

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
Факультет фізичної культури, спорту та психології
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА (ДИПЛОМНА) РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему **«Психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-
смысловому рівні»**

Виконала: здобувачка вищої освіти
групи пс23м
спеціальності 053 Психологія
ОП Психологія. Практична психологія
Шевченко Надія Вікторівна

Керівник: канд. психол. наук,
доцент кафедри психології
Прокоф'єва О.О.

Рецензент: канд. психол. наук, доцент
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя
Кошова І.В.

Запоріжжя — 2024 року

АНОТАЦІЯ

Шевченко Надія Вікторівна

Психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні

В кваліфікаційній роботі досліджується мотивація досягнення на особистісно-смысловому рівні та психологічні кореляти цієї мотивації.

Мотивація досягнення є важливим фактором, який визначає успіх особистості у професійній діяльності, навчанні та житті загалом. Вона зумовлює здатність ставити цілі, досягати їх та отримувати задоволення від результатів. На особистісно-смысловому рівні мотивація досягнення безпосередньо пов'язана з унікальними для кожної людини смысловими структурами, що зумовлюють її індивідуальне сприйняття цілей, можливостей і перешкод.

Дослідження психологічних корелятів мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні є актуальним у контексті зростання потреби в усвідомленій, внутрішньо мотивованій діяльності, яка сприяє самоактуалізації та розвитку потенціалу особистості. У сучасному суспільстві питання мотивації набувають особливої значущості. Багато людей стикаються з труднощами у визначенні власних цілей, часто відчують відсутність сенсу в досягненнях або потребують постійного зовнішнього підтвердження своїх успіхів. Така ситуація підкреслює важливість дослідження смыслових чинників, які допомагають особистості усвідомлювати та досягати власних цілей, базуючись на внутрішніх цінностях.

Вивчення мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні є також важливим для розвитку психологічної науки, оскільки дозволяє глибше зрозуміти взаємозв'язок між особистісними характеристиками, смысловими структурами та поведінковими проявами. Це може слугувати основою для розробки ефективних програм психологічної підтримки і розвитку,

спрямованих на підвищення мотивації досягнення, подолання внутрішніх бар'єрів та забезпечення психологічного благополуччя.

Отже, актуальність дослідження зумовлена потребою в глибокому розумінні психологічних аспектів, що визначають мотивацію досягнення, та важливістю підходів, які дозволяють особистості знайти сенс у власних досягненнях і розкрити свій потенціал.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані в процесі психологічного супроводу студентів з питань розвитку та корекції мотиваційної сфери, в тому числі щодо навчальної мотивації.

Ключові слова: мотив, мотивація, навчальна мотивація, мотивація досягнення, смисло-життєві орієнтації особистості.

ABSTRACT

Shevchenko Nadiya Viktorivna

Psychological correlates of achievement motivation at the personal-meaningful level

This thesis examines achievement motivation at the personal-meaningful level and the psychological correlates of this motivation.

Achievement motivation is an important factor that determines a person's success in professional activity, education and life in general. It determines the ability to set goals, achieve them and derive satisfaction from the results. At the personal-meaningful level, achievement motivation is directly related to the meaningful structures unique to each person, which determine their individual perception of goals, opportunities and obstacles.

Research into the psychological correlates of achievement motivation at the personal-meaningful level is relevant in the context of the growing need for conscious, internally motivated activity that promotes self-actualisation and the development of personal potential. In modern society, issues of motivation are becoming particularly important. Many people face difficulties in defining their own goals, often feel a lack of meaning in their achievements, or need constant external confirmation of their successes. This situation highlights the importance of studying the meaningful factors that help individuals realise and achieve their own goals based on internal values.

The study of achievement motivation at the personal-meaningful level is also important for the development of psychological science, as it allows for a deeper understanding of the relationship between personal characteristics, meaningful structures, and behavioural manifestations. This can serve as a basis for the development of effective psychological support and development programmes aimed at increasing achievement motivation, overcoming internal barriers and ensuring psychological well-being.

Thus, the relevance of the study is determined by the need for a deep understanding of the psychological aspects that determine achievement motivation and the importance of approaches that allow individuals to find meaning in their own achievements and realise their potential.

The practical significance of the study lies in the fact that the results of the study can be used in the process of psychological support for students on issues of development and correction of the motivational sphere, including academic motivation.

Keywords: motive, motivation, academic motivation, achievement motivation, meaning-life orientations of the individual.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи

на тему **«Психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні»**

здобувачки вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Шевченко Надії Вікторівни

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент Прокоф'єва Олеся Олексіївна

Актуальність дослідження. Мотивація досягнення є важливим фактором, який визначає успіх особистості у професійній діяльності, навчанні та житті загалом. Вона зумовлює здатність ставити цілі, досягати їх та отримувати задоволення від результатів. У сучасній психології мотивація досягнення розглядається як багатокomпонентний процес, який включає як внутрішні чинники (цінності, переконання, особистісні установки), так і зовнішні впливи (соціальні норми, очікування, підтримка з боку оточення). На особистісно-смысловому рівні мотивація досягнення безпосередньо пов'язана з унікальними для кожної людини смысловими структурами, що зумовлюють її індивідуальне сприйняття цілей, можливостей і перешкод.

Особистісно-смысловий рівень, зокрема, є ключовим у розумінні того, як людина осмислює свій розвиток та досягнення у різних сферах життя. Саме він забезпечує зв'язок між глибинними особистісними структурами і цінностями та проявами в поведінці, що робить його вивчення важливим для цілісного розуміння механізмів мотивації досягнення.

Дослідження психологічних корелятів мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні є актуальним у контексті зростання потреби в усвідомленій, внутрішньо мотивованій діяльності, яка сприяє самоактуалізації та розвитку потенціалу особистості. У сучасному суспільстві, де вимоги до професійних і навчальних досягнень постійно зростають, питання мотивації набувають особливої значущості. Багато людей стикаються з труднощами у

визначенні власних цілей, часто відчують відсутність сенсу в досягненнях або потребують постійного зовнішнього підтвердження своїх успіхів. Така ситуація підкреслює важливість дослідження смислових чинників, які допомагають особистості усвідомлювати та досягати власних цілей, базуючись на внутрішніх цінностях.

Вивчення мотивації досягнення на особистісно-смисловому рівні є також важливим для розвитку психологічної науки, оскільки дозволяє глибше зрозуміти взаємозв'язок між особистісними характеристиками, смисловими структурами та поведінковими проявами. Це може слугувати основою для розробки ефективних програм психологічної підтримки і розвитку, спрямованих на підвищення мотивації досягнення, подолання внутрішніх бар'єрів та забезпечення психологічного благополуччя.

Таким чином, актуальність дослідження зумовлена потребою в глибокому розумінні психологічних аспектів, що визначають мотивацію досягнення, та важливістю підходів, які дозволяють особистості знайти сенс у власних досягненнях і розкрити свій потенціал.

Об'єкт дослідження – мотивація досягнення та особистісно-смисловий рівень людини.

Предмет дослідження – психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-смисловому рівні.

Мета дослідження – емпірично дослідити психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-смисловому рівні.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити феномени мотиву, мотивації, мотивації досягнення та смисло-життєвих орієнтацій особистості.
2. Емпірично дослідити особливості прояву мотивації досягнення та ціннісно-смислової сфери людей різного віку.
3. Розробити програму розвитку мотивації досягнення особистості.

Гіпотеза дослідження – мотивація досягнення має прямий зв'язок з елементами ціннісно-смислової сфери особистості.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація, класифікація теоретичного матеріалу з теми мотивації досягнення та ціннісно-смислової сфери особистості.

Емпіричні (діагностичні) – методика «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» за Т. Елерсом, методика «Смисложиттєві орієнтації», методика дослідження системи життєвих сенсів.

Математичні – метод середніх величин, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Характеристика вибірки – для досягнення поставленої мети та вирішення сформульованих завдань ми сформували вибірку з 60 респондентів. Вибірка була поділена на дві вікові групи: перша група включала осіб віком від 18 до 25 років, а друга – від 35 до 45 років.

Практична значущість – результати дослідження можуть бути використані в процесі психологічного супроводу студентів з питань розвитку та корекції мотиваційної сфери, в тому числі щодо навчальної мотивації.

Структура роботи: робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 69 сторінок. Основний текст викладено на 62 сторінках. Робота містить 4 таблиці та 3 рисунки. Список використаних джерел – 62 джерела.

На основі теоретичного та емпіричного дослідження, відповідно до поставлених завдань, були зроблені **наступні висновки:**

1. Мотив – це внутрішня або зовнішня сила, що спонукає особу до певної дії чи вчинку. Він може формуватися на основі потреб, цілей, цінностей, інтересів або очікувань.

Мотивація – це внутрішній імпульс, який спонукає людину до дій. Вона визначається особистими потребами, цілями, цінностями та очікуваннями. Мотивація впливає на наполегливість, напрямок та інтенсивність поведінки, яка спрямована на досягнення конкретної мети або задоволення певних потреб.

Мотивація досягнення – це внутрішній стан, який спонукає особу прагнути досягати визначених цілей і високих результатів у різних сферах діяльності. Вона проявляється у бажанні подолати труднощі, впоратися зі складними завданнями та досягти успіху.

Сутність феномена смисло-життєвих орієнтацій особистості полягає в тому, що це система цінностей, сенсів і цілей, які індивід використовує для орієнтації у житті та прийняття рішень. Ці орієнтації допомагають людині усвідомити своє місце у світі, формувати життєві пріоритети та визначати напрямок своєї діяльності.

У кінцевому підсумку, смисло-життєві орієнтації сприяють розвитку особистісної ідентичності, зміцнюють психічну стійкість та допомагають в адаптації до життєвих труднощів, сприяючи загальному благополуччю та задоволенню життям.

2. В результаті проведеного дослідження і аналізу наданих даних про рівень мотивації досягнення в двох вікових групах (18-25 років та 35-45 років), можна зробити кілька висновків:

1. Високий рівень мотивації:

- У групі 35-45 років спостерігається більший відсоток осіб з дуже високим рівнем мотивації досягнення (30%) порівняно з групою 18-25 років (20%).

- Це може свідчити про те, що з віком мотивація досягнення стає більш стійкою, ймовірно, через досвід і сформовані життєві пріоритети та цілі.

2. Помірно високий рівень мотивації:

- У віковій групі 35-45 років значно більше людей (40%) мають помірно високий рівень мотивації досягнення, порівняно з 25% у групі 18-25 років.

- Це може свідчити про зрілість у підході до досягнення цілей, де люди з більш старшої групи, ймовірно, мають чіткіші і реалістичніші плани.

3. Середній рівень мотивації:

- У групі 18-25 років спостерігається 40% осіб з середнім рівнем мотивації, що є більш значним показником порівняно з 30% у групі 35-45 років.

- Це може свідчити про те, що молодші люди часто ще перебувають на етапі пошуку своїх цілей і не завжди мають чітке усвідомлення мотивації досягнення в порівнянні з більш зрілими людьми.

4. Низький рівень мотивації:

- У групі 18-25 років є 15% осіб з низьким рівнем мотивації досягнення, в той час як у групі 35-45 років цей показник відсутній (0%).

- Це може вказувати на те, що молодші люди частіше стикаються з труднощами у визначенні своїх життєвих цілей або можуть бути більш схильні до коливань у мотивації, тоді як старша група демонструє більшу стабільність і впевненість у своїх прагненнях.

Загалом, мотивація досягнення має тенденцію до зростання з віком, причому старша вікова група (35-45 років) виявляє вищий рівень мотивації в порівнянні з молодшою (18-25 років). Це може бути пов'язано з набутим життєвим досвідом, більшими життєвими обов'язками і цінностями, що допомагають встановлювати більш конкретні та досяжні цілі.

Також, в групі молодших респондентів виявлено кілька важливих кореляцій, зокрема з гедоністичними смислами та локусом контролю – Я, що свідчить про важливість орієнтації на задоволення від життя і відчуття контролю за своїм життям для мотивації досягнення.

У старшій групі сильний позитивний зв'язок спостерігається з цілями, самореалізацією та загальною осмисленістю життя, що свідчить про наявність більш зрілих життєвих орієнтацій і значущість довгострокових цілей для мотивації досягнення.

Таким чином, гіпотеза дослідження про те, що мотивація досягнення має прямий зв'язок з елементами ціннісно-сислової сфери особистості – підтвердилася в повній мірі.

3. Нами була складена програма, яка спрямована на розвиток мотивації досягнення у людини, метою якої є формування стійкої внутрішньої мотивації та стимулювання досягнення особистих і професійних цілей. Запропоновані методи і заходи орієнтовані на підвищення усвідомленості, самоконтролю та активної участі в процесі саморозвитку.

Впровадження цієї програми дозволяє не лише збільшити рівень мотивації, а й забезпечити сталий розвиток особистості в умовах швидких змін сучасного світу. Завдяки цьому людина стає більш впевненою в собі, здатною долати перешкоди та досягати своїх цілей, що має позитивний вплив на її життя загалом. Таким чином, програма розвитку мотивації досягнення є важливим інструментом для особистісного росту та самореалізації.

Рік виконання дипломної роботи: 2024.

Місце виконання: Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, кафедра психології.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ТА СМИСЛО-ЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ	6
1.1. Сутність поняття «мотив», «мотивація» та «навчальна мотивація» в психологічній науці.	6
1.2. Зміст та характеристика категорії «мотивації досягнення»	12
1.3. Сутність феномена смисло-життєвих орієнтацій особистості	21
Висновки до першого розділу	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ КОРЕЛЯТ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ НА ОСОБИСТІСНО-СМИСЛОВОМУ РІВНІ...	28
2.1. Методологічні основи організації дослідження	28
2.2. Опис вибірки та діагностичних методів дослідження	31
2.3. Результати емпіричного дослідження	35
Висновки до другого розділу	47
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	48
3.1. Теоретико-методологічні основи розвитку мотивації досягнення	48
3.2. Програма розвитку мотивації досягнення особистості	51
Висновки до третього розділу	58
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63

ВСТУП

Актуальність дослідження. Мотивація досягнення є важливим фактором, який визначає успіх особистості у професійній діяльності, навчанні та житті загалом. Вона зумовлює здатність ставити цілі, досягати їх та отримувати задоволення від результатів. У сучасній психології мотивація досягнення розглядається як багатокомпонентний процес, який включає як внутрішні чинники (цінності, переконання, особистісні установки), так і зовнішні впливи (соціальні норми, очікування, підтримка з боку оточення). На особистісно-смысловому рівні мотивація досягнення безпосередньо пов'язана з унікальними для кожної людини смисловими структурами, що зумовлюють її індивідуальне сприйняття цілей, можливостей і перешкод.

Особистісно-смысловий рівень, зокрема, є ключовим у розумінні того, як людина осмислює свій розвиток та досягнення у різних сферах життя. Саме він забезпечує зв'язок між глибинними особистісними структурами і цінностями та проявами в поведінці, що робить його вивчення важливим для цілісного розуміння механізмів мотивації досягнення.

Дослідження психологічних корелятів мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні є актуальним у контексті зростання потреби в усвідомленій, внутрішньо мотивованій діяльності, яка сприяє самоактуалізації та розвитку потенціалу особистості. У сучасному суспільстві, де вимоги до професійних і навчальних досягнень постійно зростають, питання мотивації набувають особливої значущості. Багато людей стикаються з труднощами у визначенні власних цілей, часто відчують відсутність сенсу в досягненнях або потребують постійного зовнішнього підтвердження своїх успіхів. Така ситуація підкреслює важливість дослідження смислових чинників, які допомагають особистості усвідомлювати та досягати власних цілей, базуючись на внутрішніх цінностях.

Вивчення мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні є також важливим для розвитку психологічної науки, оскільки дозволяє глибше зрозуміти взаємозв'язок між особистісними характеристиками, смысловими структурами та поведінковими проявами. Це може слугувати основою для розробки ефективних програм психологічної підтримки і розвитку, спрямованих на підвищення мотивації досягнення, подолання внутрішніх бар'єрів та забезпечення психологічного благополуччя.

