

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(повне найменування вищого навчального закладу)

---

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

Кафедра практичної та клінічної психології

(повна назва кафедри)

---

## Дипломна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

---

на тему: Аналіз особливостей мотиваційних тенденцій у працівників  
виробничого підприємства.

Analysis of features of motivational tendencies for the workers of productive  
enterprise.

Виконала: студентка денної форми навчання  
спеціальності 053 Психологія

Оржеховська Анастасія Дмитрівна

Керівник канд.істор.наук, доцент Піщевська Е.В.

Рецензент доцент кафедри теорії та методики  
практичної психології ПНПУ

імені К.Д. Ушинського Цибух Л.М.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ 5 від 10 грудня 2020 р.

і.о. Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Псядло Е.М.

(підпис)

Захищено на засіданні ЕК №

протокол № 5 від 10.12.2020 р.

Оцінка \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

(за національною шкалою/шкалою ECTS/ бали)

Голова ЕК

\_\_\_\_\_ Псядло Е.М.

(підпис)

2020 р.

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. МОТИВАЦІЙНА СФЕРА ОСОБИСТОСТІ</b>	
1.1 Спрямованість особистості.....	8
1.2 Мотиваційна сфера особистості.....	14
1.3 Мотивована поведінка як характеристика особистості.....	16
1.4 Мотиваційна структура особистості.....	18
Висновки до розділу 1.....	26
<b>РОЗДІЛ 2. МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ В СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ</b>	
2.1 Феномен мотивації.....	28
2.2 Поняття успіху.....	34
2.3 Мотивації досягнення і особистість .....	38
Висновки до розділу 2 .....	50
<b>РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕНДЕНЦІЙ У СПІВРОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА</b>	
3.1 Задачі, процедура і методи емпіричної частини дослідження .....	52
3.2 Результати проведення анкетного опитування .....	56
3.3 Результати аналізу отриманих даних .....	61
3.3.1 Результати дисперсійного аналізу даних .....	61
3.3.2 Результати регресійного аналізу даних .....	67
3.3.3 Результати факторного аналізу даних .....	69
Висновки до розділу 3.....	72
<b>ВИСНОВОК</b> .....	74
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	78

## ВСТУП

В умовах нових тенденцій економічного і суспільного розвитку на початку 21 століття формування мотиваційної сфери особистості стає особливо актуальною проблемою в психологічній науці. Мінливість світового соціально-економічного стану, посилення жорстких механізмів конкуренції не можуть не позначатися на психології людей і мотивації їх поведінки. Непередбачені соціальні процеси, невизначеність положення, ломка старої системи цінностей і формування нової породжують у людини внутрішні конфлікти, ускладнюють придбання ідентичності.

Мотивації присвячена велика кількість монографій: Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен В.Г. , Асєєв, В.К. Вилюнас, А.Н. Леонтьєв, В.С. Мерлін, Д.Н. Узнадзе, П.М. Якобсон та ін. Б.Ф. Ломов зазначає, що в психологічних дослідженнях діяльності питанням мотивації і цілепокладання належить провідна роль. Труднощі, на думку Б.Ф. Ломова, полягають в тому, що в мотивах і цілях найбільш виразно проявляється системний характер психічного; вони виступають як інтегральні форми психічного відображення. Звідки беруться і як виникають мотиви і цілі індивідуальної діяльності, що вони собою являють? Дослідження цих питань має величезне значення не тільки для розвитку теорії психології, але і для вирішення багатьох практичних завдань.

Термін «мотиваційна сфера особистості» має досить широкий спектр інтерпретацій: це ієрархія мотивів на основі їх усвідомлення і узагальнення в поведінці і діяльності (Л. І. Божович), і усвідомлення об'єктивних закономірностей, розуміння значень сенсу для себе (Д.А.Леонтьєв) , вид психічної регуляції життєдіяльності, внутрішня, активна самостійність, активно-дійове ставлення людини до дійсності (В.Г. Асєєв), найважливіша сторона особистості, що включає систему мотивів (мотивацію) в її певній побудові (ієрархії) (В.І. Ковальов) .

Дослідження мотивації супроводжується і різноманіттям точок зору на їх природу. Є ціла плеяда теорій мотивації в гуманістичній психології: Г.Мюррея, А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса та ін. У другій половині двадцятого століття з'явилася ціла низка нових мотиваційних концепцій: Д. Макклелланда, Д. Аткинсона, Г. Хекхаузена, Г. Келлі, Ю. Роттера і ін. В даних теоріях заперечується принципова можливість створення єдиної універсальної теорії мотивації, однаково успішно пояснюючої як поведінка тварин, так і людини. Зазвичай підкреслюється, що прагнення зняти напругу як основне мотиваційне джерело цілеспрямованої поведінки на рівні людини не працює, у всякому разі не є для нього основним мотиваційним принципом. Загальним для існуючих точок зору і теорій є відсутність системного підходу до розгляду процесу мотивації, внаслідок чого будь-який фактор, що впливає на виникнення спонукання та прийняття рішення, оголошується мотивом.

У вітчизняній психології до середини 1960-х рр. психологічні дослідження були зосереджені на вивченні пізнавальних процесів. А. Н. Леонтьєв, спираючись на праці С. Л. Рубінштейна, створив так звану теорію діяльності. Відповідно до його концепції, мотиваційна сфера людини має свої джерела в практичній діяльності. Між структурою діяльності та будовою мотиваційної сфери людини існують відносини ізоморфізму, тобто взаємної відповідності. В основі динамічних змін, які відбуваються з мотиваційною сферою людини, лежить підкоряючийся об'єктивним соціальним законам розвиток системи діяльностей. Мотивація людини зазнає змін під впливом здійснюваної діяльності, тому коріння діяльності як би лежать в самій діяльності.

Одним з найважливіших питань мотивації діяльності людини є причинне пояснення його вчинків. Один з напрямків у вирішенні даного питання пов'язаний зі спробою зрозуміти, яким чином людина мотивується в діяльності, спрямованої на досягнення успіхів, і як він реагує на досягнувши його невдачі. Факти, отримані в психології, говорять про те, що мотивації

досягнення успіху і уникнення невдачі є важливими і відносно незалежними видами людської мотивації.

З боку суспільства успіх або неуспіх особистості оцінюється, виходячи з наявності об'єктивного результату (досягнення мети) і значущості виконаної діяльності відповідно до системи суспільних цінностей. Не менш важливим є і зміст суб'єктивної оцінки результату виконуваної діяльності. Досягнення «успіху» переживається особистістю емоційно на відміну від «результату», отримання якого може не викликати емоційних переживань, якщо діяльність виявляється мало значущою для особистості.

Успіх як соціально-психологічний феномен має широкий діапазон проявів і передбачає дію своєрідних психічних механізмів (ідентифікації, проєкції, прийняття та ін.). У роботах зарубіжних і вітчизняних вчених цей феномен отримав теоретичне трактування. До досліджень цього напрямку можна також віднести психологічні техніки успіху К. Роджерса, Р. Чалдіні, Д. Карнегі, і ін. В їх роботах пропагується важлива теза, що автором успіху-неуспіху є сама людина - суб'єкт діяльності, пізнання і спілкування.

Сьогодні стратегії і прийоми досягнення успіху на будь-якому рівні бізнесу і в будь-якій області життєдіяльності стають більш широкодоступними і множаться з більшою швидкістю, ніж будь-коли раніше в людській історії. І ми всі можемо скористатися ними, осягаючи їх і впроваджуючи в своє власне життя.

Але найголовнішою проблемою для абсолютного числа людей, які бажають стати успішними, є проблема почати діяти, почати робити щось прямо зараз після того, як вони прочитали або вивчили навчальний матеріал. Але неможливо стати успішним відразу за один місяць і навіть рік. Успіх - це поступальний рух вперед, розвиток і саморозвиток, досягнення поставлених цілей, постановка нових цілей і так далі.

У психології створена і детально розроблена теорія мотивації досягнення успіху, уникнення невдачі. Засновниками цієї теорії вважаються Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Х. Хекхаузен.

Дана дипломна робота спрямована на розкриття фактора прагнення людини до успіху як мотиваційної тенденції на підприємстві. Також буде проаналізовано анкету на тему «Успіх» і проаналізовано взаємозв'язок між потребами досягнення успіху і мотиваційною структурою особистості. Даний аналіз буде проводитися між робітниками підприємства і керуючим складом.

*Предмет дослідження* – мотивація до успіху робітників і менеджерів на підприємстві.

*Об'єкт дослідження* - мотиваційна сфера особистості працівників підприємства.

*Мета роботи* – дослідити особливості мотиваційних тенденцій у мотиваційній сфері співробітників підприємства та їх структурні відмінності у робітників і менеджерів підприємства.

*Задачі* нашого дослідження::

1. Аналіз науково-психологічної літератури з проблем мотивації особистості.
2. Розгляд успіху як психологічної проблеми.
3. Аналіз уявлень про успіх у співробітників підприємства.
4. Емпіричне вивчення мотивації досягнення успіху, діагностика мотиваційної структури особистості працівників підприємства.

*Методами дослідження* виступали: теоретичний аналіз літератури, опитування, тестування, статистичний аналіз.

Емпіричне дослідження мотивації досягнення успіху, діагностика мотиваційної структури особистості працівників виробничого підприємства було проведено з управлінцями, які працюють в чотирнадцяти відділах підприємства і робочим складом Одеського кабельного заводу. На підприємстві працює понад 900 осіб. Загальна кількість осіб які беруть участь в експерименті склала 50 осіб - 25 управлінців і 25 робітників. Робота апробована на 76-й звітній студентській науковій конференції.

Практичне значення роботи полягає в тому, що аналіз мотиваційної спрямованості працівників підприємства допоможе кадровій службі заводу

визначити стратегію взаємин з співробітниками і розробити план щодо вдосконалення практичної діяльності на робочому місці.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, висновків, списку використаних джерел , додатків.

## РОЗДІЛ 1. МОТИВАЦІЙНА СФЕРА І СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ

**1.1 Спрямованість особистості.** У вітчизняній психології існують різні підходи до дослідження особистості. Однак, незважаючи на відмінності в трактуваннях особистості, у всіх підходах в якості її ведучої характеристики виділяється спрямованість. Спрямованість виступає як властивість особистості, що виявляється у світоглядній, професійній спрямованості, в діяльності, пов'язаної з особистим захопленням, заняттям чим-небудь у вільний від основної діяльності час (Захоплення). У всіх цих видах людської активності спрямованість проявляється в наступних формах, заснованих на мотивах діяльності: потяг, бажання, прагнення, інтерес, схильність, ідеал, світогляд, переконання. Причому всі зазначені форми спрямованості підкоряються ієрархії. Існують різні визначення цього поняття, наприклад «динамічна тенденція» (С. Л. Рубінштейн), «змістотворний мотив» (А. Н. Леонтьєв), «домінуюче відношення» (В. Н. Мясищев), «основна життєва спрямованість» (Б. Г. Ананьєв), «динамічна організація сутнісних сил людини» (А. С. Прангішвілі).

Найчастіше в науковій літературі під спрямованістю розуміють *сукупність стійких мотивів, що орієнтують діяльність особи і відносно незалежних від наявної ситуації* [1].

Слід зазначити, що спрямованість особистості завжди соціально обумовлена і формується в процесі виховання. Спрямованість - це установки, що стали властивостями особистості і проявляються в таких формах, як потяг, бажання, прагнення, інтерес, схильність, ідеал, світогляд, переконання. Причому в основі всіх форм спрямованості особистості лежать мотиви діяльності.

Коротко охарактеризуємо кожен з виділених форм спрямованості в порядку їх ієрархії. Перш за все, слід зупинитися на потязі. Прийнято вважати, що потяг - це найбільш примітивна, за своєю суттю біологічна форма спрямованості. З психологічної точки зору - це психічний стан, що



виражає недиференційовану, неусвідомлену або недостатньо усвідомлену потребу. Як правило, потяг є тимчасовим явищем, оскільки представлена в ньому потреба або згасає, або усвідомлюється, перетворюючись в бажання [2,4]. Розрізняють такі види потягу: соціальне (потяг до соціальної взаємодії), який активує потяг стимул (служить для того, щоб активізувати потяг, що знаходиться в неактивному стані), маніпулятивний (спонукання маніпулювати об'єктами, здійснювати з ними якісь дії і досліджувати їх), потяг до життя (інстинкт життя - забезпечують збереження, підтримку і розвиток життя в усіх її аспектах. Згідно З. Фрейду воно протилежно потягам до смерті і за своєю суттю сексуально. Сюди відносяться власне потяги сексуальні і потяг до самозбереження), потяг до самозбереження (одне з понять, використане З. Фрейдом в психоаналітичній теорії потягів для позначення внутрішньо властивою людині тенденції до підтримки життя). Як правило, потяг є тимчасовим явищем, оскільки представлена в ньому потреба або згасає, або усвідомлюється, перетворюючись в бажання.

*Бажання* — це усвідомлена потреба і потяг до чого-небудь цілком певного. Слід зазначити, що бажання, будучи досить усвідомленим, має спонукаючу силу. Воно загострює усвідомлення мети майбутньої дії і побудова його плану. Дана форма спрямованості характеризується усвідомленням не тільки своєї потреби, але і можливих шляхів її задоволення.

Наступна форма спрямованості - прагнення. Прагнення виникає тоді, коли в структуру бажання включається вольовий компонент. Тому прагнення часто розглядається як цілком певне спонукання до діяльності. Найбільш яскраво характеризують спрямованість особистості її інтереси. У психологічній літературі немає однозначного трактування поняття «інтерес», його розглядають як: «прагнення присвятити свої думки і дії якого-небудь явища» (Е. Торндайк); «Вроджене інстинктивне прагнення» (В. Макдауголл); [6] «потреба в переживанні відносин, спрага позитивних емоцій, духовна» (Б.І. Додонов); як «виборче, емоційно забарвлене ставлення людини до

дійсності» (С.Л. Рубінштейна); як «емоційне і пізнавальне відношення» (А.Г. Ковальова) [1]; як «динамічні тенденції, що розвиваються разом з усією особистістю» (Л.С.Виготський). Л.С. Виготський вважав, що інтереси не купуються, а розвиваються.

Інтерес - це специфічна форма прояву пізнавальної потреби, що забезпечує спрямованість особистості на усвідомлення цілей діяльності і тим самим сприяє орієнтуванню особистості в навколишній дійсності. Суб'єктивно інтерес виявляється в емоційному тоні, що супроводжує процес пізнання або увагу до певного об'єкту. Однією з найбільш істотних характеристик інтересу є те, що при його задоволенні він не згасає, а, навпаки, викликає нові інтереси, відповідні більш високому рівню пізнавальної діяльності.

Інтереси є найважливішою спонукальною силою до пізнання навколишньої дійсності. Розрізняють безпосередній інтерес, що викликається привабливістю об'єкта, і опосередкований інтерес до об'єкта як засобу досягнення цілей діяльності. Непрямою характеристикою усвідомленості потреб, що відбиваються в інтересах, є стійкість інтересів, яка виражається в тривалості їх збереження і в їх інтенсивності. Також слід підкреслити, що широта і зміст інтересів можуть служити однією з найбільш яскравих характеристик особистості [5,7].

Інтерес в динаміці свого розвитку може перетворитися в схильність. Це відбувається тоді, коли в інтерес включається вольовий компонент. Схильність характеризує спрямованість індивіда на певну діяльність. Основою схильності є глибока стійка потреба індивіда в тій чи іншій діяльності, тобто інтерес до певного виду діяльності. В якості основи схильності також може виступати прагнення вдосконалювати вміння і навички, пов'язані з цією потребою. Прийнято вважати, що виникла схильність може розглядатися в якості передумови до розвитку певних здібностей.

Наступна форма прояву спрямованості особистості - це ідеал. Ідеал - це конкретизована в образі або поданні предметна мета схильності індивіда, тобто те, до чого він прагне, на що орієнтується. Ідеали людини можуть виступати в якості однієї з найбільш значущих характеристик світогляду людини, тобто його системи поглядів на об'єктивний світ, на місце в ньому людини, на ставлення людини до навколишньої його дійсності і до самого себе. В світогляді відображаються не тільки ідеали, а й ціннісні орієнтації людей, їх принципи пізнання і діяльності, їх переконання.

*Схильність* - виборча спрямованість індивіда на певний вид діяльності, в основі якої лежить глибока стійка потреба в індивіда в тій чи іншій діяльності. Виникнення схильності сприяє вдосконаленню вмінь і навичок, пов'язаних з даною потребою і є передумовою до розвитку певних здібностей.

Р. Кеттелл виокремлює [7]: а) загальні схильності, які властиві всім людям, і унікальні схильності, що характеризують певну індивідуальність; б) динамічні схильності, які направляють людину на досягнення певної мети, «схильності-здатності», які стосуються ефективності, «темпераментні схильності», які пов'язані з енергійністю та емоціональністю. Більш важливе значення Р. Кеттелл надає «динамічним» схильностям.

Є.П. Ільїна вважає, що схильність і позитивне ставлення до діяльності, до її змісту не завжди ідентичні [4]. Схильність визначається неусвідомленістю справжніх глибинних причин інтересу, не спроможністю в більшості випадків пояснити, чому йому подобається саме ця діяльність. Позитивне ж ставлення до діяльності може бути обумовлено і іншими соціальними, економічними факторами.

*Переконання* - вища форма спрямованості - це система мотивів особистості, які спонукають її діяти у відповідності зі своїми поглядами, принципами, світоглядом. В основі переконань лежать усвідомлені потреби, які спонукають особистість діяти, формують її мотивацію до діяльності.

У поведінці людини є дві функціонально взаємопов'язані сторони: спонукальна і регуляційна. Розглянуті нами раніше психічні процеси і стани забезпечують в основному регуляцію поведінки. Що ж стосується його стимуляції, або спонукань, що забезпечують активізацію і спрямованість поведінки, то вони пов'язані з мотивами і мотивацією.

Мотив - це спонукання до діяльності, пов'язані із задоволенням потреби суб'єкта. Під мотивом також часто розуміють причину, що лежить в основі вибору дій і вчинків, сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта.

Термін «мотивація» являє собою більш широке поняття, ніж термін «мотив». Слово «мотивація» використовується в сучасній психології в двоякому сенсі: якщо означає систему чинників, що детермінують поведінку (сюди входять, зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення і багато іншого), і як характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Найчастіше в науковій літературі мотивація розглядається як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, його початок, спрямованість і активність.

Питання про мотивацію діяльності виникає кожен раз, коли необхідно пояснити причини вчинків людини. Причому будь-яка форма поведінки може бути пояснена як внутрішніми, так і зовнішніми причинами. У першому випадку в якості вихідного і кінцевого пунктів пояснення виступають психологічні властивості суб'єкта поведінки, а в другому - зовнішні умови та обставини його діяльності. У першому випадку говорять про мотиви, потреби, цілі, наміри, бажання, інтереси і т.д., А в другому - про *стимули*, що виходять з ситуації, що склалася. Іноді всі психологічні чинники, що ніби зсередини, від людини визначають його поведінку, називають *особистісними диспозиціями*. Тоді відповідно говорять про *диспозиціону* і *ситуаційну мотивацію*, як аналоги внутрішньої і зовнішньої детермінації поведінки [9,10,11]. Внутрішня (диспозиційна) і зовнішня (ситуаційна) мотивації взаємопов'язані. Диспозиції можуть актуалізуватися

під впливом певної ситуації, а активізація певних диспозицій (мотивів, потреб) призводить до зміни сприйняття суб'єктом ситуації. Його увага в такому випадку стає виборча, і суб'єкт упереджено сприймає і оцінює ситуацію, виходячи з актуальних інтересів і потреб. Тому будь-яка дія людини розглядається як двояко детермінована: диспозиційна і ситуаційна.

