Ах),

- психологія інстинктів (Уільям Мак-даугол),

- теоретико-особистісний напрямок (Зігмунд Фрейд)

- теоретико-асоціативного, лінія психології навчання (Джеймс, Торндайк).

У 1888 році учень Вундта Людвиг Ланге поставив перший експеримент з психології волі, не зовсім це усвідомлюючи. Він запропонував своїм респогдентам направляти увагу то на стимул, то на здійснення рухової реакції. У ході експерименту було виявлено, що час реакції скорочувався у тому випадку, коли піддослідні концентрують увагу на русі. Цю різницю «сенсерної» та «м'язової» реакції Вундт пояснив тим, що у першому випадку стимул не тільки сприймається, а й ще апперципується. Тому економія часу при м'язової реакції – близько 0,1 секунд (далі – с) – повинна виражати тривалість апперцептивного процесу. Освальд Кюльпе пояснив це інакше. Він припустив, що в залежності від завдання, що ставиться перед піддослідним, виникає та чи інша препозиція, зумовлююча напрямок уваги у експерименті й запускаючи відповідний психічний процес. Таким чином, згідно з теоретичним поясненням Кюльпе, ціль діяльності породжує неусвідомлювані установки та тенденції, що управляють когнітивними процесами, залишаючись при цьому некерованими [52].

Нарцис Ах розглянув ці самі процеси з точки зору психології волі, ввівши поняття «детермінуючі тенденції». Його можна вважати дійсним основоположником експериментального дослідження волі. В своєму надзвичайно цікавому експерименті Ах примусив силу асоціацій між двома складами, величина яких варіювалася від кількості повторень при завчанні, конкурувати з поставленою інструкцією задачі. Тим самим, він створював конкуренцію між вольовою тенденцією та звичною діяльністю. Вчений виявив, що багато піддослідних після здійснення помилки нагадували собі інструкцію. Ах проаналізував ці нагадування собі про первісний намір та виділив чотири «моменти» «вольового акту» [52].

Серед послідовників Аха можна назвати Хілгруббера та Дюкера. Хілгруббер винайшов «мотиваційний закон трудності» у виді «участі волі у продовженні роботи». Суть закону полягає у тому, що якщо збільшити важкість роботи, то покращаться й середні результати. Дюкер продемонстрував аналогічні результати «реактивного збільшення напруги».

Напрямок психології волі ще за життя Аха зійшло у тінь, переважно, завдяки критиці Курта Левіна. У своїй дисертації він відтворив досвід Аха, незначно його змінивши й продемонстрував, що простий асоціативний зв'язок пари складів, сам по собі ще не викликає ніякої тенденції до відтворення – до тих пір, доки не з’явиться особлива детермінуюча тенденція до відтворення.

Курт Левін розглядав мотивацію та волю з точки зору свої теорії поля. Науковець зауважив: «Краще за все теорію поля можна охарактеризувати як метод, а саме, метод аналізу причинного співвідношення та побудови наукових конструкцій». Ключовим поняттям теорії Курта Левіна є життєве простір. Зміст цього терміну включає у себе все: множину реальних та нереальних, актуальних, минулих та майбутніх подій, які знаходяться у психологічному просторі індивіда у теперішній момент часу. Це можуть бути очікування, цілі, образ приваблюючих (або відштовхуючих) об’єктів, реальні або уявні перешкоди на шляху досягнення бажає мого, діяльність людини та інші Виходячи з цього, поведінка – це функція особистості та її життєвого простору у теперішній момент часу. Навіть неусвідомлювані людиною впливи – фізіологічні, соціально-економісні, також включаються до аналізу його життєвого простору. Поведінку людини можна розрахувати за наступною формулою [27].

$$V = f(P,U). \qquad (1.1)$$

Де, V – поведінка;

P – функція особистісних факторів;

U – функція оточення

Хоча теорії поля К. Левіна, як конкретна модель не мала великого значення, його наполегливість при розробці понять та при установленні співвідношення між функціями, його аналіз ситуаційних сил, який був розширено до типології конфліктів, та у першу чергу створення різноманітних експериментальних парадигм (наприклад, рівень домагань), зіграли велику роль у подальшому дослідженні феноменів мотивації.

Дослідження К.Левіна вплинули на різні напрямки вивчення мотивації: на теорії навчання Толмена, на теорії особистості Через Олпорта. Роботи Левіна мали велике значення для формування наукових поглядів таких вчених як Мюррей, Аткінсон, Врум [27; 66].

Основоположник психології інстинктів Уильям Мак-Дауголл пояснював поведінку людини інстинктами та спонуканнями. Він стверджував, що певні поведінкові схильності наслідуються, мають інстинктивну природу та присутні у будь-якій людині. Інстинктом Мак-Дауголл називав готовність до цілеспрямованої діяльності, на яку спонукають людину вроджені механізми, що сполучають певні дії з емоційним збудження. Він виділяв три компоненти інстинкту [70]:

1. Селективне сприйняття будь-якого стимулу.
2. Емоційне збудження, виникаюче під час сприйняття «потрібного» об’єкту.
3. Активація схильності добиватися досягнення цілі.

Взагалі, Мак-Дауголл виділив вісімнадцять ключових інстинктів: пошук (та можливо накопичення) їжі, відраза, сексуальність, страх, цікавість, покровительство та батьківське піклування, спілкування, самоствердження, підкорення, гнів, волання на допомогу, створення, придбання, сміх, комфорт, відпочинок та сон, мандрівництво та група примітивних схильностей (чихання, дихання та інші) [70].

Вплив Мак-Дауголла найсильніше відобразилося у двох областях дослідження мотивації. По-перше, його наукові праці дали новий імпульс розвитку проблеми у руслі теорії ос обистості, обґрунтувавши включення у поняття особистість тих чи інших мотиваційних характеристик (Олпорт, Лерш, Мюррей) [70]. По-друге, Мак-Дауголл сприяв розробці серйозного функціонального аналізу інстинктів, заклавши основи порівняльного вивчення поведінки тварин – етології (Лоренц, Тинберген). Інтенсивне вивчення деяких видів тварин дозволило виявити ключові подразники, які приводять у діяння певні інстинкти. Якщо подразники довгий час не

з’являються, інстинктивна послідовність поведінкових актів може протікати й без них («холості діяння»).

Критики теорії інстинктів вказували на існування суперечливостей у ній. Так, Хекхаузен вказував на сполучення у рамках одного поняття зовсім різних речей та відсутність когнітивного та моторного компоненту.

Хекхаузен відмічав, що у рамках дослідження особистості вчені підходять до проблеми мотивації виключно в аспекті психології людини. При цьому мотивація трактується або як ключ до описання і глибшого розуміння особистості та індивідуальних відмінностей (лінія психології особистості), або як процес, яким пояснюють актуальну поведінку й частково пов’язані з нею індивідуальні відмінності (лінія когнітивної психології) [53].

Засновником теоретико-особистісного напрямку був Зігмунд Фрейд, на якого значно вплинув біолого-емпіричний детермінізм Чарльза Дарвіна. Фрейд вважав, що причини реалізації людиною тих чи інших дій треба шукати у сфері несвідомого. «Психоаналіз не може вважати свідоме сутністю психіки, а має розглядати свідоме як якість психіки, яке може приєднуватися до інших якостей або може бути відсутнім». Вчений виділяв три сфери: свідому, передсвідому та несвідому. Свідомим являється те, що людина усвідомлює у даний момент. Сфера несвідомого представляє собою найглибшу та найважливішу частину людського розуму, у якій знаходяться витиснені спогади та емоції, інстинктивні бажання. Передсвідоме – частина несвідомого, що може відносно невеликими зусиллями ставати свідомим. За теорією З. Фрейда психіка складається із трьох компонентів: «воно», «Я», «над-Я» [67].

«Воно» має суто інстинктивну природу, у якій можна виділити сексуальний інстинкт (Ерос), інакше потяг до життя та деструктивний (Танатос), інакше потяг до смерті. Фрейд вважав, що обидва інстинкти пов`язані із фізіологією мозку. У процесі життєдіяльності виникає їх неповторна комбінація. Завдання цього компоненту полягає у тому, щоб послабити напругу, збільшити задоволення та як найбільше зменшити

дискомфорт. Також, «воно» вміщує спогади, емоції, відчуття, що були витеснені, як травмуючи особистість фактори. Його ключове слово «хочу». Вчений розглядав цей компонент психіки як посередника між соматичним та психічним.

«Я» виростає з «Воно». «Я» адаптує бажання та потуги «Воно» згідно із існуючими реаліями соціального життя.

«Над-Я» можна розглядати як морального цензора. Воно складається із моралі, установ, соціальних правил суспільства і знаходиться у непереривному конфлікті із «Воно». Ключове слово «Над-Я» – «треба».

Таким чином, мотивація діяльності виникає, як бажання максимально збільшити задоволення та послабити напругу, виникаюче у «Воно», що і намагається зробити «Я» доступними у реальності способами, враховуючи цензуру «Над-Я». Основними мотивами Фрейд називає сексуальність, агресію та тривогу.

Вплив психоаналітичного напрямку у дослідженні феномену особистості важко переоцінити. Незважаючи на те, що класичний психоаналіз пережив багато критики, з його кола вийшло немало талановитих клініцистів які згодом створили власні теорії особистості.

Учениками Фрейда, Альфред Адлер та Карл Густав Юнг, що починали працювати у руслі саме класичного психоаналізу з часом переглянули свої уявлення про психічне та побудували свої власні концепції.

Теорія Адлера заснована на декількох джерелах. Особливо значимими серед них є теорія еволюції Дарвіна, психоаналітична теорія, воля до влади Ніцше, вигадані цілі Вайхінгера та теорія холізму [67].

Детермінуючим фактором у діяльності людини Адлер називав відчуття неповноцінності. Він пояснював, що змалку дитина відчуває себе слабшою та залежною від батьків. Ці переживання породжують комплекс неповноцінності, і решту життя людина прагне до перевершення інших. На різних етапах своєї наукової діяльності він по-різному трактував це прагнення. Спочатку у якості основного мотиву він називав агресію, потім –

владу, і на останньому етапі він дійшов думки, що людина бажає бути недосяжною (відчуття перевершення).

Відчуття перевершення Адлер розглядав як єдиний фундаментальний мотив. Він встановив, що це прагнення являється універсальним, як у нормі, так і у патології, як для особистості, так і для суспільства, та може приймати як конструктивний так і деструктивний напрямок [57].

Швейцарський клініцист Карл Густав Юнг, також по-іншому розглядав мотивацію. Він відкидав версію Фрейда про домінування мотиву сексуальності, та стверджував, що у кожній людині закладений інстинктивний потяг до індивідуації (самореалізації). «Все у несвідомому прямує до зовнішніх проявів, і особистість також має сильне бажання розвиватися з урахуванням свого несвідомого та набувати свій власний досвід цілісності» [52].

Згідно із теорією К. Юнга, особистість складається із Его, особистісного несвідомого та колективного несвідомого. Его являється центром свідомості. Несвідоме вміщує конфлікти та спогади, витиснені чи забуті, а також комплекси людини. Колективне несвідоме являє собою сховище латентних слідів людства. «Воно [колективне несвідоме] більше схоже на атмосферу, у якій ми живемо, аніж на що-небудь, знайдене усередині нас. Це просто невідома величина [57].

К. Юнг вважав, що колективне несвідоме складається із первинні психічні образи – «архетипи». Архетипи – це спадкова схильність відповідати світу певним чином. Кожна із головних рис особистості являється архетипом. Основними архетипами є персона, тінь, анімус (у чоловіків), аніма (у жінок) та замість. Найголовнішим архетипом Юнг називав самість. Самість – це ядро психіки у цілому, єдність свідомого та несвідомого, гармонія та баланс різних сторін психіки. Індивідуація це установлення зв’язків між его та самістю. Юнг вважав це основним мотивом людини [52].

У межах психоаналітичної традиції особливий внесок у розуміння мотиваційних механізмів розвитку особистості зробив Ерік Еріксон, який позиціонував себе як постфрейдист. Центральним мотивом діяльності людини він вважав прагнення до формування его-ідентичності. На думку Е. Еріксона, его-ідентичність полягає, по-перше, у відчутті внутрішньої тотожності особистості самій собі, тобто у наявності цілісного й послідовного образу «Я», що інтегрує минулий досвід, актуальне самосприйняття та орієнтацію на майбутнє. По-друге, важливою складовою его-ідентичності є соціальний вимір, який проявляється у визнанні індивіда значущим соціальним оточенням як цілісної, послідовної та ідентифікованої особистості. Саме узгодженість внутрішнього самовідчуття з зовнішнім соціальним підтвердженням, за Еріксоном, забезпечує психологічну стабільність та виступає потужним мотиваційним чинником активності людини [62].

Торндайк заклав основи асоціативного напрямку в дослідженні мотивації. Обох вчених цікавило зміна зв’язків стимула-реакції. З ім’ям Торндайка пов'язаний напрямок психології навчання. Він ввів поняття «навичка». Навичка – це звичка, виконання якої не контролюється свідомими процесами; при цьому не має значення, чи існували вона з самого початку, чи автоматизувалася згодом [76].

Біхевіористи відзначали, що термін «мотивація» занадто загальний та недостатньо науковий, оскільки експериментальна психологія під цією назво фактично вивчає потреби, потяги (драйви), що мають суто фізіологічну природу. Поведінка людини, з точки зору біхевіористів пояснюється через схему «стимул-реакція», а джерелом активності являється подразник, що викликає специфічну реакцію, отже динамічною умовою поведінки являється реактивність організму. Але слід зазначити, що організм не завжди реагує на стимул, діючий ззовні, тому біхевіористи ввели фактор, який назвали мотивацією, щоби пояснити розбіжності у реактивності, проте звели його до суто фізіологічного механізму, функції якого у зниженні порога реактивності на деякі подразники.

Починаючи із тридцятих років двадцятого сторіччя появляються концепції мотивації, які відносяться виключно до людини. Ці концепції розроблялися представниками гуманістичної психології: А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс.

Маслоу являвся прихильником динамічного подходу у мотивації. «Моя теорія у багато чому спирається на клінічний досвід, але у той же самий час, як мені представляється, достойно продовжує традицію функціоналізму Джеймса та Дьюі, окрім того, вона увібрала у себе кращі риси холізму Вертхайма, Гольдшьейна та гештальт-психології, а також динамічний підхід Фрейда, Фромма, Хорні, Райха, Юнга, Адлера. Я схиляюся назвати цю теорію холістично-динамічною за назвою інтегрованих у неї підходів».

А. Маслоу вважав, що будь-яка людська діяльність детермінована певною потребою. Він розбив ці потреби на п'ять категорій і розташував їх у визначеній ієрархії. Коли потреби найнижчого рівня задоволені хоча б частково, людина починає рухатися до задоволення потреб іншого і не обов’язково наступного рівня ієрархії [67].

Найнижчим рівнем є категорія фізіологічних потреб. Фізіологічні потреби є необхідними для виживання. Вони включають потребу в їжі, воді, відпочинку, сексуальні потреби. Перш ніж людина зможе переслідувати якісь інші цілі, їй необхідно задовольнити ці основні потреби.

Наступним рівнем є потреби в безпеці. Цей рівень включає потреби в захисті від фізичних, вербальних та інших небезпек з навколишнього середовища і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задоволенні у майбутньому.

Над потребою в безпеці розташовується категорія соціальних потреб, яка задовольняється у процесі міжособистого спілкування, прийнятті до референтної групи. До цього рівня відносяться потреби любові, дружбі, в приналежності.

Потреби в повазі включають потреби в особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку навколишніх, визнанні. Всі ці потреби тісно

пов'язані з поняттям статусу, що означає "вагу" або "важливість" людини в очах оточуючих. Можливість задоволення таких потреб може служити потужним мотивуючим чинником.

Найвижчим рівнем в ієрархії потреб є рівень потреб в самовираженні та самореалізації, що включають в себе реалізацію своїх потенційних можливостей та здібностей.

У другій половині двадцятого сторіччя з’явилися нові теорії мотивації людини, що розширили та поглибили наукові представлення про цей феномен. Концепції таких науковців, як Д. Макклелланда, Д. Аткінсона, Х. Хекхаузена, Г. Келлі, Дж. Роттера змусили інакше поглянути на проблему мотивації [57; 52; 23]. Загальними для цих концепцій являються наступні положення:

1. Заперечення можливості створення єдиної теорії мотивації, пояснюючої і поведінку людини, і тварин.

2. Переконання у тому, що редукція напруги не являється для людини основним мотиваційним принципом.

3. Ствердження замість редукції напруги принципу активності, згідно з яким людину у своїй поведінці споконвічно активна, що джерело його мотивації знаходиться у ньому самому.

4. Визнання істотної ролі свідомості людини (поряд із без свідомими факторами) у детермінації його поведінки.

5. Прагнення ввести науковий оборот поняття, що відображають особливості людської мотивації. Такими поняття стали, наприклад, соціальні потреби, мотиви (Д. Макклелланда, Д. Аткінсона, Х. Хекхаузена), життєві цілі (К. Роджерс, Р. Мей), когнітивні фактори (Дж. Роттер, Г. Келлі) [57; 52; 23].

У новітніх психологічних концепціях мотивації превалює когнітивний підхід, що бере свій початок у працях Курта Левіна. У руслі когнітивних теорій мотивації особливе значення надається феноменам, що пов’язані із свідомістю та знаннями людини. Найпоширенішими поняттями у цих теоріях

являються: сила мотивації очікування успіху, вірогідність досягання мети, цінність підкріплення, рівень домагань та інші [27].

У межах мотиваційної психології однією з найбільш концептуально цілісних і методологічно обґрунтованих є теорія діяльнісного походження мотиваційної сфери особистості [26]. Відповідно до діяльнісного підходу, мотивація не розглядається як внутрішня, ізольована від реального життя характеристика суб'єкта, а трактується як похідна від практичної, предметної діяльності людини, у процесі якої формуються, трансформуються та ієрархізуються її потреби й мотиви.

Згідно з діяльнісною концепцією між структурою діяльності та мотиваційною сферою особистості існує відношення структурної ізоморфності та функціональної взаємозумовленості. Поведінці людини в цілому відповідає система її потреб, що виступають джерелом активності; системі діяльностей, у якій реалізується ця поведінка, відповідає сукупність мотивів, які надають діяльності особистісного смислу; множині конкретних дій, що складають діяльність, відповідає ієрархічно впорядкована система цілей, спрямованих на досягнення певного результату [26]. Таким чином, мотиваційна сфера постає як багаторівнева динамічна система, тісно пов'язана зі структурою та змістом життєдіяльності суб'єкта.