Таким чином, актуальність дослідження зумовлена потребою в глибокому розумінні психологічних аспектів, що визначають мотивацію досягнення, та важливістю підходів, які дозволяють особистості знайти сенс у власних досягненнях і розкрити свій потенціал.

Об'єкт дослідження – мотивація досягнення та особистісно-смысловий рівень людини.

Предмет дослідження – психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні.

Мета дослідження – емпірично дослідити психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-смысловому рівні.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити феномени мотиву, мотивації, мотивації досягнення та смысло-життєвих орієнтацій особистості.
2. Емпірично дослідити особливості прояву мотивації досягнення та ціннісно-смыислової сфери людей різного віку.
3. Розробити програму розвитку мотивації досягнення особистості.

Гіпотеза дослідження – мотивація досягнення має прямий зв'язок з елементами ціннісно-смыислової сфери особистості.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація, класифікація теоретичного матеріалу з теми мотивації досягнення та ціннісно-смыислової сфери особистості.

Емпіричні (діагностичні) – методика «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» за Т. Елерсом, методика «Смисложиттєві орієнтації», методика дослідження системи життєвих сенсів.

Математичні – метод середніх величин, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Характеристика вибірки – для досягнення поставленої мети та вирішення сформульованих завдань ми сформували вибірку з 60 респондентів. Вибірка була поділена на дві вікові групи: перша група включала осіб віком від 18 до 25 років, а друга – від 35 до 45 років.

Практична значущість – результати дослідження можуть бути використані в процесі психологічного супроводу студентів з питань розвитку та корекції мотиваційної сфери, в тому числі щодо навчальної мотивації.

Структура роботи: робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 69 сторінок. Основний текст викладено на 62 сторінках. Робота містить 4 таблиці та 3 рисунки. Список використаних джерел – 62 джерела.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ТА СМИСЛО-ЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Сутність поняття «мотив», «мотивація» та «навчальна мотивація» в психологічній науці.

У Філософському енциклопедичному словнику поняття «мотив» трактується як сила, яка викликає або стимулює дію [12]. У психологічному словнику «мотив» описується наступним чином:

1. Спонука до активності, пов'язана із задоволенням особистих потреб.
2. Активність, орієнтована на досягнення конкретної мети.
3. Матеріальний чи ідеальний об'єкт, що визначає спрямованість дії.
4. Усвідомлена причина, що впливає на вибір дій і поведінку особистості [4].

Мотив можна розглядати як психічне явище, що може бути реальним або уявним і відображає об'єкт потреби, який спонукає і спрямовує на певні дії. Термін «мотив» не є синонімом самої потреби, а швидше означає об'єкт, що в конкретних умовах відповідає цій потребі та на який спрямована діяльність. Мотивами можуть виступати предмети зовнішнього світу, ідеї, емоції або відчуття, тобто все, що сприяє задоволенню потреби. У деяких наукових працях «мотив» розглядається як інтелектуальний результат роботи мозку; наприклад, Ж. Годфруа визначає його як міркування, що вказує на необхідність дії. [22].

Ще більш радикально підходить до визначення мотиву Х. Хекхаузен, трактуючи його як «мисленнєвий конструкт», тобто як теоретичну концепцію, а не реальне явище. На його думку, мотиви не існують у матеріальному світі, їх не можна безпосередньо спостерігати, тому вони не є фактичними подіями. У своїй фундаментальній праці Хекхаузен вважає

мотиви потребами (наприклад, «мотив влади» або «мотив досягнення»), особистісними якостями (як-от тривожність), а також внутрішніми чи зовнішніми факторами, що впливають на певні типи поведінки (наприклад, на допомогу або агресію) [22].

Теоретичний аналіз показав, що, загалом, можна виокремити різні типи мотивів залежно від їхньої природи та орієнтації.

По-перше, виділяють зовнішні та внутрішні мотиви, які стосуються діяльності. Зовнішні мотиви спонукають до певної дії, але не пов'язані з нею безпосередньо, тоді як внутрішні мотиви безпосередньо пов'язані з самою діяльністю. Зовнішні мотиви спрямовані на досягнення певного результату, а внутрішні – на сам процес діяльності (В.С. Болгарина, Л.І. Гуменюк, С.С. Занюк, О.В. Макаревич та ін.).

По-друге, можна виділити свідомі та несвідомі мотиви. У першому випадку особа усвідомлює, з якою метою здійснює діяльність, хоча інколи може помилятися у визначенні своїх спонукальних причин (В.С. Болгарина, Л.І. Гуменюк, С.С. Занюк, О.В. Макаревич та ін.).

По-третє, існують діючі мотиви, коли суб'єкт чітко розуміє ціль конкретної дії. Зовнішні мотиви поділяються на соціальні, такі як альтруїзм, почуття обов'язку та відповідальності, і на особистісні, що можуть охоплювати бажання отримати оцінку, самоствердитися чи досягти добробуту (В.С. Болгарина, Л.І. Гуменюк, С.С. Занюк, О.В. Макаревич та ін.).

Серед внутрішніх мотивів можна виокремити процесуальні, які відображають зацікавленість у самому процесі діяльності; результативні, що орієнтовані на досягнення результату, зокрема, на пізнавальний інтерес; а також мотиви самовдосконалення, які сприяють розвитку особистісних якостей та здібностей.

Розглядаючи поняття «мотивація», варто зазначити, що цей термін охоплює ширший спектр аспектів порівняно з поняттям «мотив». У сучасній психології праці він має два основних значення:

1. як система факторів, що запускають поведінкову активність, включаючи потреби, цілі, наміри, прагнення та інші складові;
2. як характеристика процесу, що стимулює та підтримує активність на визначеному рівні [12; 18].

Мотивація допомагає зрозуміти цілеспрямованість, упорядкованість і стійкість дій, що спрямовані на досягнення конкретної мети, пояснюючи їхню узгодженість та організованість. У психології мотивація трактується по-різному: деякі дослідники вважають її сукупністю факторів, що впливають на напрямок поведінки (О.С. Арапов, О.В. Левчук); інші бачать у мотивації комплекс мотивів (Ф.М. Подшивайлов); третій підхід визначає мотивацію як імпульс, що активізує діяльність і задає їй новий напрямок (М.І. Полюк, М.В. Савчин).

У цілому, мотивація трактується як процес психічної регуляції певної діяльності, що включає механізми виникнення, спрямованість і методи реалізації конкретних форм діяльності, які утворюють систему процесів, пов'язаних зі спонуканням та активністю [13; 15].

Усі визначення мотивації можна розглядати через призму двох основних підходів. Перший підхід аналізує мотивацію з акцентом на її структурні аспекти, розглядаючи її як сукупність факторів і мотивів. У цьому контексті мотивація зумовлюється зростанням потреб та цілями особистості, рівнем амбіцій і ідеалів, а також умовами діяльності (об'єктивними і суб'єктивними аспектами, такими як знання, навички, здібності, характер) і світоглядом, переконаннями та орієнтацією особистості. Саме за участю цих факторів відбувається прийняття рішень і формування намірів [3; 13].

Теоретичний аналіз виявив, що в психологічній теорії мотивація досліджується через дві основні категорії: прямі та опосередковані мотиви.

Прямі мотиви безпосередньо включені в процес діяльності і враховують соціально значущі цілі та цінності цієї діяльності. У той же час, опосередковані мотиви пов'язані зі сферою цінностей особистості. Ці

цінності не є суттєвими для самої діяльності, але частково можуть задовольнятися завдяки їй.

До прямих мотивів належать когнітивні мотиви (такі як бажання займатися творчими дослідженнями, розв'язувати завдання, здобувати нові знання) та мотиви особистісного розвитку (потреба в постійному інтелектуальному і духовному зростанні, розширенні кругозору та підвищенні загального культурного рівня).

У структурі опосередкованих мотивів можна виділити соціальні мотиви, такі як усвідомлення важливості вищої освіти, її престижу, бажання стати повноправним членом суспільства, виконувати свої обов'язки, соціальна ідентифікація, досягнення певного статусу в групі та отримання схвалення від викладачів. Крім того, існують мотиви досягнення, що включають покращення підготовки до професійної діяльності та прагнення здобути високооплачувану роботу [8].

Мотивацію можна класифікувати за різними критеріями, зокрема за видом діяльності, яка викликана конкретною мотивацією. У цьому контексті однією з найбільш відомих є класифікація, представлена А. Маслоу, яка містить такі рівні:

1. Органічні (фізіологічні) потреби – основні життєві потреби, що включають голод, спрагу та статевий потяг.
2. Потреби в захисті – спрямовані на забезпечення особистої безпеки і захисту.
3. Потреби в приналежності та любові – пов'язані з бажанням відчувати себе частиною спільноти та отримувати взаємну симпатію.
4. Потреби в повазі та визнанні – включають прагнення до авторитету, успіху і визнання в колективі.
5. Пізнавальні потреби – пов'язані з прагненням розуміти світ, набувати нові навички і займатися дослідженнями.
6. Естетичні потреби – виявляються в прагненні до гармонії, симетрії, порядку та краси.

7. Потреби в самоактуалізації – зосереджені на розвитку особистих можливостей, досягненні індивідуальних цілей і реалізації власної особистості [2; 5].

Наступна класифікація ділить мотивацію на зовнішню та внутрішню (О.С. Арапов, О.В. Левчук). Зовнішня мотивація служить засобом для досягнення конкретних цілей, таких як заробіток, визнання чи підвищення по службі. Хоча вона безпосередньо впливає на поведінку, її ефективність залишається обмеженою, якщо сприймається лише як зовнішній стимул або тиск.

Внутрішні фактори мотивації вказують на те, що працівник самостійно аналізує свої досягнення і усвідомлює, яке завдання йому потрібно виконати. Якщо оцінка, яку дає керівник, відповідає самооцінці працівника, це вважається позитивною мотивацією. Проте, якщо керівник не визнає успіхи співробітника, це може призвести до зростання незадоволеності працівника через розбіжність між його самооцінкою і оцінкою його роботи з боку керівництва [4; 10].

Мотивацію можна поділити на стабільну та нестабільну. Стабільна мотивація базується на внутрішніх потребах людини, тому вона задовольняється внутрішньою силою, що спонукає до дій, і не потребує додаткових стимулів. Нестабільна мотивація, навпаки, вимагає постійної підтримки, яка може проявлятися як у формі матеріальних, так і нематеріальних стимулів.

Пояснення будь-якої форми поведінки можна здійснити через внутрішні та зовнішні фактори. У першому випадку, в психології це пов'язується з психологічними характеристиками особистості, які спонукають її до певних дій. У другому випадку, це стосується зовнішніх умов і обставин, що впливають на професійну діяльність.

У першому випадку йдеться про мотиви, потреби, цілі, наміри, бажання, інтереси та інші внутрішні чинники, тоді як у другому – про стимули, що виникають у конкретних ситуаціях. Іноді всі психологічні чинники, які

впливають на особистість і визначають її поведінку, об'єднуються під терміном «особистісні диспозиції». У цьому контексті можна говорити про диспозиційну та ситуативну мотивацію як про відповідники внутрішньої та зовнішньої детермінації поведінки.

Диспозиційна та ситуативна мотивації не залежать одна від одної. Диспозиції можуть активуватися внаслідок певної ситуації, а навпаки, активація відповідних диспозицій (мотивів, потреб) може змінити саму ситуацію або те, як її сприймає суб'єкт. Ситуацію слід розглядати не тільки в фізичному, але й у психологічному контексті, оскільки вона сприймається суб'єктом через його власне розуміння та переживання.

Мотивація визначає цілеспрямованість дій, організованість і стабільність діяльності, яка орієнтована на досягнення конкретної мети. Натомість мотив стосується особистості, формуючи її стабільну властивість, що внутрішньо спонукає до виконання певних дій. Мотив можна розглядати як концепцію, що має безліч варіацій у загальному контексті.

Оцінка мотиваційної сфери особистості може ґрунтуватися на кількох критеріях, зокрема широті, гнучкості та ієрархії. Широта мотиваційної сфери відображає різноманітність мотивів, потреб і цілей, які можуть бути присутніми на різних рівнях. Чим більше у людини різних мотивів, потреб і цілей, тим більш розвиненою вважається її мотиваційна сфера

Гнучкість мотиваційної сфери виявляється в здатності особи використовувати різні мотиваційні спонукання для задоволення своїх загальних потреб. Наприклад, мотиваційна сфера буде більш гнучкою у людини, яка здатна застосовувати різні засоби для реалізації тих самих мотивів залежно від ситуації. Для одного працівника потреба в знаннях може задовольнятися через телебачення, радіо або кіно, тоді як для іншого це можуть бути книги, журнали або спілкування з іншими людьми.

Варто зазначити, що широта і гнучкість по-різному характеризують мотиваційну сферу особистості. Широта вказує на різноманітність можливих способів задоволення потреб, тоді як гнучкість описує динамічність зв'язків

між різними рівнями ієрархії мотиваційної сфери, такими як мотиви, потреби та цілі [23; 34].

1.2. Зміст та характеристика категорії «мотивації досягнення»

У психології термін «мотивація» зазвичай аналізується через призму різноманітних чинників, які формують і стимулюють цілеспрямовану та вибірково поведінку людини [2; 9; 15].

С.Л. Рубінштейн розглядав мотив як фактор, що проявляється через психіку. На його думку, мотиви та цілі діяльності, на відміну від мотивів, що стосуються окремих дій, мають інтегрований характер. Він вважав, що мотиви є відображенням загальної спрямованості особистості, тож мотиваційна сфера особистості може служити показником її характеру [28].

У рамках діяльнісного підходу мотив розглядається як «предметна потреба». Згідно з концепцією вченого, основною передумовою будь-якої діяльності є суб'єкт, який має потреби. Ці потреби, представлені на біологічному рівні, є об'єктивними і стосуються того, що виходить за межі фізичної сутності суб'єкта, що забезпечує можливість існування будь-якого живого організму лише за умови підтримання взаємодії з елементами більш широкої системи, які не належать до цього організму і є відокремленими від нього. Таким чином, основною характеристикою потреб є їх предметність. Важливо, щоб суб'єкт підтримував зв'язок з елементами цієї більшої системи. Іншими словами, суб'єкт діяльності повинен бути частиною системи відносин, щоб успішно задовольняти свої потреби [11].

Одним із паралельних напрямів вивчення мотивації є її аналіз у контексті досягнення особистістю своїх цілей. На початку ХХІ століття проблема мотивації, пов'язана з досягненням успіху та уникненням невдач у різних сферах діяльності, стала самостійною галуззю досліджень, що має власний понятійний апарат, діагностичні методи та теорії, які активно розробляються в різних областях психологічної науки. У фокусі досліджень

перебували такі аспекти, як онтологія поняття «мотивація досягнень», його структура і характеристики, специфіка механізмів і закономірностей, феноменологія, а також методи та прийоми діагностики.

Систематизація досліджень мотивації досягнень у зарубіжній психології дозволяє виділити кілька підходів до її аналізу. Серед них: когнітивний підхід, представлений Д. Макклелландом, Дж. Райнором і В. Врумом; когнітивно-афективний підхід, розроблений Дж. Аткінсоном; атрибутивний підхід, представлений Дж. Роттером, Ф. Хайдером та Б. Вейнером; підхід, який акцентує увагу на вольових процесах, що впливають на мотивацію (Дж. Куль, М. Селігман); а також структурний підхід, розроблений Х. Хекхаузенем.

У рамках дослідження причин виникнення мотивації уникнення невдач цікавою є теорія вивченої безпорадності, яка описує психологічний стан, що призводить до порушень у мотивації, а також у когнітивних і емоційних процесах. Цей стан може проявлятися на поведінковому, когнітивному та емоційному рівнях. М. Селігман продемонстрував, що досвід тривалих невдач і негативних життєвих подій може знижувати очікування особи щодо її майбутніх успіхів [15].