Кількість і якість потреб, які мають живі істоти, залежить від рівня їх організації, від способу життя та умов життя, від місця, займаного відповідним організмом на еволюційних сходах. Найменше потреб у рослин, які мають потребу тільки в певних біохімічних і фізичних умовах існування. Найбільше різноманітних потреб у людини, яка крім фізичних і органічних потреб має ще й духовні, соціальні. Соціальні потреби виражаються в прагненні людини жити в суспільстві, взаємодіяти з іншими людьми.

Основні характеристики людських потреб - *сила, періодичність виникнення і спосіб задоволення*. Додатковою, але дуже суттєвою характеристикою, особливо коли мова йде про особу, є *предметний зміст* потреби, тобто сукупність тих об'єктів матеріальної і духовної культури, за допомогою яких дана потреба може бути задоволена.

Спонукаючим до діяльності фактором є мета. Метою називають усвідомлюваний результат, на досягнення якого в даний момент спрямована дія, пов'язана з діяльністю, що задовольняє актуалізовану потребу. Якщо всю сферу усвідомленої поведінки у представити у вигляді своєрідної арени, на якій розгортається барвистий і багатогранний спектакль людського життя, і допустити, що найбільш яскраво в даний момент на ній освітлене те місце, яке повинно приковувати до себе найбільшу увагу глядача (самого суб'єкта), то це і буде мета. Психологічно мета є той мотиваційно-спонукальний зміст свідомості, який сприймається людиною як безпосередній і найближчий очікуваний результат його діяльності.

Мета є основним об'єктом уваги, який займає певний обсяг короткочасної і оперативної пам'яті; з нею пов'язані розгортаючийся в даний

момент часу розумовий процес і більшість різноманітних емоційних переживань.

Прийнято розрізняти *мету діяльності* і *життєву мету*. Це пов'язано з тим, що людині доводиться виконувати протягом життя безліч різноманітних діяльностей, у кожній з яких реалізується певна мета. Але мета будь-якої окремої діяльності розкриває лише якусь одну сторону спрямованості особистості, яка виявляється в даній діяльності. Життєва мета виступає в якості узагальнюючого чинника всіх приватних цілей, пов'язаних з окремими діяльностями. У той же час реалізація кожної з цілей діяльності є часткова реалізація загальної життєвої мети особистості. З життєвими цілями пов'язаний рівень досягнень особистості. У життєвих цілях особистості знаходить вираз усвідомлювана нею «концепція власного майбутнього». Усвідомлення людиною не тільки мети, але і реальності її здійснення розглядається як перспектива особистості [11,16].

Стан розлади, пригніченості, властивий людині, який усвідомлює неможливість здійснення перспективи, називається фрустрацією. Цей стан виникає в тих випадках, коли людина на шляху до досягнення мети зіштовхується з реально нездоланими перешкодами, бар'єрами або коли вони сприймаються як такі.

**1.2. Мотиваційна сфера особистості.** У вітчизняній психології формування і розвиток мотиваційної сфери у людини розглядається в рамках психологічної теорії діяльності, запропонованої А. Н. Леонтьєвим. Питання про утворення нових мотивів і розвитку мотиваційної сфери є одним з найскладніших і до кінця не вивченим. Леонтьєв описав лише один механізм утворення мотивів, який отримав назву механізму зсуву мотиву на мету (інший варіант назви даного механізму - механізм перетворення мети в мотив). Суть даного механізму полягає в тому, що в процесі діяльності мета, до якої в силу певних причин прагнула людина, з часом сама стає самостійною спонукальною силою, тобто мотивом [22].

Центральний момент даної теорії полягає в тому, що мотив, через який ми прагнемо до досягнення мети, пов'язаний із задоволенням певних потреб. Але з часом мета, якої ми прагнули досягти, може перетворитися в нагальну потребу. Історично склалося так, що у вітчизняній психології формування мотиваційної сфери людини в процесі його онтогенезу розглядається в рамках формування інтересів людини як основних причин, що спонукають його до розвитку і діяльності.

Мотиваційну сферу людини, з точки зору її розвиненості, можна оцінювати за такими параметрами: *широта, гнучкість і ієрархізованність*. Під широтою мотиваційної сфери розуміється якісна розмаїтість мотиваційних чинників - диспозицій (мотивів), потреб і цілей. Чим більше у людини різноманітних мотивів, потреб і цілей, тим більш розвиненою є його мотиваційна сфера [24].

Гнучкість мотиваційної сфери виражається в тому, що для задоволення мотиваційного спонукання загального характеру (вищого рівня) може бути використано більше різноманітних мотиваційних побудників нижчого рівня. Наприклад, більш гнучкою є мотиваційна сфера людини, який в залежності від обставин задоволення одного і того ж мотиву може використовувати більш різноманітні засоби, ніж інша людина. Для одного індивіда потреба в знаннях може бути задоволена тільки за допомогою телебачення, радіо і кіно, а для іншого засобом її задоволення також є різноманітні книги, періодична преса, спілкування з людьми. У останнього мотиваційна сфера, за визначенням, буде більш гнучкою [22].

Широта і гнучкість характеризують мотиваційну сферу людини по-різному. Широта - це різноманітність потенційного кола предметів, здатних служити для даної людини засобом задоволення актуальної потреби, а гнучкість - рухливість зв'язків, що існують між різними рівнями ієрархічної організації мотиваційної сфери: між мотивами і потребами, мотивами і цілями, потребами і цілями.

Наступна характеристика мотиваційної сфери - це ієрархізованність

мотивів. Одні мотиви і цілі сильніше інших і виникають частіше; інші - слабкіше і актуалізуються рідше. Чим більше відмінностей в силі і частоті актуалізації мотиваційних утворень певного рівня, тим вище ієрархізованість мотиваційної сфери [18,20].

**1.3 Мотивована поведінка як характеристика особистості.** У процесі дорослішання багато провідних мотивів поведінки з часом стають настільки характерними для людини, що перетворюються в риси його особистості. До їх числа слід віднести мотивацію досягнення, або мотивацію уникнення невдачі, мотив влади, мотив надання допомоги іншим людям (альтруїзм), агресивні мотиви поведінки та ін. Домінуючі мотиви стають однією з основних характеристик особистості, що відбивається на особливостях інших особистісних рис. Наприклад, встановлено, що у людей, орієнтованих на успіх, частіше переважають реалістичні, а у індивідів, орієнтованих на уникнення невдач, - нереалістичні, завищені або занижені, самооцінки. Від чого залежить самооцінка? Рівень самооцінки в значній мірі пов'язаний з задоволеністю або незадоволеністю людини собою, своєю діяльністю, виникає в результаті досягнення успіху або появи невдачі. Поєднання життєвих успіхів і невдач, переважання одного над іншим постійно формують самооцінку особистості. У свою чергу, особливості самооцінки особистості виражаються в цілях і загальній спрямованості діяльності людини, оскільки в практичній діяльності він, як правило, прагне до досягнення таких результатів, які узгоджуються з його самооцінкою, сприяють її зміцненню.

З самооцінкою особистості тісно пов'язаний рівень домагань. Під рівнем домагань мається на увазі результат, якого суб'єкт розраховує досягти в ході своєї діяльності. Слід зазначити, що істотні зміни в самооцінці відбуваються в тому випадку, коли самі успіхи або невдачі зв'язуються суб'єктом діяльності з наявністю або відсутністю у нього необхідних здібностей [9,17].



Мотиви *афіліації* (мотив прагнення до спілкування) і *влади* актуалізуються і задовольняються лише в спілкуванні людей. Мотив афіліації зазвичай проявляється, як прагнення людини налагодити добрі, емоційно позитивні взаємини з людьми. Внутрішньо, або психологічно, він виступає у вигляді почуття прихильності, вірності, а зовні - в товариській, в прагненні співпрацювати з іншими людьми, постійно перебувати разом з ними. Слід підкреслити, що відносини між людьми, побудовані на основі афіліації, як правило, взаємні. Партнери по спілкуванню, що володіють такими мотивами, не розглядають один одного як засіб задоволення особистих потреб, не прагнуть до домінування один над одним, а розраховують на рівноправне співробітництво. В результаті задоволення мотиву афіліації між людьми складаються довірчі, відкриті взаємини, засновані на симпатіях і взаємодопомозі.

В якості протилежного мотиву афіліації виступає мотив *відкидання*, що виявляється в боязні бути неприйнятним, знехтуваним значимими для особистості людьми. Домінування у людини мотиву афіліації породжує стиль спілкування з людьми, що характеризується упевненістю, невимушеністю, відкритістю і сміливістю. Навпаки, переважання мотиву відкидання веде до невпевненості, скутості, незручності, напруженості. Переважання даного мотиву створює перешкоди на шляху міжособистісного спілкування. Такі люди викликають недовіру до себе, вони самотні, у них слабо розвинені вміння і навички спілкування.

Іншим дуже значущим мотивом діяльності особистості є мотив *влади*. Він визначається як стійке і чітко виражене прагнення людини мати владу над іншими людьми. Г. Мюррей дав таке визначення цьому мотиву: мотив *влади* - це схильність керувати соціальним оточенням, в тому числі людьми, впливати на поведінку інших людей різноманітними способами, включаючи переконання, примус, навіювання, стримування, заборона і т. п.

#### 1.4 Мотиваційна структура особистості.

Активність особистості [від лат. *activus* - діяльний] - форма прояву активності, що виражається в вольових актах і особистісному самовизначенні і обумовлена поданням про себе самого як про "суб'єкті - причини" того, що відбувається і має відбуватися в навколишньому світі. Більш того, згідно з концепцією персоналізації, "активність особистості виявляється також у тому, що своїми вчинками і діями особистість" продовжує "себе в інших людях, набуваючи в них своє " відображення". На відміну від суспільно значущих, проте, стандартизованих актів поведінки людини, активність особистості характеризується тим, що людина піднімається над стандартом, реалізуючи неординарні зусилля для досягнення суспільно заданої мети і / або діючи надситуативно, тобто за межами своїх вихідних спонукань і цілей". Подібна Надситуативна активність - не що інше, як готовність і здатність людини не обмежуватися заданими конкретною ситуацією вимогами і орієнтуватися на непрагматичну мету, істотно перевищуючу за своїм рівнем конкретну актуальну задачу. Крім того, що в рамках реалізації надситуативної активності особистість, як правило, відносно легко долає різні психологічні бар'єри, вона здатна піднятися до справді творчої діяльності, інтелектуального "прориву", продемонструвати схильність до дієвого альтруїзму, "безкорисливого" ризику, домогтися різкого якісного підвищення ефективності своєї діяльності. Одна з форм прояву надситуативної активності, що виражається в прагненні індивіда або групи перевищити офіційно пред'явлювані суспільством нормативні вимоги до того чи іншого виду діяльності - наднормативна активність. Це один з найважливіших показників високої ефективності групи, що характеризує діяльність спільності високого рівня соціально-психологічного розвитку. Наднормативна активність може виявлятися, наприклад, в перевищенні середньої індивідуальної і групової норми виробітку [10,15].

У сучасній соціальній психології проблема особистісної активності отримала найбільш детальне висвітлення в рамках теорії спонтанності. Під

спонтанністю розуміється адекватна реакція індивіда на нову для нього ситуацію і нова, креативна реакція на стару, звичну ситуацію (Дж. Морено, Г. Лейтц і ін.). По суті справи, і в першому, і в другому випадках мова йде саме про здатність індивіда сприймати себе як суб'єкта. При цьому, на думку Дж. Морено, "індивід з високим ступенем спонтанності буде витягувати максимум з ресурсів, що знаходяться в його розпорядженні, - з інтелекту, пам'яті або навичок, і може залишити далеко позаду володаря кращими ресурсами, але найменше їх використовує. У творчо обдарованого індивіда проникає спонтанність і викликає в ньому реакцію. На світло було з'явлено набагато більше Мікеланджело, але лише один з них став автором великих картин, з усіх народжених Бетховенів лише один написав великі симфонії і лише один з багатьох зміг стати тим самим Ісусом з Назарету. Всіх їх об'єднують творчі ідеї, мотивація, інтелект, навички і освіту, а роз'єднує та сама спонтанність, яка в вдалих випадках дає можливість її носію скористатися в повному обсязі наявними у нього ресурсами, в той час як невдахи залишаються в програші, будучи власниками своїх скарбів: вони відчують нестачу в розігріваних процесах (відповідно до теорії спонтанності кожен по-справжньому значущий діяльнісний акт вимагає попереднього «розігріву»).

«Творчість в широкому сенсі розглядається як діяльність в ситуації невизначеності, спрямована на отримання результатів, які володіють об'єктивною або суб'єктивною новизною».

Уміння мислити нестандартно, проявляти творчий підхід дуже важливо як в повсякденному житті, так і в професійній діяльності. Люди, схильні до творчості, мають більшу працездатність, тому що створення чогось нового зумовлюється постійною залученістю в процес досягнення мети, що допомагає ефективніше справлятися з проблемами. Працездатність, зацікавленість, енергійність, бажання привнести в діяльність щось нове - це якості, які можна об'єднати поняттям творчої активності.

Воробйов Н.Є. визначає творчу активність як інтегративну ризик

особистості, що включає сукупність двох компонентів: прагнення до творчої діяльності (мотиваційний компонент) і вміння здійснювати творчу діяльність самостійно (операційний компонент).

Період отрочтва є особливо сприятливим в плані розвитку інтелектуальної і творчої активності, коли молоді люди шукають власні способи самовираження, ставлячи під сумнів, здавалося б, усталені погляди, уявлення про світ і своє місце в ньому. Цілком природно, що творча активність підлітків має різний вираз в навчальній діяльності.

При творчому мисленні особливо важливим є не стільки ступінь правильності тих чи інших елементів інформації, «скільки те, наскільки виявиться корисним те чи інше їх поєднання, чи дозволить воно побачити проблему в новому, незвичному ракурсі, розгледіти можливі способи її вирішення».

Розвиток творчої активності благотворно впливає не тільки на здатність до прийняття нестандартних рішень, до самостійного пошуку і переробці інформації - воно зачіпає і духовну сферу особистості, оскільки «всякий творчий акт має моральне значення, будь то творчість пізнавальних чи естетичних цінностей» [15].

Більшість психологів стверджують, що у людини існує особлива потреба в спілкуванні. Але природу цієї потреби вони або не визначають, або формулюють тавтологічно, як «прагнення до спілкування», «бажання бути разом». При цьому залишається нез'ясованим, чому люди прагнуть один до одного і навіщо їм потрібно бути разом.

Не вирішено і питання про походження потреби в спілкуванні. Лише незначна частина вважає її цілком вродженою. Набагато частіше висувається інша точка зору, яка полягає в утвердженні того, що потреба в спілкуванні складається прижиттєво, в ході реальної практики спілкування людини з оточуючими людьми.

По суті справи залишається відкритим і питання про специфіку потреби в спілкуванні - про її якісну своєрідність і незвідність до будь-яким іншим потребам. На словах її часто визнають, але на практиці комунікативну потребу нерідко зводять до інших потреб - у враженнях, в безпеці, в комфорті від зіткнення з м'яким теплим тілом або в сукупності всіх благ [30].

Вітчизняна психологічна наука має давні традиції щодо дослідження категорії «спілкування» і виявлення її специфічно-психологічного аспекту. Перш принциповим є питання взаємозв'язку спілкування і діяльності.

Виходячи з ідеї єдності спілкування і діяльності (Б. Ананьєв, А. Леонт'єв, С. Рубінштейн та ін.), Під спілкуванням розуміється реальність людських відносин, яка передбачає будь-які форми спільної діяльності людей. Тобто, будь-які форми спілкування, що належать до специфічних форм спільної діяльності. До того ж люди не просто спілкуються в ході виконання ними певних функцій, але вони завжди спілкуються під час відповідної діяльності.

Г. Андрєєва вважає, що доцільним є широке розуміння зв'язку діяльності і спілкування, коли спілкування розглядається і як аспект спільної діяльності (оскільки сама діяльність не тільки праця, а й спілкування в процесі праці), і як її своєрідний дериват (від лат. *Derivatus* - відведений, *derivo* - відводжу, утворюють: похідне від чого то первинного).

Іншими словами, спілкування доцільно розглядати в двох планах: як аспект спільної діяльності і як її продукт. Разом з тим діяльність за допомогою спілкування не просто організовується, але і збагачується, в ній виникають нові зв'язки і відносини між людьми. На думку Г. Андрєєвої, таке широке розуміння зв'язку спілкування і діяльності відповідає розумінню самого спілкування як важливої умови привласнення індивідом досягнень історичного розвитку людства, будь то на мікрорівні, в безпосередньому оточенні, або на макрорівні, у всій системі соціальних зв'язків.

Щодо іншої позиції, коли категорія «спілкування» може розглядатися, як самостійна, і зведена до діяльності, процес спілкування стає для людини

не тільки засобом, а й метою. Таке розуміння спілкування дозволяє розглядати цю дефініцію як таку, що не обов'язково виникає внаслідок потреби в спільній діяльності; вона може виступати і в ролі саме мотивованого процесу. Як приклад, маємо фатичну (від лат. *Fatuus* - порожній) спілкування, в діяльному аспекті беззмістовним, метою якого є підтримка самого процесу спілкування [10,17].

Ідея автономності та самоцінності спілкування (А. Реан, Я. Коломінський) обґрунтовується, по-перше, теоретичною концепцією про структуру фундаментальних потреб людини (А. Маслоу), в якій спілкування є однією з основних потреб (воно необхідне для того, щоб розділити з іншою людиною своє горе або радість, щоб відчувати себе людиною), по-друге, з позицій суб'єкт-суб'єктного підходу до спілкування (якщо діяльність пов'язана з формулою «суб'єкт - об'єкт», то в спілкуванні нікого з партнерів не можна розглядати як об'єкт, адже кожен з них є активним суб'єктом цього процесу).

На думку вчених, суб'єктність спілкування не зводиться до спрощеного поданням про цей процес, а до обов'язковості абсолютної рівності партнерів. Однак загальною і незмінною умовою розгляду взаємодії як спілкування, є відмова від категорії об'єкта впливу. Саме тому таке маніпулятивне спілкування, яке будується за принципом «суб'єкт - об'єкт», спілкуванням як таким не може бути.

Тому спілкування як самостійне і зведене до діяльності поняття може бути визначене в такий спосіб: це процес міжособистісної взаємодії, породжений широким спектром актуальних потреб партнерів, спрямований на задоволення цих потреб і опосередкований певними міжособистісними відносинами.

З усього вищевказаного неважко помітити, що поняття «спілкування» тлумачиться в психологічній літературі по-різному:

- як особливий вид діяльності;
- як специфічна соціальна форма інформаційного зв'язку;

- як форма взаємодії суб'єктів;
- як самостійна і зведена до діяльності категорія;
- як процес міжособистісної взаємодії;
- як обмін думками, почуттями і переживаннями;
- як суттєвий аспект людської діяльності;
- як реальність людських відносин, що передбачає будь-які форми спільної діяльності людей;
- як універсальна реальність буття людини, породжується і підтримується різними формами людських відносин.

Більшість дослідників схиляється до думки про те, що діяльність людини в усіх її модифікаціях, і спілкування індивіда з іншими людьми переплетені в його житті найтіснішим чином і фактично жодна з них неможлива без іншої. З цього випливає, що будь-який вид або форма людської діяльності (гра, керівництво, виховання) проявляється через спілкування і навпаки [33,36].