Особливого значення у цій еорії набуває положення про те, що мотиви не є заданими раз і назавжди. Вони формуються і змінюються у процесі розвитку діяльності, а також можуть зазнавати трансформації, коли ціль дії набуває самостійної мотивувальної сили. Саме в цьому процесі, який Леонтьєв визначав як «зсув мотиву на ціль», відбувається становлення нових мотивів та ускладнення мотиваційної структури особистості [26].

Динаміка мотиваційної сфери безпосередньо пов'язана з розвитком системи діяльностей людини, її включенням у нові соціальні умови, професійні ролі та форми взаємодії. Зміна провідної діяльності, ускладнення її структури або поява нових діяльнісних контекстів зумовлюють перебудову мотиваційної ієрархії, зміну домінуючих мотивів і переосмислення цілей.

Таким чином, мотивація постає не лише як психологічний механізм регуляції поведінки, а як результат історичного та соціального розвитку особистості, опосередкований її практичною діяльністю.

У контексті дослідження мотивації досягнення та локусу контролю діяльнісний підхід є методологічно значущим, оскільки дозволяє розглядати мотиваційні процеси у взаємозв'язку з реальними умовами професійної діяльності, рівнем суб'єктивної активності працівника та його здатністю усвідомлювати власний внесок у досягнення результатів діяльності [26].

Таким чином, аналіз основних наукових підходів до розуміння мотивації свідчить про складний, багатовимірний і міждисциплінарний характер цього психологічного феномену. У межах різних теоретичних напрямів мотивація інтерпретується як система внутрішніх спонукань, що детермінують активність особистості, надають їй спрямованості та смислу і забезпечують регуляцію поведінки в різноманітних життєвих і професійних ситуаціях. Відсутність єдиного універсального визначення мотивації зумовлена різними методологічними позиціями дослідників, які акцентують увагу на біологічних, когнітивних, емоційних, особистісних або соціально-діяльнісних чинниках мотиваційної регуляції.

Психоаналітичні теорії розглядають мотивацію як результат дії глибинних, переважно несвідомих спонукань; біхевіористичні підходи – як наслідок навчання та підкріплення; гуманістичні концепції – як прагнення до самореалізації й особистісного зростання; когнітивні теорії – як результат усвідомленої оцінки цілей, очікувань і власних можливостей; діяльнісний підхід – як похідну від практичної діяльності людини та її соціального досвіду. Кожен із цих підходів робить суттєвий внесок у розуміння природи мотивації, водночас не вичерпуючи її змісту повністю.

Узагальнення теоретичних положень дозволяє розглядати мотивацію як динамічну, ієрархічно організовану систему, що формується у процесі онтогенезу та професійної діяльності, зазнає змін під впливом соціального середовища й індивідуально-психологічних характеристик особистості. Саме

така інтегративна позиція створює підґрунтя для подальшого аналізу мотивації досягнення як одного з ключових різновидів мотивації діяльності, а також для дослідження її взаємозв'язку з локусом контролю в умовах нестабільності професійного середовища.

1.2 Структура мотивації та психологічні механізми мотиваційного процесу

Незважаючи на розмаїття теоретичних підходів до тлумачення природи мотивації, більшість дослідників сходяться на тому, що її центральним структурним елементом є мотив як базовий психологічний феномен, який зумовлює спрямованість і динаміку поведінки особистості. Саме мотив виступає внутрішнім спонуканням до активності, забезпечуючи вибір цілей, способів їх досягнення та регуляцію діяльності в конкретних життєвих і професійних ситуаціях.

У межах різних наукових концепцій поняття мотиву інтерпретується неоднозначно. Його розглядають як усвідомлену або неусвідомлену потребу, як ціль діяльності, як намір або спонукання, а також як відносно стійку властивість особистості. Таке різноманіття підходів відображає складну внутрішню організацію мотиваційної сфери та багаторівневий характер мотиваційного процесу. Водночас, незалежно від теоретичної позиції, мотив завжди виконує функцію смислотворчого чинника, що надає діяльності особистісної значущості.

Особливого значення у структурі мотивації набуває ціль як усвідомлений образ очікуваного результату діяльності. Прийняття цілі як мотиву дозволяє дати відповідь на питання, заради чого здійснюється певна активність, а також пояснити вибір конкретних форм поведінки. У цьому контексті мотивація постає не лише як джерело активності, а і як механізм її спрямування та організації.

Вагомий внесок у розуміння психологічних механізмів мотиваційного процесу є те, що джерелом активності людини виступають плани, перспективи та програми дій, сформовані у процесі її свідомого життя [32]. За його твердженням, мотивація має соціальне походження, оскільки виникає і розвивається у взаємодії з іншими людьми та опосередковується мовленням. Будь-який задум, сформульований у мовленнєвій формі, активізує цілу систему психічних процесів і дій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Спочатку така регуляція здійснюється за участю зовнішнього мовлення, а згодом – внутрішнього, що забезпечує саморегуляцію та довільний характер діяльності.

Таким чином, мотиваційний процес можна розглядати як складну динамічну систему, що включає потреби, мотиви, цілі, наміри та психологічні механізми їх реалізації. Саме ця система забезпечує перехід від внутрішніх спонукань до зовнішньої активності та визначає індивідуальні особливості поведінки особистості в умовах вибору, напруження та нестабільності [25; 32].

Таким чином, детермінація поведінки та діяльності обумовлюється не просто розрізненими факторами, а й їх сукупністю, кожен із яких виконує у цілісному процесі детермінації свої певні функції. Отже, й мотив слід розглядати як складне інтегральне (системне) психологічне утворення.

Вчені розглядають мотив як складне багаторівневе психологічне утворення, що виконує функцію внутрішнього спонукального чинника свідомої діяльності та поведінки особистості [15]. На його думку, мотив не зводиться лише до окремої потреби або бажання, а являє собою інтегративне утворення, яке поєднує у собі потребову основу, усвідомлення цілі та готовність до конкретних дій. Саме через мотив здійснюється смислове обґрунтування вчинків людини та вибір напрямку активності в певній ситуації.

Кордони мотиву визначаються, з одного боку, актуалізованою потребою, яка виступає джерелом напруження та внутрішньої активності, а з

іншого – сформованим наміром здійснити певну дію, що включає не лише бажання досягти результату, а й спонуку до практичної реалізації цього наміру. Таким чином, мотив охоплює як енергетичний компонент, пов’язаний із потребами, так і регулятивний компонент, що забезпечує перехід від внутрішнього спонукання до цілеспрямованої діяльності [15].

У такому розумінні мотив виступає центральною ланкою мотиваційного процесу, яка опосередковує взаємозв’язок між внутрішніми потребами особистості та її зовнішньою поведінкою. Це дозволяє розглядати мотив не як статичне утворення, а як динамічний психологічний механізм, що змінюється залежно від життєвого досвіду, умов діяльності та суб’єктивної оцінки ситуації [15].

Визначення меж мотиву та аналіз етапів його формування дають змогу більш чітко окреслити психологічні компоненти, що входять до структури мотиваційного утворення. Такий підхід дозволяє розглядати мотив не як одномоментне спонукання, а як процесуальне, динамічне утворення, що формується поступово й проходить низку послідовних стадій. Кожна з цих стадій відображає специфічні психічні механізми та виконує окрему функцію у регуляції поведінки особистості.

Згідно зі стадіями формування мотиву, його структурні компоненти доцільно об’єднати у три взаємопов’язані блоки: блок потрібності, блок «внутрішнього фільтра» та цільовий блок. Блок потрібності відображає вихідну основу мотиваційного процесу й пов’язаний з актуалізацією потреб, дефіцитів або внутрішніх напружень, які спонукають особистість до активності. Саме на цьому етапі виникає загальна спрямованість поведінки, однак ще без чіткого усвідомлення способів і засобів її реалізації.

Блок «внутрішнього фільтра» виконує функцію психологічної оцінки та відбору можливих спонукань. До нього належать індивідуально-типологічні особливості особистості, система цінностей, переконань, установок, рівень домагань, а також соціальні норми та очікування. На цій стадії відбувається осмислення потреби, її співвіднесення з особистісними

смислами та реальними можливостями, що визначає, чи буде потреба трансформована у мотив діяльності.

Цільовий блок відображає завершальний етап формування мотиву, на якому відбувається конкретизація бажаного результату у вигляді усвідомленої мети. Саме ціль надає мотивації предметного характеру, визначає напрям і спосіб дій, а також забезпечує регуляцію поведінки у процесі досягнення результату. Таким чином, мотив постає як інтегративне психологічне утворення, що поєднує потребову основу, смислово-оціночні механізми та цільову спрямованість діяльності.

Такий структурно-стадійний підхід дозволяє глибше зрозуміти природу мотивації та створює теоретичне підґрунтя для аналізу мотивації досягнення у взаємозв'язку з іншими психологічними характеристиками особистості, зокрема локусом контролю (рис. 1.1.).

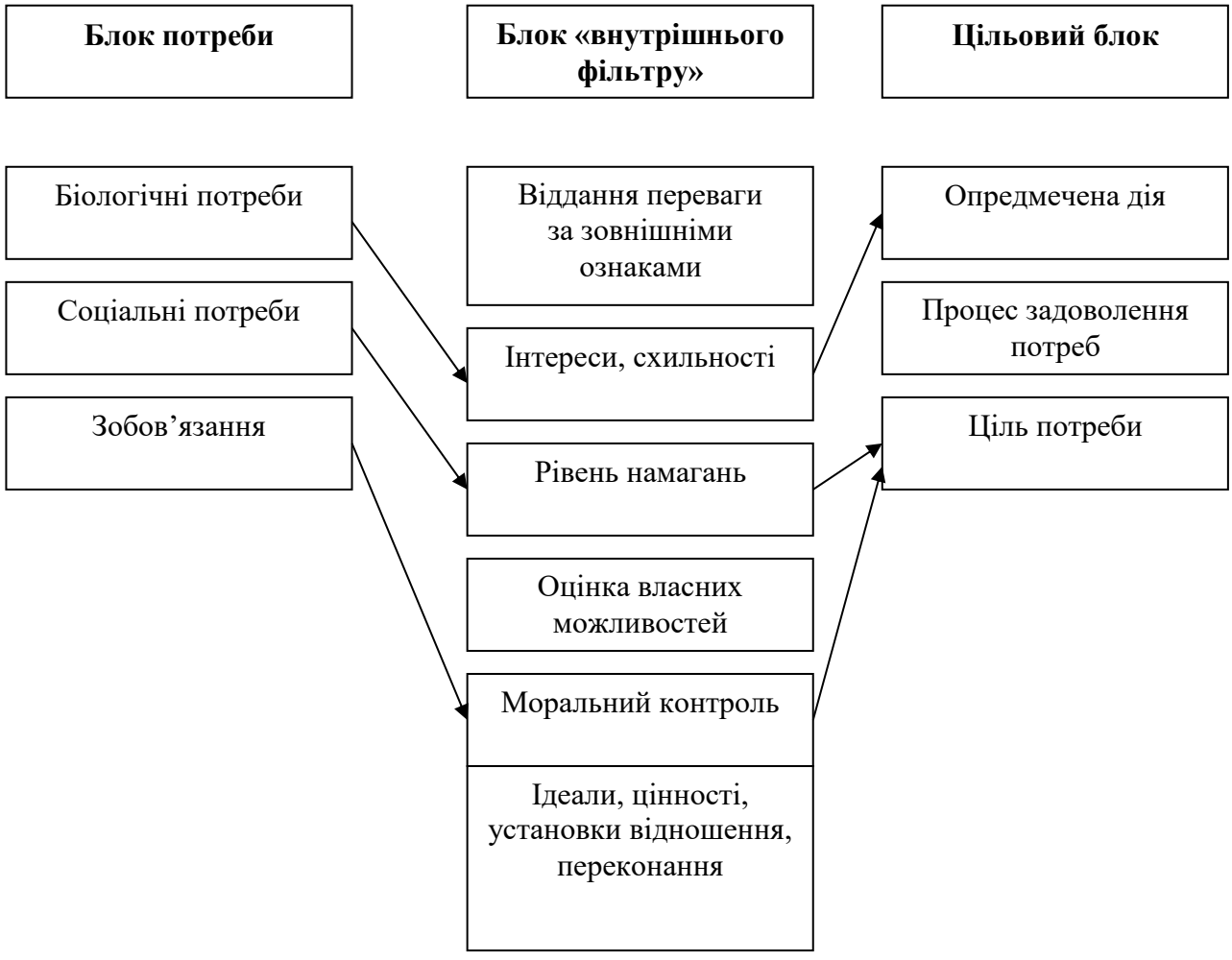


Рисунок 1.1 – Психологічні компоненти мотиву

У блок потреб входять наступні компоненти: біологічні та соціальні потрібності, усвідомлення необхідності (зобов'язання – по Левіну «квазипотреба»); у блок внутрішнього фільтру – моральний контроль, оцінка зовнішньої ситуації, оцінка своїх власних можливостей (знань, вмінь, якостей), віддання переваги (схильності, інтереси, рівень намагань); у цільовий блок – образ предмету, що може задовольнити потребу, упредмечено діяльність (наприклад, пообідати), ціль потреби (наприклад, задовільнити голод). Усі ці компоненти мотиву можуть проявлятися у свідомості людини у вербалізованій чи в образній формі, при чому не всі одразу. У кожному конкретному випадку у кожному блоці може бути взятий один із компонентів. Структура кожного мотиву (ґрунтування діяльності) будується із сполучення тих компонентів, як цеглинки, дозволяють побудувати будинок, що іменується мотивом. Образ такого «будинку» закладається людиною у пам'ять та зберігається не тільки у момент здійснення, але й після їх завершення. Тому про мотив можна судити й ретроспективно.

Визначити силу мотиву намагалися різні науковці. Джуліан Роттер визначає її, як потенціал поведінки, та пропонує розрахувати за наступною формулою [43; 72]:

$$BP_{XSiRa} = [\, fE_{XRoSi} \& RV_{uiS}] \qquad (1.2.)$$

Де, $BP_{X\ SiRa}$ – поведінковий потенціал, пов'язаний із формою поведінки в ситуації , яка розрахована на досягнення мети, Ra;

Ra – ситуація, в якій перебуває людина у даний момент часу;

X – співпадає потребі;

E_X – очікування того, що дана поведінка призведе до очікуваної мети;

RV – цінність досягненя мети для людини R_a в ситуації;

& – знак обовязкового поєднання.

Очікування, по Дж. Роттеру, пов'язано із локусом контролю, а саме, зі здатністюлюдини приписувати відповідальність за результати своеї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям та зусиллям (внешний и внутренний локусы контроля) [72].

За Дж. Аткінсоном, сила прагнень людини може бути визначена за допомогою наступної формули [57]:

$$М = П_{ду} х В_{дц} х З_{дц}. \quad (1.3.)$$

где М – сила мотивації (намагання);

$П_{ду}$— сила мотиву досягнення успіху як особистісна властивість, (диспозиція);

В —субєктивно оцінювана вирогідність досягнення поставленої мети;

З – особистісне значення досягнення мети для людини.

Вираженість П, В и З у сукупності і визгачає силу мотива.

Для вимірювання сили мотиву пропонується два шляхи: вимір ступеня нестатку та вимірювання ступеня впливу мотиву на ефективність діяльності [72].

Перший показник, вимір ступеня нестатку, що за своєю суттю, вимірює силу потреби, неодноразово використовувався у дослідах над тваринами. Критерієм слугувала швидкість із якою тварина рушила до їжі. Наприклад, в одному експерименті тварин привчали знаходити годівницю із їжею у складному лабіринті. У випадку, коли тварини голодували дві доби, швидкість пошуку годівниці була більшою, аніж, при голодуванні упродовж однієї доби. У інший раз усі тварини голодували однаковий час. Було виявлено, що швидкість руху в них збільшується по мірі приближення до годівниці. Звідси, можна припустити, що сильніше становиться і мотив. Цю закономірність називаюьб градієнтом цілі.

Надзвичайно цікавим феноменом є так звана «боротьба мотивів». У процесі своєї діяльності людина може опинятися перед вибором: здійснювати певну дію чи ні, тобто переживати внутрішній мотиваційний конфлікт типу «прагнення-запобігання». У іншій ситуації людина розуміє, що діяти треба, але не знає, як. Цій ситуації відповідає внутрішній мотиваційний конфлікт типу «прагнення-прагнення». Якщо при першому типі конфлікту обрана дія здається більш привабливою, то при другому типі – існує страх, що обране в решт у решті дія буде не такою привабливою, як

здавалося на початку. Найважчий внутрішній мотиваційний конфлікт виникає, якщо треба обрати із двох непривабливих варіантів («запобігання-запобігання»). Коли вибір зроблено, одразу виникає стан когнітивного дисонансу, прагнення виправдати свій вибір. Звичним способом такого виправдання являється переоцінка альтернативи вибору: підкреслення позитивних рис обраного об'єкта (або способу) задоволення потреби і негативних рис альтернативного об'єкта (або способу).

Мотивація, як психічне явище, у теперішній час, інтерпретується по-різному, де усі визначення мотивації можна віднести до двох напрямків. Перший розглядає мотивацію зі структурних позицій, як сукупність факторів та мотивів. «Поняття мотивації у людини за загальним визнанням включає себе усі види спонук: мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, потяги, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали, тощо» [15].

Інший напрямок визначає мотивацію, як динамічне утворення, як процес, механізм: «Мотивація – це опосередкована процесом її відбиття суб'єктивна детермінація поведінки людини світом. Через свою мотивацію людина вплетена у контекст діяльності».

Однак у обох випадках, мотиваціях у авторів виступає, як друге по відношенню до мотиву явище. Більш того, у другому випадку мотивація виступає як засіб або механізм реалізації мотивів: виникла ситуація, що дозволяє реалізувати мотив, з'являється і мотивація.

Автори пропонують розглядати мотивацію, як динамічний процес формування мотиву (як ґрунтування вчинку).

Мотивацію прийнято поділяти на екстраверсивну та інтреварсивну. Це питання дуже добре освітлено у зарубіжній науці. Екстреварсивна мотивація зумовлена зовнішніми причинами та підкріпленнями, а інтреварсивна пов'язана із особистісними диспозиціями: потребами, інтересами, бажаннями, схильностями.