У 30-х роках ХХ століття американський вчений Г. Мюррей представив список потреб, серед яких окремо виділялася потреба в досягненні, яка має особливе значення для розуміння оптимальної мотивації в спорті. Потреба в досягненні, за визначенням автора, полягає у прагненні «виконати щось складне». Дослідник описує такі характеристики мотивації досягнення: здійснення маніпуляцій, управлінських дій і організації стосовно фізичних об'єктів, людей або ідей; виконання цих дій самостійно та швидко; подолання труднощів і досягнення високих результатів; самовдосконалення; змагання та перевага над іншими; реалізація своїх талантів для підвищення самоповаги [20].

Дослідження мотивації досягнення було продовжено багатьма авторами. Наприклад, німецький психолог Х. Хекхаузен вважає, що мотивація

досягнення полягає у спробах «збільшити або зберегти максимально високий рівень здібностей людини в усіх сферах діяльності, де можуть бути застосовані критерії успішності, а виконання такої діяльності може призвести або до успіху, або до невдачі» [31].

Дослідник виділяє кілька ключових характеристик мотивації досягнення:

1. Ідея досягнення включає дві альтернативи: успіх або невдача. Особи з високою мотивацією досягнення зазвичай націлені на успіх.

2. Мотивація досягнення зосереджена на конкретному кінцевому результаті або меті, при цьому для неї властивий постійний перегляд цілей.

3. Успіх або поразка відчуються лише в умовах середньої складності, тож про мотивацію досягнення можна говорити, коли діяльність дає можливість для вдосконалення.

4. Люди з високою мотивацією досягнення мають тенденцію повертатися до перерваних занять і завершувати їх [31; 32].

П. Фресса, аналізуючи результати різних експериментів, зазначає, що «інтенсивна стимуляція має негативний вплив на нашу ефективність» [33, с. 254]. Автор стверджує, що підвищення мотивації дійсно може поліпшити якість виконання, але лише до певного рівня. Отже, надмірне підвищення мотивації досягнення, навпаки, призводить до суттєвого зниження якості виконання.

Мотивація досягнення є інтегративним явищем, яке включає дві основні тенденції: бажання досягти успіху та прагнення уникнути невдач. Мотивація діяльності виступає ключовим фактором, що забезпечує інтеграцію цих прагнень. Отже, мотивацію досягнення можна охарактеризувати як рушійна сила, що спонукає особу прагнути підвищити або зберегти свої здібності для досягнення успіху в діяльності.

Виділяють три основні фактори, що визначають рівень мотивації досягнення:

- важливість досягнення успіху;

- очікування успіху;
- суб'єктивна ймовірність досягнення успіху [4].

Мотивація досягнення також складається з таких складових:

1. Спрямованість на досягнення цілей. Особи з високим рівнем мотивації зосереджуються на досягненні певних результатів. Вони встановлюють для себе амбіційні цілі та витрачають час і зусилля на їх реалізацію. Ця спрямованість стимулює їх до продуктивної діяльності та сприяє позитивним результатам.

2. Розвинений самоконтроль. Особи з мотивацією досягнення володіють високими здібностями до саморегуляції та контролю над собою. Вони можуть зосереджуватися на виконанні завдань, долати труднощі та раціонально планувати свій час і ресурси для досягнення визначених цілей.

3. Оцінка власних досягнень. Особи з високою мотивацією досягнення цінують свої успіхи та встановлюють високі стандарти для себе. Вони прагнуть до визнання та похвали, які підсилюють їх бажання досягати нових вершин.

4. Перемога над труднощами. Особи з високою мотивацією досягнення сприймають виклики та перешкоди як невід'ємну частину свого розвитку. Вони прагнуть долати труднощі та використовувати їх як можливості для особистісного зростання та вдосконалення.

В українській психології дослідження мотивації досягнення зосереджене на аналізі цілеспрямованої діяльності, оцінці мотивації через призму потреб та вивченні рівня домагання в різних видах діяльності. Крім того, мотивацію досягнення розглядають у системно-процесуальному контексті як функціональну систему, що об'єднує афективні та когнітивні процеси, які регулюють досягнення цілей. Питання мотивації досягнення почали активно вивчати в Україні з середини 1970-х років, і перші дослідження зосереджувалися на окремих аспектах цього явища.

М.В. Кондратьєв зазначає, що критерії успішності є індивідуальними та різноманітними; вони можуть бути зосереджені, наприклад, на підвищенні

рівня майстерності або на досягненнях особистості в порівнянні з її попередніми результатами [31; 32].

Х. Хекхаузен вказує, що сила прагнення досягти успіху залежить від двох факторів: значущості мети (цільового об'єкта) і відстані, яку потрібно подолати до цієї мети [31; 32].

Мотивація уникнення невдачі проявляється, коли мета є невизначеною, або коли присутні такі чинники, як страх наслідків від невдачі, невпевненість, побоювання критики та обговорення, низька самооцінка, негативні спогади про попередні невдачі, а також страх знецінення власної особи в своїх очах і в очах інших. Наприклад, серед молоді боязнь відкидання є важливим компонентом механізмів уникнення невдач, що ускладнює комунікацію та формує поведінку, яка веде до недовіри до себе, що негативно впливає на успішність їх діяльності [6].

У сучасній психологічній теорії існує модель мотивації, що складається з чотирьох основних компонентів: ініціація діяльності, формування цілей, реалізація намірів і постреалізація – процеси, які спрямовані на завершення дії або зміну однієї дії на іншу. На думку автора, кожен з цих компонентів виконує певні мотиваційні функції в процесі здійснення діяльності [12; 13].

Перевага цього наукового підходу полягає в тому, що він дозволяє розглядати мотивацію досягнення як динамічний або когнітивний процес. Цей підхід бачить мотивацію як психічний механізм, що регулює діяльність конкретної особи в певній ситуації. Теорія мотивації, яка сприймається як "складна багаторівнева функціональна система, що поєднує афективні та когнітивні процеси", виступає проти одностороннього підходу до трактування мотивації досягнення, характерного для зарубіжної психології [13].

У вітчизняній психології проблема впливу мотивації досягнення успіху на психологічне благополуччя особистості отримує значну увагу. Дослідження показали, що розвиток мотивації досягнення успіху сприяє підтримці та зміцненню психічного здоров'я. Мотивація досягнення успіху

передбачає тривалу та активну участь у діяльності, а також зростання і розвиток здібностей до їх максимального рівня [12].

Зрозуміло, що такий широкий спектр досліджень мотивації досягнень у різних сферах діяльності призвів до різноманітних діагностичних підходів для вивчення феноменів цієї мотивації, а також факторів, які суттєво впливають на її різновиди, форми та динаміку змін. Метод тестування займає провідні позиції в психодіагностиці.

Серед найпоширеніших інструментів – опитувальники мотивації досягнення та уникнення невдач Т. Елерса, які ґрунтуються на концепції, що індивідуальний рівень мотивації впливає на поведінку людини, її рішення, життєву стратегію та процес професійного самовизначення і планування кар'єри. Анкети складаються з закритих питань, що пропонують відповіді «так» або «ні», що дає змогу застосовувати критеріально-рівневий підхід для інтерпретації результатів тестування (низький рівень мотивації досягнення успіху; середній; помірно високий; надмірно високий) [19].

Згідно з Гордєєвою, досягнення мотивації є складним процесом, що складається з факторів, які формуються в таких групах, як: мотиваційно-регуляційний, цільовий, «реакція на невдачу» та «зусилля».

Б. Вайнер створив модель казуальної атрибуції, в якій виділяє два основні параметри, що визначають успіхи та невдачі людей у їхній діяльності: зовнішні причини, які пов'язані з впливом власних зусиль, і внутрішні причини, що залежать від впливу інших, а також стабільність чи нестабільність цих причин.

Х. Хекхаузен також вважав, що мотивація досягнення може призвести як до успіху, так і до невдачі. Він підкреслював, що планування є ключовим для організації послідовності дій. Серед ознак спонукання до успіху він виділив такі:

- ідея може призвести до двох результатів: успіху або невдачі;
- мотивація досягнення успіху виникає з діяльності, що демонструє потенціал для розвитку;

- завдання повинно бути не надто складним;
- мотивація до успіху має чітку орієнтацію на мету;
- високомотивовані люди відзначаються успішною співпрацею та завершенням незавершених завдань.

Крім того, мотивація досягнення варіюється залежно від віку. Особи віком від 18 до 35 років або навчаються, або тільки розпочинають свою кар'єру, або вже мають певний досвід роботи. Для студентів мотивація досягнення має великий вплив на їхнє навчання та кар'єрний розвиток. Вони прагнуть досягти академічних успіхів і отримати визнання своїх зусиль. Їхні цілі можуть включати отримання високих оцінок, задоволення від знань, розвиток конкретних навичок та підготовку до майбутньої кар'єри. Студенти також мотивовані на встановлення соціальних зв'язків і отримання задоволення від спілкування з однолітками та викладачами. Соціальна підтримка і співпраця відіграють важливу роль у їхньому житті.

Артюшина також виділила групи мотивів студентів в залежності від змісту їхньої діяльності:

- професійні;
- пізнавальні, пов'язані з отриманням знань;
- вузькосоціальні, що стосуються прагнення до певного статусу в групі;
- широкосоціальні, пов'язані з бажанням зайняти певну позицію в суспільстві;
- процесуально-змістовні, які відображають зацікавленість у самому процесі діяльності;
- матеріальні;
- мотивація досягнення;
- утилітарні, що пов'язані з прагненням отримати перевагу в діяльності.

О.А. Мірошніченко класифікувала ці мотиви в чотири основні групи: професійно-результативні (професійні та досягнення), соціальні (широкосоціальні та вузькосоціальні), пізнавальні (пізнавальні та процесуально-змістовні) та базові (матеріальні та утилітарні) [21].

З початку пандемії і до сьогодні, в умовах війни, студенти в Україні навчаються дистанційно. У цей період мотивація студентів до навчання також зазнала змін. Під час воєнного стану, особливо на окупованих територіях, мотивація може суттєво коливатися. Викладачам важливо враховувати психологічні аспекти та емоційний стан студентів. Щоб залучити їх до навчального процесу, слід використовувати прості мотиви досягнення та успіху. Мотивацію до дистанційного навчання потрібно спрямувати на активну участь студентів, орієнтуючись на позитивні емоції, що підтримає їхню мотивацію, а також викладачів. Інтернет-технології можуть бути корисними для мотивації студентів, якщо їх застосовувати в науково-дослідницькій діяльності. Проте з іншого боку, такі технології можуть також знизити мотивацію.

Основними складовими дистанційного навчання є мотивація, яка виступає ключовим фактором самоорганізації. Переважну частину онлайн-навчання студенти витрачають на самостійне освоєння навчального матеріалу. Однак стресові ситуації, такі як повітряна тривога, перебування в бомбосховищах, окупація, переїзди в інше місто або країну, а також зміни у внутрішньому розпорядку, не сприяють стимулюванню навчальної активності учнів.

Наприклад, у дослідженні Савелюк було виявлено, що студенти в Україні спочатку відчували найбільший інтелектуальний стрес. Явними симптомами цього були порушення уваги та нав'язливі негативні думки. Також спостерігалися такі ознаки, як підвищена тривожність, втома і постійна нестача часу [31].

Дослідники Ю. Лахмотова, В. Шкраб'юк та А. Цапко провели дослідження зовнішньої та внутрішньої мотивації студентів під час дистанційного навчання в умовах війни. Результати показали, що у студентів переважає матеріальна мотивація, тобто зовнішні фактори, а також середній рівень мотивації для отримання диплому. Ставлення до дистанційного навчання серед студентів виявилось розділеним: деякі віддають перевагу

очному навчанні, тоді як інші вважають дистанційне навчання кращим. Дослідження також містило відкриті запитання, на які студенти відповідали, що допомогло їм відволіктися від думок про війну. Більшість з них зазначила, що навчання, зосередження на виконанні завдань, активна робота викладачів і залученість до спільної діяльності допомогли їм відірватися від негативних думок. Таким чином, навчання стало важливим стимулом для виживання і підтримкою, якої вони потребували [17].

Лютак стверджує, що працівники до 35 років проявляють інтерес до віддалених перспектив у роботі, але більше цінують негайні винагороди. Вони прагнуть підтримувати хороші стосунки в колективі і активно спілкуватися, проте часто мають труднощі з вираженням своїх почуттів і думок у реальному житті [19].

В.О. Гаврилко також зазначає, що в організаціях з привабливою та чітко окресленою корпоративною культурою, а також вираженою місією та цінностями, працівники до 35 років мають більшу мотивацію активно виконувати свої робочі обов'язки. Крім того, для цієї вікової групи важливий високий рівень технологічного розвитку підприємства. Вони можуть швидко покинути компанію, якщо відчують, що їхня свобода обмежена або їм нав'язують неприємні правила. Ці працівники усвідомлюють цінність своїх дій та висловлювань, постійно прагнуть самовизначення, досягають своїх цілей і активно займаються кар'єрним розвитком.

І. І. Боршкевич і В. М. Якубів стверджують, що гейміфікація є однією з основних стратегій, що мотивують людей до 35 років, адже вона передбачає виконання роботи або завдань у форматі гри. Крім того, для цієї групи важливий зворотний зв'язок від керівництва щодо виконаної роботи [3].

Люди у віці від 36 до 71 року надають перевагу балансу між особистим життям і роботою. Вони акцентують увагу на якості свого життя і вміють ефективно розподіляти час між професійними обов'язками та відпочинком. Жарківська зазначає, що представники цієї вікової групи зазвичай мотивовані

своїм кар'єрним зростанням та особистими досягненнями, продовжуючи рухатися в одному напрямку протягом всієї кар'єри [8].

Матеріальна мотивація має важливе значення для заохочення працівників зрілого віку. Щоб ефективно їх мотивувати, необхідні не лише похвала та визнання їхніх зусиль, а й фінансова винагорода, наприклад, премії чи підвищення зарплати. Ці люди здатні впоратися з будь-якими проблемами чи труднощами, які можуть виникнути, і володіють творчим та комплексним мисленням, що допомагає їм у вирішенні завдань.

Таким чином, мотивація є однією з ключових складових нашого життя. Це складний психологічний феномен, який впливає на нашу поведінку, напрямки дій і досягнення визначених цілей. Мотивація діяльності спонукає людину займатися певними завданнями та досягати результатів. Мотивація досягнення, в свою чергу, підкріплює прагнення особи до високих досягнень, подолання труднощів і реалізації поставлених цілей. В умовах війни стає складніше мотивувати себе, а також використовувати мотивацію для працівників в організаціях і студентів у вищих навчальних закладах. Однак усвідомлення того, яка мотивація підходить для різних вікових груп, може сприяти досягненню успіху в навчанні та на роботі навіть у такі важкі часи.

У нашому дослідженні ми визначаємо мотивацію досягнення успіху як прагнення особи досягати високих результатів, як об'єктивно, так і суб'єктивно, у різних сферах діяльності, включаючи конкретні види діяльності, такі як спорт, а також у спілкуванні.

1.3. Сутність феномена смисло-життєвих орієнтацій особистості

У рамках діяльнісного підходу акцентується значення особистісного сенсу, який виступає формою усвідомлення суб'єктом своїх життєвих значень. Сьогодні концепція особистісного сенсу є одним із найбільш ефективних напрямків у психології особистості. Особистісний сенс визначається як «індивідуальне відображення реального ставлення

особистості до тих об'єктів, заради яких здійснюється її діяльність». Таке відображення сприймається як «значення для мене» знань про світ, які суб'єкт засвоює, і які охоплюють поняття, вміння, дії, вчинки, що виконуються людьми, а також соціальні норми, ролі, цінності та ідеали.

Ідея особистісного сенсу має історичні корені в поглядах Л.С. Виготського щодо динамічних смислових систем індивідуальної свідомості, які відображають взаємодію емоційних і розумових процесів. Введення терміна "особистісний сенс" як складової свідомості стало значним кроком у подоланні виключно інтелектуального підходу до свідомості, розглянутої як "со-знання" (сукупність знань про світ), а також у розв'язанні питання взаємозв'язку між індивідуальним і суспільним свідомістю в житті особистості.