І навіть спілкування з самим собою (пролонговане спілкування) відбувається таким чином, що людина подумки продовжує розмову з партнером, з яким нещодавно спілкувався. Тобто індивід діє так: він заздалегідь обдумує сценарій розмови, передбачає можливі аргументи і контраргументи учасників спілкування, тактичні прийоми переконання, можливі типи контактів і т.д.

До речі, спілкування з самим собою (тобто *інтраперсональний діалог*) було відомо ще в Стародавній Греції і називалося солілоквіум (авто сугестія мислення, свідомості).

Аналізуючи інтраперсональний діалог, найкраще вдатися до прикладу відносини Сократа і його учнів. Зокрема, учень Сократа Антисфен Афінський вважав, що для становлення мислителя головною передумовою є вміння вести діалог з самим собою. На питання, що йому дала філософія, він відповів: «Уміння вести бесіду з самим собою».

Сучасна психологічна наука вивчає дві основні форми спілкування: в одному випадку - це спосіб організації діяльності, в іншому - задоволення потреби людини в іншій людині, в живому контакті.

Тобто в процесі спілкування здійснюється не тільки взаємний обмін діяльністю, а й уявленнями, ідеями, почуттями людей. Спілкування, таким чином, тлумачиться як форма взаємодії суб'єктів, яка мотивується їхнім прагненням виявити психологічні якості один одного і в ході якої формуються міжособистісні відносини між ними (прихильності, дружби чи неприязні).

Крім суб'єкт-суб'єктного підходу до вивчення природи спілкування, який ще в психологічній літературі називають діалогічним (партнер по спілкуванню залишається для співрозмовника значущою, унікальною, неповторною особистістю), мають місце й інші підходи.

Моносуб'єктивний підхід спирається на уявлення про те, що людина в цьому світі практично самотна, і спілкування для неї є епізодом в її житті. При цьому інша людина в житті людини не відіграє помітної ролі.

Згідно з полііндивідним підходом, індивід не просто один в цьому світі, а один з багатьох інших. І вплив однієї людини на іншу ґрунтується на обліку психіки останнього.

Інтерсуб'єктивний підхід має своєю підставою згоду, яке означає однакове розуміння людьми ситуації. Спілкуючись, люди поступаються один одному в розмові, пристосовуються один до одного, будуючи міжособистісні зв'язки.

*Спілкування є соціальним явищем*, природа якого виявляється в соціумі, в середовищі людей під час передачі соціального досвіду, норм поведінки, традицій та ін. Воно сприяє збагаченню знань, умінь і навичок учасників спільної діяльності, задовольняє потребу в психологічному контакті, є механізмом відтворення подій, настроїв, координує зусилля людей, допомагає об'єктивному виявленню особливостей поведінки партнерів, їхніх манер, рис характеру, емоційно - вольової та мотиваційної сфери.



Потреба людини в спілкуванні зумовлена суспільним способом її життєдіяльності і необхідністю взаємодіяти з іншими людьми. Спостереження за дітьми, які перші роки свого життя провели серед тварин і не мали можливості спілкуватися з собі подібними, свідчать про численні порушення в їх розвитку як психічному і фізичному, так і соціальному.

Спілкування, таким чином, стає основною умовою виживання людини і забезпечує реалізацію функцій навчання, виховання і розвитку індивіда. Вивчаючи поведінку немовлят, американські дослідники К. Ф. Лейк-Хобсон, Б. Робінсон і П. Скін відзначають, що в перші тижні життя діти можуть обмінюватися з дорослими тільки жестами, мімікою, численними звуками, що свідчить, мабуть, про генетичну «запрограмованість» на спілкування з оточенням. І хоча міміка і звукові «відповіді» рефлекторні і їх ще не можна назвати спілкуванням в повному розумінні цього слова, але вони надзвичайно важливі в процесі встановлення відносин («зрощування») між батьками і дитиною.

Спілкування - це весь спектр зв'язків і взаємодій людей у процесі духовного і матеріального виробництва, спосіб формування, розвитку, реалізації та регуляції соціальних відносин і психологічних особливостей окремої людини, яке здійснюється через безпосередні чи опосередковані контакти, в які вступають особистості та групи.

Це широке розуміння спілкування, а вузький його контекст - міжособистісне спілкування - вказує на процес предметної та інформаційної взаємодії між людьми, в якій формуються, конкретизуються, уточнюються і реалізуються їх міжособистісні відносини (взаємовпливу, сприйняття один одного і т.п.) і проявляються психологічні особливості комунікативного потенціалу кожного індивіда.

У процесі міжособистісного спілкування відбувається така взаємодія людей, в якому кожен з учасників реалізує певні цілі (когось переконати, спільно виконати якийсь - то вид діяльності, показати своє ставлення до того чи іншого факту і ін.) І одночасно пізнати один одного, змінюючи себе і

співрозмовника [36].

Спрямованість як система відносин особистості до дійсності являє собою наступну тріаду: ставлення до інших людей як членам колективу; ставлення до праці і результатам, продуктам праці; ставлення до самого себе, своєї особистості. Вона включає в себе потягу, бажання, інтереси, схильності, ідеали, погляди, переконання людини, його світогляд, особливості характеру і самооцінки. Іншими словами, спрямованість особистості людини - це сукупність стійких мотивів, що орієнтують діяльність особи і щодо незалежних від наявних ситуацій.

*Ділова спрямованість* відображає переважання мотивів, пов'язаних з досягненням групої поставленої мети. Працівник з такою спрямованістю бере керівництво в свої руки. Коли мова йде про вибір завдання, намагається обґрунтовано довести свою точку зору, яка вважається корисною для виконання завдання. Зазвичай такий працівник прагне співпрацювати з колективом і домагатися найбільшої продуктивності роботи підлеглих. Для нього характерні захопленість в оволодінні новими навичками і вміннями, самим процесом діяльності, прагнення до пізнання.

*Загальножиттєвська спрямованість* створює переважання мотивів власного благополуччя, прагнення до особистої першості і престижу. Така людина найчастіше буває, зайнятий самим собою, своїми почуттями, переживаннями і мало реагує на потреби оточуючих її людей, ігнорує співробітників або роботу, яку повинен виконувати. В роботі бачить, перш за все, можливість задовольнити свої домагання незалежно від інтересів інших працівників і колег [33,36].

### **Висновки до розділу 1:**

Аналіз наукових джерел дозволив розглянути такі питання, як «спрямованість особистості» - установки, що стали властивостями

особистості і проявляються в таких формах, як потяг, бажання, прагнення, інтерес, схильність, ідеал, світогляд, переконання. Причому в основі всіх форм спрямованості особистості лежать мотиви діяльності; «Мотиваційна сфера особистості» - якісна різноманітність мотиваційних факторів - диспозицій (мотивів), потреб і цілей, чим більше у людини різноманітних мотивів, потреб і цілей, тим більш розвиненою є його мотиваційна сфера, «мотивовану поведінку як характеристика особистості» - мотивація досягнення, або мотивація уникнення невдачі, мотив влади, мотив надання допомоги іншим людям (альтруїзм), агресивні мотиви поведінки та ін.

Також визначена структура мотиваційної сфери і розкрито основні її категорії: загальна та творча активність особистості, прагнення до спілкування, ділова і загальжиттєвська спрямованість особистості.

Основне питання стосувалося спрямованості особистості. Було з'ясовано, що спрямованість - складна властивість особистості, яке включає систему спонукань, що визначає активність людини, вибірковість його відносин.

Важливим є розуміння зв'язку діяльності і спілкування, коли спілкування розглядається і як аспект спільної діяльності (оскільки сама діяльність не тільки праця, а й спілкування в процесі праці), і як її своєрідний дериват (від лат. *Derivatus* - відведений, *derivo* - відводжу, утворюють: похідне від чого то первинного).

Очевидно - люди, здійснюючи дії і вчинки, виходять з різних спонукань. В процесі своєї діяльності вони висувають перед собою різні цілі і перспективи, вибірково ставляться до оточуючих їх соціальних цінностей (освіти, громадської діяльності, вимогам дисципліни, колективним обов'язків і т.п.). Почуття обов'язку, свідомість, потреби і переконання, установки і звички, цілі та перспективи - різні елементи спрямованості. У соціальній і моральній практиці кожної людини є щось провідне, що визначає основну лінію його поведінки, мета усього життя, моральне обличчя.

## РОЗДІЛ 2.МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ В СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ

### 2.1Феномен мотивації.

Вперше слово "мотивація" вжив у статті "Чотири принципи достатньої причини" А. Шопенгауер. Потім цей термін міцно увійшов в психологічний ужиток для пояснення причин поведінки людини і тварин.

Феномен мотивації являє собою сукупність психічних процесів, структур і функцій, що визначають напрямок і інтенсивність активності людей (і тварин). До феномену мотивації відносяться мотиви, різноманітні мотиваційні чинники, перш за все потреби, а також почуття, прояви волі і відповідні якості особистості [3].

Потреби є одним з головних джерел мотивів людської активності. Окремо взята потреба - це більш-менш чітке усвідомлення специфічного дефіциту в динаміці інформаційного і матеріального обміну між особистістю (організмом) і середовищем. Голод, спрага, незнання, почуття приниженості, втома, самотність - приклади деяких потреб. Вже з наведеного переліку видно, що переживання потреби (незадоволеною) є негативною емоцією. Синонімами "потреби" служать такі слова, як "потреба", "брак", "недолік", "необхідність", іноді "інтереси".

У своїх первинних біологічних формах потреба є стан організму, що виражає його об'єктивну потребу в доповненні, яке лежить поза ним. Біологічні потреби людини також піддаються розвитку і соціалізації. Людські потреби специфічні тим, що в більшості своїй вони задовольняються за допомогою діяльності і є результатами діяльності інших людей. Важливою передумовою їх задоволення є власність [3].

Потреби по їх походженню ділять на первинні (біологічні) і вторинні, придбані в процесі росту і розвитку особистості.

Гомеостатичним потребам, задоволення яких зберігає постійність внутрішнього середовища організму, протиставляють потреби, незалежні від

стану організму, які актуалізуються зовнішніми впливами.

Постійністю установок відрізняються також негативні потреби, які лежать в основі негативної мотивації, тобто мотивації уникнення. На відміну від позитивних потреб, що забезпечують привласнення необхідних благ, негативні потреби забезпечують захист організму від шкідливих впливів [12].

Оскільки переживання потреби - це дискомфорт, а то і болісне страждання (наприклад, задуха), то з ним пов'язано бажання поліпшити своє самопочуття. Це означає, що потреба виконує мотиваційну функцію або, кажучи простіше, стає мотивом відповідної поведінки: споживання, діяльності, спілкування.

Мотив (від лат. *Movere* - приводити в рух, штовхати) - це внутрішнє, тобто що виходить від суб'єкта спонукання (прагнення, потяг, бажання) до певних дій, орієнтованим в кінцевому рахунку на задоволення потреби або досягнення бажаного стану середовища або власної особистості.

Мотиви певним чином співвідносяться з цілями. Мотиви "стоять за цілями", спонукають до цілестворення і до досягнення цілей. Для людської діяльності характерна розбіжність мотивів і цілей [13].

У психології широко використовується також поняття мотивації. Воно є похідним від мотиву і означає сукупність процесів формування, функціонування, взаємодії та перетворення мотивів поведінки людей і тварин.

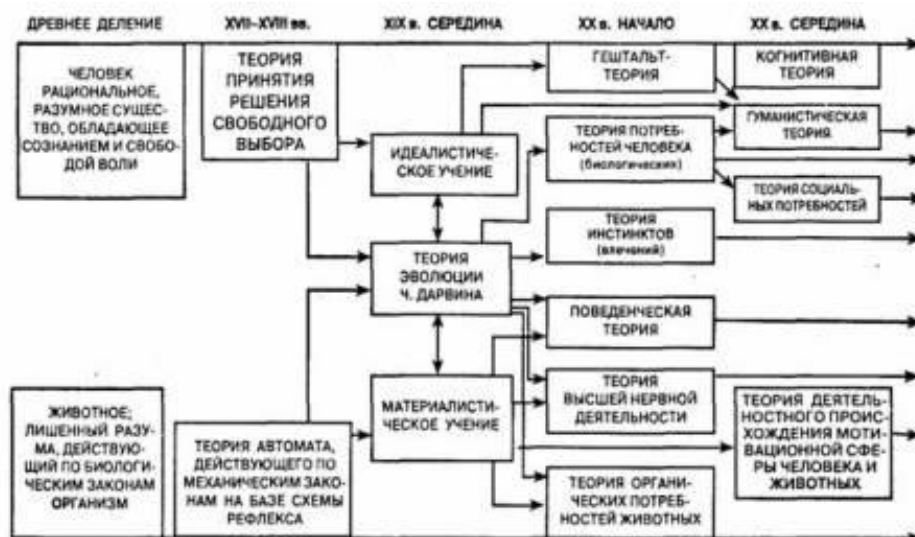
Проблема мотивації поведінки людини привертала увагу вчених з незапам'ятних років. Численні теорії мотивації стали з'являтися ще в роботах древніх філософів, а в даний час таких теорій налічується вже кілька десятків.

Схематично історія дослідження проблеми мотивації представлена на рис. 2.1. Зображена на ньому схема була запропонована американським ученим Д. Аткінсоном і частково модифікована Р. С. Немовим [14].

Першими власне психологічними теоріями мотивації прийнято вважати теорію прийняття рішень, яка пояснює на раціоналістичній основі поведінку

людини, і теорію автомата, що пояснює на ірраціоналістической основі поведінку тварини. Перша була пов'язана з використанням математичних знань при поясненні поведінки людини. Вона розглядала проблеми вибору людини в економіці. Згодом основні положення даної теорії були перенесені на розуміння людських вчинків в цілому.

Виникнення і розвиток теорії автомата було викликано успіхами механіки в XVII-XVIII ст. Одним з центральних моментів даної теорії було вчення про рефлекс. Причому в рамках даної теорії рефлекс розглядався як механічний, або автоматична, вроджена відповідь живого організму на зовнішні впливи [15].



Мал. 2.1. Історія дослідження проблеми мотивації

У другій половині XIX ст. з появою еволюційної теорії Ч. Дарвіна виникли передумови до того, щоб переглянути деякі погляди на механізми поведінки людини. Розроблена Дарвіном теорія дозволила подолати антагонізми, які розділяли погляди на природу людини і тварин як на два несумісних в анатомо-фізіологічному і психологічному відносінах явища дійсності. Більш того, Дарвін був одним з перших, хто звернув увагу на те, що у людини і тварин є чимало загальних потреб і форм поведінки, зокрема емоційно-експресивних виразів і інстинктів [19].

Під впливом цієї теорії в психології почалося інтенсивне вивчення розумних форм поведінки у тварин (В. Келер, Е. Торндайк) і інстинктів у

людини (З. Фрейд, У. Макдугалл, І. П. Павлов та ін.). В ході цих досліджень змінилося уявлення про потреби. Якщо раніше дослідники, як правило, намагалися зв'язати потреби з потребами організму і тому використовували поняття «потреба» найчастіше для пояснення поведінки тварин, то в процесі трансформації та розвитку наукових поглядів дане поняття стали використовувати і для пояснення поведінки людини. Однак головною особливістю досліджень мотивації поведінки людини на даному етапі було те, що на відміну від попереднього етапу, на якому протиставлялося поведінку людини і тварини, ці принципові відмінності людини від тварини намагалися звести до мінімуму. Людині як мотиваційні фактори стали приписувати ті ж органічні потреби, якими раніше наділяли тільки тварин.

Одним з перших проявів такої крайньої, по суті біологізаторської, точки зору на поведінку людини стали теорії інстинктів З. Фрейда і У. Макдугалл, запропоновані в кінці XIX в. і отримали найбільшу популярність на початку XX ст. Намагаючись пояснити соціальну поведінку людини за аналогією з поведінкою тварин, Фрейд і Макдугалл звели всі форми людської поведінки до вроджених інстинктів. Так, в теорії Фрейда таких інстинктів було три: інстинкт життя, інстинкт смерті і інстинкт агресивності. Макдугалл запропонував набір з десяти інстинктів: інстинкт винахідництва, інстинкт будівництва, інстинкт цікавості, інстинкт втечі, інстинкт стадності, інстинкт забіякуватості, репродуктивний (батьківський) інстинкт, інстинкт відрази, інстинкт самоприниження, інстинкт самоствердження. У більш пізніх роботах Макдугалл додав до перерахованих ще вісім інстинктів, в основному які відносяться до органічних потреб [21,23].

У 20-і рр. XX ст. на зміну теорії інстинктів прийшла концепція, в рамках якої вся поведінка людини пояснювалася наявністю у ній біологічних потреб. У відповідності з цією концепцією було прийнято вважати, що у людини і у тварин є спільні органічні потреби, які надають однаковий вплив на поведінку.

Крім теорій біологічних потреб людини, інстинктів і потягів на початку

XX ст. виникли ще два нових напрямки. Їх виникнення в значній мірі було обумовлено відкриттями І. П. Павлова. Це поведінкова (біхевіористская) теорія мотивації і теорія вищої нервової діяльності. Поведінкова концепція мотивації по своїй суті була логічним продовженням ідей основоположника біхевіоризму Д. Уотсона. Представниками цього напрямку, які отримали найбільшу популярність, є Е. Толмена К. Халл і Б. Скіннер. Всі вони намагалися пояснити поведінку в рамках вихідної схеми біхевіоризму: «стимул-реакція».

Інша теорія - теорія вищої нервової діяльності - була розроблена; І. П. Павловим, а її розвиток продовжено його учнями і послідовниками, серед яких були такі: Н. А. Бернштейн - автор теорії психофізіологічної регуляції рухів; П. К. Анохін, який запропонував модель функціональної системи, на сучасному рівні описує і пояснює динаміка поведінкового акту [25,26,27].

Концепції і теорії мотивації, що відносяться тільки до людини, почали з'являтися в психологічній науці починаючи з 30-х рр. XX ст. Першою з них була теорія мотивації, запропонована К. Левінім. Слідом за нею були опубліковані роботи представників гуманістичної психології - Г. Мюррея, А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса та ін. Розглянемо деякі з них.

Досить широку популярність здобула мотиваційна концепція Г. Мюррея. Поряд з виділеним У. Макдугалл переліком органічних, або первинних, потреб, ідентичних основних інстинктів, Мюррей запропонував список вторинних (психогенних) потреб, що виникають на базі інстинктоподібних потягів в результаті виховання і навчання. Це потреби досягнення успіхів, афіліації, агресії, потреби незалежності, протидії, поваги, приниження, захисту, домінування, залучення уваги, уникнення шкідливих впливів, уникнення невдач, заступництва, порядку, гри, неприйняття, осмислення, сексуальних відносин, допомоги, взаєморозуміння. Згодом крім цих двадцяти потреб автор приписав людині ще шість: придбання, відхилення звинувачень, пізнання, творення, пояснення, визнання і ошадливість [28,29,31].



Інша, ще більш відома концепція мотивації поведінки людини, належить А. Маслоу (американський психолог, був одним з перших серйозних дослідників, займався теорією потреб).