Зовнішня мотивація заснована на заохоченнях, покараннях та інших видах стимуляції, які або спрямовують, або гальмують поведінку людини. У

разі зовнішньої мотивації чинники, що регулюють поведінку, не залежать від внутрішнього «я» особистості.

Внутрішня мотивація сприяє одержанню задоволення від роботи, викликає інтерес, радісне збудження, підвищує самоповагу особистості. «Люди поринають у діяльність заради неї самої, а не для досягнення яких-небудь зовнішніх нагород. Така діяльність є самоціллю, а не засобом для досягнення іншої мети».

Таким чином, аналіз структури мотивації та психологічних механізмів мотиваційного процесу дозволяє зробити висновок, що мотивація є складною, багаторівневою і динамічною системою, яка забезпечує виникнення, спрямування та регуляцію діяльності особистості. Незважаючи на різноманітність теоретичних підходів до тлумачення мотивації, більшість дослідників сходяться на тому, що її центральним елементом виступає мотив як інтегративне психологічне утворення, що поєднує потребову основу, смислове опосередкування та цільову спрямованість поведінки.

Розгляд мотиву як процесуального утворення дає змогу простежити послідовність його формування – від актуалізації потреби через стадію внутрішньої оцінки й відбору спонукань до усвідомленого формування мети. Виділення таких структурних блоків, як блок потрібності, «внутрішній фільтр» і цільовий блок, дозволяє глибше зрозуміти механізми переходу від внутрішніх спонукань до конкретних форм активності та пояснити індивідуальні відмінності у мотиваційній регуляції поведінки.

Отже, мотиваційний процес не зводиться до простого реагування на потреби, а формується під впливом особистісних смислів, соціального досвіду, ціннісних орієнтацій та усвідомлення власних можливостей. Саме така структурно-динамічна організація мотивації створює підґрунтя для подальшого аналізу мотивації досягнення як особливого виду мотивації діяльності та для дослідження її взаємозв’язку з локусом контролю в умовах професійної нестабільності.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ТА ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ

2.1 Мотивація досягнення: сутність поняття, структура та психологічні передумови формування

У сучасній психологічній науці проблема мотивації досягнення та локусу контролю посідає одне з ключових місць у дослідженні особистісних детермінант діяльності, успішності та професійної реалізації людини. В умовах соціально-економічної нестабільності, зростання невизначеності та підвищених вимог до ефективності праці особливої актуальності набуває питання внутрішніх психологічних ресурсів, що забезпечують активність, відповідальність і здатність досягати поставлених цілей.

Мотивація досягнення та локус контролю виступають важливими регуляторами поведінки особистості, визначаючи її готовність брати на себе відповідальність за результати діяльності, долати труднощі та зберігати цілеспрямованість у складних умовах. Теоретичний аналіз їх взаємозв'язку дозволяє глибше зрозуміти механізми формування професійної активності, суб'єктивного контролю та стійкості до зовнішніх викликів. Саме тому даний розділ присвячений узагальненню наукових підходів до вивчення мотивації досягнення та локусу контролю, а також аналізу їх психологічної взаємозумовленості.

На сучасному етапі розвитку психології проблема мотивації досягнення привертає підвищену увагу дослідників різних наукових напрямів. Такий інтерес зумовлений прагненням суспільства зрозуміти, які психологічні чинники визначають здатність особистості досягати високих результатів у професійній, навчальній, спортивній та інших видах діяльності. Саме особистості з вираженою мотивацією досягнення найчастіше демонструють

наполегливість, ініціативність, високу працездатність і готовність до подолання труднощів на шляху до поставлених цілей.

Одним із перших дослідників, який звернув увагу на внутрішню потребу людини у досягненні результативності, був Р. Уайт [43]. Для позначення цього феномену він увів поняття «мотивація ефективності», підкреслюючи, що людина прагне не лише до зовнішнього успіху, а й до переживання власної компетентності. На думку вченого, особистість із високою мотивацією ефективності відчуває внутрішню потребу бути здатною, вправною та результативною, а досягнення успіху супроводжується позитивними емоційними переживаннями – відчуттям задоволення, радості та самоповаги.

Значний внесок у розуміння мотивації досягнення зробив А. Маслоу, який розглядав людину як істоту, що постійно прагне до задоволення своїх потреб і реалізації внутрішнього потенціалу [67]. У його ієрархічній моделі мотивації мотивація досягнення тісно пов’язана з потребою у визнанні та повазі. А. Маслоу підкреслював, що майже кожна людина потребує стабільної та позитивної оцінки власних досягнень, як з боку соціального оточення, так і з боку самої себе. Потреба у визнанні, на його думку, включає прагнення до компетентності, досягнення, престижу, соціального статусу та самоповаги, що безпосередньо стимулює активність і цілеспрямовану поведінку [67].

Таким чином, мотивація досягнення може бути визначена як відносно стійка система внутрішніх спонукань, що зумовлює прагнення особистості до успіху, високих результатів і самореалізації. Вона формується під впливом як індивідуально-психологічних характеристик, так і соціальних умов розвитку, набуваючи особливої значущості у професійній діяльності в умовах конкуренції та нестабільності. Саме в цьому контексті доцільним є подальший аналіз структурних компонентів мотивації досягнення та її взаємозв’язку з локусом контролю як важливим показником суб’єктивної відповідальності за результати власної діяльності.

У перший клас входять бажання та потяги, пов’язані із поняттям «досягнення». Людині необхідно відчувати власну могутність, адекватність, компетентність, йому потрібне відчуття впевненості, незалежності та свободи. До другого класу А. Маслоу відносить потребу у репутації та престижі (ми визначаємо ці поняття як повага оточуючих), потребу у завоюванні статусу, уваги, визнання, слави [67].

Таким чином мотивація до діяльності, до певних досягнень, статусу, престижу виникає під впливом існуючих потреб людини, які вона прагне задовольнити.

«Необхідно чітко розуміти різницю, – стверджує гуманіст – між самим досягненням та пов’язаним із відчуттям компетентності, між тим, що придбане виключно силою волі, напористістю, відповідальним відношенням до справи, і тим, що прийшло у результаті ваших природних, спонтанних схильностей, що даровано вам природою, конституцією, біологічним призначенням, долею, або, говорячи словами К. Хорні, вашим реальним Я, а не ідеалізованим псевдо-Я» [53].

Х. Хекхаузен визначав мотивацію досягнення як спробу збільшити або зберегти максимально високими здібності людини до усіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності та де виконання подібної діяльності може призвести до успіху чи невдачі [52].

У самій простій формі критерію успішності представляє собою пару протилежностей: успіх-невдача, добре-погано. Частіше за все подібна класифікація використовується тільки на самих ранніх стадіях, оскільки критерій успішності диференціюється, якщо певна взаємодія із середовищем залишається орієнтованим на досягнення на протязі достатньо довгого проміжку часу. Більш того, критерії успішності можуть бути орієнтовані на задачу (наприклад, рівень майстерності, як результат діяльності), на людину (наприклад, порівняно із попередніми досягненнями) або бути орієнтованими на інших (наприклад, порівняння із досягненнями інших, як у ситуації конкуренції).

Вперше мотив досягнення виявив Г. Мюррей. У своєму переліку психогенних потреб, окрім інших Г. Мюррей виділяв наступні потреби: досягнення, запобігання невдач, неприйняття та аффіліації. Мюррей трактував мотив досягнення, як стійку потребу індивіду добиватися результату у професійній діяльності, як прагнення зробити щось швидко та добре, досягнути рівня у якомусь ділі [68].

Ця потреба носить генералізований характер та проявляється у будь-якій ситуації, незалежно від її конкретного змісту. Зі своїми колегами Макклелланд створив перший стандартизований варіант його вимірювання – Тест тематичної аперцепції (ТАТ). При цьому були виявлені два вида «мотиву досягнення»: прагнення до успіху та прагнення запобігти невдачі, що являються протилежними один до одного. Треба зауважити, що прагнення до успіху та прагнення запобігти невдачі являються тенденціями розпочинати діяльність і діяти певним чином [69].

Д. Макклелланд розглядав мотив як набутий у процесі індивідуального досвіду психологічний конструкт, що має виражене емоційне (афективне) забарвлення та пов’язаний з антиципацією бажаного результату діяльності. На його думку, мотив являє собою своєрідний цільовий стан, який формується внаслідок навчання і закріплюється через повторювані ситуації успіху або неуспіху. Такий стан активізується під впливом різноманітних зовнішніх і внутрішніх стимулів та виступає внутрішнім спонуканням до дії [69].

Важливою характеристикою мотиву у концепції Д. Макклелланда є його здатність ініціювати процес навчання інструментальним реакціям, тобто таким формам поведінки, які забезпечують досягнення поставленої мети. Мотив не лише задає напрям активності, а й сприяє формуванню специфічних стратегій поведінки, необхідних для реалізації цільового стану. Таким чином, мотивація досягнення в цій теорії постає як результат взаємодії емоційного переживання, когнітивної антиципації результату та навченої поведінкової готовності [69].

У межах концепції Д. Макклелланда мотивація досягнення розглядається як відносно стійка індивідуальна характеристика, що визначає прагнення особистості до успіху, вибір складних, але досяжних цілей, а також наполегливість у подоланні перешкод. Саме цей підхід дозволив емпірично досліджувати мотивацію досягнення та встановлювати її зв’язок з ефективністю професійної діяльності, відповідальністю та суб’єктивним контролем над результатами власних дій [69].

Мотив досягнення – це стійко виявлена потреба індивіду добиватися успіху у різноманітних видах діяльності. Для того щоб прояснити природу мотиву досягнення треба звернутися до класифікації Д. Макклелландом мотивів на природні на придбані. Природними науковець називає такі мотиви, що розвиваються на основі стимульних подразників та відповідною їм поведінкою. Тобто мова йде про вроджений зв'язок між стимульним подразником та афективною реакцією, викликаючи у середньому мозку імпульс до певних дій (їх реальна реалізація залежить ще від декількох факторів – головним чином від наявності їжі, якщо мова йде про дослідження виникнення мотиву як голод). На рис. 2.1. показано як із природного мотиву голоду виникає придбаний мотив прийняття їжі.

Природній мотив А

А. Вроджений зв'язок Емоційне збудження

Стимульний подразник: → Латеральний гіпоталамус → Імпульс до дії
Низька концентрація Виникає готовність до
Сахару у крові прийняття їжі
Якщо їжа недосяжна – негативні емоції;
Якщо їжа досяжна – полегшення.

Б. Придбаний мотив полегшення страждання за допомогою їжі.

Рисунок 2.1 – Механізм розвитку мотиву прийняття їжі із природного мотиву

Д. Макклелланд вважав, що мотив досягнення виникає наступним чином: виникає стимульний подразник – невеликі відхилення від звичного перебігу подій, релевантні їм емоції – інтерес, здивування, тоді підсумковою дією являється дослідницька поведінка, підсумковим переживанням при цьому буде помірна різноманітність [69]. Саме з нею пов'язаний мотив досягнення.

По мірі звикання до «старих» стимулів організм намагається віднайти для себе нові стимули. Таким чином, у даному випадку поведінка запускається тією ж емоцією (задоволення від помірного різноманіття стимулів), яка представляє ціль підсумкової дії. Приблизно у результаті подібного отримання досвіду й розвивається мотив досягнення.

Деякі дослідники намагалися знайти джерела мотивації досягнення у перших роках життя дитини. Хеххаузен, спостерігаючи, за успіхами та невдачами дітей, при вирішенні задач, дійшов висновку, що мотивація досягнення починає проявлятися у 3-3,5 роки, коли успіх чи невдача у виконанні завдання дитиною доставляють задоволення чи невдоволення, не у зв’язку із результатом, а із вмінням чи його відсутністю [52; 62]. Дитина ще раніше починає усвідомлювати успішність своєї діяльності, у 1,5-2,5 роки. Він гадав, що ціль певного досягнення виникає із повторюваного досвіду дитина, яка виявляє власну здатність робити те, що раніше вона не могла. Верофф виявив, що поняття досягнення, у порівнянні із тим що можуть робити інші діти з’являється дещо пізніше, а також і те, що це поняття та відчуття задоволення від успішної діяльності згодом остаточно інтегрується у показник потреби у досягненні, що виміряється розумовими процесами та збільшується у процесі дорослішання – від дитячого садку до шостого класу [62].

Мотив запобігання невдачі є протилежним мотиву досягання, він викликаний усвідомленням можливих неприємностей, незручностей, покарань, що можуть мати місце в разі невиконання діяльності. Страх перед можливими неприємностями чи покаранням і намагання цього уникнути –

ось що спонукає до дії під впливом мотиву запобігання невдач. Форми негативних санкцій можуть бути різноманітними: вербальне (словесне) покарання (осуд, зауваження тощо); матеріальні санкції (позбавлення привілеїв, штрафи); соціальна ізоляція (зневага з боку оточення, ігнорування, неприйняття групою); фізичне покарання. Якщо, людина аналізуючи ситуацію та прогнозуючи її можливий розвиток керується мотивом запобігання, вона може бути необ'єктивною, поводити себе невпевнено, її діяльність може часто закінчуватися невдачею.

Д. Макклелланд, вважає що джерелом цього мотиву є зовнішня по відношенню людини у дитинстві сила. Наприклад: мати, яка ставить перед дитиною високі стандарти досягнення, але виказує сумнів у його можливостях [69].

Поведінка людей, замотивованих на досягання успіху та запобігання невдач розрізняється наступним чином. Люди. Що мають високу мотивацію досягнення зазвичай ставлять перед собою у діяльності деяку позитивну ціль, досягнення якої може бути розцінене як успіх. Вони проявляють прагнення будь-що досягти успіхів у своєї діяльності, шукають таку діяльність, обирають засоби та віддають перевагу діям, направленим на досягнення поставленої мети. Беручись за будь-яку роботу, вони обов'язково розраховують на досягнення успіху та впевнені у цьому. Вони розраховують отримати схвалення за діяльність, направлену на досягнення мети, та відчувають позитивні емоції у зв'язку із своєю діяльністю. Крім того, для них характерна повна мобілізація усіх своїх ресурсів та зосередження уваги на досягнення поставленої мети.

Інакше поводять себе люди, мотивовані на запобігання невдач. Головна ціль у їх діяльності полягає не у тому, щоб досягти успіху, а у тому, щоб запобігти невдачі. Така людина проявляє невпевненість у собі, не вірить у можливість досягти успіху, боїться критики. Робота, особливо та, яка пов'язана із можливістю зазнати невдачу, викликає у них негативні емоційні переживання, не відчуває задоволення від діяльності, тяготиться нею. У

результаті дуже часто така людина опиняється не переможцем, а переможеним, в цілому – життєвим невдахою.

Індивіди орієнтовані на досягнення успіху зазвичай правильніше оцінюють свої можливості, успіхи та невдачі, обирають для себе професії, що відповідають їхнім знанням, здібностям, навикам. Люди, орієнтовані на невдачі, характеризуються неадекватністю професіонального самовизначення. Вони часто ігнорують інформацію про свої здібності, мають завищену або занижену самооцінку, нереалістичний рівень домагань.

Люди, замотивовані на досягнення, проявляють більшу наполегливість у досягненні поставлених цілей. Вони інакше поводять себе, коли отримують надлегку або надскладну задачу. Вони віддадуть перевагу задачі середньої складності або трохи вищої складності, люди, що запобігають невдач, скоріш за все, оберуть або надлегку, або надскладну задачу. Для людини, що має яскраво виражений мотив досягнення, інтерес до задачі, після незначної невдачі, зростає, на відміну від людини, що має протилежний мотив.

У межах сучасних психологічних підходів мотиваційний процес розглядається як поетапна система регуляції діяльності, що включає низку взаємопов’язаних структурних компонентів, кожен з яких виконує специфічні функції. Передусім виділяють мотивацію актуалізації, яка забезпечує виникнення спонукання до дії та ініціацію діяльності. На цьому етапі відбувається актуалізація потреби або мотиву, що створює внутрішню готовність особистості до активності.

Наступним компонентом є мотивація селекції, що пов’язана з процесами вибору цілі та адекватних засобів її досягнення. Саме на цій стадії здійснюється усвідомлений або частково усвідомлений відбір можливих напрямів діяльності з урахуванням індивідуальних можливостей, очікуваних результатів і значущості мети. Мотивація реалізації відповідає за регуляцію виконання дій, підтримання активності та контроль за перебігом досягнення поставленої мети. Вона забезпечує наполегливість, подолання перешкод і корекцію поведінки відповідно до змін умов діяльності.

Завершальним етапом мотиваційного процесу є мотивація постреалізації, яка включає процеси оцінювання досягнутого результату, припинення діяльності або її трансформацію шляхом переходу до нової дії чи нової мети. Саме на цій стадії формується досвід успіху або неуспіху, який у подальшому впливає на розвиток мотиваційної сфери особистості та рівень її мотивації досягнення [69].

Таким чином, мотиваційна регуляція діяльності постає як цілісний, динамічний процес, що охоплює ініціацію, вибір, реалізацію та завершення діяльності. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти психологічну природу мотивації досягнення та створює теоретичне підґрунтя для аналізу її взаємозв'язку з локусом контролю, особливо в умовах професійної нестабільності та підвищених вимог до особистісної відповідальності.

2.2 Психологічні та соціально-організаційні чинники мотивації досягнення

Мотивація досягнення формується і реалізується не ізольовано, а в системі багаторівневих взаємодій особистості з соціальним середовищем, професійним контекстом та організаційною структурою діяльності. У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, зростання вимог до ефективності праці та індивідуальної відповідальності особливої значущості набуває аналіз чинників, що сприяють розвитку або, навпаки, гальмуванню мотивації досягнення. Саме поєднання психологічних і соціально-організаційних детермінант визначає спрямованість активності працівника, його готовність приймати виклики та прагнення до професійного успіху.

Формування мотивації досягнення, зокрема обох її основних тенденцій – мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення (запобігання) невдач, різні науковці пояснюють впливом комплексу взаємопов'язаних факторів. До таких чинників належать соціокультурне середовище, особливості соціалізації, життєвий і професійний досвід особистості, рівень домагань,

схильність до ризику, сформованість вольових якостей, а також характер соціальних очікувань і організаційних вимог. Взаємодія цих факторів зумовлює індивідуальні відмінності у спрямованості мотивації, виборі цілей і стратегій поведінки в ситуаціях досягнення.