Термін «особистісний сенс» використовується в різних напрямках психології, які досліджують взаємодію людини зі світом в залежності від її соціального статусу, мотивів, установок, емоцій та інших чинників. Існує кілька визначень, що характеризують особистісний сенс:

1. мотиви, які стимулюють людину до активності та формують сенс її дій;
2. відношення особистості до дійсності, що набуває для неї суб'єктивної цінності (значущості) завдяки діяльності;
3. смислові установки, які відображають особистісний сенс;
4. дії та вчинки особистості, які регулюються смисловими установками.

Психологічне дослідження закономірностей виникнення та діяльності особистісного сенсу є важливим аспектом у вивченні шляхів розвитку та виховання індивідуальності. Д.А. Леонтьєв підкреслює, що значення концепції особистісного сенсу полягає в тому, що «вона виводить пояснення з меж індивідуальної свідомості до сфери життєдіяльності суб'єкта».

Сенс є міждисциплінарним поняттям, у якому переплітаються свідомість і існування, ідеальні уявлення та реальні обставини, життєві цінності й можливості їх втілення. Обговорюючи сенс життя, слід підкреслити, що

людина повинна бути спрямована назовні, виходити за межі свого «я». К.А. Абульханова-Славська у своїй книзі «Стратегія життя» зауважила, що «сенси життя – це психологічний спосіб переживання власного існування під час його реалізації. Це не лише про майбутнє чи цілі життя, а про постійну психологічну криву здійснення, тому, досягаючи певних цілей, ми не втрачаємо сенсу, а, навпаки, укріплюємо його і стаємо впевненими в ньому».

Це пов'язано з концепцією Б.С. Братуся, яка трактує особистість як засіб зв'язку з родовою сутністю людини. Для того щоб реалізувати свою родову природу, людині важливо бути спрямованою не лише на себе, а на інших, на людство, тому сенс її життя має відображати певні загальнолюдські цінності.

Варто зазначити, що в наукових колах відсутня чітка розмежованість між поняттями сенсу життя. Більше того, в українській психології не роблять істотної різниці між термінами «сенси життя», «цінності», «цілі», «смыслові утворення» та «життєві орієнтації». Усі існуючі визначення сенсу життя не є абсолютними, оскільки вони відображають як феноменологію кожного автора, так і свідчать про безмежні прояви людської природи в житті.

У психології сенс життя визначається як цінність, яка відображається у свідомості та емоціях людини. Ця цінність є надзвичайно важливою для неї і виступає головним регулятором її дій. Вона стає особистою цінністю, яка має найбільше значення для людини [10].

У працях багатьох науковців, що розглядають проблему пошуку сенсу життя, значна увага приділяється цінностям та ціннісним орієнтаціям. Ці орієнтації визначають спектр життєвої діяльності у вигляді «життєвого плану» в подібних, типових ситуаціях. Джерелом цінностей є колективний досвід, оскільки цінності формуються в процесі життєдіяльності соціальних груп і спільнот як єдиного цілого.

Цінності мають трансцендентний та об'єктивний характер щодо індивідуальної свідомості і не завжди усвідомлюються особистістю, але їх реальність від цього не зменшується. Вони існують у трьох формах:

1. як соціальний ідеал у різних сферах життя;

2. в об'єктивованій формі, що проявляється в виробничій культурі або вчинках людей;

3. у вигляді соціальних цінностей.

Особистісна цінність є ідеальним і позитивним уявленням про те, що вважається правильним, і вона спрямовує діяльність особи, стаючи її джерелом. Ця цінність характеризується високим рівнем усвідомлення та виконує роль соціального регулятора в стосунках між людьми і в поведінці індивіда. Особистісна цінність проявляється в процесі реалізації і відбивається у свідомості у вигляді ціннісних орієнтацій. Її ідеальність і бажаність, з огляду на причетність інших людей, роблять цінності в свідомості особи об'єктивними, незалежними від індивідуального «Я» і позбавленими часових обмежень. Цінності сприяють відчуттю спільності та бажаності, що вказує на їхню вічність, універсальність, ситуаційну незалежність і стабільність. Тому неможливо досягти їх насичення чи втрати актуальності. Зміни в системі цінностей відбуваються лише в результаті криз у розвитку особистості.

Основна роль у формуванні сенсу життя належить «вищому рівню рефлексії», який починається з рефлексії окремого вчинку, переходить до рефлексії окремих етапів життя і завершується рефлексією щодо власного життя в цілому. Д.А. Леонтьєв пропонує інше поняття – «смилова структура», яку він визначає як «відносно стабільну і автономно ієрархічно організовану систему, що включає в себе кілька різнорівневих смислових структур і функціонує як єдине ціле».

Структура феномена сенсу життя, описана В.Е. Чудновським, представлена у формі ієрархічної системи. «Ця структура базується на ієрархії смислів, які поділяються на «великі» і «малі». Особливості цієї «структурної ієрархії» впливають не тільки на формально-динамічні, а й на змістовні характеристики феномена. Іншими словами, розвиток і функціонування сенсу життя як психологічного явища залежать не лише від змісту «основного сенсу», а й від його взаємозв'язків з іншими життєвими

сенсами. Крім того, зміни в структурній ієрархії також ведуть до змін у змістовій частині сенсу життя.

Ієрархічна структура сенсу життя є динамічною системою, де динаміка обумовлена такими факторами:

1. соціальними умовами;
2. індивідуальними та віковими характеристиками особи;
3. її суб'єктивною активністю.

Схожа позиція представлена в роботі І.Т. Петрова, який зазначає, що смислові орієнтації формуються подібно до оцінки: через приблизну оцінку, активне «приміряння» предметів та цінностей, їхніх властивостей до потреб людини, її майбутнього та всього, що може бути оцінено, незалежно від того, чи встановлюється це відношення рефлексивно чи ні, через запитання «який сенс?» або за допомогою більш детальної рефлексії сенсу.

Г.В. Акопов, розглядаючи смислові утворення в контексті особистісного цілепокладання, підкреслює, що «саме змістова та структурна організація смислових орієнтацій відрізняє цілісне внутрішнє буття від «розсіяного» існування.

Згідно з діяльнісним підходом, сенс життя виступає як особисте досягнення, яке людина отримує протягом свого життя через активність, що спрямована на зміну власної особистості та життєвих обставин. Це є ключовою мотиваційною тенденцією, яка допомагає індивіду усвідомити свою суть, роль у житті та своє призначення. На основі цього розуміння особистість обирає та формує свій життєвий шлях. Як феномен, сенс життя має інтегративний характер і охоплює моральні, естетичні, філософські та соціально-психологічні аспекти. Він також містить такі елементи, як внутрішня ідея, цінність, раціональне підґрунтя, мета та призначення. Усвідомлення сенсу життя, що передбачає наявність цілей і цінностей, які організують і спрямовують дії особистості, вимагає готовності нести відповідальність за їх реалізацію. Втрата сенсу життя може призвести до дезадаптації особистості в соціумі.

На думку В. Франкла, сенс життя доступний для кожної людини, незалежно від її статі, віку, інтелекту, освіти, особистісних характеристик, соціального оточення чи релігійних переконань, що має численні емпіричні підтвердження. Життєвий сенс може бути зосереджений на майбутньому (метах), теперішньому (відчутті насиченості життя) або минулому (задоволенні результатами свого життя). Франкл зазначає, що навіть у безвихідних ситуаціях, коли уникнути страждань і смерті неможливо, важливо продемонструвати іншим, Богу та собі, що можна переносити труднощі й помирати з гідністю. Він стверджує, що «сенс – це те, що слід знайти, а не те, що дається. Людина не може його винайти, вона повинна його відкрити». Хоча Франкл акцентує на унікальності сенсу життя кожної особистості, він заперечує деякі філософії життя, вважаючи, що сенс не може бути зосереджений на задоволенні та насолоді, оскільки це є внутрішнім станом людини.

Висновки до першого розділу

Теоретичне дослідження, представлене в цьому розділі, дозволило зробити такі висновки:

1. Мотив – це внутрішня або зовнішня сила, що спонукає особу до певної дії чи вчинку. Він може формуватися на основі потреб, цілей, цінностей, інтересів або очікувань.

Мотивація – це внутрішній імпульс, який спонукає людину до дій. Вона визначається особистими потребами, цілями, цінностями та очікуваннями. Мотивація впливає на наполегливість, напрямок та інтенсивність поведінки, яка спрямована на досягнення конкретної мети або задоволення певних потреб.

2. Мотивація досягнення – це внутрішній стан, який спонукає особу прагнути досягати визначених цілей і високих результатів у різних сферах

діяльності. Вона проявляється у бажанні подолати труднощі, впоратися зі складними завданнями та досягти успіху.

3. Сутність феномена смисло-життєвих орієнтацій особистості полягає в тому, що це система цінностей, сенсів і цілей, які індивід використовує для орієнтації у житті та прийняття рішень. Ці орієнтації допомагають людині усвідомити своє місце у світі, формувати життєві пріоритети та визначати напрямок своєї діяльності.

Смисло-життєві орієнтації включають:

1. Цінності – основні принципи, які визначають, що є важливим для особистості. Вони можуть бути моральними, естетичними, соціальними або професійними.

2. Цілі – конкретні результати, яких людина прагне досягти в своєму житті. Це можуть бути як короткострокові, так і довгострокові цілі.

3. Сенси – глибоке розуміння того, чому важливі ті чи інші дії, події або переживання. Це може бути пов'язане із загальними життєвими ідеалами або особистими прагненнями.

Смисло-життєві орієнтації формуються під впливом соціального середовища, культурних традицій, особистого досвіду та психологічних факторів. Вони є динамічними і можуть змінюватися протягом життя, відображаючи нові виклики та етапи розвитку особистості.

У кінцевому підсумку, смисло-життєві орієнтації сприяють розвитку особистісної ідентичності, зміцнюють психічну стійкість та допомагають в адаптації до життєвих труднощів, сприяючи загальному благополуччю та задоволенню життям.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ КОРЕЛЯТ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ НА ОСОБИСТІСНО-СМИСЛОВОМУ РІВНІ

2.1. Методологічні основи організації дослідження

У структурі особистості мотивація досягнення відіграє особливу роль і є ключовим поняттям для розуміння джерел поведінки та діяльності людини. Теоретичні уявлення про це явище ще не мають повної завершеності та однастайності. Теоретичний аналіз проблеми показує, що мотивація досягнення є значущою складовою особистості незалежно від віку. З віком її важливість не зменшується, а лише змінюється спрямованість цілей, на які вона орієнтується

Мотивація досягнення має особистісно-смыслову підґрунтя, оскільки обидва ці аспекти спрямовані на визначення сенсу, цілей та напрямків діяльності особистості. Їхній взаємозв'язок може проявлятися в різних аспектах:

1. Формування життєвих цілей через мотивацію досягнення: Мотивація досягнення спонукає людину ставити перед собою високі цілі, які, у свою чергу, обумовлюють її смисло-життєві орієнтації. Особистість, для якої важливе досягнення в кар'єрі, може спрямувати свої життєві орієнтації на професійний успіх, вважаючи його важливою частиною власного сенсу життя.

2. Цінності та прагнення: Смисло-життєві орієнтації створюють базу для цінностей, які визначають, що для людини є важливим і гідним зусиль. Люди з чітко визначеними цінностями, такими як самореалізація чи допомога іншим, можуть бути більш мотивованими на досягнення успіху, бо вважають ці результати значущими для свого життя.

3. Самореалізація як об'єднуючий фактор: Прагнення до самореалізації є спільним для мотивації досягнення і смисло-життєвих орієнтацій. Людина, яка ставить перед собою досяжні цілі, може відчувати, що її зусилля мають сенс, що зміцнює життєві орієнтації і збільшує рівень задоволення життям.

4. Вплив на психологічне благополуччя: Коли особа досягає поставлених цілей, це підвищує її впевненість у собі, відчуття контролю над життям і створює позитивний зворотний зв'язок, що може зміцнювати життєві орієнтації. Натомість, невдачі можуть призводити до переоцінки цілей і зміни сенсів, що іноді стає поштовхом до перегляду пріоритетів.

5. Зовнішні впливи на мотивацію та сенс життя: Соціальні та культурні фактори можуть як посилювати, так і послаблювати взаємозв'язок між мотивацією досягнення та смисло-життєвими орієнтаціями. Наприклад, підтримка від близьких або сприятливі умови у суспільстві можуть допомогти людині легше поєднувати досягнення з її внутрішніми цінностями та смислами.

Таким чином, мотивація досягнення і особистісно-смилова сфера людини є взаємодоповнюючими, що сприяють розвитку особистості, досягненню гармонії та цілеспрямованості. Вони визначають, які цілі ставить перед собою людина, які результати вона вважає вартими зусиль і які цінності формують її життєвий шлях.

Об'єкт дослідження – мотивація досягнення та особистісно-смиловий рівень людини.

Предмет дослідження – психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-смиловому рівні.

Мета дослідження – емпірично дослідити психологічні кореляти мотивації досягнення на особистісно-смиловому рівні.

Завдання:

1. Сформувати діагностичну вибірку та підібрати діагностичний інструментарій дослідження мотивації досягнення та життєстійкості
2. Визначити рівень мотивації досягнення у респондентів.

3. Визначити особливості прояву смисло-життєвих орієнтацій у респондентів.

4. Дослідити наявність та характер взаємозв'язку мотивації досягнення та смисло-життєвих орієнтацій.

Для досягнення поставленої мети та вирішення сформульованих завдань ми сформували вибірку з 60 респондентів. Вибірка була поділена на дві вікові групи: перша група включала осіб віком від 18 до 25 років, а друга – від 35 до 45 років.

У дослідженні використовувалися валідні та стандартизовані методики для оцінки мотиваційної сфери особистості та її ціннісно-смилових орієнтацій. Враховуючи сучасні умови та специфіку діагностичного процесу, ми застосували інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) для збору емпіричних даних. Для цього були створені Google-форми, що дозволили швидко опитати необхідну кількість учасників відповідної категорії.

Загалом, емпіричну частину дослідження було поділено на три ключові етапи. На першому етапі визначили цільову групу для тестування, яка складалася з респондентів у вікових групах 18-25 років та 35-45 років, а також сформували діагностичний набір тестів для виявлення особливостей життєстійкості та копінг-стратегій учасників.

Другий етап полягав у безпосередньому зборі емпіричних даних. Серед основних завдань цього етапу були:

1. Збір діагностичних даних про мотивацію досягнення респондентів;
2. Збір даних щодо ціннісно-смилової сфери респондентів.

Третій етап включав опис, аналіз і тлумачення отриманих даних із застосуванням методів математичної статистики. Основними статистичними методами були порівняння середніх значень, стандартного відхилення та кореляція за критерієм Стюдента.

2.2. Опис вибірки та діагностичних методів дослідження

Для досягнення поставленої мети та вирішення сформульованих завдань ми сформували вибірку з 60 респондентів. Вибірка була поділена на дві вікові групи: перша група включала осіб віком від 18 до 25 років, а друга – від 35 до 45 років.

Для досягнення мети були обрані наступні діагностичні засоби:

1. Методика «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» за Т. Елерсом застосовується для визначення рівня прагнення особистості до досягнень. Вона ґрунтується на теорії мотивації Елерса і містить питання та ситуаційні завдання, що дають змогу оцінити ступінь мотивації особистості до успіху.

Методика передбачає використання тестів і запитань для аналізу рівня мотивації до досягнень у різних сферах життя, як-от навчання, робота, спорт тощо. На основі відповідей можна зрозуміти, наскільки особа орієнтована на досягнення цілей і як ця мотивація відображається в її поведінці.

Цей метод допомагає дослідникам і психологам краще розуміти мотивацію досягнення в різних обставинах та розробляти індивідуальні стратегії для підтримки й підсилення цієї мотивації у людей.