Найчастіше, коли говорять про дану концепцію, мають на увазі існування ієрархії людських потреб і їх класифікацію, запропоновану Маслоу в 1954 році. Відповідно до даної концепції, у людини з народження послідовно з'являються і супроводжують його дорослішання сім класів потреб (рис. 2.2):

фізіологічні (органічні) потреби, потреби в безпеці, потреби в приналежності і любові, потреби поваги (шанування), пізнавальні потреби, естетичні потреби, потреби в самоактуалізації [34,35]. Особливий урок, який повинен бути витягнутий з роботи Маслоу, це спроба розгляду потреб особистості для мотивації активізації роботи. Не слід ігнорувати потреби більш високого рівня, зокрема, в суспільстві, де фізіологічні потреби і потреба надійності / безпеки, принаймні, у більшості індивідуумів в значній мірі задоволені. У різних індивідуумів домінуючі потреби можуть бути різні; тому слід виявляти домінуючі потреби різних індивідуумів і використовувати відповідну мотивацію.

Подальший розвиток ця теорія отримала в роботах Альдерфера, який виділив три рівні потреб: зростання; причетність, приналежність; існування.



**Мал. 2.2. Структура потреб по А. Маслоу**

Основною науковою розробкою вітчизняних психологів в області проблем мотивації є теорія діяльнісного походження мотиваційної сфери людини, створена А. Н. Леонтьєвим.

Відповідно до його концепції, мотиваційна сфера людини, як і інші його психологічні особливості, має свої джерела в практичній діяльності. Зокрема, між структурою діяльності та будовою мотиваційної сфери людини існують відносини ізоморфізму, тобто взаємної відповідності, а в основі динамічних змін, які відбуваються з мотиваційною сферою людини, лежить підкорюваний об'єктивним соціальним законам розвиток системи діяльностей [36].

## **2.2 Поняття успіху.**

Перш ніж говорити про психологію успіху, необхідно визначитися з самим поняттям. Здавалося б, відповідь лежить на поверхні. Не обов'язково читати такі популярні сьогодні книги на тему «Як досягти успіху ...» або

заглядати в тлумачний словник, щоб сформулювати визначення успіху як досягнення поставленої мети [37,45].

Дійсно, сьогодні в суспільстві сформувалася думка, що успіх - це набуття певного матеріального і соціального статусу.

Але чи достатньо мати великий рахунок у банку і займати відповідальну посаду на роботі? Чи успішне мільйонер, який нажив до 50 років виразку, котрий переніс інфаркт і розгубив всіх друзів по дорозі до своїх багатств? Чи однаковий успіх для різних людей? Очевидно, що ні [38,39].

Ключовими у визначенні успіху є скоріше не зовнішні критерії - кар'єра чи фінансове благополуччя, - а якісь внутрішні відчуття: стан, коли ми відчуваємо почуття задоволеності і подяки за те, що маємо і що нас оточує, коли ми задоволені своїм життям у всіх її аспектах. Кожному з нас під силу створити ситуацію, в якій ми з повним правом скажемо: «Я домігся успіху. Я кращий» [37,40].

До тих пір, поки ми вважаємо, що нашим життям керують зовнішні, що не залежать від нас, обставини, - ми не зможемо контролювати і покращувати свою дійсність.

Концепція індивідуальної відповідальності - один з ключових моментів в досягненні успіху. Чому?

Більшість оточуючих переконані, що насправді вони не владні над ситуацією і у всіх неприємностях і бідах, які з ними трапляються, винувато або уряд, або суспільство, або керівництво компанії, в якій вони працюють, або хто-небудь ще.

А в розвінчання даного міфу, один американський психолог, доктор Роберт Резнік, відкрив «чарівну» формулу, яка виглядає приблизно так: Обставини (події та факти) + Реакція на них = Наслідки (події та факти)

З цієї формули випливає, що будь-яка подія в нашому житті є наслідком наших реакцій на попередні події. А, значить, якщо нам не подобаються наслідки - потрібно просто змінити свою реакцію. Ісаак Ньютон

називав це третім принципом руху: «Для кожної дії є рівна по величині протидія» [41,42,45].

В кінці 90-х років ХХ століття актуалізувалися поняття «успіх» і «успішна особистість». У зв'язку з цим виникла необхідність у вивченні даного феномена. С. І. Ожегов розглядав успіх як: «1. Удача в досягненні чого-небудь. 2. Суспільне визнання. 3. Хороші результати в роботі, навчанні».

Слово «успіх» близьке до слова «досягти успіху», тобто самоствердитися в суспільстві, виділитися в ньому і домогтися професійних висот. Можна підійти до розуміння успіху як удачі в діяльності, визнаної суспільством. Таке розуміння успіху відображає бажання людини не тільки злитися з спільністю, стати єдиним з нею, а й бути відзначеним і визнаним в ній, отримати оцінку своїх дій. Потреба у визнанні пов'язана з прагненням людини бути помічаємою іншими людьми, бути значущим і цінним для них. Людині хочеться, щоб на нього звертали увагу, зважали на його присутність, визнавали його «особливість», «самість», властиві лише йому риси [43,45].

Успіх визначається як позитивний результат діяльності суб'єкта по досягненню значущих для нього цілей, що відображають соціальні орієнтири суспільства. Успіх виступає своєрідною формою самореалізації суб'єкта, забезпечує його саморозвиток і передбачає схвалення або визнання з боку суспільства. Індивідуальну готовність до успіху підвищує конкуренція і змагання [44,46].

З боку суспільства успіх або неуспіх особистості оцінюється, виходячи з наявності об'єктивного результату (досягнення мети) і значущості виконаної діяльності відповідно до системи суспільних цінностей. Не менш важливим є і зміст суб'єктивної оцінки результату виконуваної діяльності. Досягнення «успіху» переживається особистістю емоційно на відміну від «результату», отримання якого може не викликати емоційних переживань, якщо діяльність виявляється мало значущою для особистості [47,49].

Успіх як соціально-психологічний феномен має широкий діапазон

проявів і передбачає дію своєрідних психічних механізмів (ідентифікації, проєкції, прийняття та ін.).

У ряді робіт зарубіжних і вітчизняних вчених цей феномен отримав теоретичне трактування.

До робіт цього напрямку можна також віднести психологічні техніки успіху К. Роджерса, Р. Чалдіні, Д. Карнегі, і ін. Названі автори намагаються озброїти людей своїми «рецептами», але часто вони носять повсякденний характер і тому втрачають теоретичність. Але головна заслуга перерахованих авторів полягає в пропагуванні тези, що автором успіху-неуспіху є сама людина - суб'єкт діяльності, пізнання і спілкування [48,50].

Успіх у професійній діяльності проявляється, перш за все, в досягненні працівником значимої мети і подоланні або перетворенні умов, що перешкоджають досягненню цієї цілі. В досягненні професійного успіху і значимої мети найбільш ефективним є принцип рівноваги і балансу, який можна сформулювати так: «Вибери з об'єктивних можливостей те, що підходить тобі і дій. Але вчасно зупинися, якщо йде опір».

На думку Б.М. Теплова, успішність професійної діяльності залежить від індивідуальних здібностей людини, описуючи їх таким чином: «Здібностями можна називати лише такі індивідуально - психологічні особливості, які мають відношення до успішності виконання тієї чи іншої діяльності. Однак, не окремі здібності як такі безпосередньо визначають можливість успішного виконання будь-якої діяльності, а лише своєрідне поєднання цих здібностей, яке характеризує цю особистість», але він робив застереження: «однією з найважливіших особливостей психіки людини є можливість надзвичайно широкої компенсації одних властивостей іншими, внаслідок чого відносна слабкість якої-небудь однієї здібності зовсім не виключає можливості успішного виконання навіть такої діяльності, яка найбільш тісно пов'язана з цією здатністю. Відсутня здатність може бути в дуже широких межах

компенсована іншими, високорозвиненими в даної людини ... Від обдарованості залежить не успіх у виконанні діяльності, а тільки можливість досягнення цього успіху. Навіть обмежуючись психологічної стороною питання, ми повинні сказати, що для успішного виконання будь-якої діяльності потрібно не тільки обдарованість, тобто наявність відповідного сполучення здібностей, але і володіння необхідними навичками та вміннями. Обдарованість не є єдиним чинником, що визначає вибір діяльності, як не є вона і єдиним фактором, що визначає успішність виконання діяльності ».

Н.В. Самоукіна, представляючи нам сам термін успіху в професійній діяльності, висловлюється про нього наступним, цілком відповідним нашому розумінню, чином: «Успіх у професійній діяльності проявляється, перш за все, в досягненні працівником значимої мети і подоланні або перетворенні умов, що перешкоджають досягненню цієї мети».

Аналізуючи вплив особистісних особливостей на успішність професійної діяльності в системі «людина - людина», Н.А. Лаврова, показала у своєму дослідженні, що вимоги, висунуті авторами, як визначальні для успішної професійної діяльності, більш ніж різноманітні. Нею виявлено, що суб'єкт трудової діяльності як особистість характеризується певною специфічною сукупністю стійкості особистісних утворень, в яку входять: мотиви, установки, ієрархічна система сформованих суб'єктивних відносин, спрямованість, способи поведінки і реагування, характерологічні особливості та інші структури, що визначають своєрідність його індивідуально психологічних проявів у професійній діяльності. Таким чином, стає видно, що успіх у професійній діяльності може бути викликаний різними причинами. Але найдокладніше ми зупинимося на самооцінці людини, так як саме вона є найбільш значущою для нашого дослідження.

### **2.3 Мотивації досягнення і особистість.**

Мотивації досягнення - це прагнення до успіху (високих результатів) в

діяльності.

Людина, яка прагне досягти успіху, високих результатів в діяльності, володіє сильною мотивацією досягнення. Для одних досягнення успіхів в діяльності більш важливо, для інших - менш.

Від того, яке значення людина приписує досягненням в певній галузі, залежить вибір тієї діяльності, якою він прагне займатися. Щоб з'ясувати значущість досягнення успіху в певній діяльності, можна дати наступні питання:

- Наскільки важливий для Вас успіх у цій діяльності?
- Чи прагнете ви досягати високих цілей?
- Чи схильні ви багато і наполегливо працювати заради досягнення поставлених цілей?
- Чи очікуєте ви високих результатів в діяльності, чи вірите в успіх?

*Фактори, що визначають наявність сильної мотивації досягнення:*

1. Прагнення досягати високих результатів (успіхів).
2. Прагнення робити все якомога краще.
3. Вибір складних завдань і бажання їх виконати.
4. Прагнення вдосконалювати свою майстерність.

Уявіть собі двох дітей з однаковими здібностями, але різною мотивацією.

Хлопчик А (з сильною мотивацією досягнення):

- захоплено вчить математику;
- прагне виконувати складні завдання і намагається розібратися в тому, що є для нього незрозумілим;
- все робить для того, щоб отримати найвищу оцінку.

Хлопчик Б (з таким же інтелектуальним рівнем і здатністю до математики, але зі слабкою мотивацією досягнення):

- не проявляє зацікавленості до математики, не любить вирішувати завдання;
- при самостійному виборі завдань вибирає більш легкі;

- наштотвхуючись на труднощі (складні завдання) або відразу звертається за допомогою, або припиняє діяльність.

Зрозуміло, що А буде швидше розвиватися і його успіхи будуть вище, ніж у Б.

*Залежність успіху від здібностей і мотивації досягнення.*

Успіх в діяльності, як відомо, залежить не тільки від здібностей людини, але і від прагнення досягти мети, від цілеспрямованої і наполегливої праці заради досягнення успіху (тобто від мотивації досягнення). Виходячи з цього, можна запропонувати таку формулу успіху:

$$У = З * М * Ст$$

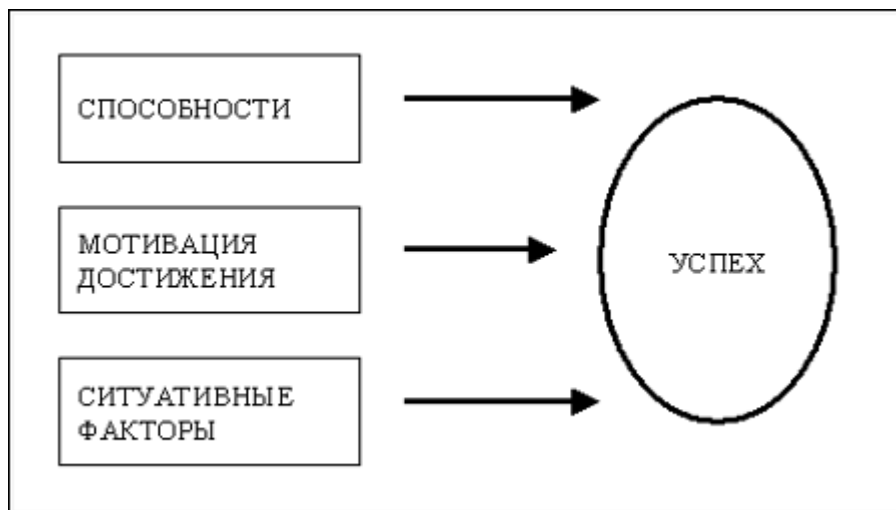
де

*У* - успіх;

*З* - здібність;

*М* - мотивація досягнення;

*Ст* - ситуація (зовнішні фактори, благо приємні обставини і т.п.).



**Мал.2.3 Формула успіху**

Незважаючи на те, що дана формула (рис.2.3) є досить загальною, вона дає можливість прогнозувати успіхи в діяльності. Визначаючи силу (рівень) мотивації досягнення людини (тобто прагнення досягти успіху), можна спрогнозувати його майбутню кар'єру.

Для досягнення успіху в діяльності важливі як здібності, так і наявність високого рівня мотивації досягнення. Нас не дивує, коли менш обдарований,



але більш замотивований учень (спортсмен, фахівець) досягає іноді більш високих результатів в діяльності. Сильно мотивована людина прагне до успіху і, як правило, більше працює. А для недостатньо мотивованого індивідуума успіх не є привабливим. Це визначає низький рівень розвитку мотивації досягнення у такої людини [49,51].

*Мотивація і мотив досягнення.*

Мотив досягнення є стійким атрибутом ( рисою) особистості, який проявляється в прагненні досягати успіху (високих результатів).

Про суб'єкт з сильним мотивом досягнення говорять, що він:

- наполегливий в досягненні цілей;
- не задовольняється отриманим результатом;
- що б не робив, намагається це виконати краще, ніж раніше;
- для нього головне в житті - це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів;
- схильний переслідувати віддалені цілі;
- не задовольняється нескладним завданням і легко доступними цілями;
- схильний захоплюватися роботою, досягаючи все нових і нових цілей (відчуваючи радість успіху).

Мотив досягнення проявляється у багатьох ситуаціях (будучи відносно стійким особистісним утворенням), коли людина прагне досягати високих цілей.

*Мотивація досягнення* - прагнення досягти успіху в певному виді діяльності, це не тільки мотиви досягнення (стійкі атрибути особистості), але і ситуативні чинники (цінність, ймовірність досягнення успіху, складність завдання і т.п.).

Мотив досягнення диференціює людей по їхньому прагненню до успіху. Люди з високим показником мотиву досягнення прагнуть досягти високих результатів (успіхів) в діяльності. Тоді як індивіди з низьким показником мотиву досягнення байдужі до успіхів, їх не цікавлять високі результати, і вони нічого не роблять для їх досягнення.

Мотивацію досягнення можна описати наступною формулою(рис.2.4):



**Рис.2.4 Формула мотивації досягнення**

Мотив досягнення суттєво впливає на активність в певній ситуації або сфері діяльності. Однак не тільки він, а й інші чинники (складність завдання, цінність успіху, ймовірність, тобто шанси досягнення успіху) впливають на прагнення до успіху в певний момент часу (в конкретній ситуації або сфері діяльності).

Може виявитися, що у суб'єкта з сильним мотивом досягнення в певній ситуації мотивація досягнення буде невисока, оскільки ця діяльність не має для нього цінності. А людина з високим показником мотиву досягнення в деякій конкретній ситуації, можливо, не буде прагнути досягти успіху, оскільки завдання буде занадто складним і шанси (ймовірність) досягнення успіху - незначними. Тоді як індивід з низьким мотивом досягнення при певних обставинах (посильність завдання, великі шанси досягти успіху, привабливість діяльності) буде демонструвати високий рівень мотивації досягнення.

Таким чином, мотивація досягнення визначається як стійкими атрибутами особистості (мотивом досягнення), так і ситуативними факторами (шанси на успіх, цінність діяльності, складність завдання) [26,29].

*Очікування успіху (суб'єктивна ймовірність досягнення успіху).*

Очікування успіху ми розуміємо як очікування того, що виконання дії призведе до успіху (тобто до досягнення мети). Отже, очікування успіху - це ступінь впевненості в тому, що діяльність буде мати успіх.

Від того, наскільки людина впевнена в успіху, залежить мотивація його діяльності. Чим більше людина сподівається на успіх, тим більше зусиль вона схильна докладати, тим сильнішою буде її мотивація досягнення.

Люди, які сподіваються на успіх в діяльності, які очікують позитивних результатів, є більш цілеспрямованими, мотивованими, їх прагнення досягти успіху (тобто мотивація досягнення) буде сильнішим.

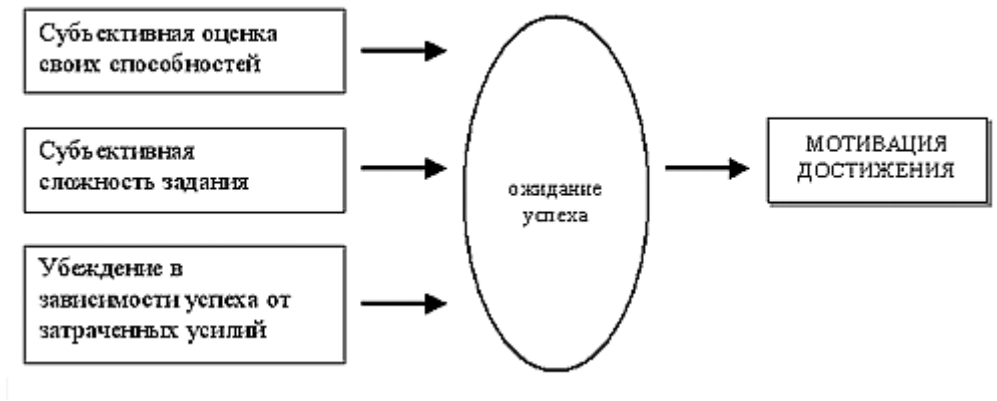
Наприклад, я навряд чи візьмуся за справу, якщо думаю, що існує незначний шанс (імовірність) досягти успіху. І навпаки, коли я впевнена в можливості успіху (коли суб'єктивна ймовірність досягнення успіху перевищує 50%), я буду інтенсивніше працювати (рівень мотивації досягнення буде вище).

У виборі виду діяльності (справи) людина керується багатьма факторами, в тому числі і можливістю (ймовірністю) досягнення успіху. Наприклад, в цій справі майже неможливо досягти успіху (суб'єктивна ймовірність досягнення успіху є невисокою, 20%). У другому виді діяльності значно більше шансів на успіх (суб'єктивна ймовірність досягнення успіху є високою, > 50%). Очевидно, що людина буде схильна взятися за другу справу (рівень мотивації до другої діяльності буде вище і шанси на успіх будуть великими).

*Фактори, від яких залежить суб'єктивна ймовірність досягнення успіху.*

Серед умов, які впливають на очікування успіху (суб'єктивну ймовірність досягнення успіху), важливе місце займають наступні фактори (рис.2.5):

- 1) уявлення про свої здібності (суб'єктивна оцінка своїх здібностей), яка формується на підставі успіхів і невдач в минулому;
- 2) суб'єктивна складність завдання;
- 3) переконання в залежності успіху від витрачених зусиль.