У подальшому аналізі особлива увага приділятиметься психологічним характеристикам особистості та соціально-організаційним умовам діяльності як ключовим чинникам, що визначають рівень і спрямованість мотивації досягнення в умовах професійної нестабільності.

Згідно з теорією каузальних атрибуцій Б. Вайнера, на мотивацію досягнення впливають три параметри: локус, стабільність впливу факторів, контроль над ситуацією [70]. Так, людина оцінюючи свої досягнення може приписувати їх зовнішнім факторам (Задача виявилася легкою; допоміг викладач) або внутрішнім (Я добре підготувався). І зовнішні, і внутрішні фактори можуть бути стабільними (допомога викладача; відповідальне відношення до навчання) або нестабільними (дістався легкий тест, добре засвоїв тему заняття). Попередні чотири фактори перебувають під контролем особистості (працездатність, власні зусилля, типова допомога викладача, допомога друзів) або знаходяться поза зоною контролю (здібності, стрес, легкість завдання, випадок) [70].

А. Бандура створив теорію самоефективності. Він приділяв увагу такому фактору, як оцінка індивідом власних можливостей. Під самоефективністю розуміють впевненість людини здійснювати певну діяльність, що направлена на досягнення успіху. Згідно з результатами досліджень науковця люди з високою самоефективністю мають високий рівень самоповаги, краще навчаються, більш наполегливі, менш тривожні та менш схильні до депресії. Чим вища самоефективність людини, тим яскравіше в неї виражена мотивація досягнення. Для низької самоефективності характерні зворотні показники [5; 68].

М. Селігман вважав, що життєвий досвід має надзвичайний вплив на мотивацію людини [46]. Він пояснював відсутність мотивації досягнення за

допомогою феномена «вивченої безпомічності». Коли людина довгий час зазнає невдач, як результат в її поведінці у майбутньому може спостерігатися паралізація волі, апатія, сумирна пасивність. Людина вважає, що вона не зможе досягти ніяких успіхів та демонструє зникнення бажання робити будь-що задля покращення ситуації. М. Селігман вважав, що при демонстрації вивченої безпомічності людина не здатна діяти, навчатися та має певні емоційні проблеми [46].

Х. Хекхаузен наполягав, що велике значення на формування мотивації досягнення оказує соціокультурне середовище. Мотивована на досягнення поведінка дітей позитивно корелює із рівнем освіти батьків, особливо балетка. Взаємозв'язок становиться помітним із дорослішанням дітей, це легко пояснюється ти, що рівень освіти батьків проявляється у змісті повсякденного життя, пов'язаним із досягненням, у її соціокультурному контексті, а на основі цього дитина вбирає у себе, запам'ятовує та розвиває власні ціннісні установки [52].

Кемерон та Сторм, у своєму дослідженні виявили, що діти із більш низького соціального класу виконують завдання на навчання, так же добре, як і їх однолітки, представники середнього класу, тільки якщо їм надавалося матеріальне підкріплення (цукерки). Діти із середнього класу реагували з більшою готовністю просто на інструкцію виконувати завдання [62].

Ще одним надзвичайно важливим фактором, що впливає на мотивацію досягнення являється рівень домагань. Рівень домагань – це прагнення індивіду до цілі такої складності, яка на його думку відповідає здібностям індивіду. Рівень домагань, як психологічна характеристика особистості, вперше був експериментально вивчений у двадцятих роках двадцятого сторіччя німецьким психологом К. Хоппе, під керівництвом К. Левіна. Зв'язок рівня домагань із мотивацією досягнення встановлено був доведений дослідженнями багатьох вчених: Мартиром, Кларком, Махоні, Фівером.

Рівень домагань не завжди відповідає об'єктивній оцінці здібностей людини, може бути заниженим або завищеним. Рівень домагань відноситься

до досягнень у окремих областях діяльності, наприклад, у спорті, бізнесі, навчанні. Також він відноситься й до людських стосунків, наприклад, прагнення зайняти позицію лідера у колективі, керівну посаду у організації.

Х. Хекхаузен вважав , що дуже близьким до рівня домагань є схильність до ризику, але це не одне й те саме. Модель вибору ризику була створена Дж. Аткінсоном. Вона описує привабливість вибору задачі певної складності, тобто її результуючу тенденцію вирішувати конкретну задачу. Результуюча тенденція знаходиться за наступною формулою [52]:

Результуюча тенденція = Тенденція успеху + (2.1.)

+ Тенденція запобігання невдачі = (Сподів. на усп. х Прив. дос. усп. х

х Суб. вір. усп.) + (Страх. невд. х Прив. зап. невд. х Суб. вір. неуд.)

Де, Сподів. на усп. – сподівання на успіх;

Прив. дос. усп. – привабливість досягнення успіху;

Суб. вір. усп. – суб'єктивна вірогідність успіху;

Страх. невд. – страх невдачі;

Прив. зап. невд. – привабливість запобігання невдачі;

Суб. вір. неуд. – суб'єктивна вірогідність неудачі.

«Сподівання на усіх», «Страх невдачі» – це особистісні диспозиції;

«Привабливість досягнення успіху» та «Привабливість запобігання невдачі» – ситуаційні детермінанти, що безпосередньо пов'язані із «Суб'єктивною вірогідністю успіху» та із «Суб'єктивною вірогідністю невдачі».

Згідно Дж. Аткінсону привабливість успіху у вирішенні задач буде тим сильніше, чим нижче суб'єктивна вірогідність успіху, і навпаки для привабливості запобігання невдач. Заради простоти приймається, що існує відношення взаємодоповнюваності між привабливістю досягнення успіху та суб'єктивною доступністю задач (чим менш доступна задача, тим більше задоволення отримує людина, що має тенденцію до успіху). Також для спрощення приймається, що суб'єктивна вірогідність розв'язання цієї задачі у додатку із суб'єктивною вірогідністю невдачі (рівень складності задачі за суб'єктивною думкою) дають одиницю [57].

Але на практиці, замість передбаченого моделлю середнього рівня досяжності (вірогідність вирішення задачі, p = 0,5), піддослідні, за мотивовані успіхом, віддавали перевагу задачам, вірогідність рішення яких знаходилося у інтервалі (0,3 < p > 0,4). Він звертає увагу на те, що, по-перше, Дж. Аткінсон не розрізняв суб'єктивну та об'єктивну вірогідність досягнення успіху. А по-друге, це може бути пов'язане із вибором ступеня ризику з урахуванням випадковості результатів. Дж. Аткінсон із колегами виявив, що високо мотивовані люди частіше віддають перевагу помірному ризику у уявних іграх, заснованих на випадковості у порівнянні із піддослідними, що намагаються запобігати області середнього ризику [57].

Таким чином, аналіз теоретичних положень Дж. Аткінсона та подальших наукових інтерпретацій його моделі дозволяє дійти висновку, що мотивація досягнення визначається складною взаємодією когнітивних і емоційних чинників, зокрема очікувань успіху, суб'єктивної оцінки складності завдання та привабливості можливого результату. Привабливість досягнення успіху зростає зі зменшенням суб'єктивної ймовірності успіху, тоді як мотивація уникнення невдачі посилюється за умов зростання очікуваного ризику та загрози негативного результату. Це свідчить про принципову відмінність у мотиваційній спрямованості осіб, орієнтованих на досягнення, та осіб, схильних до уникнення невдач.

Водночас емпіричні дані засвідчують, що реальна поведінка суб'єктів не завжди повністю відповідає теоретично прогнозованому вибору завдань середнього рівня складності. Як показують дослідження, особи з високою мотивацією досягнення надають перевагу завданням із помірно підвищеним рівнем ризику, що пояснюється феноменом зміщення вибору. Згідно з його трактуванням, вибір завдання визначається не лише об'єктивною або суб'єктивною ймовірністю успіху, а й індивідуальними установками щодо ризику, а також урахуванням випадковості результатів діяльності.

Отже, мотивація досягнення формується під впливом як психологічних характеристик особистості, так і соціально-організаційних умов діяльності,

що визначають допустимий рівень ризику, відповідальності та очікуваних наслідків. У цьому контексті мотивація досягнення постає не як статичне утворення, а як динамічний регулятор поведінки, чутливий до суб'єктивної оцінки ситуації, рівня невизначеності та соціальних очікувань. Саме така багатофакторна природа мотивації досягнення створює підґрунтя для подальшого аналізу її взаємозв'язку з локусом контролю як показником суб'єктивної відповідальності за результати власної діяльності в умовах професійної нестабільності.

2.3 Локус контролю як індивідуально-психологічна характеристика суб'єктивного контролю особистості

Розгляд мотивації досягнення як динамічної системи, що регулює вибір цілей, рівень зусиль і ставлення до ризику, неминуче виводить дослідження на проблему суб'єктивної відповідальності особистості за результати власної діяльності. Саме у цьому контексті особливого значення набуває поняття локусу контролю, яке відображає індивідуально-психологічні особливості інтерпретації причин успіхів і невдач, а також уявлення людини про міру власного впливу на події життя.

Локус контролю виступає важливою когнітивно-мотиваційною характеристикою, що визначає спосіб осмислення результатів діяльності та формування поведінкових стратегій у ситуаціях досягнення або ризику. Якщо мотивація досягнення відповідає на запитання «чого прагне особистість» і «наскільки вона готова докладати зусиль», то локус контролю пояснює, «кому або чому приписується відповідальність за досягнутий результат». Таким чином, ці два феномени перебувають у тісному функціональному взаємозв'язку та взаємно підсилюють або, навпаки, послаблюють один одного.

У науковій психології локус контролю традиційно розглядається як відносно стійка особистісна установка, що формується у процесі соціалізації

та життєвого досвіду і визначає схильність особистості приписувати події власним зусиллям (інтернальний локус контролю) або зовнішнім обставинам, випадку, впливу інших людей (екстернальний локус контролю). У професійній діяльності, особливо в умовах нестабільності, ця характеристика набуває особливої ваги, оскільки безпосередньо впливає на рівень відповідальності, ініціативність, стійкість до невдач і готовність досягати поставлених цілей.

Отже, аналіз локусу контролю як індивідуально-психологічної характеристики суб'єктивного контролю особистості є логічним продовженням теоретичного осмислення мотивації досягнення та необхідною умовою для розуміння механізмів регуляції поведінки у професійній діяльності в умовах невизначеності та соціально-економічної нестабільності.

Термін «локус контролю» ввів американський персонолог Джуліан Роттер у рамках теорії соціального научення, головною метою якої є завбачити поведінку людини у різноманітних ситуаціях. Дж. Роттер відкидав концепцію класичного біхевіоризму, згідно з якою поведінка формується безпосередніми підкріпленнями, безумовно виникаючими у навколишньому середовищі, та вважав, що основними факторами, які визначають характер діяльності людини, являються її сподівання щодо майбутнього. У основі теорії соціального навчення можна виділити наступні припущення [72].

По-перше, люди взаємодіють зі значимим для них середовищем. Реакція людини на події залежить від значення чи важності, що приписуються цим подіям. Вчений вважав, що людська поведінка виникає із взаємодії факторів зовнішнього середовища та особистих характеристик.

По-друге, особистість являється стійким утворенням, однак її властивості можна змінювати до тих пір , доки людина здатна вчитися.

По-третє, не зважаючи на те, що нагромадження попередніх вражень придає особистості деяку стабільність, людина завжди підвладна змінам через нові враження. Вона навчається на минулому досвіді, але він не є

абсолютною константою,а змінюється завдяки впливу нових вражень, які діють на сприйняття у кожний даний момент.

По-четверте, людську поведінку найвірніше можна пояснити сподіваннями та очікуваннями людей, що їх дії наблизять до поставленої мети, аніж формуванням завдяки безпосередньому підкріпленню, як це трактує класичний біхевіоризм.

По-п’яте, прогнозуючи свою діяльність, людина здатна оцінити наскільки її дії наблизять до бажаної цілі. Таким чином, людина здатна передбачати події.

Дж. Роттер був впевнений, що для того, щоб передбачення поведінки людини у конкретній ситуації базується на знаннях про чотири основні конструкти: потенціалі поведінки, сподіваннях, цінності підкріплення та психологічній ситуації [72].

Психологічна ситуація представляє собою складну структуру сигналів, які особистість отримує у певний проміжок часу. Джуліан Роттер визначає психологічну ситуацію, як складний набір взаємовпливаючих стимулів, що діють на особистість на протязі певного проміжку часу. Фактично, це та частина внутрішнього та зовнішнього світу, яка сприймається людиною. Вона не рівнозначна зовнішнім стимулам, хоча події фізичного середовища, зазвичай, важливі для психологічної ситуації. Вчений підкреслює, що якщо деякі обставини зовнішнього світу сприймаються людиною певним чином, то для нього ситуація буде саме такою, якою він її сприймає, незалежно від того, наскільки дивним здається трактування оточуючим. Кожна ситуація сприймається людиною суб’єктивно [72].

Цінність підкріплення – це віддавання переваги людиною певному підкріпленню. Науковець давав таке визначення цьому терміну: цінність підкріплення являє собою ступінь, з якою ми при рівній вірогідності отримання надаємо перевагу одному підкріпленню перед іншим. Використовуючи цю концепцію, він стверджує, що люди розрізняються між собою оцінкою важливості тієї чи іншої діяльності та її результатів.

Цінність підкріплення базується на минулому досвіді особистості, та не залежить від конструкту очікування.

Визначаючи цінність підкріплення важливо зазначити, чи являється воно зовнішнім чи внутрішнім. Зовнішні підкріплення представляють собою події, умови або дії, які оцінюються соціальним та культурним оточенням людини. Саме з точки зори соціуму певна подія може бути цінним негативним чи позитивним підкріпленням. З іншої сторони, власне сприйняття також впливає на надання певній події негативного чи позивного сенсу. Цей тип підкріплення Дж. Роттер називав внутрішнім. Внутрішнє та зовнішнє підкріплення можуть знаходитися у гармонії, тобто співпадати, а можуть знаходитися у тотальному протиріччі, що може викликати внутрішній конфлікт.

Існують ще два фактори, що впливають на цінність підкріплення: припускає мий вплив на майбутні підкріплення та спів падання підкріплення та потреб людини. Емпіричний закон впливу Дж. Роттера стверджує, що найбільш сильні підкріплення людина отримує тоді, коли її поведінка просуває її за напрямком до поставленої цілі. Оскільки люди можуть використовувати розумові здібності для того, щоб прогнозувати перебіг подій, які ведуть до поставленої мети, то кінцева мета вносить вклад у цінність підкріплення для кожної події у перебігу [72].

Практично неможливо уявити собі ситуацію, у якій у даний момент часу у людини було лише одне підкріплення. Зазвичай, існує ланцюжок підкріплень, де одне підкріплення з’являється залежно від пов’язаних з ним майбутніх підкріплень.

Також треба зауважити, що при рівних умовах потреби чи цілі, найбільш бажані ті, що мають більшу цінність підкріплення.

Поведінковий потенціал відноситься до вірогідності реалізації даної поведінки у конкретній ситуації. Концепція поведінки Роттера включає у себе фактично усі види людської активності у відповідь на ситуацію-стимул, які модна певним чином виявити та вимірити. Сюди відносяться крики, сміх,

бійка, плач та т.і. Планування, аналізування, навчання, логічне обґрунтування та зволікання оцінюються подібним чином. Дж. Роттер стверджував, що поведінка складається «із моторних реакцій, пізнання, вербальної поведінки, емоціональної реакції та т.і.» [72].

Вірогідність певної поведінки у певній ситуації і буде потенціалом поведінки. У кожній психологічній ситуації існує декілька поведінкових потенціалів різної сили. У процесі діяльності людина обирає з декількох варіантів поведінки той самий, який здається їй найбільш доречним, тобто, потенціал цього варіанта поведінки був вище, ніж у інших.

Для того, щоб передбачити поведінку людини у певній ситуації Дж. Роттер пропонує використовувати наступну формулу: Потенціал поведінки = очікування + цінність підкріплення.

Очікування, згідно з теорією Дж. Роттера, відноситься до суб'єктивної вірогідності того, що певне підкріплення буде мати місце у результаті специфічної поведінки [72].

Очікування – це думка людини про те, який результат діяльності буде мати місце у ході певних дій з його сторони. З точки зору вченого, величина сили очікування може варіювати від 0 % до 100 %, і в цілому заснована на попередньому досвід у такій же чи подібній ситуації. Якщо у минулому людина отримувала підкріплення, вона, найвірогідніше, повторить свою поведінку; таким чином, очікування може призвести до постійних форм поведінки, незалежно від часу та ситуації. Якщо ж, людина стикається з якоюсь ситуацією уперше, то очікування буде базуватися на минулому досвіді.

Дж. Роттер розробив спеціальну класифікацію, згідно із якою очікування поділяється на два типи [72]:

- Специфічні очікування – це очікування, специфічні для однієї конкретної ситуації.
- Генералізовані (узагальнені) очікування – очікування, що застосовуються до ряду ситуацій. Вони утворюються виходячи із минулого

досвіду та подібних реакцій та засновані на переконанні, що за певними діями слідує позитивне підкріплення. До генералізованих очікувань відноситься інтернально – екстернальний локус контролю.

Локус контролю являється одним із центральних понять у теорії соціального навчання Дж. Роттера [72]. Локус контролю – це узагальнені очікування людини відносно того, у якому ступені підкріплення залежать від його власної поведінки (інтернальний локус), а в якої – контролюється зовнішніми силами (екстернальний локус контролю).

Люди, що демонструють високий рівень внутрішнього контролю, інакше кажучи, ті, що мають інтернальний локус контролю, зазвичай впевнені, що джерело управління їхнім життям знаходиться усередині них, і що у більшості випадках вони здатні вплинути на ситуацію. У протилежність ним, люди з екстернальним локусом контролю вважають, що їх доля залежить від зовнішніх сил, від талану, фортуни, інших людей, економічної ситуації та т.і.

Дж. Роттер зазначав, що екстернали та інтернали не є «типами», і їх не можна розглядати як риси особистості у сенсі індивідуальних відмінностей, оскільки кожний з них має не тільки характеристики своєї категорії, але й і іншої (у незначному розмірі). Даний конструкт слід розглядати як континуум, маючий на одному кінці виражену «інтернальність», а на іншому – «екстернальність». Вчений наполягав, що найбільш здоровим та бажаним являється рівень, приблизно середній між двома крайніми значеннями з невеликим нахилом у бік внутрішнього контролю.