2. Методика «Смисложиттєві орієнтації» (Д.О. Леонтьєва). У нашому дослідженні ми вважаємо доцільним використати тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО). Ця методика є адаптованою версією тесту «Ціль у житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо та Леонарда Махоліка. Її розроблено з метою емпіричної перевірки кола уявлень індивіда щодо його життєвих орієнтирів. Життєві цілі, які визначаються за допомогою цієї методики, виявляють, наскільки людина відчуває онтологічну значущість свого життя.

Цей тест у його фінальному варіанті складається з 20 шкал, кожна з яких подана у формі завершеного твердження, що має два протилежні варіанти відповідей. Вони визначають полярні значення оцінювальної шкали, між

якими є сім градацій, що відображають уявлення про фактори, які характеризують свідомість особистості. У тесті від першої особи описується певна дія, переживання або стан. Підсумковий бал тесту визначається як арифметична сума числових значень, вибраних і позначених учасником тестування.

Обробка результатів полягає в підсумуванні числових значень за всіма 20 шкалами та переведенні отриманого загального балу в стандартні значення (проценти). Градації результатів впорядковані випадковим чином у низхідному порядку, де максимальний бал завжди відповідає полюсу наявності життєвої мети, а мінімальний – полюсу її відсутності.

Валідизація тесту пройшла кілька етапів. Крамбе та Махолик провели порівняльне дослідження, яке показало високий рівень кореляції результатів з опитувальником В. Франкла. Цей опитувальник був розроблений Крамбе та Махоликом на основі запитань з клінічного інтерв'ю, за допомогою якого В. Франкл оцінював рівень екзистенційної порожнечі у своїй клінічній практиці. Крамбе та Махолик також наводять дані, що свідчать про високу внутрішню узгодженість пунктів тесту.

Розробники тесту виявили зв'язок між тестом «Цілі в житті» та різними шкалами ММРІ. Конкретно, було зафіксовано позитивну кореляцію з шкалою самоконтролю, а також негативні кореляції з нейротизмом, тривожністю та потенціалом реагування. Проте суттєвих кореляцій не було виявлено з жодною зі шкал тесту особистісних орієнтацій Е. Шострома, тесту ціннісних пріоритетів Г. Олпорта, Ф. Вернона і Г. Ліндсі, а також з опитувальником життєвих цілей Ш. Бюлера.

Методика виокремлює п'ять факторів або підшкал:

1. Якість життя: загальна оцінка задоволеності особи своїм життям.
2. Зміст буття: наявність сенсу та цілей у житті, впевненість у можливості їх досягнення.
3. Перешкоди буття: ставлення до смерті та особистісного вибору.

4. Відповіді на життєві питання: можливість знайти рішення екзистенційних проблем, відсутність страху та плутанини перед ними.

5. Майбутнє життя та відповідальність: цей фактор об'єднує шкали, що стосуються самооцінки особистої відповідальності.

Адаптацію тесту осмисленості життя здійснив Д. Леонтьєв, у якому спростив формулювання ряду пунктів, зберігши загальний зміст. Замість загального початку речення з двома варіантами закінчення були сформульовані пари цілісних альтернативних речень з однаковим початком. Також була використана симетрична шкала для оцінювання відповідей – 3 2 1 0 1 2 3 («ніколи – рідко – іноді – часто – постійно»).

Шкали цієї методики позитивно корелюють зі шкалами тесту особистісних орієнтацій Е. Шострома в адаптації Л. Гозмана та М. Кроза, зокрема, зі шкалою внутрішньої опори, самоповаги, погляду на природу людини та синергії. Крім того, спостерігається позитивна кореляція зі шкалою самовпевненості методики дослідження самоотношення (МІС) С. Пантїлєєва та В. Століна.

В результаті факторного аналізу адаптованої версії методики, розробленої Д. Леонтьєвим, був створений тест СЖО. Цей тест містить загальний показник осмисленості життя, а також п'ять субшкал, що відображають три специфічні смисложиттєві орієнтації (цілі в житті, насиченість життям і задоволеність самореалізацією) та два аспекти локуса контролю (локус контролю – Я та локус контролю – життя).

Отже, незважаючи на те, що опитувальник складається лише з 20 пунктів, у процесі факторного аналізу було визначено шість факторів. З них п'ять (за винятком другого) добре інтерпретуються та корелюють із загальним показником осмисленості життя. Ці результати вказують на те, що усвідомлення життя особистості не є однорідною структурою. Зокрема, окремі фактори (крім другого) можна вважати складовими сенсу життя. Вони поділяються на дві категорії: до першої належать власне смисложиттєві

орієнтації, зокрема цілі в житті, насиченість життям і задоволеність самореалізацією.

Ці три категорії представляють мету (майбутнє), процес (теперішнє) та результат (минуле). Два залишкових фактори описують внутрішній локус контролю, який тісно пов'язаний із усвідомленням життєвих проявів. Один з них відображає загальне світоглядне переконання про можливість контролю, а інший – впевненість у власній здатності здійснювати цей контроль (образ Я). Виходячи з цих результатів, тест осмисленості життя було перетворено на тест смисложиттєвих орієнтацій.

3. Методика дослідження системи життєвих сенсів. Розроблена В.Ю. Котляковим, використовується для дослідження системи життєвих сенсів. Автор спирався на результати звітів осіб, які працювали з методикою граничних сенсів (МПС), для визначення змісту цієї системи. Після того, як учасники створили «сенсове дерево» і було оброблено зібрані дані, їм ставилася задача вибрати один з варіантів відповідей (які називаються «сенсовими категоріями» за Д.О. Леонтьєвим), що найкраще відображав їхнє уявлення про сенс власного життя. Таким чином, учасники намагалися визначити головний сенс свого життя на момент проведення дослідження.

Близько 200 звітів учасників було проаналізовано. Хоча відповіді мали значну варіативність, відображаючи індивідуальні життєві сенси, ми помітили, що багато з них були схожими, іноді навіть ідентичними. Під час контент-аналізу були сформовані групи однорідних сенсових уподобань, що включали ідентичні або близькі за значенням відповіді на питання про сенс життя. Усього було виділено 24 такі групи. Ці групи індивідуальних сенсів лягли в основу для створення тексту опитувальника, представленного нижче.

На другому етапі автор об'єднав варіанти особистих життєвих сенсів у більш загальні групи або категорії, спираючись на класифікаційні категорії П. Іберсола. Загалом було визначено 8 таких категорій. У рамках цієї класифікації всі життєві сенси поділяються на альтруїстичні, екзистенційні, гедоністичні, статусні, комунікативні, сімейні, когнітивні та самореалізаційні.

Методика підрахунку вираженості кожної з категорій детально описана в тексті.

2.3. Результати емпіричного дослідження

На першому етапі збору емпіричних даних були оброблені результати діагностики мотивації досягнення учасників обох груп. Аналіз отриманих відповідей показав, що дуже високий рівень мотивації досягнення більш виражений у респондентів старшої вікової групи (35–45 років) – 30%, тоді як серед молодших опитаних цей рівень характерний для 20% учасників. Візуальне представлення рівнів мотивації досягнення обох груп показано на рис. 2.1.

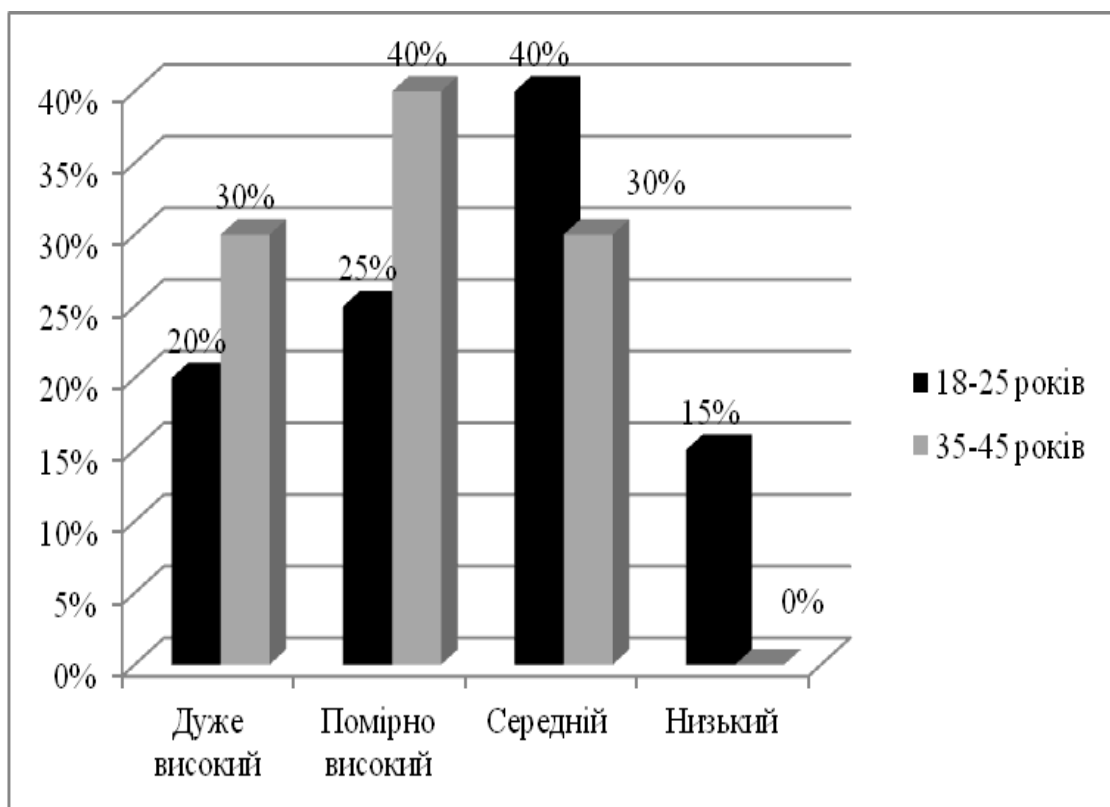


Рис. 2.1. Динаміка мотивації досягнення успіху респондентів

Крім того, помірний рівень мотивації досягнення частіше зустрічається серед старших опитаних (40%), тоді як помірно високий рівень мотивації досягнення характерний для 25% молодших респондентів.

Слід зазначити, що висока мотивація досягнення успіху, яка охоплює як дуже високий, так і помірно високий її рівні, характерна для особистості, яка прагне розвиватися в тих сферах життя, де вже досягла і продовжує досягати успіху. Людина з такою мотивацією часто ставить перед собою амбітні завдання, працює наполегливо та має такі риси:

1. Амбітність – для таких людей важливо досягати власних цілей, і вони часто встановлюють високі стандарти для себе.
2. Орієнтація на результат – ці люди зосереджені на досягненні своїх цілей і роблять усе можливе для успіху.
3. Мотивація до самовдосконалення – вони прагнуть навчатися та розвиватися, щоб стати кращими в певних сферах.
4. Відповідальність – такі особи беруть на себе відповідальність за свої дії та досягнуті результати.
5. Самодисципліна – вони здатні контролювати свої дії, долати труднощі та впливати на власний успіх.

Отже, відсоткове порівняння двох груп вказує на певні відмінності, які свідчать про можливе зростання прагнення досягати успіху з віком. Проте для математичної перевірки цієї тенденції було проведено аналіз середніх значень за методикою та стандартних відхилень. Результати цих обчислень подано в табл. 2.1.

Як наочно показано в таблиці 2.1, середні значення мотивації досягнення в групі старших респондентів виявляються дещо вищими. Крім того, у цій групі спостерігається менший діапазон відхилень, що означає меншу варіативність прояву мотивації досягнення серед 30 учасників.

Таблиця 2.1.

Середні значення по методиці Мотивація досягнення успіху Т. Елерса

	18-25 років n=30	35-45 років n=30
Середні значення	15,48	18,62
Стандартне відхилення	4,11	3,45

Отже, можна зробити висновок, що для цих респондентів більш притаманний високий рівень мотивації досягнення успіху, у порівнянні з групою молодших учасників

На наступному етапі ми здійснили діагностику смисложиттєвих орієнтацій студентів-психологів за методикою "Смисложиттєві орієнтації" Д. А. Леонтьєва. Результати цього дослідження представлені в таблицях 2.2 та 2.3.

Таблиця 2.2

Результати діагностики за тестом СЖО (середні значення показників)

№	Назва шкали	Середній показник	18-25 років n=30	35-45 років n=30
1.	Цілі	31,74	18	20
2.	Процес	30,20	15	22
3.	Результат	25,73	16	20
4.	ЛК – Я	22,33	16	20
5.	ЛК – життя	29,66	16	22
6.	Загальний ОЖ	107,53	18	23

1. Життєві цілі: респонденти, зазначені в таблиці 2.2, показали середні результати, які характеризують їх як осіб із життєвими цілями, що надають їхньому існуванню зміст, спрямованість і часову перспективу. Це люди з чіткою цілеспрямованістю, чий плани мають реальну основу в теперішньому і підкріплюються особистою відповідальністю за їхнє виконання.

2. Процес життя або інтерес та емоційна насиченість життя: респонденти, зазначені в таблиці 2.2, мають середній рівень сприйняття самого процесу життя як цікавого, емоційно забарвленого та наповненого сенсом; вони задоволені своїм теперішнім життям, а спрямованість на майбутнє надає йому повноцінного сенсу.

3. Результативність життя або задоволеність самореалізацією: ця підшкала відображає оцінку пройденого етапу життя – у цих респондентів вона має середнє значення. Вони задоволені тим, що прожили, надаючи сенс своїй продуктивності та осмисленості цього періоду.

4. Локус контролю – Я (Я – господар життя): ці показники дещо вищі за середні, тому можна припустити, що це відповідає уявленням респондентів про себе як про сильну особистість, що має достатню свободу вибору для побудови свого життя відповідно до поставлених цілей і уявлень про його сенс, а також вірі в свої сили щодо контролю подій у власному житті.

5. Локус контролю – життя або керованість життям: у респондентів ці показники виражені на середньому рівні, тобто вони впевнені в тому, що людині надано можливість контролювати своє життя, вільно приймати рішення та реалізовувати їх.

Варто зазначити, що останні два фактори (4,5) характеризують внутрішній локус контролю респондентів, який тісно пов'язаний із осмисленістю життя. Причому другий фактор відображає загальне переконання про можливість контролю, а перший – віру в власну здатність здійснювати цей контроль (образ Я).

6. Загальна ОЖ: загальний показник осмисленості життя є високим, що дозволяє характеризувати респондентів як людей, орієнтованих на те, щоб жити емоційно насиченим життям і відчувати себе вільними настільки, щоб управляти ним, насолоджуватися ним, реалізовувати себе і свої цілі, відчувати себе повноцінними особистостями.

Нижче, у таблиці 2.3, наведена таблиця з показниками «нижче середнього».

Таблиця 2.3.

Результати діагностики за тестом СЖО (низькі показники)

№	Назва шкали	Середній показник	18-25 років n=30	35-45 років n=30
1.	Цілі	27,61	4	2
2.	Процес	21,22	4	2
3.	Результат	19,77	4	2
4.	ЛК – Я	17,35	4	2
5.	ЛК – життя	25,04	4	2
6.	Загальний ОЖ	89,07	4	2

Респонденти, зазначені в таблиці 2.3, показали занижені результати за всіма шкалами, що свідчить про наявність певних екзистенційних моментів, які не дають їм змоги повноцінно сприймати життя та відчувати себе в ньому.

На останньому етапі емпіричного дослідження була проведена діагностика за допомогою методики дослідження системи життєвих сенсів В.Ю. Котлякова. Результати цієї методики зафіксовані в таблиці 2.4.

Результати за методикою дослідження системи життєвих сенсів В.Ю. Котлякова показують, як респонденти оцінюють і структурують сенси свого життя, відображаючи їхні основні життєві орієнтири та пріоритети. Ця методика дає змогу визначити, які смислові категорії найбільше характеризують учасників дослідження, а також наскільки вираженою є орієнтація на певні аспекти життєвих цінностей. Результати аналізу допомагають ідентифікувати ключові напрямки самореалізації та самоусвідомлення респондентів, а також виявити основні мотиви та сенси, які визначають їхні життєві орієнтації. Зокрема, можуть бути виділені такі основні категорії, як альтруїстичні, екзистенційні, гедоністичні, статусні, сімейні, когнітивні та інші.