**Мал.2.5 Фактори досягнення успіху**

Відомо, що люди, які розраховують на успіх у виконанні діяльності, справляються з нею краще. Очікування високого (позитивного) результату впливає на формування у людини почуття ефективності, яке спонукає його краще працювати. Віра в свої здібності, в свою спроможність долати труднощі спонукає до наполегливої роботи. А якщо людина не впевнена в своїх силах, що не сподівається на успіх, то це "відбиває" бажання працювати.

Віра в власний успіх залежить від успішності в попередніх спробах (діяльності), від відповідного настрою на успіх. Якщо людина часто досягала успіхів у минулому, то це позитивно впливає на формування надії на успіх (вона вірить в себе і в свою спроможність досягти успіху). А поразки, невдачі в минулому негативно впливають на віру в успіх. Після серії невдач людина втрачає впевненість в собі, очікує поразки і в наступних спробах. Ось чому для формування почуття ефективності в діяльності важливим є наявність хоча б невеликих успіхів.

Коли людина усвідомлює наявність у себе здібностей, які можуть забезпечити успіх, це позитивно відбивається на його впевненості в успішності власних дій. З метою усвідомлення своїх здібностей і підвищення впевненості слід задати собі наступні питання:

- Якими здібностями я володію?
- Як ними скористатися, щоб досягти успіху?
- Як колись ця моя здатність допомагала мені досягти успіху?

Іншим важливим фактором впевненості в своїх силах є наявність ресурсів, які здатні допомогти в досягненні поставлених цілей. Слід уважно переглянути всі ресурси (методики, знання, людей, які схильні і здатні допомогти) і подумати, як ними можна скористатися:

- Які ефективні методики є в моєму розпорядженні?
- Які люди (колеги, друзі та ін.) Здатні мені допомогти?
- Які знання можна використовувати?

*Вплив значущості (привабливості) успіху на силу мотивації досягнення.*

Суб'єктивна цінність і привабливість успіху в певній діяльності - ще один важливий фактор, який визначає мотивацію досягнення (прагнення до успіху).

Мотивація досягнення і поведінка, спрямовані на досягнення, в значній мірі залежать від сфери діяльності, від привабливості діяльності і від цінності успіху в цій конкретній діяльності. Учень може бути наполегливим на уроках математики (цінність успіху з математики висока) і байдужим до успіхів з літератури (цінність успіху з літератури низька). Важливо визначити наступне:

- Яке значення математики для вашої майбутньої роботи?
- Наскільки важливим у вашій роботі є володіння мовою?
- Наскільки важливо, на вашу думку, займатися спортом?

Поняття, судження, висловлювання, які свідчать про наявність у людини потреби в досягненні (і згідно з якими він міркує і діє), називаються категоріями мотивації досягнення. Психологи, досліджуючи високо мотивованих індивідуумів, виділили кілька груп таких категорій. У діагностичних цілях ці категорії використовуються для дослідження мотивації досягнення.

Розглянемо більш докладно запропоновані Х.Хекхаузенем категорії мотивації досягнення (тобто розумові структури, якими оперує людина з високим рівнем мотивації досягнення).

### *1. Потреба в досягненні і успіху (ПД)*

ПД спостерігається і враховується тоді, коли людина ставить перед собою позитивно сформульовану мету діяльності. Як ПД враховується і використовується при написанні оповідань позитивно сформульовані твердження, в яких не виражаються побоювання і невпевненість щодо можливості досягнення мети, а навпаки, висловлюється прагнення досягти успіху (наприклад, затвердження "бажає ...", "збирається ...", " прагне ... ", " намагається ... ", " жадає ... ").

Висловлювання, які належать до цієї категорії:

- 1) він хоче виконати це завдання;
- 2) успіх спонукає його до подальшої активної діяльності;
- 3) він прагне поліпшити свої успіхи;
- 4) успіх надихає його, додає сил, бажання працювати;
- 5) завтра я з задоволенням виконаю це завдання;
- 6) він намагається виконати це завдання якомога краще;
- 7} він працює над своєю новою ідеєю і думає, що на цей раз все повинно вийти.

До ПД належать також бажання або надія, що спрямовані на досягнення мети:

- 1) він хоче завершити цю роботу;
- 2) він сподівається, що зможе виконати це завдання.

Які висловлювання до ПД не належать?

1. Якщо такий же позитивно-сформульований намір доповнюється твердженням, яке стосується прагнення уникнути невдачі, то це відноситься не до потреби в досягненні успіху, а до потреби уникнути невдачі (наприклад: "Щоб не вчитися під час канікул, він планує попрацювати зараз").

2. Намір, спрямований на виконання несуттєвої діяльності, також не враховується як ПД ( "Він збирається виписати рахунок" або "Він хоче забрати цей документ").

3. Бажання і надія не повинні також супроводжуватися висловами, які вказують на намір уникнути не удачі (наприклад: "Сподіваюся, що виконав правильно, інакше довелося б ще раз переробляти", - до цієї категорії не належить).

4. Якщо наміри і бажання спрямовані на те, щоб якомога швидше закінчити роботу і звільнитися від неї, то це до ПД також не відноситься (наприклад: "Він хоче якомога швидше позбутися від цієї роботи").

### *II. Очікування успіху (ОУ)*

Очікування, яке пов'язане не тільки з повною впевненістю в успіху, але і з його ймовірністю, відноситься до категорії ОУ.

Приклади тверджень і висловлювань, які належать до категорії ОУ:

- 1) не виникає сумніву, що його нова книга буде мати успіх;
- 2) вони думають, що виконують цю роботу добре;
- 3) вони впевнені в успішному завершенні справи.

Якщо очікування успіху пов'язано з певною умовою, то це до ОУ не відноситься (і такі твердження в мотиваційних тренінгах при складанні оповідань використовувати не слід). Оскільки в такому випадку очікування успіху ставиться в залежність від виконання внутрішніх і зовнішніх умов, то, очевидно, що ОУ нечітко позитивне (пропозиція "Андрій думав, що коли виконає це завдання, то отримає відмінну оцінку" до ОУ не відноситься).

### *III. Похвала (одобрення)*

Схвалення враховується тоді, коли хто-небудь схвалює, відзначає або нагороджує іншого (інших) за хорошу роботу або досягнення позитивних результатів. До схвалення належать твердження, в яких передбачається можливість винагороди (що характеризує визнання за позитивне досягнення). Схвалення враховується також, коли хто-небудь констатує гарну якість, акуратність, оригінальність роботи іншої людини.

Приклади тверджень, які належать до цієї категорії:

1. Учитель хвалить учня за оригінально розв'язану задачу.
2. Директор підвищує плату своєму підлеглому за сумлінну працю.

3. Науковий керівник каже студенту, що останнім часом він працює значно краще.

#### *IV. Позитивний емоційний стан (E +)*

Як E + враховуються всі емоційні стани (радість, задоволення) в межах певної діяльності, які стосуються певної роботи і досягнення успіху. До цієї категорії належать твердження, в яких герой оповідання висловлює радість, захоплення, задоволення (тобто позитивні емоції) в процесі роботи.

Слід вести мову про чітко позитивні емоційні стани (твердження на зразок "радіє ...", "задоволений ...", "посміхається ...", "захоплений ...").

Приклади висловів, які належать до категорії E +:

- 1) він з радістю вивчає цю тему;
- 2) вони задоволені своєю роботою;
- 3) він радіє, що зумів подолати труднощі і що його робота успішно просувається;
- 4) нарешті робота закінчена: він відчуває полегшення і задоволення;
- 5) успіх надає йому сміливість і натхнення;
- 6) батько радіє, що його син успішно виконав дане завдання. (Такі позитивні емоційні стани, які пов'язані з досягненнями або успіхами іншої особи в оповіданні, також враховуються як E +.) Як E + враховуються всі емоційні стани (радість, задоволення) в межах певної діяльності, які стосуються певної роботи і досягнення успіху. До цієї категорії належать твердження, в яких герой оповідання висловлює радість, захоплення, задоволення (тобто позитивні емоції) в процесі роботи.

#### *V. Потреба в уникнути неспіху (СІН)*

ПІН враховується в усіх випадках, коли відкрито, виражається потреба, намір, бажання або надія уникнути невдачі в діяльності. До цієї категорії відносяться затвердження, в яких людина (або кілька осіб) ставить перед собою мету, пов'язану з униканням неспіху і неприємностей (тобто коли він прагне уникнути невдачі і неприємностей).

Приклади тверджень, які належать до категорії ПІН:



- 1) сподіваюся, що не отримаю двійку;
- 2) він не хоче мати неприємностей;
- 3) він намагається не зробити помилок у роботі;
- 4) він зі страхом сподівається, що все буде добре;
- 5) вони розраховують на допомогу нового менеджера, сподіваючись, що це допоможе їм уникнути банкрутства.

*Мотивація досягнення*, таким чином, може бути визначена як спроба збільшити або зберегти максимально високі здібності людини до всіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання подібної діяльності може, слідовно, привести або до успіху, або до невдачі.

В кінцевому рахунку успіх або невдача в орієнтованому на досягненні взаємодії людини із середовищем завжди випадкові і таким чином є всього лише минушими періодичними станами по відношенню до мотивації досягнення. І незалежно від того, наскільки диференційовані критерії успішності, ця шкала складається з двох частин: одна з них символізує успіх (не важливо, наскільки яскраво виражений), а інша - невдачу; і ці частини відділені одна від одної вузькою прикордонною областю, якщо не кордоном. Залежно від досягнутих успіхів ця межа може переміщатися вгору і вниз по шкалі, зміщуючи разом з собою нульову точку відліку. Тому неможливо об'єктивно визначити для досить тривалого періоду часу, що саме для певної людини буде успіхом, а що - невдачею.

З дослідження рівня домагань відомо, що успіх і невдача розцінюються як такі тільки в області завдань середньої складності; досягнення чогось, що є занадто простим, не розглядається як успіх, а невдача в досягненні занадто складного не переживається як невдача. Якщо досягнення мети стає з часом все простіше, то стимул до досягнення поступово зменшується, поки зовсім не зникне, хоча зовнішні умови середовища залишаються незмінними. Те ж саме відбувається, якщо що-небудь залишається недосяжним [21,38].

## Висновки до розділу 2:

В даному розділі були висвітлені такі питання як «Мотивація» «Поняття успіху», «Мотивація досягнення і особистість».

Одним з найважливіших питань мотивації діяльності людини є причинне пояснення його вчинків. Один з напрямків у вирішенні даного питання пов'язан зі спробою зрозуміти, яким чином людина мотивується в діяльності, спрямованої на досягнення успіхів, і як він реагує на невдачі. Факти, отримані в психології, говорять про те, що мотивація досягнення успіху і уникнення невдачі є важливими і відносно незалежними видами людської мотивації.

Ключовими у визначенні успіху є скоріше не зовнішні критерії - кар'єра чи фінансове благополуччя, - а якісь внутрішні відчуття: стан, коли ми відчуваємо почуття задоволеності і подяки за те, що маємо і що нас оточує, коли ми задоволені своїм життям у всіх його аспектах. Нам під силу створити ситуацію, в якій ми з повним правом скажемо: «Я домігся успіху. Я кращий».

Аналіз психологічних досліджень, присвячений вивченню різних аспектів проблеми успіху і успішності, призводить до висновків, що зарубіжні фахівці орієнтовані на вивчення феномена успішності особистості в цілому, а роботи вітчизняних психологів в більшості зосереджені на вивченні різних аспектів успішності індивідуальної та спільної діяльності. Успішність в будь-якій груповій діяльності визначається досягненням цілей; задоволеністю; відсутністю труднощів.

Для мотивації досягнення характерний постійний перегляд цілей. Якщо подивитися на послідовність дій, важливість постійного перегляду цілей з плином часу стає очевидним, оскільки ланцюг дій може перериватися на години, дні, тижні, місяці або навіть роки.

Ще однією характеристикою мотивації досягнення є постійне повернення до перерваного завдання, до чогось перш залишеного,

відновлення основної спрямованості дій. Так, створюються складні і довготривалі існуючі структури з основної, побічної і входячої до їх складу діяльності, яку ведуть за допомогою досягнення серії «субцілей» до головної, нехай навіть дуже віддаленої. Планування стає необхідним для досягнення упорядкованої послідовності і функціональної організації ланцюга дій. Цей часовий охоплення ряду дій, які Мюррей називає «серією» активів, і відрізняє мотивацію досягнення від безлічі інших мотивів.

## РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕНДЕНЦІЙ У СПІВРОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

### 3.1 Задачі, процедура і методи емпіричної частини дослідження

Емпіричне вивчення мотивації досягнення успіху, діагностика мотиваційної структури особистості працівників виробничого підприємства ПАТ "Одескабель" було проведено з управлінцями, які працюють в чотирнадцяти відділах підприємства і робочим складом підприємства. Загальна кількість осіб приймаючих участь в експерименті склала 50 осіб - 25 управлінців і 25 робітників.

Експериментальне дослідження даної дипломної роботи було направлено на вирішення наступних задач:

1. діагностувати мотиваційну структуру особистості, тобто виявити яка з спрямувань, робоча (ділова) або загальножиттєва, переважає у конкретної людини і у групи в цілому;
2. дати диференційовану оцінку двох пов'язаних, але протилежно спрямованих мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху і боязні невдачі. На підставі отриманих даних визначити тип особистості і її поведінку;
3. проаналізувати в процентному співвідношенні відповіді менеджерів і робітників по анкеті на тему «Успіх» і встановити взаємозв'язки у відповідях.

Одеський кабельний завод, на базі якого проводилося емпіричне дослідження входить в об'єднання "Укрелектрокабель", що об'єднує виробників кабельно-провідникової продукції України. Завод був створений 9 квітня 1949 року на базі майстерень з виготовлення шнурів слабого струму, першою продукцією були електрошнури і телефонні дроти. Надалі, увійшов в число провідних підприємств міста. Станом на 2020 рік, завод входить в число провідних підприємств Одеси, основною продукцією підприємства є мідний дріт-катанка, електропроводи, оптоволоконні кабелі і

LAN-кабелі для цифрових систем передачі даних. На підприємстві працює понад 9 00 осіб.

Це підприємство з високим виробничим і інтелектуальним потенціалом. Кадрова політика заводу спрямована на формування високопрофесійного колективу сумлінних, ініціативних, кваліфікованих людей, які поділяють відповідальність за результати роботи, які отримують моральне задоволення і гідну матеріальну винагороду за свою роботу.

На ПАТ «Одескабель» розроблена і впроваджена інтегрована система менеджменту, що включає в себе наступні системи: систему менеджменту якості по ДСТУ ISO 9001: 2009 (ISO 9001 діє до: 2015), систему екологічного управління по ДСТУ ISO 14001: 2015 року, систему управління безпекою та гігієною праці по ДСТУ OHSAS 18001: 2010. [52]

Функціонування зазначених систем менеджменту підтверджено наявністю актуальних сертифікатів, виданих національними і міжнародними акредитованими органами, які підтверджують, що на підприємстві створені, впроваджені, функціонують і постійно удосконалюються системи менеджменту, що дозволяє поліпшувати результати діяльності і забезпечувати основу для стійкого розвитку підприємства.

Система менеджменту якості, що відповідає вимогам міжнародних стандартів ISO серії 9001: 2008, визначає пріоритетне вирішення проблем якості в області організаційних, технічних, інвестиційних і кадрових питань. Система менеджменту якості мотивує всіх працівників на поліпшення не тільки якості продукції, але і всієї своєї діяльності шляхом вдосконалення систем оплати праці, застосування інших матеріальних і моральних стимулів, реалізації комплексу заходів соціальної підтримки працівників.

Керівництво підприємства велику увагу приділяє комплексній системі безперервної освіти і підвищення кваліфікації фахівців усіх рівнів. Працівникам надається можливість отримання другої або суміжної

спеціальності, регулярне відвідування семінарів і конференцій за своїми напрямками.

Завод має науково-технічну бібліотеку. Фахівці, керівники, інженери та працівники мають оперативний доступ до науково-технічної, нормативної та довідкової літератури. Даний фонд своєчасно оновлюється, що дозволяє нашим фахівцям бути в курсі нових досягнень на ринку.

Програма залучення на завод робітників-верстатників, дефіцитних спеціальностей реалізує положення про виплату новоприйнятим верстатникам, за умови успішного проходження випробувального терміну. Крім того, за рекомендацією начальників цехів, іногороднім робочим-верстатникам надаватиметься можливість проживання.

Керівництвом заводу велика увага приділяється підтримці заводських традицій наставництва, трудових династій, руху майстрів. Працівники заводу можуть будувати довгострокові плани, пов'язані з заводом, а ті, хто хоче зробити кар'єру можуть домогтися цього, докладаючи до цього свій талант, працездатність і новаторство.

Соціальна політика всередині підприємства спрямована на створення сприятливих умов праці і життя працівників. Цьому сприяють: Колективний договір між адміністрацією та профспілковою організацією; Положення про комісію із соціального страхування; Положення про первинну профспілкову організацію і Статут працівників. Головна мета кадрової політики - залучити на підприємство висококваліфікованих фахівців, здатних вирішити поставлені перед підприємством завдання. Персонал заводу володіє великим досвідом і високою кваліфікацією, є його найбільшим активом, забезпечує зростання і розвиток підприємства.

Невід'ємна частина стратегії заводу - кар'єрний ріст персоналу кожного підрозділу. Продуктивність, мотивація і власне ототожнення кожного співробітника з проектами заводу життєво важливі для успіху в досягненні поставлених бізнес-задач.

Для виконання задач дослідження були використані наступні методики:

1. Анкета на тему "Успіх" (з книги «Харизма» Н.Б. Енкельману) з наступними питаннями:

- Що означає успіх особисто для вас?
- Чи змінилося з часом ваше уявлення про успіх?
- Чи можете пригадати минулі успіхи?
- Які якості, на вашу думку, відрізняють людей, що досягають успіху від невдахи?
- Якими якостями характеру, які сприяють досягнення успіху, ви володієте?
- Чи допомагаєте ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)

## *2. Опитувальник для оцінки потреби досягнення успіхів.*

Опитувальник призначений для диференційованої оцінки двох пов'язаних, але протилежно спрямованих мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху і боязні невдачі. Як і в попередньому випадку, певні поєднання цих мотиваційних тенденцій у людини по їх силі створюють певний тип особистості і зумовлюють різну поведінку.

Якщо сума балів виявилася в інтервалі від 165 до 210, то роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у цього випробуваного домінує прагнення до успіху.

Якщо сума балів виявилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі.

І, нарешті, якщо сума балів виявилася в межах від 30 до 75, то ніякого певного висновку про домінування один над одним мотивації досягнення успіхів або уникнення невдач зробити не можна.

### *3. Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості».*

Методика дозволяє скласти судження про робочу (ділову) і загальножиттєвську спрямованість особистості.

Текст опитувальника складається з 14 тверджень, що стосуються життєвих прагнень і деяких сторін способу життя людини.

Бали підсумовуються за наступними шкалами: «життєзабезпечення» (Ж), «комфорт» (К), «соціальний статус» (С), «спілкування» (О), «загальна активність» (Д), «творча активність» (ДР), «соціальна корисність» (ОД).

Сума всіх балів за шкалами Ж, К, С, О характеризує Гуртожиткові спрямованість особистості, сума балів за шкалами Д, ДР, ОД характеризує «робочу» спрямованість особистості.

### *4. Методи математичної статистики.*

Статистичні методи (в психології) (від лат. Status - стан) - деякі методи прикладної математичної статистики, які використовуються в психології в основному для обробки експериментальних результатів. Основна мета застосування статистичних методів - підвищення обґрунтованості висновків в психологічних дослідженнях за рахунок використання ймовірнісної логіки і ймовірнісних моделей.