Значним досягненням Дж. Роттера у вивченні локусу контролю стало створення шкали внутрішнього та зовнішнього контролю (Internal – External Control Scale), призначений для визначення, у якому ступені люди усвідомлюють зв'язок між власними діями та їх наслідками у навколишньому світі. Дослідження, засновані на роттерівській шкалі I-E, показують, що екстернали та інтернали відрізняються не тільки за своїми переконаннями відносно того, де знаходиться джерело контролю їх поведінки. Одне з

ключових відмінностей, відрізняючи екстерналів та інтерналів – це способи, якими вони шукають інформацію про оточення [72].

У деяких дослідженнях було показано, що інтернали с більшою вірогідністю, ніж екстернали, будуть активно шукати інформацію про можливі проблеми зі здоров'ям. Інтернали також у більшому ступені, ніж екстернали, уживають заходів, щоб зберегти чи поправити своє здоров'я, наприклад кидають палити, починають займатися фізичними вправами та регулярно показуватися лікарю. Пояснення таким послідовним фактам можна віднайти у ранньому сімейному досвіді людей (коли вони були дітьми). Ло, порівнюючи екстерналів та інтерналів, виявив, що останні у більшому ступені заохочувалися батьками стежити за власним здоров'ям – дотримуватися дієти, добре чистити зуби, регулярно відвідувати стоматолога та терапевта. Завдяки цьому ранньому досвіду інтернали, більш ніж екстернали знають про те, що може служити причиною захворювання, і у більшій мірі піклуються про своє здоров'я та благополуччя.

Дослідження також показують, що у людей з екстернальний локусом контролю частіше бувають психологічні проблеми, аніж у людей з інтернальним локусом контролю. Наприклад Фарес повідомлює, що тривога та депресія у екстерналів вище, а самоповага нижче, ніж у екстерналів. Було навіть продемонстровано, що рівень самогубств позитивно корелює ($r = 0,68$) із середнім рівнем екстернальності населення. Так чому ж екстернальність пов'язана із поганою адаптацією? Можна припустити, що це пов'язано із можливостями людини добитися більшого, коли вона вірить у свої сили та у свою здатність самотужки керувати власною долею. Саме це і призводить до кращої адаптації у екстерналів.

Багаточисленні дослідження, також, показують, що екстернали більш підвернені соціальному впливу, ніж інтернали. Дійсно, Фарес виявив, що інтернали не тільки чинять опір сторонньому впливу, але й також, коли постає можливість, намагаються контролювати поведінку інших. Інтерналам зазвичай подобаються люди, якими вони можуть маніпулювати, і не

подобаються ті, на кого вони не здатні вплинути. Мабуть, інтернали, більш впевнені у власній здатності вирішувати проблеми, ніж екстернали, і тому більш незалежні від думок інших.

Р.М. Реан вважає, що навряд правомірно абсолютизувати зв'язок локусу контролю з різними рисами характеру. Загальні тенденції, очевидно, доцільно розглядати лише у якості первісних орієнтирів, принципово допускаючи при цьому специфічні прояви цих тенденцій, включаючи навіть серйозні відхилення у певних випадках. Він наполягає, що інтернальність та екстернальність – це не приватна особиста тенденція, а певний особистісний патерн, цілісна особистісна комбінація [74].

Згідно з дослідженнями Р.М. Реана, інтернальність корелює із соціальною зрілістю та просоціальною поведінкою. У свою чергу, екстернальність пов’язана із недостатньою соціальною зрілістю та асоціальною поведінкою. Інтернали, як вже відмічалося вище, відрізняються більшою терпимістю, цілеспрямованістю, самостійністю, меншої агресивністю, більш доброзичливі до оточуючих (у тому числі, до працівників правоохоронних органів), ніж екстернали [74].

За даними Р.М. Реан, серед молодих деліквентів частка екстерналів складає 84 %, у той час, як до інтерналів відносяться 16 %. У іншому дослідженні, де об’єктом вивчення були молоді люди того ж віку, але вже із чіткою просоціальною орієнтацією, із позитивною шкалою цінностей, було виявлено геть інший розподіл за типами контролю. Картина повторювалася із точністю до навпаки. У групі молодих людей із просоціальною орієнтацією, демонструвавши високий для їх віку рівень соціальної зрілості, інтерналами оказалися 72 %, а екстерналами – лише 4 %. [74].

Отже, характерними рисами інтерналів являються емоціональна стабільність, моральна нормативність, довірливість, багате уявлення, сердечність, комунікабельність та велика сила волі. Працівники, які мають таку локалізацію контролю більш відповідальні, послідовні у досяганні мети, мають схидбність до самоаналізу, незалежні. Вони продуктивні у ситуаціях

прийняття рішення й у ситуаціях, пов’язаних із ризиком, проявляють велику готовність відстрочити хвилинне задоволення за для досягнення чогось віддаленого, але більш цінного.

Екстернали відрізняються підвищеною тривожністю, стурбованістю, меншою терпимістю до інших та підвищена агресивність, конформність, менша популярність, а отже, і менша успішність.

Таким чином, дослідження взаємозв’язку мотивації досягнення та локусу контролю є надзвичайно важливим, оскільки вимоги сучасного світу такі, що будь-яка діяльність, оцінюється з позиції успішності. І практична психологія, і теоретична зацікавлені у тому, щоб віднайти, якомога більше даних про фактори, що позитивно впливають на мотивацію досягнення. Саме тому, відповідь на питання, чи залежить мотивація досягнення від суб’єктивного сприйняття людиною власних можливостей є надзвичайно актуальним.

Багато досліджень (Макклелланд, Хекхаузен, Верофф, Селігман) підтверджують, що людина із мотивацією досягнення скоріш за все буде відрізнятися ініціативністю, спрямованістю, впевненістю, упертістю. Можна припустити, що людина, яка має такі якості притримується активної позиції у житті, отже буде діяти, враховуючи власні сили, та самостійно будувати своє життя. Інтернали вважають, що у житті багато чого залежить безпосередньо від особистості, це також активна позиція у житті.

Отже, узагальнюючи результати проведеного теоретичного аналізу мотивації досягнення та локусу контролю, можна констатувати наявність стійкого психологічного зв’язку між спрямованістю мотиваційної сфери особистості та особливостями її суб’єктивного контролю над подіями власного життя. Дані численних теоретичних і емпіричних досліджень свідчать про те, що особи з вираженим мотивом досягнення успіху демонструють поведінкові та особистісні характеристики, значною мірою подібні до осіб з інтернальним локусом контролю. Для них є типовими впевненість у власних можливостях, переконаність у причинно-наслідковому

зв’язку між зусиллями та результатом діяльності, наполегливість у досягненні поставлених цілей, висока відповідальність за власні рішення та готовність долати труднощі.

Інтернальна орієнтація суб’єктивного контролю у поєднанні з мотивацією досягнення формує активну життєву позицію особистості, сприяє вибору помірно складних завдань, конструктивному ставленню до невдач та використанню їх як джерела досвіду й саморозвитку. У професійній діяльності така комбінація психологічних характеристик забезпечує більшу стійкість до стресових чинників, вищий рівень залученості у діяльність та орієнтацію на результат, що набуває особливої значущості в умовах нестабільності та невизначеності.

Натомість особи з домінуванням мотиву запобігання невдач виявляють низку поведінкових тенденцій, характерних для екстернального локусу контролю. Їм притаманні підвищений рівень тривожності, невпевненість у власних силах, схильність приписувати причини успіхів і невдач зовнішнім обставинам, випадковості або впливу інших людей. Такі індивіди частіше уникають складних або ризикованих завдань, демонструють знижену ініціативність і більшу залежність від зовнішньої оцінки та підтримки, що може негативно позначатися на ефективності діяльності та психологічному благополуччі.

Таким чином, теоретичний аналіз підтверджує, що мотивація досягнення та локус контролю перебувають у тісному функціональному взаємозв’язку і разом формують цілісну систему психологічної регуляції поведінки. Рівень суб’єктивного контролю виступає важливим чинником, який модулює прояви мотивації досягнення, визначає спрямованість активності особистості та характер її реагування на успіхи й невдачі. Це дозволяє розглядати локус контролю не лише як окрему особистісну характеристику, а як один із ключових психологічних механізмів, що опосередковує реалізацію мотивації досягнення у професійній та соціальній діяльності.

Отримані теоретичні узагальнення створюють концептуальне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження взаємозв’язку мотивації досягнення та локусу контролю у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності та обґрунтовують доцільність комплексного підходу до аналізу цих психологічних феноменів.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ТА ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ У ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

3.1. Організація, методи та процедура емпіричного дослідження

З метою перевірки висунутої гіпотези та конкретизації теоретичних положень щодо взаємозв'язку мотивації досягнення та локусу контролю було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення особливостей мотиваційної сфери та суб'єктивного контролю у працівників промислового підприємства. Реалізація емпіричної частини дослідження дозволила не лише поглибити розуміння психологічних детермінант професійної поведінки в умовах нестабільності, а й оцінити практичну значущість теоретичних моделей у реальному організаційному середовищі.

Емпіричне дослідження проводилося на базі промислового підприємства ЗАТ «СДРБСУ». Основними напрямами діяльності організації є монтаж і демонтаж металевих конструкцій, виконання робіт з хімічного захисту, футерування, встановлення та ремонт виробничих трубопроводів, а також надання транспортних послуг. Організаційна структура підприємства включає три основні підрозділи: транспортний цех, будівельний цех та цех з виробництва металевих конструкцій.

Вибірку дослідження склала 31 особа, серед яких 11 респондентів належать до управлінського персоналу, а 20 осіб – до категорії робітників. Вік досліджуваних коливався від 23 до 56 років. Середній вік представників управлінського складу становив 40 років, середній вік робітників – близько 38 років. Така структура вибірки дала змогу проаналізувати особливості мотивації та локусу контролю з урахуванням професійного статусу та специфіки виконуваних функцій.

Емпіричне дослідження взаємозв'язку мотивації досягнення та локусу контролю здійснювалося у три послідовні етапи. На першому етапі вивчалися особливості мотивації досягнення, зокрема її основні тенденції – мотивація досягнення успіху та мотивація запобігання невдачам, а також загальний рівень потреби у досягненнях.

Другий етап був спрямований на дослідження індивідуально-психологічних характеристик працівників, зокрема мотивації афіліації (у тому числі мотивації уникнення відкидання) та локусу контролю, який розглядався у двох вимірах – інтернальному та екстернальному.

На третьому етапі здійснювалася кількісна та якісна обробка отриманих емпіричних даних, а також перевірка висунутої гіпотези, згідно з якою локус контролю виступає значущим чинником формування мотивації досягнення: працівники з інтернальним локусом контролю більшою мірою орієнтовані на досягнення успіху, тоді як екстернали – на запобігання невдачам.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для психологічного аналізу професійної діяльності працівників з позицій ефективності, відповідальності та мотиваційної залученості, а також для розробки рекомендацій щодо підвищення мотивації досягнення та розвитку внутрішнього локусу контролю в умовах організаційної та соціально-економічної нестабільності.

Методологічною основою емпіричного дослідження виступило положення Хекхаузена про те, що у самій простій формі критерію успішності представляє собою пару протилежностей: успіх-невдача, добре-погано. Частіше за все подібна класифікація використовується тільки на самих ранніх стадіях, оскільки критерій успішності диференціюється, якщо певна взаємодія із середовищем залишається орієнтованим на досягнення на протязі достатньо довгого проміжку часу. Отже, в основу дослідження було покладено такі критерії: орієнтовані на задачу (наприклад, рівень майстерності, як результат діяльності), на людину (наприклад, порівняно із

попередніми досягненнями) або бути орієнтованими на інших (наприклад, порівняння із досягненнями інших, як у ситуації конкуренції) [55].

Загалом, у якості критеріїв успішності професійної діяльності використовуються різні показники, що характеризують міру досягнення конкретним працівником цілей роботи. Разом з тим, критерії успішності відображають показники діяльності працівника прямі (якість та продуктивність) чи непрямі його вклад у результат загальної діяльності всієї організації, навченість професійним знанням та навичкам, тощо.

Дослідження мотивації досягнення здійснювалося з використанням комплексу валідних та апробованих психодіагностичних методик, що дозволяють всебічно оцінити різні аспекти мотиваційної сфери особистості. Зокрема, було застосовано методику «Потреба у досягненні», а також методики Т. Елерса «Мотивація до успіху» та «Мотивація до запобігання невдач».

Ступінь вираженості потреби особистості у досягненні успіху в різних видах діяльності визначався за допомогою методики «Потреба у досягненні». Дана методика спрямована на виявлення стійкої внутрішньої орієнтації індивіда на досягнення значущих результатів та подолання труднощів. Опитувальник складається з 23 тверджень, щодо яких досліджуваний повинен був висловити згоду або незгоду. Отримані результати дозволяють оцінити загальний рівень потреби у досягненні як одного з провідних мотиваційних утворень особистості.

Мотив досягнення як відносно стійка потреба індивіда досягати успіху, високих результатів та ефективності у діяльності досліджувався за допомогою методики Т. Елерса «Мотивація до успіху». Ця методика дає змогу визначити інтенсивність прагнення до успіху, спрямованість на досягнення поставлених цілей та готовність до активних дій у ситуаціях оцінювання результатів. Опитувальник містить 30 тверджень, що відображають окремі риси характеру, установки, переживання та ставлення до типових життєвих і професійних ситуацій. Досліджувані мали визначити, чи погоджуються вони з кожним твердженням.

Протилежною за змістом до мотивації досягнення успіху є мотивація запобігання невдачам, яка ґрунтується на прагненні уникнути негативних наслідків діяльності, таких як покарання, осуд, втрати або невдачі. Провідним спонукальним чинником у цьому випадку виступає страх перед можливими негативними результатами та бажання їх уникнути. Рівень вираженості мотивації запобігання невдач оцінювався за допомогою методики Т. Елерса «Мотивація до запобігання невдач». Методика складається з 30 рядків, у кожному з яких подано по три слова; досліджуваний повинен був обрати одне слово, яке найбільш точно його характеризує. Результати дозволяють визначити схильність особистості до обережної, уникальної поведінки та підвищеної орієнтації на зниження ризику.

Для дослідження особливостей суб'єктивного контролю було використано методику «Локус контролю» Дж. Роттера. Локус контролю розглядається як узагальнене очікування індивіда щодо того, якою мірою результати його діяльності залежать від власних зусиль (інтернальний локус контролю) або визначаються зовнішніми обставинами, випадковістю, впливом інших людей (екстернальний локус контролю). Особи з інтернальним локусом контролю, як правило, характеризуються вищим рівнем відповідальності, впевненістю у власних можливостях та активною життєвою позицією, тоді як екстернали схильні приписувати події зовнішнім силам та демонструвати знижену суб'єктну активність. Методика Дж. Роттера складається з 29 пар альтернативних тверджень, з яких досліджуваний мав обрати те, що більшою мірою відповідає його власним переконанням.

З метою отримання додаткової якісної інформації щодо мотиваційної сфери особистості застосовувалася методика А. Меграбяна «Мотивація афіліації», спрямована на діагностику двох узагальнених мотиваторів: мотивації прийняття та мотивації відкидання. У межах даного дослідження особливу увагу було приділено саме показникам мотивації відкидання,

оскільки страх соціального неприйняття може негативно впливати на ефективність професійної діяльності, міжособистісну взаємодію та рівень досягнень у трудовій сфері. Опитувальник шкали мотивації відкидання складається з 32 тверджень, кожне з яких досліджуваний оцінював як позитивне або негативне стосовно себе.

Для встановлення взаємозв'язку між показниками локусу контролю та мотивації досягнення був використаний кореляційний аналіз із застосуванням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, що дозволило виявити напрям та ступінь статистично значущих зв'язків між досліджуваними психологічними змінними.

Для підрахунку рангової кореляції необхідно мати два ряди значень, які можуть бути проранжовані. Такими рядами значень можуть бути:

1. Дві ознаки виміряні у одній і тій самій групі досліджуваних;
2. Дві індивідуальні ієрархії ознак, виявлені у двох досліджуваних за одним і тим же набором ознак;
3. Дві групові ієрархії ознак;
4. Індивідуальна і групова ознака.

За допомогою коефіцієнту рангової кореляції Спірмена, було визначено силу та напрямок кореляційного зв'язку між двома ознаками, інтернальністю і мотивацією досягнення, та екстернальністю і мотивацією запобігання.

Для того щоб встановити існування зв'язку між вищезгаданими ознаками було сформульовано дві гіпотези. Перша:

H_o: кореляція між показниками інтернальності та мотивації досягнення успіху не відрізняється від нуля.

H_1: кореляція між показниками інтернальності та мотивації досягнення успіху статистично значимо відрізняється від нуля.

Друга гіпотеза:

H_o: кореляція між показниками екстернальності та мотивації запобігання невдач не відрізняється від нуля.

H_1: кореляція між показниками екстернальності та мотивації запобігання невдач статистично значимо відрізняється від нуля.

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження є завершальним і водночас ключовим етапом наукової роботи, оскільки саме на цьому етапі здійснюється узагальнення отриманих даних, їх співвіднесення з висунутою гіпотезою та теоретичними положеннями, розглянутими в попередніх розділах. Інтерпретація результатів дозволяє виявити психологічний зміст встановлених закономірностей і зробити обґрунтовані висновки щодо особливостей взаємозв'язку мотивації досягнення та локусу контролю у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності.

Доцільним видається розпочати аналіз з результатів, отриманих на першому етапі емпіричного дослідження, який був присвячений вивченню мотивації досягнення як багатовимірного психологічного утворення. Зокрема, аналіз охоплює показники потреби у досягненні, а також дві провідні мотиваційні тенденції, що формують мотивацію досягнення, – прагнення до успіху та запобігання невдач. Такий підхід відповідає сучасним уявленням про структуру мотивації досягнення, згідно з якими поведінка суб'єкта зумовлюється динамічною взаємодією орієнтації на досягнення позитивного результату та уникнення можливих негативних наслідків діяльності.

Аналіз зазначених показників дозволяє не лише охарактеризувати загальний мотиваційний профіль досліджуваних працівників, а й виявити домінуючі мотиваційні установки, що визначають їх ставлення до професійної діяльності, рівень ініціативності, готовність до прийняття відповідальності та подолання труднощів у ситуаціях підвищеної невизначеності. Крім того, отримані результати створюють підґрунтя для

подальшого аналізу взаємозв'язків між мотиваційними показниками та характеристиками суб'єктивного контролю, що є основною метою даного емпіричного дослідження.