Таблиця 2.4.

Результати діагностики за методикою В.Ю. Котлякова

Категорії життєвих смислів	Рівень вираженості	Кількість балів	18-25 років n=30	35-45 років n=30
Альтруїстичні	Домінуючий	3-9	2	10
	Достатній	10-17	23	10
	Слабкий	18-24	5	10
Екзистенційні	Домінуючий	3-9	2	15
	Достатній	10-17	25	10
	Слабкий	18-24	3	5
Гедоністичні	Домінуючий	3-9	2	3
	Достатній	10-17	4	3
	Слабкий	18-24	24	24
Самореалізація	Домінуючий	3-9	4	10
	Достатній	10-17	3	12
	Слабкий	18-24	23	8
Статусні	Домінуючий	3-9	2	1
	Достатній	10-17	12	20
	Слабкий	18-24	16	9
Комунікативні	Домінуючий	3-9	1	2
	Достатній	10-17	20	20
	Слабкий	18-24	9	8
Сімейні	Домінуючий	3-9	3	11
	Достатній	10-17	23	11
	Слабкий	18-24	4	8
Когнітивні	Домінуючий	3-9	4	3
	Достатній	10-17	15	17
	Слабкий	18-24	11	10

Нижче, на рисунку 2.3, представлені категорії життєвих сенсів, за якими студенти-психологи продемонстрували високі результати. Як видно з даних, зафіксованих на рисунку, найбільш вираженими домінуючими сенсами для студентів-психологів є:

1. Альтруїстичні – орієнтовані на допомогу іншим і бажання робити добро.
2. Екзистенційні – пов'язані з пошуком сенсу життя, його глибоким осмисленням і самопізнанням.
3. Гедоністичні – орієнтовані на отримання задоволення і насолоди від життя.
4. Самореалізації – прагнення до досягнення особистих цілей і розкриття власного потенціалу.
5. Статусні – важливість соціальної позиції, визнання і успіху в суспільстві.
6. Сімейні – орієнтовані на цінність сім'ї, взаємин у сімейному колі.
7. Когнітивні – прагнення до пізнання, навчання і розширення знань.

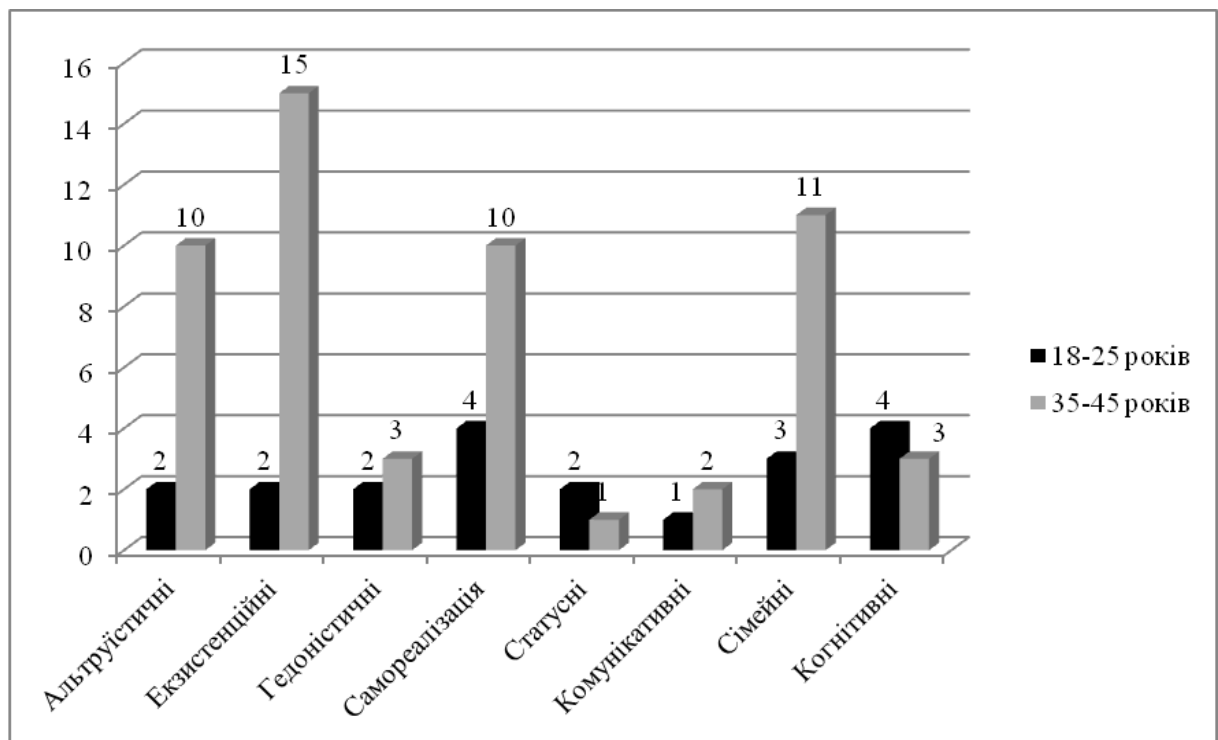


Рис. 2.3. Результати діагностики системи життєвих смислів (високі показники)

Як ми бачимо, у старших респондентів переважають альтруїстичні смисли. Вираженість альтруїстичних смислів у людини свідчить про її

орієнтацію на допомогу іншим та бажання приносити добро в оточуючий світ. Людина з вираженими альтруїстичними сенсами часто прагне досягати задоволення і сенсу життя через взаємодію з іншими, проявляючи турботу про їхні потреби, благополуччя та емоційний стан. Це може включати:

1. Інтерес до благодійної діяльності – людина активно бере участь у різних формах допомоги, волонтерстві, або просто проявляє готовність допомагати іншим у повсякденному житті.

2. Прагнення до взаєморозуміння та підтримки – такій людині важливо створювати гармонійні взаємини, забезпечувати комфорт і підтримку для близьких.

3. Емоційна задоволеність через взаємодію з іншими – її життєвий сенс може бути пов'язаний з відчуттям задоволення від допомоги іншим, а не від власних досягнень чи отриманих благ.

4. Високий рівень емпатії – альтруїстична особистість здатна глибоко співпереживати іншим, розуміти і підтримувати їх емоційно.

Також, більш вираженими у старших опитаних є екзистенційні смисли. Вираженість екзистенційних смислів у людини свідчить про її глибоке прагнення до розуміння сенсу життя, самопізнання та пошуку глибшого змісту у власному існуванні. Людина з вираженими екзистенційними сенсами часто ставить перед собою питання про своє місце у світі, життя та смерть, а також шукає відповіді на питання, що стосуються цінностей, моральних орієнтирів і мети життя.

Більш вираженими виявилися і прагнення до самореалізації у старших респондентів. Вираженість прагнення до самореалізації у людини свідчить про її сильну внутрішню потребу в досягненні особистісного розвитку, реалізації свого потенціалу і досягненні життєвих цілей. Це свідчить про наявність у людини високої мотивації до самовдосконалення, прагнення досягти значущих результатів у своїй професійній чи особистісній діяльності, а також до максимально повного розкриття своїх можливостей.

Ось кілька ключових аспектів, що вказують на виражене прагнення до самореалізації:

1. Пошук особистісного розвитку – людина активно шукає шляхи для вдосконалення своїх навичок, знань і здібностей, прагнучи досягти найвищого рівня майстерності в обраній діяльності.

2. Визначення та досягнення життєвих цілей – така людина зазвичай має чітко визначені життєві цілі, як короткострокові, так і довгострокові, і активно працює над їх досягненням.

3. Сприяння особистісній автономії – прагнення до самореалізації також включає бажання бути незалежним у своїх рішеннях, самостійно визначати свій шлях і не залежати від зовнішніх обставин.

4. Висока мотивація до творчості та інновацій – особи з вираженим прагненням до самореалізації часто шукають нові підходи до вирішення задач, прагнуть до інновацій, творчих здобутків і самовираження.

5. Задоволення від досягнутих результатів – важливим аспектом самореалізації є відчуття задоволення від виконаної роботи, коли людина відчуває, що її діяльність має значення і приносить користь, як для неї, так і для інших.

6. Прагнення до внутрішньої гармонії – реалізуючи свої прагнення та цілі, людина відчуває гармонію між своїм внутрішнім світом і зовнішнім оточенням, що дає їй відчуття задоволення від життя.

Останній етап дослідження передбачав виявлення внутрішньо групових зв'язків між мотивацією досягнення та мисло-життєвими орієнтаціями та цінностями опитаних респондентів (див. табл. 2.4.).

Таблиця 2.4.

Результати кореляційного аналізу

Смислові цінності	Мотивація досягнення	
	18-25 років n=30	35-45 років n=30
Альтруїстичні	0,123	0,067
Екзистенційні	-0,218	0,034

Гедоністичні	0,564*	0,061
Самореалізація	0,045	0,531*
Статусні	-0,163	-0,131
Комунікативні	-0,098	0,221
Сімейні	-0,026	0,183
Когнітивні	-0,026	-0,100
Цілі	0,074	0,592*
Процес	0,295	0,240
Результат	-0,098	0,221
ЛК – Я	0,452*	-0,018
ЛК – життя	-0,228	-0,102
Загальний ОЖ	-0,114	0,483*

Згідно з наведеними даними кореляційних зв'язків, можна проаналізувати відносини між смисловими цінностями та мотивацією досягнення в різних вікових групах (18-25 років та 35-45 років).

1. Альтруїстичні смисли:

- У молодшій групі (18-25 років) кореляція з мотивацією досягнення становить 0,123, що свідчить про дуже слабкий позитивний зв'язок.
- У старшій групі (35-45 років) кореляція 0,067 також показує дуже слабкий позитивний зв'язок, який практично не значущий.

2. Екзистенційні смисли:

- У молодшій групі (18-25 років) спостерігається негативна кореляція (-0,218), що свідчить про зворотний зв'язок: чим сильніше виражена екзистенційна орієнтація, тим слабше проявляється мотивація досягнення.
- У старшій групі кореляція 0,034 майже нульова, що вказує на відсутність суттєвого зв'язку.

3. Гедоністичні смисли:

- В молодшій групі (18-25 років) спостерігається позитивна кореляція з коефіцієнтом 0,564, що вказує на середній рівень позитивного зв'язку: чим

більше людина орієнтована на задоволення від життя, тим вище її мотивація досягнення.

- У старшій групі кореляція 0,061 дуже слабка і незначуща.

4. Самореалізація:

○ У молодшій групі кореляція 0,045 майже нульова, що свідчить про відсутність значущого зв'язку.

○ У старшій групі кореляція 0,531 вказує на середній позитивний зв'язок, що означає, що у цієї групи респонденти, які мають більшу орієнтацію на самореалізацію, зазвичай мають більш виражену мотивацію досягнення.

5. Статусні смисли:

○ У обох групах спостерігається негативна кореляція, але з низькими значеннями: у молодшій групі -0,163, а в старшій -0,131. Це свідчить про те, що на мотивацію досягнення статусні цінності не мають сильного впливу.

6. Комунікативні смисли:

○ У молодшій групі кореляція -0,098 є дуже слабкою і негативною, що вказує на незначний зворотний зв'язок.

○ У старшій групі 0,221 – слабкий позитивний зв'язок, що свідчить про певну роль комунікативних цінностей у формуванні мотивації досягнення.

7. Сімейні смисли:

○ У обох групах кореляції також слабо виражені, в молодшій групі -0,026, а в старшій 0,183, що свідчить про слабкий позитивний зв'язок у старшій групі, але він є незначним.

8. Когнітивні смисли:

○ У обох групах спостерігається дуже слабка або відсутня кореляція: у молодшій -0,026, а в старшій -0,100.

9. Цілі:

- У молодшій групі кореляція 0,074 дуже низька і незначуща.

○ У старшій групі 0,592 вказує на сильний позитивний зв'язок, що означає, що люди з ясними цілями мають виражену мотивацію досягнення.

10. Процес:

- У молодшій групі кореляція 0,295 вказує на середній позитивний зв'язок, який свідчить про те, що людям, орієнтованим на процес, властива певна мотивація досягнення.

- У старшій групі кореляція 0,240 є слабким позитивним зв'язком.

11. Результат:

- У молодшій групі кореляція -0,098 вказує на слабку негативну кореляцію, що свідчить про відсутність значущого зв'язку між орієнтацією на результат і мотивацією досягнення.

- У старшій групі 0,221 також вказує на слабкий позитивний зв'язок.

12. Локус контролю – Я (Я - господар життя):

- У молодшій групі кореляція 0,452 показує середній позитивний зв'язок, що свідчить про те, що люди з високим локусом контролю (відчуття здатності контролювати своє життя) мають виражену мотивацію досягнення.

- У старшій групі -0,018 практично нульова, що свідчить про відсутність зв'язку.

13. Локус контролю – життя:

- У обох групах кореляція негативна і слабка: у молодшій групі -0,228, а в старшій -0,102, що вказує на відсутність значущого зв'язку між вірою в можливість контролювати життя і мотивацією досягнення.

14. Загальний осмисленість життя:

- У молодшій групі кореляція -0,114 показує слабку негативну кореляцію, що свідчить про незначний зворотний зв'язок між загальним рівнем осмисленості життя і мотивацією досягнення.

- У старшій групі 0,483 є середньою позитивною кореляцією, що вказує на значущий позитивний зв'язок: люди, які відчують життя як осмислене, зазвичай мають більш виражену мотивацію досягнення.

Висновки до другого розділу

В результаті проведеного дослідження, було встановлено, що в групі молодших респондентів виявлено кілька важливих кореляцій, зокрема з гедоністичними смислами та локусом контролю – Я, що свідчить про важливість орієнтації на задоволення від життя і відчуття контролю за своїм життям для мотивації досягнення.

У старшій групі сильний позитивний зв'язок спостерігається з цілями, самореалізацією та загальною осмисленістю життя, що свідчить про наявність більш зрілих життєвих орієнтацій і значущість довгострокових цілей для мотивації досягнення.

РОЗДІЛ 3.

РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Теоретико-методологічні основи розвитку мотивації досягнення

Теоретико-методологічні основи розвитку мотивації досягнення охоплюють кілька ключових аспектів, які допомагають зрозуміти, як формуються та підтримуються мотиваційні процеси у різних сферах життя. Основні з них:

1. Теоретичні підходи до мотивації

- Теорія потреб (А. Маслоу): мотивація розглядається через призму ієрархії потреб, де нижчі потреби (фізіологічні, потреба в безпеці) повинні бути задоволені перед тим, як людина перейде до вищих (соціальні, потреба в повазі, самоактуалізація).

- Теорія двох факторів (Ф. Герцберг): виокремлює гігієнічні фактори (умови праці, заробітна плата) та мотиватори (визнання, досягнення), які впливають на задоволеність працівників.

- Теорія самодетермінації (Д. Райан, Е. Деці): акцентує увагу на важливості внутрішніх мотивів, таких як автономія, компетентність і соціальна взаємодія, у розвитку мотивації досягнення.

2. Методологічні підходи до розвитку мотивації

- Психологічні техніки: застосування методів мотиваційного навчання, таких як цілепокладання, самоаналіз, та самозвітність для розвитку внутрішньої мотивації.

- Соціально-психологічні методи: створення позитивного соціального оточення, що підтримує колективні зусилля та взаємодію, сприяє розвитку мотивації досягнення.

- Корекційно-розвивальні програми: впровадження програм, спрямованих на підвищення самооцінки, розвиток навичок подолання труднощів і управління емоціями.

3. Фактори, що впливають на мотивацію досягнення

- Індивідуальні особливості: особистісні якості, такі як цілеспрямованість, наполегливість, а також внутрішня мотивація.
- Соціально-культурні контексти: вплив оточення, культурні цінності, традиції, які можуть або підтримувати, або перешкоджати мотивації досягнення.
- Навчально-виховні стратегії: методи викладання, що стимулюють активність, критичне мислення і самостійність учнів.