## **3.2 Результати проведення анкетного опитування.**

Анкетне опитування було проведено на тему «Успіх» (з книги «Харизма» Н.Б. Енкельману). В опитуванні брало участь 25 менеджерів і 25 робітників. Всі учасники опитування сумлінно поставилися до завдання. Були дані різні відповіді на поставлені в анкеті питання менеджерами і робітниками. Однак, за деякими темами думки співпали.

Анкетні питання:

1. Що означає успіх особисто для вас?

Менеджери:

88% -визнання, матеріальне благополуччя, кар'єра



7% - вміння тримати руку на пульсі;

5% - нічого не відповіли

Робочі:

42% підвищення статусу;

23% кар'єрне зростання;

25% - вміння зрозуміти себе вміння домовитися;

10% - створення міцної сім'ї

- відповіді менеджерів: визнання інших, матеріальне благополуччя, кар'єра. Уміння тримати руку на пульсі. Нічого не означає.

- відповіді робочих: підвищення статусу, ставлення оточуючих, матеріальне забезпечення. Уміння зрозуміти себе, вміння домовитися.

Кар'єрне зростання, досягнення цілей. Створення гарної родини.

- зіставлення відповідей менеджерів і робітників:

загальне: визнання інших, матеріальне забезпечення кар'єрний ріст.

різне: у робітників були відповіді про створення міцної сім'ї, а у менеджерів була відповідь, що «успіх нічого не означає».

## **2. Чи змінилося з часом ваше уявлення про успіх?**

Менеджери:

87% - представлення про успіх змінилося;

13% - важко відповісти;

Робочі:

65% - уявлення про успіх змінилося;

35% - не змогли відповісти.

- відповіді менеджерів: в більшості відповідей думка змінилася, але без уточнення як. Кілька людей відповіли, що ні.

- відповіді робочих: в більшості відповідей думка змінилася, але без уточнення як. Кілька людей відповіли, що ні.

- зіставлення відповідей менеджерів і робітників:

загальне: в основному, і у менеджерів і у робочих уявлення про успіх змінилося.

різне: однак, у менеджерів кількість таких людей більше, ніж у робітників.

### **3. Чи можете згадати минулі успіхи?**

Менеджери:

87% - можуть згадати минулі успіхи, не уточнюючи які;

13% - не визначилися з відповіддю.

Робочі:

64% - можуть згадати минулі успіхи, не уточнюючи які;

36% - не визначилися з відповіддю.

- відповіді менеджерів: на це питання в основному відповіли «так», правда, не уточнюючи які.

- відповіді робочих: на це питання в основному відповіли «так», правда, не уточнюючи які.

- зіставлення відповідей менеджерів і робітників:

загальне: в основному менеджери, робітники можуть згадати свої минулі успіхи.

різне: однак, у робочих кількість людей, тих, кому важко відповісти на це питання, більше.

### **4. Які риси, на вашу думку, відрізняють людей, що досягають успіху від невдахи?**

Менеджери:

87% - завзятість, наполегливість, оптимізм, організованість, віра в себе;

8% - володіння інформацією, зарозумілість;

5% - нічого не відповіли.

Робочі:

70% - цілеспрямованість, оптимізм, впевненість в собі;

30% - незалежність, прагнення бути першим.

- відповіді менеджерів: Завзятість, наполегливість, оптимізм, віра в себе.

Володіння інформацією, зарозумілість. Одна людина нічого не відповіла.

- *відповіді робочих*: Наполегливість, цілеспрямованість, оптимізм, впевненість в собі. Незалежність, прагнення бути першим.

- *зіставлення відповідей менеджерів і робітників*:

загальне: завзятість, впевненість в собі, оптимізм.

*різне*: у робітників: незалежність, прагнення бути першим, у менеджерів одна людина нічого не відповів.

### **5. Якими рисами характеру, які сприяють досягнення успіху, ви володієте?**

Менеджери:

60% - серйозність, впевненість, працьовитість, оптимізм, повагу до інших.

40% - відповідальність, комунікабельність, посидючість, терпіння,

Робочі:

70% - володіння знанням мети, оптимізм,

завзятість, відповідальність;

20% - розсудливість, не соромляться чогось не знати;

10% - не визначилися з відповіддю.

- *відповіді менеджерів*: серйозність, впевненість, працьовитість, сумлінність, оптимізм, повагу до інших. Відповідальність, комунікабельність, посидючість, терпіння. Кілька людей не змогли дати відповідь.

- *відповіді робочих*: знання мети, оптимізм, наполегливість, відповідальність. Тверезо мислити, не соромитися чогось не знати. Також кілька людей не змогли дати відповідь.

- *зіставлення відповідей менеджерів і робітників*:

загальне: працьовитість, оптимізм, відповідальність. Кількість людей, тих, кому важко з відповіддю, однаково.

різне: у робочих також були відповіді: тверезо мислити, не соромитися чогось не знати.

**6. Чи допомагаєте Ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)**

Менеджери:

80%: - допомагають радою, роботою, морально, матеріально (колегам, родичам);

20% - відповідальність, не допомагають нікому.

робочі:

85% - допомагають радою, роботою, морально, матеріально (колегам, родичам);

15% - відповідальність, не допомагають нікому.

- відповіді менеджерів: в основному відповіли, що допомагають колегам, родичам, друзям радою, підтримкою, матеріально. Кілька людей відповіло, що не допомагають нікому.

- відповіді робочих: в основному також відповіли, що допомагають колегам, родичам, друзям радою, підтримкою, матеріально. Кілька людей відповіло, що не допомагають нікому.

- зіставлення відповідей менеджерів і робітників:

загальне: і у менеджерів, і у робітників кількість людей, які відповіли, що допомагають колегам, родичам, друзям радою, підтримкою, матеріально, однаково. Також однаково кількість не допомагають нікому.

Таким чином, можна зробити висновок, що з багатьох питань і у менеджерів, і у робітників існують загальні точки зору. Це говорить про те, що швидше за все, уявлення про успіх і інших поняттях, в даному конкретному випадку, залежить не від посадової градації, а від людини.

### 3.3. Результати аналізу отриманих даних

#### 3.3.1 Результати дисперсійного аналізу даних

Перевірка достовірності відмінностей між групою робітників і управлінців за різними показниками проходила з використанням критерію Фішера. Критерій Фішера (F-критерій) – апостеріорний статистичний критерій, який використовується для визначення значущих відмінностей між груповими середніми в установці дисперсійного аналізу.

*Таблиця 3.3*

**Достовірність відмінностей в потребі досягнення успіхів і мотиваційній структурі особистості у випробовуваних (по статусу)**

Показник		Средн	Ст.ошиб.	Мин.зн.	Макс.зн.	F	Дост.
<b>Потребности достижения успехов</b>							
Потребы достижения успехів	роб	130,60	3,91	105,00	169,00	0,42	0,52
	управ	134,10	3,69	92,00	166,00		
<b>Мотивационная Структура Личности</b>							
Життєзабезпечення	роб	15,65	0,55	11,00	20,00	4,96	0,03*
	управ	13,75	0,65	8,00	20,00		
Комфорт	роб	15,60	0,90	8,00	22,00	10,39	0,001*
	управ	11,90	0,71	6,00	18,00		
Соціальний статус	роб	18,05	0,83	8,00	24,00	5,83	0,02*
	управ	14,80	1,06	7,00	23,00		
Спілкування	роб	20,40	0,83	11,00	26,00	3,97	0,05*
	управ	18,00	0,88	11,00	24,00		
<b>Загальножиттєвська направленість</b>	роб	<b>69,70</b>	<b>2,02</b>	<b>42,00</b>	<b>82,00</b>	<b>11,77</b>	<b>0,001*</b>
	управ	<b>58,45</b>	<b>2,58</b>	<b>36,00</b>	<b>81,00</b>		
Загальна активність	роб	15,95	0,98	7,00	23,00	0,02	0,88
	управ	15,75	0,93	10,00	26,00		
Творча активність	роб	22,10	1,06	12,00	30,00	0,89	0,35

	управ	20,55	1,25	11,00	30,00		
Соціальна корисність	роб	21,10	1,14	5,00	28,00	1,65	0,21
	управ	18,85	1,33	10,00	29,00		
<b>Робоча спрямованість</b>	роб	<b>59,15</b>	<b>2,87</b>	<b>24,00</b>	<b>80,00</b>	<b>0,99</b>	<b>0,33</b>
	управ	<b>55,15</b>	<b>2,82</b>	<b>34,00</b>	<b>80,00</b>		

Результати дозволили нам стверджувати наступне:

1. Як і у робітників, так і у менеджерів переважає мотивація на уникнення невдач - це активність, пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Такі люди, починаючи справу, заздалегідь бояться невдачі; думають про шляхи її уникнення. Ці якості можуть перешкодити їм реалізувати себе.

Мотиваційні тенденції у робітників і менеджерів не має суттєвих відмінностей, проте все ж у робочих мінімальні і максимальні значення по вибірці мають більш високі значення (105 і 169 відповідно).

Якщо порівняти ці результати з відповідями на анкету, то можна побачити протиріччя між декларованими уявленнями про успіх і результатами тестування, особливо у управлінців: при описі того, що означає успіх особисто для них, вони виділяли визнання, матеріальне благополуччя, кар'єру, що ніяк не можна досягти уникаючи невдач.

2. Що стосується мотиваційної структури особистості, то ми можемо стверджувати, що у робітників переважає загальножиттєвська спрямованість і ці відмінності достовірні.

Достовірні відмінності за показниками:

Життєзабезпечення, тобто потреба заходів, що забезпечують життєдіяльність людини. Це можуть бути потреби в їжі, сні, сексі, матеріальної забезпеченості (по Маслоу). На робочому місці - відповідна зарплата, створення комфортних умов праці.

Комфорт, тобто умови життя, перебування, обстановка, що забезпечують зручність, спокій і затишок. Сукупність позитивних психологічних та фізіологічних відчуттів людини в процесі його контактів з річчю або середовищем.

Соціальний статус - це становище людини в суспільстві, займане ним відповідно до віку, статі, походженням, професією, сімейним станом. Це певна позиція в соціальній структурі групи або суспільстві, пов'язана з іншими позиціями через систему прав і обов'язків. Одна людина має безліч статусів, оскільки бере участь в безлічі групах і організаціях. Він - чоловік, батько, чоловік, син, викладач, професор, доктор наук, людина середнього віку, член редколегії, православний, робочий або менеджер і т. Д. Сукупність усіх статусів, займаних однією людиною, називається статусним набором (це поняття ввів в науку американський соціолог Роберт Мертон). Головним статусом називають найбільш характерний для даної людини статус, з яким його ідентифікують (ототожнюють) інші люди або з яким він сам себе ідентифікує. Людина дивиться на світ і ставиться до інших людей у відповідності зі своїм статусом.

Спілкування - взаємодія двох (або більше) людей, спрямоване на узгодження та об'єднання їх зусиль з метою налагодження відносин і досягнення загального результату. В ході спілкування люди адресуються один до одного в розрахунку отримати відгомін, відповідь.

Що стосується більш високих показників по категорії «Загальножиттєвська спрямованість» у робочих, ніж у управлінців, то можна припустити, що на це впливає соціальний статус людини, його комфорт. Тобто робочі схильні до більш сильного впливу життєвих умов і обставин, ніж менеджери. Знову ж таки через свого соціального статусу.

3. Відмінності в комплексі робочої мотиваційної спрямованості виявлено не було, хоча показник у робочих вище.

Аналізуючи структуру робочої спрямованості в цілому по групі піддослідних можна сказати, що гірше за все справи йдуть із загальною активністю особистості - середній показник дорівнює 15 балам при максимальному показнику 24. Творча і соціальна активність як мотиваційна складова в структурі особистості випробуваних висока.

Творча особистість - людина, яка пізнала і пережила досить досвіду, виходячи зі свого віку, здатна перебувати в стані рівноваги і спокою. Творча активність, відбиваючи високий рівень соціальної зрілості особистості, є результатом її виховання, самовиховання, навчання і впливу на неї суспільних відносин. Все це переконливо свідчить про те, що для розвитку творчої активності велике значення має створення необхідних умов і передумов, що дозволяють максимально стимулювати прояв і розвиток творчого потенціалу особистості. Істинно творчою особистістю може бути людина, яка захоплюється, одержима якоюсь ідеєю, може бути вчений і музикант, робочий і лікар, двірник і художник, але в будь-якому випадку творча особистість передбачає високий рівень творчої активності. Творча активність - активність творчої особистості, спрямована на створення нових і оригінальних матеріальних і духовних цінностей.

Соціальна активність людини розглядається як «ступінь прояву його сил, можливостей і здібностей як члена колективу, члена суспільства». Ряд авторів (І.Ч. Христова, Є.Г. Комаров, Т.В. Тищенко) визначають соціальну активність як «об'єктивно детерміроване суб'єктивне ставлення і соціально-психологічну готовність особистості до діяльності, яка проявляється у відповідних актах поведінки і являє собою цілеспрямовану творчу соціальну діяльність, що перетворює об'єктивну дійсність і саму особистість» небайдужість до всього, що відбувається навколо, зацікавленість подіями не тільки поруч, у виробничому колективі, а й селищі, місті, селі, і країні, в усьому світі, небайдужість, позначається в усій поведінці особистості в її



праці, досвіді, в громадській роботі і в стосунках з друзями, - це і є соціальна активність.

Мабуть, висока мотивація на творчу і соціальну активність у робочих і менеджерів свідчить про високий інтелектуальний, моральний і етичний рівні розвитку. Люди, що мають різний статус і обов'язки на роботі, прагнуть бути активними особистостями в творчості і соціумі.

**Таблиця 3.4**

**Достовірність відмінностей в потребі досягнення успіхів і мотиваційній структурі особистості у випробовуваних (по статті)**

Показник		Средн	Ст.ошиб.	Мін.зн.	Макс.зн.	F	Дост.
<b>Потреби досягнення успіхів</b>							
Потреби досягнення успіхів	Чол.	136,91	3,91	92,00	169,00	4,29	0,045*
	Жін.	126,18	2,89	105,00	145,00		
<b>Мотиваційна Структура Особистості</b>							
Життєзабезпечення	Чол.	15,22	0,59	8,00	20,00	1,85	0,18
	Жін.	14,00	0,67	9,00	20,00		
Комфорт	Чол.	13,26	0,95	6,00	22,00	0,79	0,38
	Жін.	14,41	0,79	10,00	20,00		
Соціальний статус	Чол.	18,09	0,82	8,00	24,00	8,82	0,01**
	Жін.	14,18	1,05	7,00	21,00		
Спілкування	Чол.	19,57	0,86	11,00	26,00	0,46	0,50
	Жін.	18,71	0,91	11,00	24,00		
Загальножиттєвська направленість	Чол.	66,13	2,49	36,00	82,00	1,70	0,20
	Жін.	61,29	2,70	39,00	75,00		
Загальна активність	Чол.	17,26	0,92	8,00	26,00	6,99	0,01*
	Жін.	13,94	0,75	7,00	21,00		
Творча активність	Чол.	22,52	0,96	14,00	30,00	3,04	0,09
	Жін.	19,71	1,36	11,00	28,00		

Соціальна корисність	Чол.	20,91	0,94	10,00	29,00	1,55	0,22
	Жін.	18,71	1,62	5,00	29,00		
Робоча спрямованість	Чол.	60,70	2,42	38,00	80,00	4,58	0,04*
	Жін.	52,35	3,14	24,00	68,00		

Ми перевіряли достовірність відмінностей за різними показниками по статті з використанням критерію Фішера.

Результати дозволили нам стверджувати наступне:

1. Мотиваційні тенденції у чоловіків і жінок мають істотні відмінності - у чоловіків мотивація вище. Хоча, як ми вже говорили в цілому це скоріше не спрямованість на успіх, а мотивація уникнення невдач.

Цікаво те, що розпорошеність показників (дисперсія) у чоловіків більше: серед них є випробовувані як з більш низькою, так і з більш високою мотивацією. Такі результати можуть бути наслідком впливу робочої обстановки, наслідком внутрішніх психологічних причин, рівнем самооцінки, самосвідомості. Мотиваційні тенденції по категорії «Загальножиттєвська направленність» також відрізняються у чоловіків і жінок. Причому як видно з показників, у чоловіків вони вище.

До даної категорії відносяться комфорт, соціальний статус, життєзабезпечення, спілкування. Детально про них було розглянуто вище. Що ж стосується причин, що впливають на більш високу мотивацію за цими критеріями у чоловіків, ніж у жінок, то можна стверджувати, що все-таки чоловіки бачать себе більш відповідальними за забезпечення оптимальних умов для життя собі, своїй сім'ї. Тому їх більше цікавить який соціальний статус вони займають, як до них ставляться оточуючі, яку вигоду вони можуть отримати з спілкування, як зробити життєзабезпечення більш комфортним.

Особливу увагу слід звернути на категорію «соціальний статус». Знову ж слід повторитися, що для чоловіків соціальний статус має

величезне значення. Адже, чим він вищий, тим більш високе думка складається про цю людину у оточуючих і дає йому більше можливості для здійснення певних вчинків, тобто позитивно мотивує його.

2. Відмінності в комплексі робочої мотиваційної спрямованості достовірно існують: у чоловіків вона вище. Особливо це проявляється через спільну діяльність особистості.

Загальна активність - одна зі сфер прояву темпераменту. Визначається інтенсивністю і об'ємом взаємодії людини із середовищем - фізичної та соціальної. За цим параметром можна бути інертним, пасивним, спокійним, ініціативним, активним, стрімким. Чому у чоловіків дана мотиваційна спрямованість вище? Мені здається, що причиною цього, знову ж таки, є істинне призначення чоловіка. Він «добувач», він воїн, захисник. Тому і взаємодія його з навколишнім середовищем повинно бути відповідним його темпераменту. Однак, необхідно зазначити, що якою буде ця взаємодія: активною, пасивною, стрімкою і т.п., - залежить від цілей і потреб конкретного представника чоловічої статі.

Що стосується творчої активності і соціальної корисності, то і за цими категоріями мотивація у чоловіків вище. Мабуть, не дивлячись на соціальний статус і статеву приналежність, у чоловіків існує творче начало і вони хочуть бути соціально корисними.

### **3.3.2. Результаты регрессионного анализа данных**

На следующем этапе анализа мы попытались выявить связь между направленностью на успех и составляющими мотивационной структуры личности методом регрессионного анализа и определить, значима ли эта связь, то есть составить уравнение регрессии.

$$Y=b + \beta x$$

Уравнение регрессии не только определяет форму анализируемой связи, но и показывает, в какой степени изменение одного признака сопровождается изменением другого признака.

Коэффициент при  $x$ , называемый коэффициентом регрессии, показывает, на какую величину в среднем изменяется результативный признак  $y$  при изменении факторного признака  $x$  на единицу.

**Таблица 3.5.**

**Связь между направленностью на успех и составляющими  
мотивационной структуры личности**

<b>Модель</b>	<b>B</b>	<b>Ст. ошиб.</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Дост.</b>
Творческая активность (для всей группы)	1,022	0,502	0,313	2,033	0,049
Общение (для группы рабочих)	2,211	0,988	0,466	2,237	0,038

Итак, данный анализ позволил нам сделать следующие выводы:

1. Для всех испытуемых выявлена достоверная закономерность влияния наличия творческой активности в мотивационной структуре личности на стремление личности к успеху

(условно стремление к успеху =  $1,022 + 0,313 * \text{творческую активность}$ )

Наблюдается четкая взаимосвязь между стремлением к творческой активности и успехом. По-видимому, группы испытуемых оказались людьми, познавшими и пережившими достаточно опыта, исходя из своего возраста, способные пребывать в состоянии равновесия и покоя. Творческая активность, отражая высокий уровень социальной зрелости личности, является результатом ее воспитания, самовоспитания, обучения и воздействия на нее общественных отношений.