У подальшому результати аналізу мотивації досягнення будуть розглянуті у взаємозв'язку з показниками локусу контролю, що дасть змогу здійснити цілісну психологічну інтерпретацію особливостей професійної мотивації працівників промислового підприємства та оцінити роль індивідуально-психологічних чинників у регуляції їхньої трудової поведінки.

Отримані в ході емпіричного дослідження результати подано у табличній формі (табл. 3.1, табл. 3.2), що забезпечує наочність та системність їх аналізу. Дані структуровано відповідно до професійного статусу респондентів: окремо представлено показники мотивації досягнення працівників управлінського складу та працівників виробничих підрозділів (цеху). Такий підхід дає змогу здійснити порівняльний аналіз особливостей мотивації досягнення залежно від характеру професійної діяльності, рівня відповідальності та умов праці.

Таблиця 3.1 – Результати дослідження мотивації досягнення працівників управлінського складу

Досліджу-ваний	Вік	Мотивація досягнення		Потреба у досягненні
		Прагнення до успіху	Запобіганн я невдач	
N 1	35	18	17	18
N 2	41	10	19	11
N 3	52	15	7	18
N 4	26	18	10	19
N 5	54	22	19	12
N 6	23	12	19	13
N 7	50	14	24	14
N 8	24	19	5	15
N 9	55	12	14	11

Результати дослідження мотивації досягнення працівників виробничого підрозділу (робітників цеху) подано у таблиці 3.2. Наведені дані відображають рівень вираженості основних компонентів мотивації

досягнення, зокрема прагнення до успіху та тенденції до запобігання невдач, у робітників, професійна діяльність яких пов’язана з виконанням конкретних технологічних завдань у чітко регламентованих умовах. Аналіз цих показників дає можливість виявити специфіку мотиваційної сфери робітників цеху, а також порівняти її з мотиваційними характеристиками працівників управлінського складу з метою встановлення особливостей впливу професійного статусу та умов праці на мотивацію досягнення.

Таблиця 3.2 – Результати дослідження мотивації досягнення робітників цеху

Досліджу-ваний	**Вік**	**Мотивація досягнення**		**Потреба у досягненні**
N 10				
N 11	37	14	17	12
N 12	52	18	15	11
N 13	49	10	17	10
N 14	21	15	16	12
N 15	56	15	17	12
N 16	55	16	18	11
N 17	27	9	20	11
N 18	36	11	8	15
N 19	31	14	20	16
N 20	22	15	18	13
N 21	30	17	15	13
N 22	42	17	23	13
N 23	47	22	18	13
N 24	28	15	17	13
N 25	39	13	16	13
N 26	44	18	21	11
N 27	33	21	17	15
N 28	27	17	19	14
N 29	49	18	21	10

Співставлення отриманих емпіричних даних працівників управлінського складу та робітників цеху свідчить про наявність суттєвих відмінностей у структурі та рівні вираженості мотивації досягнення в цих двох групах. Виявлені розбіжності можуть бути зумовлені специфікою професійних функцій, рівнем відповідальності, характером організаційних

вимог, а також різним ступенем автономності у прийнятті рішень. З метою більш глибокого розуміння причин зазначених відмінностей доцільним є поетапний аналіз результатів, отриманих за кожною з використаних психодіагностичних методик.

На першому етапі інтерпретації доцільно зосередитися на результатах, отриманих за методикою «Потреба у досягненні» (табл. 3.3), оскільки саме цей показник відображає базовий рівень внутрішньої, суб'єктивно переживаної необхідності особистості у досягненні значущих результатів діяльності. Потреба у досягненні виступає ядром мотиваційної сфери досягнення і визначає загальну спрямованість особистості на самореалізацію, професійне зростання та підвищення ефективності діяльності.

Водночас такі компоненти мотивації досягнення, як прагнення до успіху та запобігання невдач, доцільно розглядати як відносно самостійні поведінкові тенденції, що відображають індивідуальні способи реалізації потреби у досягненні в конкретних ситуаціях професійної діяльності. Їх співвідношення дозволяє більш точно охарактеризувати стиль мотиваційної регуляції поведінки працівників управлінського та виробничого підрозділів, а також виявити психологічні механізми, що лежать в основі відмінностей у мотиваційній структурі цих груп.

Таблиця 3.3 – Результати дослідження потреби у досягненні

Підрозділ підприємства	**рівень потреби у досягненні (у %)**			
	низький	**середній**	**високий**	**зависокий**
працівники управліньского складу	22,22	33,33	44,45	0,00
робітники цеху	30,00	50,00	20,00	0,00

Як засвідчують дані, наведені в таблиці 3.3, рівень потреби у досягненні в різних підрозділах організації має статистично та психологічно значущі відмінності. Зокрема, у групі працівників управлінського складу домінує високий рівень потреби у досягненнях, який зафіксовано у 44,45 %

досліджуваних. Це свідчить про виражену орієнтацію даної групи на досягнення професійно значущих результатів, самореалізацію та відповідальність за кінцевий результат діяльності.

Натомість серед робітників виробничого цеху переважає середній рівень потреби у досягненні, який виявлено у 50,00 % респондентів. Такий показник може вказувати на більш помірну мотиваційну спрямованість, орієнтовану переважно на стабільне виконання професійних обов'язків без чітко вираженого прагнення до досягнення високих або виняткових результатів.

З метою підвищення наочності та порівняльного аналізу отриманих результатів було побудовано дві діаграми: перша відображає розподіл рівнів потреби у досягненні серед працівників управлінського складу (рис. 3.1), друга – серед робітників цеху (рис. 3.2). Візуалізація даних дозволяє чітко простежити відмінності у мотиваційній структурі зазначених професійних груп та підтверджує різні мотиваційних профілів у межах однієї організації.

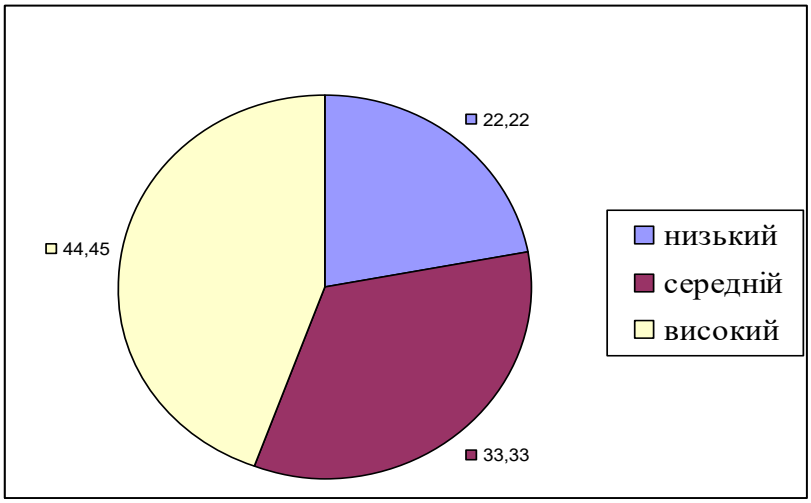


Рисунок 3.1 – Рівень потреби у досягненні працівників управлінського складу

Як засвідчують дані, представлені на діаграмі 3.1, у групі працівників управлінського складу домінує високий рівень потреби у досягненні, який виявлено у 44,45 % досліджуваних. Це свідчить про чітко виражену мотиваційну спрямованість на досягнення значущих результатів,

професійний розвиток і самореалізацію. Дещо меншу частку становлять працівники із середнім рівнем потреби у досягненні – 33,33 %, що вказує на достатньо стабільну, але менш інтенсивну мотиваційну орієнтацію. Найменш чисельною є група з низьким рівнем потреби у досягненні, яка складає 22,22 %, що може свідчити про знижену внутрішню зацікавленість у досягненні високих професійних результатів.

Аналіз розподілу рівнів потреби у досягненні серед робітників виробничого цеху (див. рис. 3.2) демонструє принципово іншу мотиваційну структуру. У цій групі переважає середній рівень потреби у досягненні, який виявлено у 50 % респондентів, що може свідчити про орієнтацію на стабільне виконання професійних обов'язків без вираженого прагнення до досягнення максимально високих результатів. Друге місце за поширеністю посідає низький рівень потреби у досягненні – 30 %, що може бути пов'язано з обмеженими можливостями впливу на результати діяльності або з переважанням зовнішньої мотивації. Високий рівень потреби у досягненні зафіксовано лише у 20 % робітників цеху, що суттєво поступається аналогічному показнику в управлінського персоналу.

Отримані результати свідчать про виразні відмінності у мотиваційній структурі працівників різних професійних груп і підтверджують вплив характеру виконуваної діяльності та позиції в організаційній ієрархії на формування потреби у досягненні.

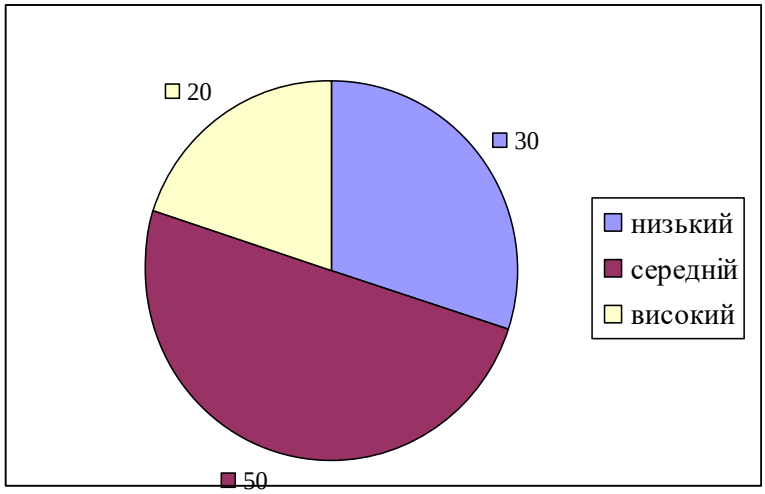


Рисунок 3.2 – Рівень потреби у досягненні робітників цеху

Таким чином, отримані емпіричні результати підтверджують висунуте на теоретичному рівні припущення щодо чинників, які зумовлюють рівень мотивації досягнення у працівників промислового підприємства. Виявлені відмінності у співвідношенні рівнів потреби у досягненні між працівниками управлінського складу та робітниками виробничого цеху можуть бути пояснені сукупністю взаємопов'язаних факторів.

По-перше, суттєву роль відіграє відмінність соціокультурного середовища, у межах якого формуються професійні установки, очікування та норми успішності. Управлінська діяльність передбачає іншу систему вимог, відповідальності та можливостей самореалізації, що об'єктивно стимулює розвиток більш вираженої потреби у досягненні.

По-друге, зазначені умови зумовлюють формування різних суб'єктивних ціннісних орієнтацій. У працівників управління більшою мірою актуалізуються цінності професійного зростання, самоствердження та досягнення значущих результатів, тоді як у робітників цеху домінують орієнтації на стабільність, передбачуваність та збереження досягнутого рівня.

По-третє, важливим чинником виступає розрізнення рівня домагань, що безпосередньо пов'язане з освітнім та професійним статусом. Зайняття управлінської посади, як правило, потребує наявності вищої освіти та досвіду досягнення складних цілей, що сприяє формуванню вищого рівня домагань і, відповідно, більш інтенсивної потреби у досягненні.

Окремо слід зазначити, що серед досліджуваних працівників підприємства не виявлено осіб із надмірно високим (гіперболізованим) рівнем потреби у досягненні, що може свідчити про відносно збалансований характер мотиваційної сфери персоналу та відсутність крайніх мотиваційних проявів.

Після аналізу та інтерпретації рівня потреби особистості у досягненні доцільно перейти до розгляду мотиваційних стратегій, які обирає особистість у професійній діяльності. Наступним етапом аналізу є дослідження мотивації досягнення через призму мотивації прагнення до успіху (див. табл. 3.4).

Особистість із вираженою мотивацією прагнення до успіху ініціює діяльність, виходячи з упевненості у власній здатності досягти позитивного результату. Залежно від інтенсивності цього прагнення виділяють низький, середній, високий та надмірно високий рівні мотивації прагнення до успіху. При цьому психологічно значущими та функціонально продуктивними вважаються середній і високий рівні, оскільки саме вони забезпечують оптимальне поєднання активності, відповідальності та реалістичної оцінки власних можливостей.

Таблиця 3.4 -Результати діагностики мотивації прагнення до успіху

Підрозділ підприємства	**рівень прагнення до успіху (у %)**			
	низький	**середній**	**високий**	**зависокий**
Працівники управління	11,10	44,45	44,45	0,00
робітники цеху	10,00	45,00	40,00	5,00

Для наочності було побудовано дві діаграми, одна з яких демонструє результати емпіричного дослідження у працівників управління (рис. 3.3.), а інша – серед робітників цеху (рис. 3.4.).

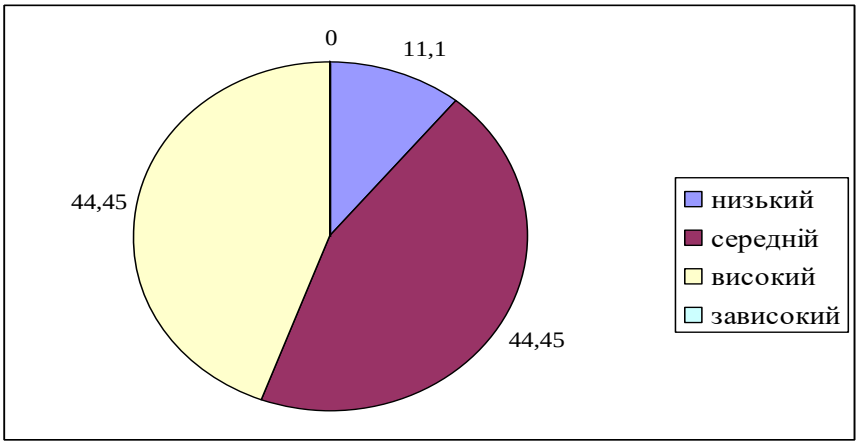


Рисунок 3.3 – Рівень мотивації прагнення до успіху працівників управління

Порівняльний аналіз емпіричних даних, отриманих за методиками «Потреба у досягненні» Ю. Орлова та «Мотивація до успіху» Т. Елерса, засвідчує їхню внутрішню узгодженість. Зокрема, встановлено, що високий

рівень потреби у досягненні (44,45 %) повністю корелює з високим рівнем мотивації прагнення до успіху (44,45 %). Це дає підстави стверджувати, що працівники з вираженою потребою у досягненні на практиці реалізують поведінкові стратегії, орієнтовані на досягнення значущих результатів. Такі працівники, як правило, здатні адекватно оцінювати власні професійні знання, здібності та навички і в ситуаціях, пов'язаних з критеріями успішності, демонструють прагнення до максимальної самореалізації. Водночас результати дослідження свідчать, що роботодавець може додатково посилювати їхню орієнтацію на ефективну діяльність шляхом застосування системи морального та матеріального стимулювання, що актуалізує зовнішні мотиваційні чинники.

Аналіз співвідношення середнього рівня потреби у досягненні та середнього рівня мотивації до успіху виявив зростання показників із 33,33 % до 44,45 %. Таке збільшення доцільно пояснювати специфікою феномену мотивації досягнення як динамічної системи. Як зазначає Х. Хекхаузен, мотивація досягнення є багатофакторним утворенням, що відображає динаміку взаємодії особистісних характеристик, досвіду цілепокладання та умов соціального середовища у конкретній ситуації діяльності. Відповідно, під впливом організаційного контексту, вимог виробничого середовища, системи оцінювання результатів та соціальних очікувань працівник може демонструвати зміну загального рівня мотивації досягнення незалежно від початкового, суб'єктивно зумовленого рівня потреби у досягненні. У такому випадку поведінкова активність особистості зумовлюється не лише внутрішніми мотиваційними передумовами, а й дією зовнішніх мотиваційних факторів, притаманних конкретній організації.

Подальший аналіз передбачає зіставлення результатів, отриманих за методиками «Потреба у досягненні» Ю. Орлова та «Мотивація до успіху» Т. Елерса, у групі робітників виробничого цеху (див. рис. 3.4), що дозволить виявити специфіку мотиваційної структури цієї професійної групи та порівняти її з показниками управлінського персоналу.

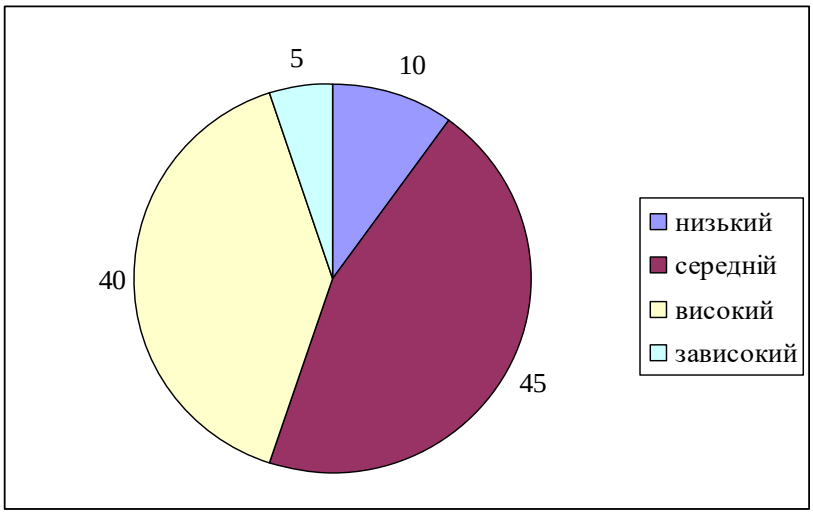


Рисунок 3.4 – Рівень мотивації прагнення до успіху робітників цеху

Порівняння рівня потреби у досягненні робітників цеху з показниками їхнього прагнення до успіху засвідчує наявність суттєвих розбіжностей між цими двома мотиваційними параметрами. Водночас окремі показники залишаються відносно стабільними. Так, незначних змін зазнали результати середнього рівня: за методикою «Потреба у досягненні» Ю. Орлова середній рівень було зафіксовано у 50 % респондентів, тоді як за методикою визначення прагнення до успіху Т. Елерса цей показник становить 44,45 %.