4. Приклади застосування

- Використання проектної діяльності для стимулювання зацікавленості та досягнення результатів у навчанні.
- Організація тренінгів і семінарів, що підвищують мотивацію через практичні вправи та обговорення.

Розвиток мотивації досягнення є важливим аспектом як в освіті, так і в професійній діяльності. Існує безліч методів, які можуть сприяти формуванню та підвищенню мотивації. Ось детальний опис основних методів:

1. Цілепокладання

Цілепокладання є одним з найефективніших методів розвитку мотивації досягнення. Він включає:

- SMART-цілі: Встановлення цілей, які є специфічними, вимірними, досяжними, релевантними та обмеженими в часі. Це допомагає створити чітке уявлення про те, чого потрібно досягти.
- Проміжні цілі: Розбивка великої мети на менші, досяжні етапи, що дозволяє відслідковувати прогрес і підтримувати мотивацію.

2. Позитивне підкріплення

Метод позитивного підкріплення полягає в наданні винагороди за досягнення певних цілей або виконання завдань. Це може бути:

- Матеріальні винагороди: премії, подарунки, бонуси.

- Нематеріальні винагороди: визнання, похвала, можливість взяти участь у цікавих проектах.

3. Саморефлексія

Цей метод допомагає особі оцінити свої досягнення та процеси, що їх супроводжують:

- Ведення щоденника досягнень: записування своїх успіхів і уроків, отриманих під час навчання або роботи.

- Оцінка мотиваційних чинників: визначення, що надихає і мотивує в конкретних ситуаціях.

4. Соціальна підтримка

Важливо мати оточення, яке підтримує та заохочує:

- Групова робота: спільні проекти, які сприяють розвитку командного духу та взаємодопомоги.

- Менторство: залучення досвідчених фахівців, які можуть поділитися своїм досвідом і надати рекомендації.

5. Навчальні програми та тренінги

Спеціально розроблені програми можуть допомогти розвитку мотивації:

- Тренінги з розвитку навичок: підвищення навичок, що безпосередньо пов'язані з досягненням цілей.

- Курси з особистісного розвитку: семінари, що сприяють розвитку самооцінки, впевненості у собі та управлінню емоціями.

6. Ігрові методи

Гейміфікація може підвищити мотивацію через:

- Змагання: створення змагань між учасниками або командами для досягнення певних цілей.

- Системи балів: винагороди у формі балів за досягнуті результати, які можуть бути обміняні на призи або пільги.

7. Створення позитивного середовища

Важливо мати комфортну і підтримуючу атмосферу:

- Фізичний простір: створення комфортного і сприятливого робочого середовища, яке стимулює продуктивність.

- Культурна атмосфера: формування корпоративної культури, яка заохочує ініціативу та досягнення.

8. Використання психологічних технік

Різні психологічні методи можуть підтримати розвиток мотивації:

- Візуалізація успіху: уявлення досягнення мети, що допомагає зміцнити віру у власні сили.

- Аффірмації: позитивні твердження, які допомагають формувати впевненість у собі.

3.2. Програма розвитку мотивації досягнення особистості

Актуальність: Тренінг, спрямований на розвиток мотиваційного компонента особистості, допомагає учасникам розвинути професійну мотивацію, що є основою для особистісного та професійного зростання. Мотиваційний компонент відіграє ключову роль у всіх сферах життя, особливо у професійній діяльності, де саме мотивація стає важливим фактором для досягнення успіхів і розвитку.

Мета: створення умов для ефективного розвитку мотиваційного компонента особистості.

Завдання:

1. Ознайомити учасників тренінгу один з одним та забезпечити комфортну робочу атмосферу.

2. Визначити рівень знань учасників з питань мотивації та надати нову інформацію з цієї теми.

3. Створити сприятливі умови для розвитку мотивації.

4. Підбити підсумки роботи тренінгової групи.

Цільова аудиторія: співробітники організацій будь-якого профілю (10–15 осіб).

Тривалість: 180 хвилин.

Модуль 1

Мета: встановити знайомство між учасниками групи та створити атмосферу довіри та комфорту.

Завдання:

1. Ознайомитися з іменами та інтересами кожного учасника.
2. Представити учасникам основні принципи роботи тренінгу та спільно встановити правила роботи групи для ефективної взаємодії.

Цей модуль спрямований на формування сприятливого середовища, яке дозволить учасникам відкрито спілкуватися та взаємодіяти протягом усіх етапів тренінгу.

Вправа «Лялька Бімбо» (15 хв)

Мета: познайомити учасників між собою, виявити особливості кожного, створити доброзичливу атмосферу.

Опис вправи: кожен учасник створює власну «ляльку Бімбо», зображаючи на ній свої індивідуальні риси, які його характеризують. Учасники можуть використовувати різні матеріали (олівці, фломастери, наклейки тощо), щоб надати ляльці унікальних рис. Після цього кожен презентує свою ляльку групі, розповідаючи про себе через особливості, зображені на ляльці.

Вправа «Конверт одкровень» (15 хв)

Мета: сприяння знайомству учасників, створення комфортної атмосфери, зняття тривоги та психічної напруги.

Опис вправи: тренер пропонує кожному учаснику дістати з конверта питання, написане на смужці паперу, та відповісти на нього. Першим відповідає тренер, демонструючи відкритість. У певний момент можна запропонувати всім відповідати на кожне питання по черзі, якщо група проявить таке бажання. Питання спрямовані на те, щоб учасники змогли відверто висловитися про свої цінності, інтереси, переконання тощо.

Приклади питань:

- Якби ви могли перетворитися в якусь тварину, то яку б обрали? Чому?
- Якби ви могли на тиждень помінятися місцями з кимось, кого б обрали? Чому?
- Якби добра фея могла виконати три ваші бажання, що б ви загадали?
- Якби ви на один день стали невидимими, як би ви це використали?
- Ваша улюблена книга?
- Кого ви вважаєте великодушною людиною?
- За якими критеріями ви обираєте друзів?
- У якій країні хотіли б жити?
- Якими були б три головні цілі вашого життя?
- Чим ви любите займатися у вільний час?

Вправа «Правила групи» (15-30 хв)

Мета: ознайомити учасників з основними принципами тренінгу та прийняти правила роботи групи.

Опис вправи: тренер разом з учасниками обговорює та встановлює правила, які забезпечать продуктивну та безпечну роботу групи.

Модуль 2

Цель: Визначити рівень обізнаності учасників з теми мотивації та сформувати нові знання у цій сфері.

Завдання:

1. Виявити рівень наявних знань учасників щодо мотивації.
2. Структурувати й доповнити знання учасників новою інформацією про мотивацію.

Вправа 1: «Мозковий штурм»

Мета: Виявити рівень знань учасників на тему мотивації.

Матеріали: картки, ручки, дошка для прикріплення карток.

Опис:

1. Кожен учасник отримує шість карток. На кожній з них він записує слово або фразу, які першими спадають на думку, коли він думає про мотивацію.

2. Всі картки розкладаються так, щоб їх було видно всім, і зачитуються вголос.

3. Учасники обговорюють асоціації та об'єднують картки у групи за схожими темами.

4. За можливості, обирається одне узагальнююче поняття, яке описує кожную групу карток.

5. Після цього картки прикріплюються на дошку і залишаються для подальших обговорень.

Час проведення: 30–50 хвилин.

Вправа 2: «Лекція»

Мета: Сформувати нову систему знань про мотивацію.

Матеріали: набір карток із висловлюваннями-концептами про мотивацію.

Опис:

1. Кожен учасник отримує картку з підготовленими висловлюваннями про мотивацію.

2. Відводиться 10–15 хвилин на обдумування суті кожного висловлювання.

3. Після цього кожен учасник ділиться своїми думками та пояснює, як розуміє отримане судження.

4. Метою є обговорення кожного судження, щоб учасники могли поглибити знання та особисто осмислити різні аспекти мотивації.

Час проведення: 40–60 хвилин.

Міні-дискусія: «Що таке мотивація»

Мета: Сформувати нову спільну систему знань про мотивацію.

Опис:

1. Кожен учасник по черзі висловлює власну точку зору щодо мотивації.

2. Група ділиться на підгрупи, в яких учасники створюють загальне визначення мотивації на основі обговорень.

3. Після цього вся група збирається разом і на основі обговорень підгруп формує єдине колективне визначення мотивації.

Час проведення: 45 хвилин.

Модуль 3

Мета: Створити сприятливі умови для розвитку мотивації.

Завдання:

1. Провести підготовчу вправу для активізації роботи групи.
2. Забезпечити атмосферу, яка підтримуватиме мотиваційний настрій учасників.
3. Підтримати формування стійкої професійної мотивації серед учасників.
4. Створити умови для закріплення досягнутого рівня мотивації.

Опис Модуля: Модуль включає вправи, які сприяють глибшому розумінню учасниками своїх професійних цілей та зміцненню їхньої внутрішньої мотивації.

Вправа «Паперові м'ячі (Сніжки)»

Матеріали:

- Старі газети або інші подібні матеріали
- Клейка стрічка для визначення роздільної лінії між командами

Опис: Кожен учасник отримує великий лист газети, який потрібно добре скомкати, щоб створити щільний м'яч. Далі учасники діляться на дві команди та вишиковуються в лінію, зберігаючи відстань приблизно чотири метри між собою.

За командою тренера команди починають кидати м'ячі на сторону супротивника. Завдання гравців – якомога швидше перекинути м'ячі зі своєї сторони на сторону противника. Як тільки тренер виголосить команду "Стоп!", учасники повинні зупинити кидання м'ячів. Перемагає та команда, у якої залишиться менше м'ячів на своїй стороні. Важливо: не переходьте через роздільну лінію.

Час проведення: 10-15 хвилин.

Вправа «Ваші джерела мотивації»

У процесі цієї вправи учасники тренінгу виявляють, що спонукає їх до дій. Вони також усвідомлюють, якими можуть бути різні джерела мотивації, а також те, що найбільш поширені мотиватори підходять більшості людей.

Час: 15-20 хвилин.

Матеріали: Листи формату 10x15 см (по 5-7 для кожного учасника), клейка стрічка, фліпчарт, маркери (в кількості учасників), наклейки/мітки (по 2 на учасника).

Вправа на цілепокладання

Мета: показати, як важливе цілепокладання для досягнень людини.

Хід вправи: Ведучий звертається до групи: «На основі досліджень, більшість людей не знає, чого вони насправді хочуть. Відповідно, вони нічого й не досягають. Можна отримати лише те, про що ти усвідомлено просиш. Неможливо отримати те, чого ти не знаєш. Тепер послухайте експеримент, проведений московськими психологами».

Текст експерименту: Одного разу московські психологи вирішили поспорити, вважаючи, що люди не здатні чітко визначити свої потреби і не ставлять перед собою цілей. Вони погодилися на умову: якщо людина за 1 хвилину сформулює три бажання, які можна виконати, психологи виконають їх, незалежно від вартості.

Психологи взяли телефонний довідник і протягом 5 днів з 8 до 17 години телефонували абонентам з запитанням: «Привіт, я – золота рибка. Якщо ви за одну хвилину назвете три свої бажання, я їх здійснию».

Скільки людей вони змогли обдзвонити за 5 днів, уявіть собі!

В результаті: **ТІЛЬКИ 2 ЛЮДИНИ** змогли за 1 хвилину чітко сформулювати три свої бажання. При цьому одне з бажань одного з них було абсолютно нездійсненним. А от бажання іншого були дуже конкретними: він сказав, що хоче мішок грошей, ключі від нової квартири та червоний Феррарі.

Справа була зроблена. Договір дорожчий за гроші. І психологи вирушили виконувати ці бажання. Перш за все, вони заїхали в банк. Розміняли 1000 доларів по 1 копійці та попросили в банку мішок для грошей. Перше бажання виконано.

Далі вони приїхали в ЖЕК, попросили ключі від нової московської квартири, а також обов'язково довідку про те, що це дійсно ключі від нової квартири. Друге бажання також виконано.

Найбільше труднощів у психологів виникло з третім бажанням. Червоного Феррарі не було в магазинах іграшок. Але їм вдалося його знайти. Третє бажання виконано.

Аналіз експерименту здійснюється за такими питаннями:

1. Які висновки можна зробити з цієї історії?
2. Чи усвідомлюєте ви свої бажання?
3. Чи можете ви сформулювати їх швидко, конкретно і зрозуміло?
4. Як відсутність мети впливає на ваші досягнення?
5. Можливо, люди мають рацію, не встановлюючи цілі? І так далі.

Вправа на мотивацію.

Мета: Обговорити плюси та мінуси матеріальної та нематеріальної мотивації, а також скласти список ефективних методів мотивації.

Час: 15-20 хвилин.

Матеріали: Листочки розміром 10x15 см (по 5-7 на кожного учасника), клейка стрічка, фліпчарт, маркери (в кількості учасників).

Інструкція:

Ведучий роздає листочки та маркери учасникам.

«Колеги, тепер ми проведемо коротку активність, щоб розібратися в різних підходах до мотивації».

Модуль 4.

Мета – підсумувати роботу тренінгової групи.

Завдання:

1. Визначити рівень знань, здобутих під час тренінгу;

2. Завершити діяльність тренінгової групи.

Вправа 1. «Скрина знань»

Мета – оцінити рівень знань, які учасники отримали протягом тренінгу.

Матеріали – коробка, картки з концепціями мотивації.

Учасники витягують картку зі скрині. У них є 5 хвилин на підготовку. Після цього вони повинні представити інформацію, що міститься на картці, перед групою.

Час проведення: 40-60 хв.

Вправа 2. «Що мені сподобалося найбільше»

Мета – зібрати зворотний зв'язок щодо результатів тренінгу.

Учасники займають місця в великому колі для проведення обговорення, де можуть поділитися своїми враженнями, поставити запитання будь-якому з учасників або висловити те, що не встигли сказати під час заняття.

Час проведення: 30-40 хв.

Висновки до третього розділу

Нами було проаналізовано ключові теоретичні та методологічні засади розвитку мотивації досягнення, які є важливими для забезпечення успішної діяльності індивіда в навчанні та професійній сфері. Розуміння мотиваційних чинників і механізмів, що впливають на процеси досягнення, дозволяє формувати ефективні стратегії та практики для підтримки та розвитку мотивації.

Визначення чітких цілей, позитивне підкріплення, соціальна підтримка та самоаналіз є основними елементами, які сприяють підвищенню мотивації досягнення. Важливу роль у цьому процесі відіграють ігрові методи, навчальні програми, а також створення позитивного середовища, що стимулює ініціативу та особистісний розвиток.

Таким чином, систематичне використання цих методів не лише підвищує рівень мотивації, але й сприяє досягненню поставлених цілей, забезпечуючи

глибше розуміння власних можливостей і шляхів самореалізації. Розвиток мотивації досягнення є невід'ємною складовою успішного навчання та професійної діяльності, що дозволяє індивідам досягати значущих результатів у житті.

У підрозділі було представлено програму розвитку мотивації досягнення особистості, яка має на меті формування стійкої внутрішньої мотивації та стимулювання індивіда до досягнення особистісних і професійних цілей. Запропоновані заходи і методи спрямовані на розвиток усвідомленості, самоконтролю та активної позиції в процесі саморозвитку.

Застосування цієї програми дозволяє не лише підвищити рівень мотивації, але й забезпечити стійкий розвиток особистості в умовах сучасного світу, що постійно змінюється. У результаті, особа стає більш впевненою в собі, здатною долати труднощі та досягати поставлених цілей, що позитивно впливає на її життя в цілому. Таким чином, програма розвитку мотивації досягнення є важливим інструментом у процесі особистісного зростання та самореалізації.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного та емпіричного дослідження, відповідно до поставлених завдань, були зроблені наступні висновки:

Теоретичне дослідження, представлене в цьому розділі, дозволило зробити такі висновки:

1. Мотив – це внутрішня або зовнішня сила, що спонукає особу до певної дії чи вчинку. Він може формуватися на основі потреб, цілей, цінностей, інтересів або очікувань.