Эти все условия, скорее всего, и определяют взаимосвязь, на подсознательном уровне, стремления людей к успеху. Т.е., это то, что было заложено еще в детстве и развивалось с течением времени.

2. Для сотрудников СРЗ рабочих специальностей выявлена достоверная закономерность влияния мотивации к общению на стремление личности к успеху

(условно стремление к успеху =  $2,211 + 0,466 * \text{творческую активность}$ )

Характерно, что такая закономерность прослеживается именно для рабочих специальностей. Как известно, целью общения является налаживание отношений и достижение общего результата. В ходе общения люди адресуются друг к другу в расчете получить отклик, ответ. Что касается данного конкретного анализа, можно предположить, что в ходе общения испытуемые стремятся получить информацию о других, узнать мнение о себе, т.е. получить обратную информацию и тем самым откорректировать свои действия, свое поведение в сторону успешности своих действий.

Других достоверных связей установлено не было.

### **3.3.3. Результаты факторного анализа даних**

Аналіз всього комплексу даних і постановка задач емпіричної частини дослідження привело нас до необхідності використовувати факторний аналіз (з обертанням варимакс).

Факторний аналіз не тільки дозволяє ізолювати фундаментальні фактори, але дозволяє також встановити, наскільки в кожен показник або систему оцінок вносить вклад кожен з цих факторів. Це зазвичай позначається як факторна навантаження.

Згідно факторній загрузці спочатку закладеної в методиці «Діагностика мотиваційної структури особистості» В.Е.Мільмана [20]., Чотири компоненти - це життєва спрямованість, а три компоненти - це робоча спрямованість. Це практично підтвердив загальний аналіз даних усіх учасників експерименту.

*Таблиця 3.6.*

**Матриця факторних навантажень для всієї групи випробовуваних**

Мотиваційна Структура Особистості.	Компоненти	
	1	2
Життєзабезпечення	0,313	0,682
Комфорт	-0,195	0,862
Соціальний статус	0,721	0,553
Спілкування	0,397	0,659
Загальна активність	0,816	-0,035
Творча активність	0,830	0,104
Соціальна користь	0,799	0,363

Проведений факторний аналіз за групами вказав на реальну структуру мотиваційних складових у співробітників СРЗ.

**Таблиця 3.7.**

**Матриця факторних навантажень (група робітників)**

Мотиваційна Структура Особистості.	Компоненти	
	1	2
Життєзабезпечення	0,194	0,647
Комфорт	-0,215	0,843
Соціальний статус	0,839	0,273
Спілкування	0,748	0,254
Загальна активність	0,828	-0,344
Творча активність	0,844	-0,206
Соціальна користь	0,900	0,017

Як видно з таблиці, прагнення до певного соціального статусу і до спілкування для робітників становлять не фактори життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, на що вони вказували ще в анкетному опитуванні.

Тобто представники робочих спеціальностей вважають, що певний соціальний статус допомагає їм досягти більш високих виробничих результатів на робочому місці. Чим він вищий, тим вище їх продуктивність.

Що стосується спілкування, то і тут, чим вище його рівень, тим інтенсивніший потік інформації отримує робочий про себе, свою роботу і тим вище його робоча спрямованість.

**Таблиця 3.8.**

**Матриця факторних навантажень (група управлінців)**

Мотиваційна Структура Особистості.	Компоненти	
	1	2
Життєзабезпечення	0,603	0,524
Комфорт	0,143	0,759
Соціальний статус	0,838	0,381
Спілкування	0,145	0,896
Загальна активність	0,713	0,063
Творча активність	0,763	0,070
Соціальна користь	0,821	0,260

Як видно з таблиці, прагнення до певного соціального статусу і для управлінців так само становить не фактор життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, хоча в анкетному опитуванні вони про це не повідомляли. Цікаво, що фактор життєзабезпечення визначає не тільки життєву спрямованість, але і робочу спрямованість. Про це (матеріальне благополуччя) управлінці заявляли в анкетному опитуванні, зв'язавши матеріальне благополуччя з успіхом.

Даний взаємозв'язок визначається стереотипним ланцюжком, що склався в менталітеті радянських людей. Я маю на увазі, що чим вище заробітна плата, тим успішніше людина. Хоча дане поняття не зводиться тільки до грошей.

### **Висновки по розділу 3:**

Проаналізувавши отримані дані, можна узагальнити наступні положення: як і у робочих, так і у менеджерів переважає мотивація на уникнення невдач - це активність, пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Починаючи справу, такі люди заздалегідь бояться невдачі; думають про шляхи її уникнення. Наявність цих якостей може перешкодити їм реалізувати себе.

Істотні відмінності мотиваційних тенденцій у робітників і менеджерів не виявлено. Разом з тим, у робочих мінімальні і максимальні значення по вибірці мають більш високі значення.

Порівняння результатів достовірності відмінностей в потребі досягнення успіхів і мотиваційній структурі особистості у випробовуваних (по статусу) з відповідями на анкеті показує протиріччя між декларованими уявленнями про успіх і результатами тестування, особливо у управлінців: при описі того, що означає успіх особисто для них, вони виділяли визнання, матеріальне благополуччя, кар'єру, що ніяк не можна досягти уникаючи невдач.

Зіставлення відповідей менеджерів і робітників показало, що і у менеджерів, і у робітників кількість людей, які відповіли, що допомагають колегам, родичам, друзям радою, підтримкою, матеріально, відрізняється незначно. Також незначно відрізняється і кількість не допомагаючих нікому.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що з багатьох питань і у менеджерів, і у робітників існують загальні точки зору. Це говорить про те, що швидше за все, уявлення про успіх і інші поняття, в даному конкретному випадку, залежить не від посадової градації, а від людини.

Що стосується мотиваційної структури особистості, то ми можемо стверджувати, що у робітників переважає загальножиттєва спрямованість і ці відмінності достовірні.



Ми перевіряли достовірність відмінностей за різними показниками по статі з використанням критерію Фішера.

Мотиваційні тенденції у чоловіків і жінок мають істотні відмінності - у чоловіків мотивація вище. В цілому, це скоріше не спрямованість на успіх, а мотивація уникнення невдач.

Розпорошеність показників (дисперсія) у чоловіків більше: серед них є випробовувані як з більш низькою, так і з більш високою мотивацією. Такі результати можуть бути наслідком впливу робочої обстановки, наслідком внутрішніх психологічних причин, рівнем самооцінки, самосвідомості. Мотиваційні тенденції по категорії «загальножиттєва спрямованість» також відрізняються у чоловіків і жінок. Причому, у чоловіків вони вище.

Відмінності в комплексі робочої мотиваційної спрямованості достовірно існують: у чоловіків вона вище. Особливо це проявляється через спільну діяльність особистості.

Для співробітників робочих спеціальностей виявлено достовірну закономірність впливу мотивації до спілкування на прагнення особистості до успіху.

Проведений факторний аналіз за групами вказав на реальну структуру мотиваційних складових у співробітників.

Прагнення до певного соціального статусу і до спілкування для робітників становить не фактори життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, на що вони вказували ще в анкетному опитуванні.

Прагнення до певного соціального статусу і для управлінців так само становить не фактор життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, хоча в анкетному опитуванні вони про це не повідомляли. Цікаво, що фактор життєзабезпечення визначає не тільки життєву спрямованість, але і робочу спрямованість. Про це (матеріальне благополуччя) управлінці заявляли в анкетному опитуванні, зв'язавши матеріальне благополуччя з успіхом.

## ВИСНОВОК

Сьогодні стратегії і прийоми досягнення успіху на будь-якому рівні бізнесу і в будь-якій області життєдіяльності стають більш широкодоступними і множаться з більшою швидкістю, ніж будь-коли раніше в людській історії. І ми всі можемо скористатися ними, осягаючи їх і впроваджуючи в своє власне життя.

Велика кількість літератури з проблеми мотивації і мотивів супроводжується і різноманіттям точок зору на їх природу, що змушує деяких психологів впадати в зайвий песимізм і говорити про практичну нерозв'язність проблеми. Загальним недоліком існуючих точок зору і теорій є відсутність системного підходу до розгляду процесу мотивації, внаслідок чого будь-який фактор, що впливає на виникнення спонукання та прийняття рішення, оголошується мотивом.

Не дивно, що мотивації і мотивам присвячена велика кількість монографій як вітчизняних (В.Г. Асєєв, В.К. Вілюнас, О. М. Леонтьєв, В.С. Мерлін, Д.Н. Узнадзе, П.М. Якобсон), так і зарубіжних авторів (Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен та ін.).

Одним з найважливіших питань мотивації діяльності людини є причинне пояснення його вчинків. Один з напрямків у вирішенні даного питання пов'язан зі спробою зрозуміти, яким чином людина мотивується в діяльності, спрямованої на досягнення успіхів, і як він реагує на досягнувши його невдачі. Факти, отримані в психології, говорять про те, що мотивація досягнення успіху і уникнення невдачі є важливими і відносно незалежними видами людської мотивації.

У психології створена і детально розроблена теорія мотивації досягнення успіху, уникнення невдачі. Засновниками цієї теорії вважаються Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Х. Хекхаузен.

Дана дипломна робота спрямована на розкриття особливостей мотиваційних тенденцій у мотиваційній сфері співробітників підприємства та їх структурні відмінності у робітників і менеджерів підприємства. Також

було проаналізовано анкету на тему «Успіх» і взаємозв'язок між потребами досягнення успіху і мотиваційною структурою особистості.

Для дослідження визначення значущості успіху між групами менеджерів і робітників, а також виявлення мотиваційної спрямованості були використані наступні методи: дисперсійний аналіз даних, перевірка достовірності відмінностей з використанням критерію Фішера, регресійний аналіз даних, факторний аналіз даних.

Емпіричне вивчення мотивації досягнення успіху, діагностика мотиваційної структури особистості працівників виробничого підприємства ПАТ "Одескабель" було проведено з управлінцями, які працюють в чотирнадцяти відділах підприємства і робочим складом підприємства. Експериментальне дослідження даної дипломної роботи було направлено на вирішення наступних завдань: діагностувати мотиваційну структуру особистості, тобто виявити яка з спрямувань, робоча (ділова) або загальножиттєва, переважає у конкретної людини і у групи в цілому; дати диференційовану оцінку двох пов'язаних, але протилежно спрямованих мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху і боязні невдачі. На підставі отриманих даних визначити тип особистості і її поведінку; проаналізувати в процентному співвідношенні відповіді менеджерів і робітників по анкеті на тему «Успіх» і встановити взаємозв'язки у відповідях.

Проаналізувавши результати отримані в групі робочих спеціальностей і в групі менеджерів, можна стверджувати, що все-таки поняття «успіху» для цих випробовуваних мають близькі критерії - і ті і інші вважають, що, в першу чергу, - це матеріальне благополуччя.

Як і у робітників, так і у менеджерів переважає мотивація на уникнення невдач - це активність, пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі - такі люди, починаючи справу, заздалегідь бояться невдачі, думають про шляхи її уникнення.

Для усіх учасників експерименту виявлена достовірна закономірність впливу наявності творчої активності в мотиваційній структурі особистості на

прагнення особистості до успіху. Мабуть, висока мотивація на творчу і соціальну активність у робочих і менеджерів свідчить про високий інтелектуальний, моральний і етичний рівні розвитку. Люди, що мають різний статус і обов'язки на роботі, прагнуть бути активними особистостями в творчості і соціумі.

У піддослідних робочої спеціалізації переважає загальножиттєва спрямованість.

Мотиваційні тенденції по категорії «загальножиттєва спрямованість» також відрізняються у чоловіків і жінок. Причому як видно з показників, у чоловіків вони вище.

До даної категорії відносяться комфорт, соціальний статус, життєзабезпечення, спілкування. Що ж стосується причин, що впливають на більш високу мотивацію за цими критеріями у чоловіків, ніж у жінок, то можна стверджувати, що все-таки чоловіки бачать себе більш відповідальними за забезпечення оптимальних умов для життя собі, своїй сім'ї. Тому їх більше цікавить, який соціальний статус вони займають, як до них ставляться оточуючі, яку вигоду вони можуть отримати з спілкування, як зробити життєзабезпечення більш комфортним.

Для співробітників робочих спеціальностей виявлено достовірну закономірність впливу мотивації до спілкування на прагнення особистості до успіху

Особливу увагу слід звернути на категорію «соціальний статус». Для чоловіків соціальний статус має величезне значення. Адже, чим він вищий, тим більш висока думка складається про цю людину у оточуючих і дає йому більше можливості для здійснення певних вчинків, тобто позитивно мотивує його.

Прагнення до певного соціального статусу і для управлінців так само становить не фактор життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, хоча в анкетному опитуванні вони про це не повідомляли. Цікаво, що фактор життєзабезпечення визначає не тільки життєву

спрямованість, але і робочу спрямованість. Про це (матеріальне благополуччя) управлінці заявляли в анкетному опитуванні, зв'язавши матеріальне благополуччя з успіхом.

Даний взаємозв'язок визначається стереотипним ланцюжком, що склався в менталітеті радянських людей. Я маю на увазі, що чим вище заробітна плата, тим успішніше людина. Хоча дане поняття не зводиться тільки до грошей.

Практичне значення роботи полягає в тому, що аналіз мотиваційної спрямованості працівників підприємства допоможе кадровій службі заводу визначити стратегію взаємин з співробітниками і розробити план щодо вдосконалення практичної діяльності на робочому місці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 1. Асєєв В.Г. Мотивація поведінки і формування особистості. - М., 1976. - 342 с.
2. Асєєв В.Г. Формування особистості і структурний рівень мотивів // Проблеми особистості. Матеріали симпозиуму. - М., 1969. - С. 45 - 67.
3. Богоявленська Д. Б. Метод дослідження рівнів інтелектуальної активності // Питання психології, 1971.-№ 1. - С. 144-146.
4. Большакова В.В. Троїцький про мотивацію діяльності людини як основний закон його самозбереження мотиву // Психологічний журнал. - 1995. - т.16. - № 4. - С. 67 - 92.
5. Вайсман Р.С. До проблеми розвитку мотивів і потреб людини в онтогенезі // Питання психології. - 1973. - № 5. - С. 56 - 93.
6. Васильєв І.А., Магомед-Емірєв М.Ш. Мотивація і контроль за дією. - М. : Изд-во МГУ, 1991. - 144 с.
7. Вилюнас В.К. Психологічні механізми мотивації людини. - М. : Изд-во МГУ, 1990. - 288 с.
8. Вилюнас В.К. Психологія потреб: кроки до реальності // Питання психології. - 1985. - № 2. - С. 85 - 130.
9. Вилюнас В.К. Психологія розвитку мотивації. - СПб. : Мова, 2006. - 458 с.
10. Вилюнас В.К. Емоції і ситуативне розвиток мотивації // Тези доповідей конференції "Розвиток ергономіки в системі дизайну". - Боржомі, 1979. С. 45 - 145.
11. Вилюнас В.К. Теорія діяльності і проблеми мотивації // О.М. Леонтєв і сучасна психологія. М., 1983. С.191-200.
12. Волков Б.С. До питання про розвиток мотивів навчальної діяльності студентів // Мотиви навчальної та суспільно-корисної діяльності школярів і студентів. М., 1980. - С. 102-109.
13. Виготський Л.С. Історія розвитку вищих психічних функцій // Зібрання творів. У 6-ти т. Т. 1,2. 1982. С. 25 - 130.

14. Гаудіч П.В. Мотивація Досягнення УСПІХУ у працівників суднобудівельного підприємства. Матеріали до 74-ї студентської наукової конференції / Ред.колегія: Дунаєва, Л.М., Смокова Л.С.-Одеса: »ОНУ ім.І.І.Мечнікова», 2018.
15. Гончаренко Н. В. Геній у мистецтві та науці. - М .: Мистецтво, 1991. С. 34 - 65.
16. Джідарьянч І.А. Вплив моральної мотивації на розвиток і формування потреб особистості // Мотиваційна регуляція діяльності та поведінки особистості. Тематичний збірник наукових праць. - М., 1988. С. 42 - 90.
17. Додонов Б.І. Структура і динаміка мотивів діяльності // Питання психології. - 1984. - № 4. - С. 21 - 89.
18. Іванніков В.А. Формування спонукання до дії // Питання психології. - 1985. - № 3. - С. 90 - 157.
19. Ільїн Є.П. Сутність і структура мотиву. // Психологічний журнал. - 1995 - №2. - С. 23 - 88.
20. Ільїн Є.П. Мотивація і мотиви. - СПб .: Пітер, 2006. - 508 с.
21. Дослідження мотивації досягнення / Упоряд. Б.Г. Ребзуев. - СПб., 1993. С. 67 - 102.
22. Дослідження мотиваційної сфери особистості. - Новосибірськ, 1984. С. 21 - 88.
23. Ковальов В.І. До проблеми мотивів // Психологічний журнал. - 1981. - Т. 2. - №1. - С. 34 - 157.
24. Ковальов В.І. Мотиваційна сфера особистості як прояв сукупності суспільних відносин // Психологічний журнал. - 1984. - Т. 5, №4. - С. 23 - 91.
25. Ковальов В.І. Мотиви поведінки і діяльності. - М., 1988. - 192 с.
26. Козлов Н. І. Формула успіху, або філософія життя ефективної людини. - М .: АСТ-Пресс, 2002. С. 33 - 111.
27. Кон І. С. Соціологія особистості. - М .: Політвироб, 1967. С. 12 - 76.
- 28.28. Леонтьєв О.М. Потреби, мотиви, емоції. - М., 1971. С. 22 - 106.

29. Маслоу А. Мотивація і особистість / Пер. з англ. - СПб .: Пітер, 2006. - 352 с.
30. Маклаков А. Г. М15 Загальна психологія - СПб: Пітер, 2001 - 592 с: ил - (Серія «Підручник нового століття»).
31. Москвичов С.Г. Мотивація, діяльність і управління. - Київ, 2003. - 490 с.
32. Москвичов С.Г. Проблеми мотивації в психологічних дослідженнях. - Київ, 1975. С. 45 - 87.
33. Мясичев В.Н. Проблема потреб в системі психології. // Вчені записки ЛДУ. - 1957. - Вип. 11, №224. - С. 102 - 150.
34. Оржеховська А. Д., Піщевська Е. В. аналіз особливо мотиваційних тенденцій у співробітників підприємства. Матеріали до 76-ї Студентської Наукової конференції. Секція «Факультету психології та соціальної роботи». Підсекції «Соціальна робота та соціальні Теорії», «Психологія», 22-24 квітня 2020 р. - Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2020. -С.259-263.
35. Псядло Е.М. Темперамент і характер в історії медицини та психології. - Одеса: Наука і техніка, 2007. - 232 с.
36. Реан А.А. Психологія особистості. Соціалізація, поведінку, спілкування. - СПб .: «прайм-Евროзнак», 2004. - 416с.
37. Рубінштейн С.Л. Основи загальної психології. Т. 1. - М., 1989.С. 65 - 125.
38. Свергун О. Психологія успіху, або Як стати господарем свого життя. - М .: АСТ-Пресс, 2000. С. 43 - 92.
39. Степанський В.І. Вплив мотивації досягнення успіху і уникнення невдачі на регуляцію діяльності // Питання психології. - 1981. - № 6. - С.34-3
40. Узнадзе Д.Н. Психологічні мотивації поведінки людини. - М., 1969. С. 22 - 105.
41. Файзуллаев А.А. Ухвалення мотиву особистістю // Психологічний журнал. - 1985. - Т. 6, № 4. - С. 43 - 90.