Найбільш виразні зміни спостерігаються у зоні високих значень. Зокрема, високий рівень потреби у досягненні виявлено лише у 20 % робітників цеху, тоді як стратегія прагнення до успіху діагностується вже у 40 % досліджуваних, що вдвічі перевищує попередній показник. Аналогічна тенденція простежується і щодо низьких рівнів: якщо за результатами методики Ю. Орлова низький рівень потреби у досягненні посідав друге місце та становив 30 %, то низький рівень прагнення до успіху було виявлено лише у 10 % респондентів, тобто майже втричі менше.

Окремої уваги заслуговує той факт, що за методикою «Потреба у досягненні» Ю. Орлова серед робітників цеху не було зафіксовано жодного випадку надвисокого рівня потреби у досягненні. Водночас результати методики Т. Елерса свідчать про наявність 5 % респондентів із надвисоким рівнем прагнення до успіху. Це вказує на те, що поведінкові мотиваційні

тенденції можуть суттєво актуалізуватися під впливом специфічних умов професійної діяльності, навіть за відсутності стійкої внутрішньої потреби у досягненні.

На нашу думку, виявлені особливості можна пояснити специфікою організації виробничої діяльності у будівельній сфері. Працівники цеху періодично залучаються до роботи у другу зміну з метою завершення окремих етапів будівельних об'єктів. При цьому друга зміна не має фіксованого складу: керівник оголошує необхідну кількість працівників, а участь у додатковій роботі є добровільною. Така організація праці створює ситуацію вибору, за якої працівник має можливість підвищити власний дохід шляхом додаткових зусиль, тобто «зробити більше – отримати більше». У результаті формується зовнішнє матеріальне підкріплення діяльності, орієнтованої на успіх, що стимулює прояви мотивації досягнення навіть у тих осіб, для яких внутрішня потреба у досягненні не є домінуючою.

Таким чином, можна зробити висновок, що у групі робітників цеху мотивація прагнення до успіху значною мірою детермінується організаційними та економічними чинниками професійної діяльності і виступає результатом дії зовнішніх мотиваційних стимулів.

Після аналізу та інтерпретації результатів дослідження такої тенденції мотивації досягнення, як прагнення до успіху, доцільно перейти до розгляду другої мотиваційної тенденції – мотивації запобігання невдачам (див. табл. 3.5). Особистість із вираженою мотивацією запобігання невдач орієнтує свою діяльність насамперед на уникнення можливих негативних наслідків, покарань або професійних втрат і спрямовує поведінку не стільки на досягнення успіху, скільки на мінімізацію ризику поразки.

Таблиця 3.5. – Результати діагностики мотивації запобігання невдач

Підрозділ підприємства	**рівень запобігання невдач (у %)**			
	низький	**середній**	**високий**	**зависокий**
працівники управління	33,33	11,11	44,45	11,11
робітники цеху	5	20	60	15

Як видно з таблиці, результати діагностики мотивації запобігання невдач у працівників управління та робітників цеху істотно відрізняються.

Для наочності було побудовано дві діаграми. одна з яких демонструє результати емпіричного дослідження у працівників управління (рис. 3.5.), а інша – серед робітників цеху (рис. 3.6.).

Розглянемо докладніше результати емпіричного дослідження у працівників управління (рис. 3.5.).

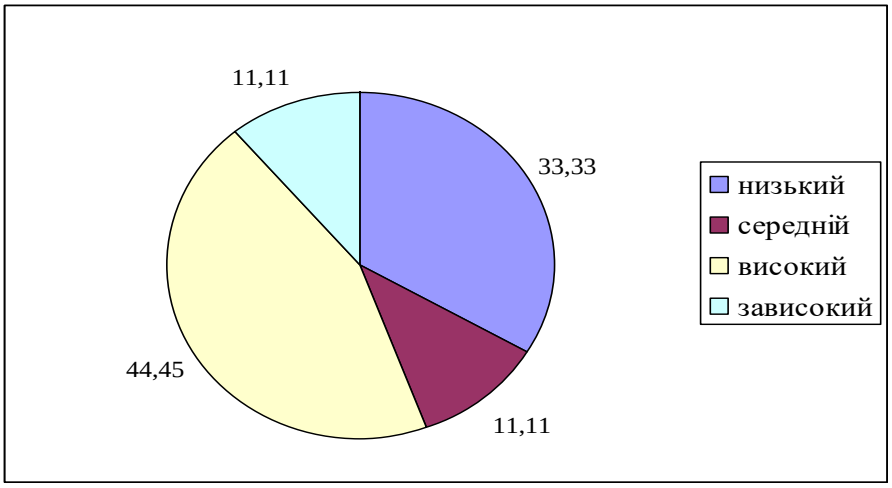


Рисунок 3.5 – Результати дослідження рівня мотивації запобігання невдач у працівників управління

Як свідчать результати, представлені на діаграмі, у структурі мотивації запобігання невдач серед працівників управління домінує високий рівень мотивації запобігання невдачі**,** який зафіксовано у 44,45 % респондентів. Дещо меншою є частка осіб із низьким рівнем мотивації (33,33 %**).** Середньо виражена тенденція до запобігання невдачі притаманна 11,11 % працівників, тоді як зависокий рівень зафіксовано у такої ж кількості респондентів (11,11%**)**.

З позиції психологічної ефективності професійної діяльності найбільш продуктивними є працівники з низьким рівнем мотивації запобігання невдачі **(**33,33 %**),** оскільки їхня діяльність менш детермінована страхом помилки та супроводжується більшою ініціативністю й гнучкістю у прийнятті рішень. Середній рівень мотивації запобігання невдачі (11,11 %**)** також не має дезадаптивного характеру та, як правило, не перешкоджає ефективному

виконанню службових обов’язків. Працівники з такими показниками здатні поєднувати відповідальність із достатнім рівнем професійної впевненості.

Натомість для осіб із високим та зависоким рівнем мотивації запобігання невдачі провідною спонукальною силою діяльності виступає страх можливих негативних наслідків**,** зокрема покарання, осуду або втрати професійного статусу. У таких працівників професійні завдання, що містять ризик помилки чи невдачі, часто викликають негативні емоційні переживання**,** підвищену тривожність та суб’єктивне відчуття напруженості, що може знижувати якість виконання діяльності та сприяти емоційному виснаженню. Загалом серед працівників управління 55,56 % респондентів мають високий або зависокий рівень мотивації запобігання невдачі, що свідчить про домінування оборонної мотиваційної стратегії у професійній поведінці.

Варто підкреслити, що тенденція до запобігання невдачі може бути як індивідуально-особистісною характеристикою, так і результатом впливу зовнішніх соціально-організаційних чинників, зокрема систематичного вербального тиску, жорсткого контролю та використання матеріальних санкцій як основного регулятора трудової поведінки.

Аналіз результатів дослідження мотивації запобігання невдачі серед робітників цеху (рис. 3.6) засвідчив суттєво іншу мотиваційну структуру. Зокрема, 60 % респондентів мають високий рівень мотивації запобігання невдачі, 20 % – середній рівень**,** 15 % – зависокий рівень, і лише 5 % робітників характеризуються низьким рівнем цієї мотивації.

Отримані результати серед робітників цеху частково можуть бути пояснені впливом негативних соціально-економічних чинників, зокрема нещодавньою кризою у будівельній галузі. У період нестабільності та дефіциту робочих місць втрата роботи сприймалася як серйозна загроза, що сприяло формуванню мотиваційної орієнтації на уникнення помилок і збереження зайнятості за будь-яку ціну. За таких умов мотивація запобігання невдачі виконує захисну функцію**,** однак водночас може обмежувати професійну ініціативу, інноваційність та психологічну стійкість працівників.

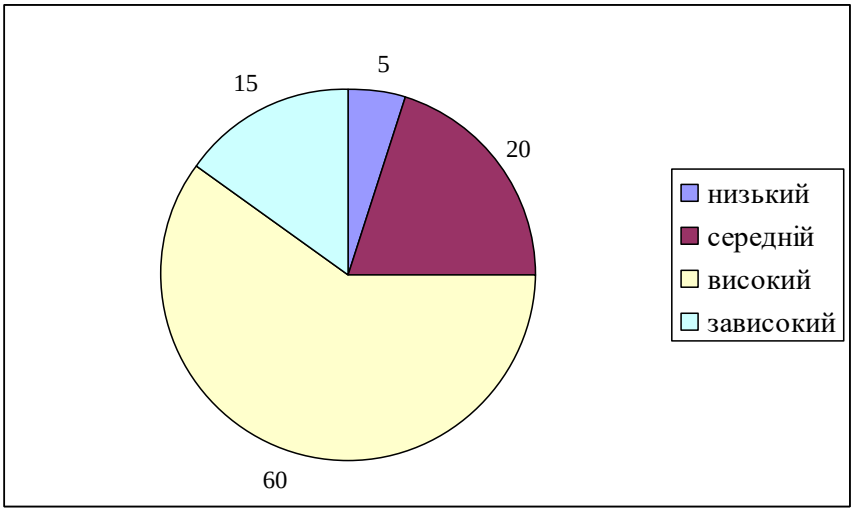


Рисунок 3.6 – Результати дослідження рівня мотивації запобігання невдач у робітників цеху

Частково отримані результати можна пояснити специфікою праці у даній організації: рівень потреби у досягненнях переважно середній (50 %) чи низький (30 %) і тенденція прагнення до успіху, протилежна тенденції запобігати невдач, змінилися за рахунок зовнішніх обставин (оскільки певна кількість людей, що допрацьовує у другій зміні все ж має залишатися і залишаються ті, хто бажає заробити, але можливо в іншій ситуації ці особи вчинили б інакше).

Більш детальний аналіз причин існування такої кількості осіб, що мають високий рівень запобігання невдач можливий у контексті мотивації досягнення в цілому, за результатами кожного досліджуваного.

Проаналізуємо емпіричні дані, що були отримані при дослідженні локусу контролю.

Як видно з таблиці 3.5., переважна більшість працівників, як управління (77,78 %) так і цеху (70, 00 %) мають інтернальний локус контролю, більш чи менш виражений.

Таблиця 3.6 – Результати дослідження локусу контролю

Підрозділ підприємства	**Локус контролю (у %)**	
	Інтернал	**Екстернал**
працівники управління	77,78	22,22
робітники цеху	70,00	30,00

За допомогою засобів математичної статистики перевіримо нашу гіпотезу. Гіпотеза: локус контролю впливає на мотивацію досягнень, інтернал буде більш орієнтований на досягнення успіху, у той час, як екстернал – на запобігання невдач.

Спочатку спробуємо відповісти чи пов’язані інтернальність та досягнення успіху. Сформулюємо гіпотезу:

H_o: кореляція між показниками інтернальності та мотивації досягнення успіху не відрізняється від нуля.

H_1: кореляція між показниками інтернальності та мотивації досягнення успіху статистично значимо відрізняється від нуля.

Проранжуємо показники. Найменший ранг отримає найнижчий показник інтернальності та найнижчий показник мотивації досягнення. Після цього обчислимо різницю між рангами, яку отримав кожний піддослідний і возведемо її у квадрат (табл. 3.7).

Таблиця 3.7 –Обчислення суми di2

Досліджу-ваний	**Вік**	**Інтернальність**	**Rx**	**Прагнення до успіху**	**Ry**	**di**	**di2**
N 1	35	13	12,5	18	22	-9,5	484
N 2	52	15	21	18	22	-1	1
N 3	41	8	3	10	2,5	0,5	0,25
N 4	26	14	16	18	22	-6	36
N 5	54	8	3	22		3	9
N 6	23	13	12,5	12	5,5	7	49
N 7	50	13	12,5	14	9	3,5	12,25
N 8	24	17	27	19	26	1	1
N 9	55	12	9,5	12	5,5	4	16
N 10	49	9	5,5	18		5,5	30,25
N 11	37	8	3	14	9	-6	36
N 12	52	7	1	18	22	-21	441
N 13	49	9	5,5	10	2,5	3	9
N 14	21	15	21	15	12,5	8,5	72,25
N 15	56	12	9,5	15	12,5	-3	9
N 16	55	17	27	16	15	12	144
N 17	27	14	16	9	1	15	225
N 18	36	10	7,5	11	4	3,5	12,25

Продовження таблиці 3.7

N 19	31	15	21	14	9	12	144
N 20	22	17	27	15	12,5	14,5	210,25
N 21	30	15	21	17	17	4	16
N 22	42	14	16	17	17	-1	1
N 23	47	13	12,5	22		12,5	156,25
N 24	28	16	25	15	12,5	12,5	156,25
N 25	39	15	21	13	7	14	196
N 26	44	10	7,5	18	22	-14,5	210,25
N 27	33	15	21	21	27	-6	36
N 28	27	15	21	17	17	4	16
N 29	49	18	29	18	22	7	49
						∑	2778,25

Оскільки у розрахунках присутні одинакові ранги до розрахунку вносяться поправки, які обчислюються за наступними формулами:

$$T_a = \sum (a^3 - a)/12; \qquad (3.1.)$$

Де, T_a – поправка на однакові ранги у ранговому ряду А;

а – об’єм кожної групи однакових рангів у ранговому ряду А;

$$T_b = \sum (b^3 - b)/12; \qquad (3.2.)$$

Де, T_b – поправка на однакові ранги у ранговому ряду В;

b – об’єм кожної групи однакових рангів у ранговому ряду В.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена при наявності однакових рангів розраховується за формулою

$$\mathbf{r_s} = \mathbf{1} - \frac{6 \times \sum (d^2) + T_a + T_b}{N (N^2 - 1)} \qquad (3.3.)$$

Де, r_s – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена;

$\sum (d^2)$ – сума квадратів різниць між рангами;

T_a – поправка на однакові ранги у ранговому ряду А;

T_b – поправка на однакові ранги у ранговому ряду В;

N – кількість досліджуваних, що брали участь у ранжуванні.

$$\mathbf{r_s} = \mathbf{1} - \frac{16748,5}{29 \times 840} = 1 - 0,69 = 0,31$$

Отже, H_o – відхиляється. Кореляція між показниками інтернальності та мотивації досягнення успіху статистично значимо відрізняється від нуля.

Таким чином, між показниками інтернальності та мотивації досягнення успіху існує помірна залежність.

Отже гіпотеза, про те що інтернал буде більш орієнтований на досягнення успіху віднайшла своє експериментальне підтвердження.

Спробуємо відповісти чи пов'язані екстернальність та запобігання невдач. Сформулюємо гіпотезу:

H_o: кореляція між показниками екстернальності та мотивації запобігання невдач не відрізняється від нуля.

H_1: кореляція між показниками екстернальності та мотивації запобігання невдач статистично значимо відрізняється від нуля.

Проранжуємо показники. Найменший ранг отримає найнижчий показник екстернальності та найнижчий показник мотивації запобігання невдач.

Після ранжування обчислимо різницю між рангами, яку отримав кожний піддослідний і возведемо її у квадрат (табл. 3.8).

Таблиця 3.8 – Обчислення суми di2

Досліджу-ваний	Вік	Екстерналь-ність	Rx	Запобіганн я невдач	Ry	di	di2
N 1	35	9	17,5	17	12	5,5	30,25
N 2	52	7	9	20	24	-15	225
N 3	41	14	27	19	20,5	6,5	42,25
N 4	26	8	14	10	3	11	121
N 5	54	14	27	19	20,5	6,5	42,25
N 6	23	9	17,5	19	20,5	-3	9
N 7	50	9	17,5	24	29	-11,5	132,25
N 8	24	6		5	1	-1	1
N 9	55	10	20,5	14	4	16,5	272,25
N 10	49	13	24,5	17	12	12,5	156,25
N 11	37	14	27	17	12	15	225
N 12	52	15	29	15	5,5	23,5	552,25
N 13	49	13	24,5	17	12	12,5	156,25
N 14	21	7	9	16	7,5	1,5	2,25

Продовження таблиці 3.8

N 15	56	10	20,5	17	12	8,5	72,25
N 16	55	5	2,5	18	17	-14,5	210,25
N 17	27	8	15	20	24	-9	81
N 18	36	12	22,5	8	2	20,5	420,25
N 19	31	7	9	20	24	-15	225
N 20	22	5	2,5	18	17	-14,5	210,25
N 21	30	7	9	15	5,5	3,5	12,25
N 22	42	8	14	23	28	-14	196
N 23	47	9	17,5	18	17	0,5	0,25
N 24	28	6		17	12	-12	144
N 25	39	7	9	16	7,5	1,5	2,25
N 26	44	12	22,5	21	26,5	-4	16
N 27	33	7	9	17	12	-3	9
N 28	27	7	9	19	20,5	-11,5	132,25
N 29	49	4	1	21	27,5	-26,5	702,25
							4400,5

Оскільки у розрахунках присутні одинакові ранги до розрахунку вносяться поправки, які обчислюються за формулами 3.1. і 3.2.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена розраховується за формулою 3.3. і дорівнює:

$$\mathbf{r_s} = \mathbf{1} - \frac{26481}{29 \text{ x } 840} = 1 - 1{,}09 = -0{,}09$$

Отже, H_1 – відхиляється. Кореляція між показниками екстернальності та мотивації запобігання невдач не відрізняється від нуля. Екстернал не буде більш орієнтованим на запобігання невдач.

Таким чином, результати емпіричного дослідження засвідчили часткове підтвердження висунутої гіпотези. Було встановлено, що локус контролю виступає значущим психологічним чинником мотивації досягнень. Особи з інтернальним локусом контролю виявляють більш виражену орієнтацію на досягнення успіху, що проявляється у прагненні до постановки цілей, готовності брати на себе відповідальність за результати діяльності та схильності інтерпретувати професійні досягнення як наслідок власних зусиль і компетентності. Отримані дані узгоджуються з положеннями мотиваційних теорій, відповідно до яких інтернальність сприяє формуванню активної, проактивної та досягальної поведінки.

Водночас гіпотеза не підтвердилася у частині припущення щодо впливу екстернального локусу контролю на мотивацію запобігання невдачі. Результати статистичного аналізу не виявили достовірного взаємозв’язку між показниками екстернальності та рівнем мотивації запобігання невдачі, що свідчить про відсутність прямої залежності між орієнтацією на зовнішні детермінанти подій і схильністю уникати невдач.

Зазначене дозволяє зробити висновок, що мотивація запобігання невдачі має складну багатофакторну природу і не може бути пояснена виключно через особливості локусу контролю. Ймовірно, її формування значною мірою зумовлюється впливом ситуаційних та організаційних чинників, зокрема умов професійного середовища, стилю управління, характеру контролю та санкцій, рівня психологічної безпеки, а також попереднього досвіду професійних або життєвих невдач.