Мотивація – це внутрішній імпульс, який спонукає людину до дій. Вона визначається особистими потребами, цілями, цінностями та очікуваннями. Мотивація впливає на наполегливість, напрямок та інтенсивність поведінки, яка спрямована на досягнення конкретної мети або задоволення певних потреб.

Мотивація досягнення – це внутрішній стан, який спонукає особу прагнути досягати визначених цілей і високих результатів у різних сферах діяльності. Вона проявляється у бажанні подолати труднощі, впоратися зі складними завданнями та досягти успіху.

Сутність феномена смисло-життєвих орієнтацій особистості полягає в тому, що це система цінностей, сенсів і цілей, які індивід використовує для орієнтації у житті та прийняття рішень. Ці орієнтації допомагають людині усвідомити своє місце у світі, формувати життєві пріоритети та визначати напрямок своєї діяльності.

У кінцевому підсумку, смисло-життєві орієнтації сприяють розвитку особистісної ідентичності, зміцнюють психічну стійкість та допомагають в адаптації до життєвих труднощів, сприяючи загальному благополуччю та задоволенню життям.

2. В результаті проведеного дослідження і аналізу наданих даних про рівень мотивації досягнення в двох вікових групах (18-25 років та 35-45 років), можна зробити кілька висновків:

1. Високий рівень мотивації:

- У групі 35-45 років спостерігається більший відсоток осіб з дуже високим рівнем мотивації досягнення (30%) порівняно з групою 18-25 років (20%).
- Це може свідчити про те, що з віком мотивація досягнення стає більш стійкою, ймовірно, через досвід і сформовані життєві пріоритети та цілі.

2. Помірно високий рівень мотивації:

- У віковій групі 35-45 років значно більше людей (40%) мають помірно високий рівень мотивації досягнення, порівняно з 25% у групі 18-25 років.
- Це може свідчити про зрілість у підході до досягнення цілей, де люди з більш старшої групи, ймовірно, мають чіткіші і реалістичніші плани.

3. Середній рівень мотивації:

- У групі 18-25 років спостерігається 40% осіб з середнім рівнем мотивації, що є більш значним показником порівняно з 30% у групі 35-45 років.
- Це може свідчити про те, що молодші люди часто ще перебувають на етапі пошуку своїх цілей і не завжди мають чітке усвідомлення мотивації досягнення в порівнянні з більш зрілими людьми.

4. Низький рівень мотивації:

- У групі 18-25 років є 15% осіб з низьким рівнем мотивації досягнення, в той час як у групі 35-45 років цей показник відсутній (0%).
- Це може вказувати на те, що молодші люди частіше стикаються з труднощами у визначенні своїх життєвих цілей або можуть бути більш схильні до коливань у мотивації, тоді як старша група демонструє більшу стабільність і впевненість у своїх прагненнях.

Загалом, мотивація досягнення має тенденцію до зростання з віком, причому старша вікова група (35-45 років) виявляє вищий рівень мотивації в порівнянні з молодшою (18-25 років). Це може бути пов'язано з набутим

життєвим досвідом, більшими життєвими обов'язками і цінностями, що допомагають встановлювати більш конкретні та досяжні цілі.

Також, в групі молодших респондентів виявлено кілька важливих кореляцій, зокрема з гедоністичними смислами та локусом контролю – Я, що свідчить про важливість орієнтації на задоволення від життя і відчуття контролю за своїм життям для мотивації досягнення.

У старшій групі сильний позитивний зв'язок спостерігається з цілями, самореалізацією та загальною осмисленістю життя, що свідчить про наявність більш зрілих життєвих орієнтацій і значущість довгострокових цілей для мотивації досягнення.

Таким чином, гіпотеза дослідження про те, що мотивація досягнення має прямий зв'язок з елементами ціннісно-сислової сфери особистості – підтвердилася в повній мірі

3. Нами була складена програма, яка спрямована на розвиток мотивації досягнення у людини, метою якої є формування стійкої внутрішньої мотивації та стимулювання досягнення особистих і професійних цілей. Запропоновані методи і заходи орієнтовані на підвищення усвідомленості, самоконтролю та активної участі в процесі саморозвитку.

Впровадження цієї програми дозволяє не лише збільшити рівень мотивації, а й забезпечити сталий розвиток особистості в умовах швидких змін сучасного світу. Завдяки цьому людина стає більш впевненою в собі, здатною долати перешкоди та досягати своїх цілей, що має позитивний вплив на її життя загалом. Таким чином, програма розвитку мотивації досягнення є важливим інструментом для особистісного росту та самореалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщенко О.В. Смысловиттєві орієнтації у професійній діяльності педагога. Я – концепція академіка Неллі Ничкало у вимірі професійного розвитку особистості: зб. наук. пр. / редкол. І.А. Зязюн (голова), О.М. Отич та ін. – К.: ІПОД НАПН України, 2014. – С. 174-181.
2. Арапов О.С., Левчук О.В. Структура систем мотивації та мотиви діяльності людини. *Проблеми гуманізму і освіти*: Зб. матеріалів наук.- метод. конф., м. Вінниця, 21-22 трав. 2002 р.: В 2 т. Вінниця, 2002. Т. 1. С. 158-162.
3. Баришева О.І. Самовизначення та самореалізація як мотив участі старшокласників у груповій роботі: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психол. ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2001. 20 с.
4. Бережна Т. М. Система мотивації персоналу підприємства. К.: Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» за 2022 рік : в 2 т. Т. 1. Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум–2022»– Харків, 2022. 51-54 с.
5. Бех І. Д. Від волі до особистості. Київ : Україна-Віта, 1995. 202 с.
6. Борозенцев М., Борозенцева Т. Мотивація особистості та успішність діяльності. К.: Publishing House «Baltija Publishing», 2021. 265 с.
7. Боршкевич І. І., Якубів В.М. Вплив теорії поколінь на формування мотивації працівників. *Журнал «Економіка та суспільство»*. 2022. № 41. С. 25-38.
8. Булах І. С. Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладачів і студентів : навч.-метод. посіб. Київ : НПУ, 2002. 114 с.
9. Вандишев В. М. Філософія: Екскурс в історію вчень і понять. Київ : Кондор, 2006. 474 с.
10. Варє И. С. Мотивации обучения в вузе будущих психологов с разным уровнем сформированности смыложизненных ориентаций: зб. матеріалів наук.-практ. конф. [«Психологія та педагогіка сучасності:

проблеми та стан розвитку науки і практики в Україні], (26-27 серпня 2016 р.). – Львів: ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2016. – С. 13–17.

11. Варє І. С. Психологические особенности взаимосвязи между смысложизненными ориентациями и рефлексивностью будущих психологов: зб. матеріалів наук.-практ. конф. [«Актуальні питання та проблеми розвитку соціальних наук»], (Польща, м. Кельце, 28-30 червня 2016 р.) – Кельце: Holy Cross University, 2016. С. 88–91.

12. Варє І. С. Специфика взаимосвязи между смысложизненными ориентациями и способностью к эмпатии будущих психологов: зб. матеріалів наук.-практ. конф. [«Фактори розвитку педагогіки і психології в ХХІ столітті»], (Харків, 10-11 червня 2016 р.) – Харків: Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2016. – С. 91–95.

13. Варє І. С. Особливості формування смисложиттєвих орієнтацій майбутніх психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ірина Сергіївна Варє; наук. кер. Л. К. Велитченко; ДЗ "Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського". – Одеса, 2017. – 20 с.

14. Варє І. С. Смисложиттєві орієнтації особистості – динамічний компонент смислової сфери: зб. матеріалів ІІІ Всеукраїнського психологічного конгресу з міжнародною участю [«Особистість у сучасному світі»], (Київ, 20-22 листопада 2014 р.). – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2014. – С. 48–52.

15. Васьківська Г. О., Косянчук С. В. Формування ціннісно-смилових орієнтацій учнів старшої школи засобами змісту сучасного підручника. Проблеми сучасного підручника : зб. наук. праць / головн. ред. В. М. Мадзігон ; наук. ред. О. М. Топузов. Київ : Пед. думка, 2011. С. 107-120.

16. Гаврилко В. О. Особливості впливу теорії поколінь на мотивацію співробітників підприємства. К.: Управління персоналом в інституційній економіці, 2019. С. 151-153 с.

17. Гончаренко С. У. Психологічний словник. К.: Либідь, 2017. 376 с.

18. Гріньова О. М. Екзистенційні стратегії дослідження смисложиттєвого пошуку особистості. Materials of proceedings of the International Scientific and Practical conf. of pedagogues and psychologists «Scientific genesis». The 8–th of August, 2014, Geneva, (Switzerland). 2014. № 2. С. 203–208.

19. Гріньова О. М. Проблема смисложиттєвих орієнтацій в українській та зарубіжній психології. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 21. С. 93–105.

20. Гріньова О. М. Проектування життєвого шляху особистості: філософсько-психологічний аспект. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. Київ, 2014. № 26. С. 259–270.

21. Гріньова О. М. Психологічні особливості формування життєвих цілей в юнацькому віці. [електронний ресурс]: URL: http://elibrary.kubg.edu.Ua/8027/1/O_Grynova_POFJCSJuV_VPKMU_OSS_2.pdf.

22. Гріньова О. М. Смисложиттєві орієнтації як чинник особистіснопрофесійного зростання в юнацькому віці. *Наук. часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова*. Серія 12: Психологічні науки. Київ. 2013. № 42. С. 155–161.

23. Гріньова О. М. Теоретичні підходи до проблеми смисложиттєвого самовизначення в юнацькому віці. *Наук. часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. Київ, 2012. № 39. С. 43–53.

24. Гура О.І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності. К. : Центр навчальної літератури, 2005. 224 с.

25. Дука Т. М. Мотивація та її роль у процесі особистісного розвитку. / Т.М. Дука – К.: Габітус. Випуск 30, 2021. 103–107с.

26. Жарківська І. Теорія поколінь і управління персоналом організації. К.: Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід : зб. тез доп. IX Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених і студентів, Тернопіль, 2016. 118-120 с.

27. Жмайло О.В., Мозгальова М.Ю., Жмай А.В. Підходи до мотивації персоналу з урахуванням теорії поколінь. К.: Міжнародна Науково-Практична конференція «Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів» Херсон, 2021. С. 130-132 с.

28. Занюк С. С. Мотивація діяльності: спонукання, активність, успіх / С.С. Занюк - К. : Ред.-вид. відділ Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1998. – 124 с.

29. Занюк С. С. Психологія мотивації. К. : Либідь, 2012. 110 с.

30. Іванова О. В. Духовно орієнтовані підходи до розвитку смисложиттєвих орієнтацій в юнацькому віці. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження* : тези XVI Міжнар. конф. молодих науковців (Київ, 3–4 квіт. 2014). Київ : ОВС, 2014. С. 149-152.

31. Іванова О. В. Засади розвитку смисложиттєвих орієнтацій в юнацькому віці в контексті здійснення психолого-педагогічного впливу. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження* : тези XVII Міжнар. конф. молодих науковців (Київ, 3 квіт. 2015). Київ : Логос, 2015. С. 52-55.

32. Іванова О. В. Значення психічних новоутворень для розвитку смисложиттєвих орієнтацій юнаків. *Проблеми емпіричних досліджень у психології* : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 5-6 груд. 2013). Вип. 2. Київ : ОВС, 2013. С. 187-192.

33. Іванова О. В. Особливості розвитку життєвих смислів в юнацькому віці. Педагогічна майстерність як система професійних і мистецьких компетентностей : зб. матеріалів XI Міжнар. педагогічно-мистецьких читань пам'яті проф. О. П. Рудницької. Вип. 5 (9). Чернівці : Зелена Буковина, 2014. С. 300-303.

34. Іванова О. В. Психологічні особливості смисложиттєвих переконань в юнацькому віці. Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету : зб. наук. пр. звітно-наук. конф. викладачів НПУ ім.

М. П. Драгоманова (Київ, 9-10 лют. 2013). Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. С. 185-187.

35. Іванова О. В. Психолого-педагогічні умови розвитку смисложиттєвих орієнтацій особистості в юнацькому віці. Тенденції 9 розвитку психології в Україні: історія та сучасність : тези Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 25 вер. 2015). Київ : Логос, 2015. С. 48-51.

36. Іванова О. В. Рефлексія професійного становлення особистості. Становлення особистості професіонала: перспективи й розвиток : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 15–16 лют. 2013). Одеса : Видавець Букаєв В. В., 2013. С. 62-65.

37. Кислюк О. Співвідношення понять «мотив», «стимул», «потреба» та інтерес до навчання. *Соціальна психологія*. 2004. №5. С 109-118.

38. Климчук В. О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження. *Соціальна психологія*. 2015. №3(11). С.59 71.

39. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. К. : КНЕУ, 1998. 224 с.

40. Колчигіна А. В. Мотивація досягнення: теоретико-методологічний аналіз. К.: Теорія і практика сучасної психології, 2019. 58 - 61 с.

41. Лещенко Т. О., Шевченко О. М. Мотивація навчальної діяльності здобувачів вищої освіти як провідний чинник підготовки фахівців. К.: Editorial board, 2022. 246 – 250 с.

42. Лютак О. Застосування теорії поколінь у консультуванні персоналу організації. К.: Збірник наукових праць: психологія. Вип. 23. 2019. С. 94–101.

43. Макаревич О. Мотивація як підґрунтя дій особистості. *Соціальна психологія*. 2016. № 2 (16). С. 134-141.

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

45. Мірошніченко О.А. Види мотивації особистості до професійної діяльності. К.: Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка, № 25., 2016. 87-93 с.
46. Науменко Н., Верховська Н. Особливості мотивації персоналу на підприємствах України в умовах воєнного часу. К.: Міжнародна науково-практична конференція" REBUILD UKRAINE: справа всього цивілізованого світу". Луцьк: Вежа-Друк, 2023. 53-57 с.
47. Основи практичної психології: підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Либідь, 201. 532с.
48. П'янківська Л. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. К.: Грааль науки, (2-3), 2021. 532-536 с.
49. Панок В. Г. Практична психологія : теоретико-методологічні засади розвитку. НАПН України, Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи. Чернівці : Технодрук, 2010. 486 с.
50. Пенькова О. І. Мотивація особистості: соціально-психологічна сутність. 2020. 12 с.
51. Подшивайлов Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 педагогічна та вікова психологія / К., 2015. 235 с.
52. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. К.: Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки, 2015. 177-180 с.
53. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. Київ: Рута, 2001. 320 с.
54. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. К.: Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, НПУ імені М.П. Драгоманова, «Психологічні науки», Випуск 17, № 62, 2022. 96-108 с.
55. Савчин М. В. Динаміка мотивації відповідальної поведінки особистості. *Педагогіка і психологія*. 2016. № 4. С. 39-48.

56. Соколовська В. В., Іванченко Г. В. Мотивація співробітників на основі теорії поколінь: теоретичний підхід. К.: Журнал «Економіка та держава» № 10, 2018. - 58–62 с.

57. Соловійова А. В., Кучеренко Є.В.. Особливості розвитку мотивації досягнення успіху в дорослому віці. К.: Збірник наукових праць «Перспективи розвитку сучасної психології», Випуск 1, 2022. 226 – 231 с.

58. Тапалова О. Б. Мотивація досягнення: феномен, дослідження, проблеми. К.: Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. №4 (25), 2014. С. 158-154.

59. Heckhausen H. Motivation and Action. / H. Heckhausen: Version «Springer-Verlag»? Library of Congress Cataloging-in-Publication Data [Motivation und Handeln. English]. 1991.

60. Howe N., Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069 // New York: William Morrow & Company. – 1991. – 544 p.

61. Maslow A. A Theory of Human Motivation. Psychological Review. 1943. 50, 4. P. 370–396. Режим доступу: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.

62. McClelland D.C. What is the effect of achievement motivation training in the schools? // Teachers College Record. – 1972. – V. 74 (2). – P. 129-145.



метадані

Заголовок

Шевченко Надія_магістерська робота

Автор

Науковий керівник / Експерт

Шевченко Надія

Олександр Непша

підрозділ

Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnitskyi

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		0
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		75

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



12345

Кількість слів

91235

Кількість символів