29. Хекхаузен Х. Психологія мотивації досягнення.- СПб .: Речь, 2001. - 240 с.
30. Чирков В.І. Міжособистісні відносини, внутрішня мотивація і саморегуляція // Питання психології. - 1997. - №3. - С.102.
31. Чирков В.І. Самодетермінація і внутрішня мотивація поведінки людини // Питання психології. - 1996. - №3. - С.116-130.
32. Ярошевський М.Г. Про зовнішню і внутрішню мотивації наукової творчості // Проблеми наукової творчості в сучасній психології. - М., 1971. С. 50 - 175.
33. Можливість. Щастя. Успіх. Психологія успіха.- [www.gennadij.pavlenko.name](http://www.gennadij.pavlenko.name)
34. Майстерня успіху. - [www.live-and-learn.ru/](http://www.live-and-learn.ru/)
35. Методи і методики діагностики мотивацій досягнення. - [revolution.allbest.ru/.../00129054.html](http://revolution.allbest.ru/.../00129054.html)
36. Мотив досягнення. Діагностика мотивації. - [www.effecton.ru](http://www.effecton.ru)
37. Психологія успіху. - [romankalugin.com/chto-takoe-motivatsiya-dostizheniya/](http://romankalugin.com/chto-takoe-motivatsiya-dostizheniya/)
38. Успіх - секрети психології успіху. - [www.happy.bessmertie.ru/sch.zak](http://www.happy.bessmertie.ru/sch.zak)
39. Що таке мотивація досягнень ?. - [www.invictory.info/article129.html](http://www.invictory.info/article129.html)
52. <https://odeskabel.com/about-us/odeskabel-segodnya.html>

### Методики для проведення експериментального дослідження на заводі

**1. Анкета на тему "Успіх" (з книги «Харизма» Н.Б. Енкельману) з наступними питаннями:**

- Що означає успіх особисто для вас?
- Чи змінилося з часом ваше уявлення про успіх?
- Чи можете пригадати минулі успіхи?
- Які якості, на вашу думку, відрізняють людей, що досягають успіху від невдахи?
- Якими якостями характеру, які сприяють досягнення успіху, ви володієте?
- Чи допомагаєте ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)

### **2. Опитувальник для оцінки потреби досягнення успіхів.**

Опитувальник призначений для диференційованої оцінки двох пов'язаних, але протилежно спрямованих мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху і боязні невдачі. Як і в попередньому випадку, певні поєднання цих мотиваційних тенденцій у людини по їх силі створюють певний тип особистості і зумовлюють різну поведінку.

Перед початком дослідження у даному опитувальнику випробуваний отримує інструкцію такого змісту:

"Перед вами - ряд тверджень, що стосуються думок, почуттів і дій людини в тих ситуаціях життя, де він може досягти успіху або уникнути невдачі. Прочитавши кожне твердження опитувальника, висловіть ступінь своєї згоди або незгоди з ним, скориставшись наступною шкалою:

- +3 - повністю згоден
- +2 - згоден
- +1 - скоріше згоден, ніж не згоден
- 0 - важко сказати, і так, і ні
- 1 - скоріше не згоден, ніж згоден
- 2 - не згоден
- 3 - повністю не згоден.

Свої оцінки необхідно ставити в балах за цією шкалою разом з відповідним знаком на окремому аркуші поруч з порядковим номером судження".

Зауваження. У методиці є два варіанти опитувальника, чоловічий (форма А) і жіночий (форма Б). Вони пропонуються випробуваному відповідно до його статі.

форма А

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся одержати погану.
2. Якби я повинен був виконати складне, незнайоме завдання, то волів би зробити його з ким-небудь, ніж працювати над ним в подинці.
3. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнений, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які напевно вирішу.
4. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнений, ніж важка справа, в якому можливі невдачі.
5. Якби у мене щось не виходило, я скоріше доклав би всіх зусиль, щоб з ним впоратися, ніж перейшов би до того, що у мене добре виходить.
6. Я волів би роботу, в якій мої функції чітко визначені і середня зарплата, роботі з зарплатою вище середньої, в якій я повинен сам визначати, що і як робити.
7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.
8. Я волів би важливі справі, в якому ймовірність невдачі дорівнює 50%, досить важливої справи, в якому ймовірність успіху становить майже 100%.

9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають підвищеної майстерності і відомі небагатьом.
  10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це в мене виникають суперечки з товаришами.
  11. Якщо я зібрався грати в карти, то швидше за зіграв би в просту розважальну гру, ніж у важку, що вимагає напруги і складних роздумів.
  12. Я віддаю перевагу брати участь в змаганнях, де я можу опинитися сильніше інших, ніж в таких, де учасники приблизно рівні за силою.
  13. У вільний від роботи час я опановую який-небудь грою скоріше для розвитку своїх умінь, ніж для відпочинку і розваг.
  14. Я швидше віддам перевагу зробити якусь справу так, як вважаю за потрібне, нехай навіть з 50% ризику помилитися, ніж робити його так, як мені радять інші.
  15. Якби мені довелося вибирати, то я швидше вибрав би роботу, в якій початкова зарплата буде помірною і постійною, ніж роботу, в якій початкова зарплата буде невеликою, але є шанс, завдяки своїм зусиллям, незабаром зробити її досить високою.
  16. Я швидше став би грати в команді, ніж змагатися один на один.
  17. Я вважаю за краще працювати, не шкодуючи себе, до тих пір, поки повністю не буду задоволений отриманим результатом, ніж намагатися закінчити справу швидше і як-небудь.
  18. На іспиті я волів би конкретні питання з пройденого матеріалу, питань, які вимагають для відповіді глибокого роздуму і вираження власної оригінальної точки зору.
  19. Я швидше вибрав би справу, в якому є певна ймовірність невдачі, але разом з тим є і можливість домогтися великого успіху, ніж таке, де ймовірність невдачі зведена до мінімуму, але і успіху не доб'єшся.
  20. Після вдалого відповіді на іспиті я швидше полегшено зітхну "пронесло", ніж втішатимусь отриманою високою оцінкою.
  21. Якби я міг повернутися до одного з двох незавершених справ, то швидше за повернувся б до важкого, ніж до легкого.
  22. При виконанні контрольного завдання я більше турбуюся про те, як би не допустити якоїсь помилки, ніж про те, як правильно його вирішити.
  23. Якщо у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж сам стану шукати вихід з положення, що склалося.
  24. Після невдачі я скоріше стаю ще більш зібраним і енергійним, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.
  25. Якщо є сумнів в успіху будь-якого починання, то я швидше не стану ризикувати, ніж все-таки візьму в ньому активну участь.
  26. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не впораюся з ним, ніж сподіваюся на те, що воно вийде.
  27. Я працюю ефективніше під чийсь керівництвом, ніж тоді, коли несу за свою роботу особисту відповідальність.
  28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж знайоме, в успіху якого я впевнений.
  29. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж тоді, коли переді мною завдання ставлять лише в найзагальніших рисах.
  30. Якби я успішно вирішив якесь завдання, то з великим задоволенням взявся б ще раз вирішувати аналогічне завдання, ніж перейшов би до більш важкою.
  31. Коли потрібно змагатися, то у мене швидше виникне інтерес і азарт, ніж занепокоєння і тривога.
  32. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.
- форма Б
1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся одержати погану.

2. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнена в тому, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які майже напевно вирішу.
3. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнена, ніж важка справа, в якому можливі невдачі.
4. Якби у мене щось не виходило, я скоріше доклала б усіх зусиль, щоб з ним впоратися, ніж перейшла б до того, що у мене добре виходить.
5. Я вважала за краще б роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вища за середню, роботі з середньою зарплатою, де я сама повинна вирішувати, що і як робити.
6. Більш сильні переживання у мене викликає страх невдачі, ніж очікування успіху.
7. Науково-популярну літературу я віддаю перевагу літературі розважального жанру.
8. Я вважала за краще б важливу справу, де ймовірність невдачі дорівнює 50%, досить важливого, але не важкою справі.
9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які відомі небагатьом і вимагають великої майстерності.
10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це в мене виникають суперечки з товаришами.
11. Після успішної відповіді на іспиті я швидше полегшено зітхну "пронесло", ніж втішатимусь отриманою високою оцінкою.
12. Якби я зібралася грати в карти, то швидше за зіграла б в розважальну гру, ніж в серйозну, яка вимагає роздуми.
13. Я віддаю перевагу змагання, де я сильніше інших, змагань з учасниками, приблизно рівними за силою.
14. Після невдачі я стаю ще більш зібраною і енергійною, ніж втрачаю бажання продовжити справу.
15. Невдачі отруюють моє життя більше, ніж радують успіхи.
16. У нових ситуаціях у мене швидше виникає хвилювання і занепокоєння, ніж інтерес і цікавість.
17. Я швидше спробую виготовити нову цікаву страву, хоча воно може і не вийти, ніж стану готувати звичне страва, яке у мене зазвичай виходить добре.
18. Я швидше займуся чимось приємним і необтяжливим, ніж стану виконувати щось вартісне, але не дуже захоплююче.
19. Я швидше витрачено весь свій час на здійснення однієї справи, ніж постараюся виконати швидко за цей же час два-три справи.
20. Якщо я захворіла і змушена залишитися вдома, то використовую час скоріше для того, щоб розслабитися і відпочити, чим попрацювати.
21. Якби я жила з кількома дівчатами в одній кімнаті, і ми вирішили влаштувати вечірку, то я воліла б сама організувати її, ніж зробила б це хтось інший.
22. Якщо у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж стану сама шукати вихід з ситуації, що склалася.
23. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникають інтерес і азарт, ніж занепокоєння і тривога.
24. Коли я беруся за важку справу, то швидше за побоююся, що не впораюся з ним, ніж сподіваюся, що воно вийде.
25. Я краще працюю під чийось керівництвом, ніж тоді, коли несу за роботу особисту відповідальність.
26. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж знайоме і таке, в успіху якого я впевнена.
27. Якби я успішно вирішила якусь задачу, то з великим задоволенням взялася б ще раз вирішувати аналогічну, ніж перейшла б до задачі іншого типу.
28. Я працюю продуктивніше над завданням, коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах, ніж тоді, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати.

29. Якщо при виконанні важливої справи я допускаю помилку, то частіше гублюся і впадаю в розпач, ніж швидко беру себе в руки і намагаюся виправити становище.

30. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.

Потім визначається сума балів, набраних випробуваним по всьому опитувальнику, і на її основі визначають, яка мотивація домінує у випробуваного.

Якщо ця сума виявилася в інтервалі від 165 до 210, то роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у цього випробуваного домінує прагнення до успіху.

Якщо сума балів виявилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі.

І, нарешті, якщо сума балів виявилася в межах від 30 до 75, то ніякого певного висновку про домінування один над одним мотивації досягнення успіхів або уникнення невдач зробити не можна.

## 2 Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості».

Що вимірюється з мотиваційної сфери?

Методика дозволяє скласти судження про робочу (діловий) і життєвські спрямованості особистості.

Що таке «спрямованість особистості»?

Це деякі стійкі тенденції особистості. Такі як загальна і творча активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту і соціального статусу та ін.

опис методики

Текст опитувальника складається з 14 тверджень, що стосуються життєвих прагнень і деяких сторін способу життя людини. Випробуваний повинен на бланку для відповідей написати навпроти номера питання букву обраного ним варіанта.

Інструкція:

Перед Вами 14 тверджень. Просимо Вас висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка для відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження: «+» - «згоден з цим», «=» - «коли як», «-» - «ні, не згоден», «?» - «не знаю». Намагайтеся відповідати швидко, не замислюйтесь над відповідями; відповідайте на питання послідовно, від 1а до 14з, стежте за тим, щоб не плутати клітини. На всю роботу у вас повинно піти не більше 20 хвилин.

Бланк для відповідей

Дата \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_ Професія \_\_\_\_\_

Фамілія, ім'я, по батькові \_\_\_\_\_

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А														
Б														
В														
Г														
Д														
Е														

Текст опитувальника:

1. У своїй поведінці в житті потрібно дотримуватися наступних принципів:

- «час - гроші». Потрібно прагнути заробляти їх більше;
- «голове - здоров'я». Потрібно берегти себе і свої нерви;
- вільний час потрібно проводити з друзями;
- вільний час потрібно віддавати сім'ї;

- д) потрібно робити добро, навіть якщо це дорого обходиться;
- е) потрібно робити все можливе, щоб завоювати місце під сонцем;
- ж) потрібно купувати більше знань, щоб зрозуміти причини і сутність того, що відбувається навколо;
- з) потрібно прагнути відкрити щось нове, створити, винайти.
2. У своїй поведінці на роботі потрібно слідувати таким принципам:
- а) робота - це вимушена життєва необхідність;
- б) головне - не допускати конфліктів;
- в) потрібно прагнути забезпечити себе спокійними, зручними умовами;
- г) потрібно активно прагнути до активного просування;
- д) головне - завоювати авторитет і визнання;
- е) потрібно постійно вдосконалюватися в своїй справі;
- ж) в своїй роботі можна знайти цікаве, то, що може захопити;
- з) потрібно не тільки захопитися самому, але і захопити роботою інших.
3. Серед моїх справ у вільний від роботи час велике місце займають наступні справи:
- а) поточні, домашні;
- б) відпочинок і розваги;
- в) зустрічі з друзями;
- г) громадські справи;
- д) заняття з дітьми;
- е) навчання, читання необхідної літератури;
- ж) «хобі»;
- з) підробітку грошей.
4. Серед моїх робочих справ багато місця займає:
- а) ділове спілкування (переговори, виступи, обговорення і т.д.);
- б) особисте спілкування (на теми, не пов'язані з роботою);
- в) громадська роботи;
- г) навчання, отримання нової інформації, підвищення кваліфікації;
- д) робота творчого характеру;
- е) робота, безпосередньо впливає на мій зарібок (відрядна, додаткова);
- ж) робота, пов'язана з відповідальністю, перед іншими;
- з) вільний час, перекури, відпочинок.
5. Якби мені додали додатковий вихідний день, я б, швидше за все, витратив його на те, щоб:
- а) займатися поточними домашніми справами;
- б) відпочивати;
- в) розважатися;
- г) займатися громадською роботою;
- д) займатися навчанням, отримувати нові знання;
- е) займатися творчою роботою;
- ж) робити справу, в якому відчуваєш відповідальність перед іншими;
- з) робити справу, що дає можливість заробити.
6. Якби у мене була можливість повністю по-своєму планувати робочий день, я б став, швидше за все, займатися:
- а) тим, що становить мої основні обов'язки;
- б) спілкуванням з людьми у справах (переговори, обговорення);
- в) особистим спілкуванням (розмовами, не пов'язаними з роботою);
- г) громадською роботою;
- д) навчанням, отриманням нових знань, підвищенням кваліфікації;
- е) творчою роботою;
- ж) роботою, в якій відчуваєш користь і відповідальність;
- з) роботою, за яку можна отримати більше грошей.

7. Я часто розмовляю з друзями і знайомими на такі теми:

- а) де що можна купити, як добре провести час;
- б) про спільних знайомих;
- в) про те, що бачу і чую навколо;
- г) як домогтися успіху в житті;
- д) про роботу;
- е) про свої захоплення («хобі»);
- ж) про свої успіхи та плани;
- з) про життя, книгах, кінофільмах, політиці.

8. Моя робота дає мені, перш за все:

- а) достатні матеріальні засоби для життя;
- б) спілкування з людьми, дружні відносини;
- в) авторитет і повагу оточуючих;
- г) цікаві зустрічі і бесіди;
- д) задоволення безпосередньо від самої роботи;
- е) почуття своєї корисності;
- ж) можливість підвищувати свій професійний рівень;
- з) можливість службового просування.

9. Найбільше мені хочеться бути в такому суспільстві, де:

- а) затишно, хороші розваги;
- б) можна обговорити хвилюючі тебе робочі питання;
- в) тебе поважають, вважають авторитетом;
- г) можна зустрітися з потрібними людьми, зав'язати корисні зв'язки;
- д) можна знайти нових друзів;
- е) бувають відомі заслужені люди;
- ж) всі пов'язані спільною справою;
- з) можна проявити і розвинути свої здібності.

10. Я хотів би на роботі бути поруч з такими людьми:

- а) з якими можна поговорити на різні теми;
- б) яким міг би передавати свій досвід і знання;
- в) з якими можна більше заробити;
- г) які мають авторитет і вагу на роботі;
- д) які можуть навчити чогось корисного;
- е) які змушують тебе ставати активніше на роботі;
- ж) які мають багато знань і цікавих ідей;
- з) які готові підтримати тебе в різних ситуаціях.

11. До теперішнього часу я маю на достатньому ступені:

- а) матеріальне благополуччя;
- б) можливість цікаво розважатися;
- в) хороші умови життя;
- г) хорошу сім'ю;
- д) можливості цікаво проводити час в суспільстві;
- е) повагу, покликання і подяку інших;
- ж) почуття корисності для інших;
- з) створеного чогось цінного, корисного.

12. Я думаю, що, займаючись своєю роботою, маю на достатньому ступені:

- а) хорошу заробітну плату, інші матеріальні блага;
- б) хороші умови для роботи;
- в) хороший колектив, дружні взаємини;
- г) певні творчі досягнення;
- д) хорошу посаду;
- е) самостійність і незалежність;

- ж) авторитет і повагу колег;
  - з) високий професійний рівень.
13. Найбільше мені подобається, коли:
- а) немає насущних турбот;
  - б) колом - комфортне, приємне оточення;
  - в) колом - похваллення, весела метушня;
  - г) належить провести час у веселому товаристві;
  - д) відчуваю почуття змагання, ризику;
  - е) відчуваю почуття активного напруги і відповідальності;
  - ж) занурений в свою роботу;
  - з) включений в спільну роботу з іншими.

14. Коли мене осягає невдача, не виходить того, що я дуже хочу:

- а) я впадаю в розпач і довго переживаю;
- б) намагаюся переключитися на що-небудь інше, приємне;
- в) гублюся, злюся на себе;
- г) злюся на те, що мені завадило;
- д) намагаюся залишатися спокійним;
- е) перечікую, коли пройде перша реакція, і спокійно аналізую, що сталося;
- ж) намагаюся зрозуміти, в чому я сам був винен;
- з) намагаюся зрозуміти причини невдачі і виправити становище.

У якому вигляді отримуються первинні дані?

У вигляді бланків відповідей у вигляді таблиць з відмітками «+» і «-».

Обробка первинних даних:

Відповіді випробуваного (думка за твердженнями) переводяться в бали: «+» - 2 бали, «=» - 1 бал, «-» - «?» - 0 балів. Бали підсумовуються за наступними шкалами:

«життєзабезпечення» (Ж), «комфорт» (К), «соціальний статус» (З), «спілкування» (О), «загальна активність» (Д), «творча активність» (ДР), «соціальна корисність» (ОД).

Сума всіх балів за шкалами Ж, К, С, О характеризує загальножиттєву спрямованість особистості, сума балів за шкалами Д, ДР, ОД характеризує «робочу» спрямованість особистості.