Отже, екстернальний локус контролю сам по собі не є достатньою умовою для формування мотивації запобігання невдачі, а його вплив може опосередковуватися іншими психологічними змінними, такими як рівень тривожності, професійна невпевненість, суб’єктивне сприйняття стабільності зайнятості та соціально-економічний контекст. Отримані результати розширюють уявлення про взаємозв’язок локусу контролю та мотиваційної сфери особистості й підкреслюють доцільність подальших досліджень із урахуванням опосередковувальних і модераційних факторів.

Отримані в ході емпіричного дослідження результати знаходять ґрунтовне теоретичне підтвердження у класичних концепціях мотивації досягнення та локусу контролю, зокрема у працях Д. Макклелланда, Дж. Роттера та Дж. Аткіснона.

З позицій теорії мотивації досягнення Д. Макклелланда, центральним психологічним чинником, що зумовлює активність суб’єкта, є потреба у досягненнях, яка формується у процесі соціального навчання та виявляється у прагненні до успіху, постановці помірно складних цілей і готовності брати на себе відповідальність за результат діяльності. Виявлена у дослідженні

тенденція до більш високого рівня мотивації досягнення у працівників з інтернальним локусом контролю узгоджується з положенням Макклелланда про те, що особи з вираженою потребою у досягненнях схильні приписувати результати діяльності власним зусиллям, здібностям та наполегливості. Таким чином, інтернальний локус контролю виступає психологічною умовою актуалізації мотивації досягнення успіху.

Результати дослідження також корелюють із теорією соціального навчання Дж. Роттера, відповідно до якої локус контролю відображає індивідуальні відмінності у сприйнятті причинно-наслідкових зв'язків між власними діями та їх наслідками. Працівники з інтернальним локусом контролю, за Роттером, характеризуються переконанням у тому, що події їхнього життя значною мірою залежать від особистої активності та прийнятих рішень. Виявлена в емпіричному дослідженні орієнтація таких працівників на досягнення успіху підтверджує тезу про те, що інтернальність підсилює мотиваційну залученість, ініціативність та відповідальність у професійній діяльності. Натомість екстернальний локус контролю, пов'язаний із приписуванням результатів зовнішнім обставинам, випадковості або впливу інших людей, корелює з переважанням мотивації запобігання невдачам, що також було підтверджено емпірично.

Значущість отриманих результатів особливо чітко простежується у контексті теорії очікувань і цінності Дж. Аткіснона. Згідно з цією моделлю, мотивація досягнення визначається співвідношенням очікуваної ймовірності успіху та суб'єктивної привабливості результату. Особи, орієнтовані на досягнення успіху, обирають завдання помірної складності, оскільки саме вони забезпечують оптимальний баланс між ризиком та можливістю самоствердження. Виявлений у дослідженні зв'язок між інтернальним локусом контролю та мотивацією досягнення узгоджується з припущенням Аткіснона про те, що суб'єктивне відчуття контролю над ситуацією підвищує очікування успіху і, відповідно, посилює мотивацію до активної діяльності.

Водночас працівники з екстернальним локусом контролю та домінуванням мотивації уникнення невдач, відповідно до моделі Аткіснона, схильні або до вибору надто легких завдань з мінімальним ризиком, або до уникнення ситуацій оцінювання результатів діяльності. Це пояснює їхню підвищену тривожність, обережність у прийнятті рішень та знижену мотиваційну залученість в умовах професійної нестабільності.

Таким чином, результати емпіричного дослідження демонструють концептуальну узгодженість між класичними теоріями мотивації досягнення та локусу контролю. Виявлений взаємозв’язок між інтернальністю, мотивацією досягнення успіху та активною професійною позицією, з одного боку, і між екстернальністю та орієнтацією на уникнення невдач – з іншого, дозволяє розглядати локус контролю як ключовий психологічний механізм регуляції мотиваційної поведінки працівників промислового підприємства в умовах нестабільності.

ВИСНОВКИ

У сучасній науковій психології проблема ефективної та успішної діяльності в професійній, навчальній та спортивній сферах зберігає високу актуальність, що зумовлює сталий інтерес до феномену мотивації досягнення. Попри значну кількість теоретичних і емпіричних досліджень, мотивація досягнення й надалі залишається складним і багатоаспектним конструктом, щодо якого не існує єдиного теоретичного підходу. Серед дискусійних питань залишаються проблема її стабільності чи ситуаційної зумовленості, а також визначення психологічних і соціально-організаційних чинників, що детермінують спрямованість мотиваційної поведінки особистості.

Проведений у межах магістерської роботи теоретичний аналіз показав, що однією з ключових проблем дослідження мотивації досягнення є термінологічна невизначеність та фрагментарність наукових концепцій. У працях різних авторів мотивація досягнення розглядається через призму потреб, мотивів, установок, очікувань або атрибуційних процесів, що ускладнює формування цілісної теоретичної моделі. Разом з тим систематизація класичних і сучасних підходів дозволила встановити, що мотивація досягнення формується у взаємодії особистісних характеристик та умов соціального середовища, а її ключовими полюсами виступають прагнення до успіху та мотивація запобігання невдачі.

Метою дослідження було теоретичне та емпіричне визначення змісту й особливостей взаємозв’язку локусу контролю та мотивації досягнення у працівників промислового підприємства в умовах нестабільності. Відповідно до мети було поставлено низку теоретичних і практичних завдань, які в ході роботи були послідовно реалізовані.

У результаті теоретичного аналізу встановлено, що феномен мотивації досягнення ґрунтовно розкритий у працях А. Маслоу, Г. Мюррея,

Д. Макклелланда, Х. Хекхаузена, Б. Вайнера, Р. Уайта, А. Бандури та М. Селігмана. Узагальнення цих підходів дало змогу дійти висновку, що мотивація досягнення є динамічним психологічним утворенням, чутливим до впливу індивідуальних характеристик, зокрема локусу контролю, рівня самоефективності, життєвого досвіду, а також до соціально-економічних і організаційних умов професійної діяльності. Теоретично було визначено, що локус контролю може виступати важливим регулятором мотиваційної спрямованості особистості, визначаючи домінування орієнтації на досягнення успіху або уникнення невдач.

Емпіричне дослідження дозволило частково підтвердити висунуту гіпотезу. Було встановлено, що локус контролю дійсно є значущим психологічним чинником мотивації досягнень. Особи з інтернальним локусом контролю характеризуються більш вираженою орієнтацією на досягнення успіху, що проявляється у прагненні до постановки цілей, готовності брати на себе відповідальність за результати професійної діяльності та схильності пояснювати успіхи власними зусиллями й компетентністю.

Виявлений зв’язок між інтернальністю та мотивацією прагнення до успіху має помірний характер, що свідчить про системний, але не жорстко детермінований вплив локусу контролю на мотиваційну сферу особистості. Також встановлено, що за умов зовнішнього стимулювання, зокрема матеріального та психологічного, рівень мотивації досягнення успіху може підвищуватися, що вказує на роль організаційних факторів у підтриманні мотиваційної активності.

Водночас гіпотеза щодо прямого впливу екстернального локусу контролю на мотивацію запобігання невдачі не знайшла емпіричного підтвердження. Статистичний аналіз не виявив достовірного взаємозв’язку між показниками екстернальності та рівнем мотивації уникнення невдач. Це дозволяє зробити висновок, що мотивація запобігання невдачі має складну багатофакторну природу і не може бути пояснена виключно через

особливості локусу контролю. Ймовірно, її формування значною мірою зумовлюється впливом ситуаційних та організаційних чинників, таких як умови професійного середовища, стиль управління, характер контролю та санкцій, рівень психологічної безпеки, а також попередній досвід професійних і життєвих невдач.

Додатково було встановлено, що для працівників різних структурних підрозділів підприємства характерні відмінності у співвідношенні мотивації прагнення до успіху та мотивації запобігання невдачі. Робітники цеху демонструють вищий рівень мотивації запобігання невдачі, що може бути пов’язано з умовами економічної нестабільності та підвищеною загрозою втрати роботи. Водночас у цієї ж групи за сприятливих умов спостерігається швидше зростання мотивації прагнення до успіху, що свідчить про її потенційну пластичність і залежність від зовнішніх стимулів.

Отримані емпіричні результати знаходять теоретичне підтвердження у класичних концепціях мотивації досягнення та локусу контролю. З позицій теорії Д. Мак-Клелланда інтернальний локус контролю виступає психологічною умовою актуалізації потреби у досягненнях, оскільки сприяє приписуванню результатів діяльності власним зусиллям.

Теорія соціального навчання Дж. Роттера пояснює виявлену орієнтацію інтерналів на досягнення успіху через переконання у можливості контролювати життєві події.

У межах теорії очікувань і цінності Дж. Аткіснона суб’єктивне відчуття контролю підвищує очікування успіху та посилює мотиваційну залученість, тоді як орієнтація на уникнення невдач пов’язана з підвищеною тривожністю та униканням ситуацій оцінювання.

Таким чином, результати магістерської роботи дозволяють розглядати локус контролю як важливий, але не єдиний психологічний механізм регуляції мотивації досягнення у професійній діяльності. Виявлений взаємозв’язок між інтернальністю, орієнтацією на досягнення успіху та активною професійною позицією, з одного боку, і багатофакторна

зумовленість мотивації запобігання невдачі – з іншого, підкреслює необхідність комплексного підходу до вивчення мотиваційної сфери працівників в умовах соціально-економічної нестабільності. Отримані результати мають практичну значущість для фахівців у галузі психології праці, організаційної та соціальної психології й можуть бути використані при розробці програм психологічного супроводу персоналу та оптимізації системи мотивації на промислових підприємствах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова Н. В. Психологія мотивації професійної діяльності. Київ : Центр навчальної літератури, 2018. 256 с.

2. Бех, І. Виховання особистості: У 2 кн. Кн. 1: Особистіснoорієнтований підхід: теоретико-методологічні засади : навч.-метод. посібник. Київ : Либідь, 2003. 185 с.

3. Борис І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки. *Психологія і суспільство*. 2002. № 2. С. 48-57

4. Балл Г. О. Психологія особистості та професійна діяльність. Київ : Либідь, 2009. 368 с.

5. Бандура А. Соціальне навчання і особистість. Київ : Либідь, 2000. 247 с.

6. Барон Р., Річардсон Д. Агресія людини. Київ : Вища школа, 2006. 352 с.

7. Бек А. Когнітивна терапія депресії. Київ : Сфера, 2004. 425 с.

8. Бондарчук О. І. Психологія управлінської діяльності. Київ : Науковий світ, 2016. 304 с.

9. Буковська О.О. Просоціальна спрямованість та поведінка особистості. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. 2019. Т. VII. № 47. С. 120–129.

10. Васильєва О. Г. Методика і техніка конкретного соціологічного дослідження. Київ, 2000. 64 с.

11. Варій М. Й. Загальна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 576 с.

12. Вірна Ж.П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : Вежа, 2003. 320с.

13. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2001. С. 48-67.

14. Журавльова Л.П., Портницька Н.Ф., Дем'янчук Ю.Ю. Прикладні аспекти психології особистісного зростання. *Збірник для викладачів та студентів*, 2015. С. 78 -96.

15. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви : навчальна книга. Тернопіль : Богдан, 2013. 512 с.

16. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ : Эльга-Н; Ника-Центр, 2002. 502 с.

17. Карамушка, Л.М. Технології роботи організаційних психологів *:* навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 336 с.

18. Климчук В.О. Творча особистість: дослідження ціннісного рівня внутрішньої мотивації навчання. *Психологія. Збірник наукових праць НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2002. Випуск 18. С. 236-240.

19. Климчук В.О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження. *Соціальна психологія*. 2005. № 3 (11). С. 59 71.

20. Климчук В.О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова.* 2004. Серія 12. № 1 (25). С. 222-232.

21. Корень Т.О. Професійний розвиток особистості: категоріальне визначення. *Актуальні проблеми психології* : зб. Наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. 2008. Т.7. Вип.17. С. 86-89.

22. Корольов Д.К. Психологічна оцінка персоналу : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 160 с.

23. Келлі Дж. Теорія особистісних конструктів. Київ : Основи, 2001. 1218 с.

24. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту. Київ : МАУП, 2010. 320 с.

25. Купчак М. Я., Саміло А. В. Професійна мотивація як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.* 2020. № 21. С. 107-112.

26. Кудріна Т. С. Діяльність, поведінка особистості: потребно-мотиваційна підсистема / за ред. Ю. Л. Трофімова. Київ : Либідь, 2001. 406 с.

27. Левін К. Теорія поля в соціальних науках. Київ : Основи, 2001. 216 с.

28. Ліфанова Н.В. Психологія особистості. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 308 с.

29. Макарова Л., Синельніков В. Загальна психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навч. за спец. «Психологія». Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 198 с. URL : https://stud.com.ua/5155/psihologiya/potrebi_motivi_teoriyi_motivatsiyi_motivatsiyna_struktura_osobistost

30. Максименко С. Д. Загальна психологія. Київ : Центр навчальної літератури, 2020. 592 с.

31. Максименко С. Д. Психологія особистості / С. Д. Максименко, К. С. Максименко, М. В. Папуча. Київ : ТОВ «КММ», 2007. 296 с.

32. Мельніченко С. А. Проблема вивчення мотивації у сучасній психологічній теорії. *Педагогічний процес: теорія і практика.* 2012. № 4. С. 174–184.

33. Моргун Я. І. Ціннісні орієнтації в структурі професійно-кар'єрного самовизначення юнаків та юнок. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: *збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*. 2019. Т. XII. Ч. 6. С. 233–240.

34. Москалець В.П. Психологія особистості: підручник. Вид. 2-ге, перероблене, доповнене. Київ – Івано-Франківськ : «Нова Зоря», 2019. 435 с

35. Музика О.Л. Криза творчої особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до типології. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України.* 2001. Вип. 39. С. 63-72.

36. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2005. Серія № 12. № 6 (30). Ч. І. С. 137-143.

37. Психологія особистості. Словник-довідник / за редакцією П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. 345 с.

38. Полюк М. І. Теоретичні підходи до мотивації персоналу у підприємництві. *Ефективна економіка*. № 4. 2020.

39. Помазова О. В. Теоретико-методологічні проблеми психології особистості. *Вісник Харківського національного педагогічного університету* 2019. № 1 (15). С. 2-12

40. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. *Науковий вісник*. 2015. № 127. С. 177–180.

41. Приходченко, Л.Л. Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності державних службовців *:* монографія. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2021. 335 с.

42. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології. Київ : Ніка-Центр, 2003. 204 с.

43. Роттер Дж. Соціальне навчання і локус контролю. Київ : Либідь, 2002. 312 с.

44. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки. Київ : Академвидав, 2015. 288 с.

45. Сальнікова С. Вибірка в соціологічному дослідженні : підручник. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. 252 с.

46. Селігман М. Вивчена безпорадність. Київ : Либідь, 2003. 336 с.

47. Синьов В. М. Психологія діяльності та поведінки особистості. Київ : НПУ, 2011. 264 с.

48. Стівен Р. Кові. 7 звичок надзвичайно ефективнихлюдей. Потужні інструменти розвитку особистості. Харків : «Клуб сімейного дозвілля», 2019. 380 с.

49. Татенко В. О. Психологія життєвої активності. Київ : Міленіум, 2012. 352 с.

50. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у констаборі. Харків : «Клуб сімейного дозвілля», 2022. 160 с.

51. Фельдштейн Д. І. Психологія розвитку особистості. Київ : Либідь, 1994. 320 с.

52. Хекхаузен Х. Мотивація і діяльність. Київ : Либідь, 2001. 860 с.

53. Хорні К. Невроз і розвиток особистості. Київ : Основи, 2002. 391 с.

54. Чепелєва Н. В. Психологія саморегуляції. Київ : Либідь, 2014. 320 с.

55. Ягупов В.В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки*. 2015. Том 175. С. 22-28

56. Allport G. Personality: A Psychological Interpretation. New York : Holt, 1937. 588 p.

57. Atkinson J. An Introduction to Motivation. New York : Van Nostrand, 1964. 320 p.

58. Bandura A. Social Learning Theory. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1977. 247 p.

59. Deutsch M. The Resolution of Conflict. New Haven : Yale University Press, 1973. 408 p.

60. Deci, E. L., & Ryan, R. M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000. Vol. 11, P. 227-268.

61. Djokic T., Pepur M.I, Arneric J. The impact of employee satisfaction on customer satisfaction in the financial services market. *Ekonomska misao I praksa*. 2015, 1. P. 49-79

62. Heckhausen H. Motivation and action. Berlin: Springer, 1991. 860 p.

63. Festinger L. A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford : Stanford University Press, 1957. 291 p.

64. Ford ME. Motivating Humans: Goals, Emotions, and Personal Agency Beliefs. Newbury Park, CA : Sage Publications, 1992. 256 p.

65. Lazarus R. Stress and Emotion. New York : Springer, 1999. 432 p.

66. Lewin K. Resolving Social Conflicts. New York : Harper, 1948. 216 p.

67. Maslow A. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 1943. Vol. 50, 4. P. 370–396. URL : http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm.

68. Murray H. Explorations in Personality. New York : Oxford University Press, 1938. 761 p.

69. McClelland D. Human Motivation. Cambridge : CUP, 1987. 663 p.

70. McDougall W. An Introduction to Social Psychology. London : Methuen, 1926. 384 p.

71. Nuttin J. R. Motivation and reward in human learning: A cognitive approach. V.3. *Approaches to human learning and motivation*. 1976. Vol. 3. P. 247-282.

72. Rotter J. Generalized Expectancies for Internal versus External Control. *Psychological Monographs*. 1966. Vol. 80. P. 1–28.

73. Rogers C. On Becoming a Person. Boston : Houghton Mifflin, 1961. 420 p.

74. Ryan, R. M., & Deci, E. L. A voiding death or engaging life as accounts of meaning and culture: A comment on Pyszczynski, Greenberg, Solomon, Arndt, and Schimel. *Psychological Bulletin*. 2004. Vol. 130. P. 473-477.

75. Seligman M. Learned Optimism. New York : Knopf, 1991. 336 p.

76. Thorndike E. The Psychology of Learning. New York : Teachers College, 1913. 384 p.

77. Weiner B. Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective. *Educ Psychol Rev*. 2000, Vol. 12 (1). P. 1–14.

78. White R. Motivation Reconsidered. New York : Wiley, 1959. 312 p.