**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення**

* 1. **Проблеми мотиваційної сфери у вітчизняній та зарубіжній науці**

 У науковому просторі зарубіжної та вітчизняної психології проблема мотивації викликає незмінний інтерес та постійні дискусії науковців щодо трактування основних понять. Зокрема, співвідношення термінів «мотив», «мотивація», «мотивування», не дивлячись на широту застосування у науці, не завжди є однозначним.

 Традиційно у сучасній психології термін "мотив" визначається як: спонукання до діяльності або певного вибору, усвідомлена причина, яка лежить в основі здійснення вибору, тобто, завжди застосовується для окреслення кола явищ та станів особистості, які стимулюють її активність [11].

 Одна з перших спроб диференціації понять «мотив» та «мотивація» належить Д. Мак-Клелланду: у його теорії поєднувалися елементи теорій асоціацій, адаптації, концепції очікування та гедоністичний принцип [10]. На думку вченого мотивом стає сильна афективна асоціація, яка випереджує цільову реакцію та базується на минулих асоціаціях із задоволенням або біллю певних ознак.

 Психологічним підгрунтям розмежування мотивів та мотивації особистості за Д. Мак-Клелландом постає уявлення про те, що організм має певний фізіологічно обумовлений рівень адаптації до різних подразників або ситуацій (нормальних або нейтральних).

Доки відхилення від цього рівня адаптації не переходять певної межі (коли починає зростати дискомфорт та незадоволення), вони сприймаються як емоційно позитивні. У процесі розвитку динаміка таких афективних станів стає пов’язаною із вимогами та специфікою конкретних ситуацій, які, повторюючись, знов викликають первинні афективні реакції. Тобто, за Д. Мак-Клелландом мотивація інтерпретується як відтворення змін, які були пережиті раніше, у афективно спроможних ситуаціях [10]. Диференціюючи мотив і мотивацію, Д. Мак-Клелланд виділяв їхні спільні параметри, а саме:

* генезу;
* набуття індивідуальної диспозиції;
* збудження мотиву як актуальної мотивації [10].

 Отже, термін «мотивація» є ширшим за «мотив» та застосовується майже у всіх галузях психології, де дослідження спрямованості поведінки є провідним завданням. Мотивація може пояснювати послідовність поведінкових актів, спрямованих на конкретну ціль У такому випадку мотивація як полісемантична категорія, цілісна система чинників, що детермінують поведінку, містить мотиви, потреби, цілі, установки, намагання, емоції, переживання та інстинкти [20]. Зокрема, такого погляду на мотивацію дотримувався Х. Хекхаузен, який підкреслював, що будь-яка жива істота обирає власну поведінку, виходячи з можливих наслідків, та керує нею, враховуючи загальний напрямок та витрати енергії [20]. На наш погляд, включення у мотиваційну сферу інстинктів є спірним, оскільки вони не містять психологічних когнітивних чинників факторов. Основним проблемним полем мотивації Х. Хекхаузен вважав: спостережувану цілеспрямованість поведінки, початок та завершення її значних елементів, відновлення після тривалої перерви та конфлікт між ціллю та способом її досягнення. Як якісне стимулювання та підтримка поведінкової активності особистості на певному рівні мотивація у структурі особистості містить низку внутрішніх причин, які розкривають початок, динаміку та загальну спрямованість активності суб’єкта [20]. Мотивація за Х. Хекхаузеном - це процес вибору між різними можливими діями, процес, що регулює та спрямовує дію на досягнення особливих для даного мотиву станів, та підтримуючий цю спрямованість.

На основі проведеного наукового аналізу Х. Хекхаузен довів, що існує не менше восьми проблемних проблемных прогалин у площині психології мотивації.

1. Множинність мотивів. Їх, на думку Х. Хекхаузена існує стільки, скільки існує змістовних еквівалентів відносин «індивід – середовище». Їх можна розмежовувати, спираючись на характерні цільові стани, прагнення до яких можна спостерігати у людей. Причому поряд із бажаними цільовими станами основні мотиви у деяких контекстах відносин «індивід – середовище» можна визначати і через характеристику станів, які особистість уникає. У даному випадку науковці мають справу із проблемою змістовної класифікації мотивів.

2. Особливості формування мотивів. В процесі індивідуального розвитку мотиви формуються як відносно стійкі оцінні диспозиції. Основним завданням у цьому випадку постає необхідність виявлення які можливості або активуючі впливи середовища формують індивідуальні відмінності у мотивах, а також пошук можливостей та шляхів їхньої зміни шляхом цілеспрямованого втручання. возможности изменения мотивов путем целенаправленного вмешательства. У даному випадку науковці мають справу із проблемою розвитку та зміни мотивів.

3. Індивідуальні відмінності у мотивах. Люди відрізняються один від одного за індивідуальними проявами мотивів, їхньою силою та особливостями спрямованості. Виходячи з цього, ієрархія мотивів у різних людей може бути різною, а перед науковцями стають проблеми вимірювання мотивів.

4. Особливості реалізації системи мотивів у поведінці. У кожний конкретний момент часу поведінка людини мотивується не будь-якими мотивами, а тими з самих значущих, домінуючих мотивів, які у даних умовах щільніше за всіх пов’язані із перспективою досягнення мети або провідного стану чи, навпаки, досягнення якого є другорядним, або таким. що викликає сумніви. Такий мотив стає дієвим та активується у конкретних вчинках особистості. Причому, важливо відмітити. що він є не єдиним, одночасно можуть бути активованими й інші, супідлеглі або антагоністичні мотиви. Тобто, коли йдеться про особливості реалізації системи мотивів у поведінці, гостро постає проблема актуалізації мотивів, врахування умов конкретної ситуації, які можуть призводити до подібної актуалізації.

5. Дієвість системи мотивів, тобто, участь конкретного мотиву у системі мотивації поведінки, до тих пір, поки:

- не буде досягнутий цільовий стан конкретного ставлення "індивід - середовище";

- індивід не наблизиться до цього стану настільки, наскільки дозволять умови ситуації;

- цільовий стан не перестане відділятися або змінені умови конкретної соціальної ситуації не сформують інший мотив більш значущим, актуальним, дієвим, внаслідок чого він активується та стане домінуючим.

Х. Хекхаузен відмічає, що і дія і мотив можуть завершуватися до того часу, коли буде досягнутий бажаний результат або стають розкиданими у часі; але пізніше відновлюються [20]. Саме у таких випадках здійснюється проблемна зміна мотивації, відтворення або післядія мотивації, яка вже була сформована.

6. Зв’язок мотивації із іншими процесами. Мотивація не є єдиним процессом, який рівномірно спочатку і до кінця заповнює увесь поведінковий акт. Ймовірно, вона складається з різновпорядкованих процесів, які забезпечують здійснення функції саморегуляції окремих фаз цілісного процесу поведінки, у першу чергу, до та після виконання дії. Наприклад, спочатку працює процес зваження усіх можливих результатів дії, оцінка можливих наслідків. Х. Хекхаузен називає це проблемою аналітичної реконструкції мотивації особистості через гіпотетичні проміжні процеси саморегуляції, які характеризують окремі фази дії.

8. Особливості мотивування діяльності. Будь-яка діяльність особистості завжди є мотивованою, тобто, спрямованою на досягнення цілі конкретного мотиву, однак її не можна плутати з мотивацією. Діяльність містить у собі окремі функціональні компоненти - сприйняття, мислення, відтворення знань, мови, темпо-ритму, які, у свою чергу, володіють власним накопиченим в процесі життя запасом компетентностей (знань, умінь, навичок), які не є предметом психології мотивації. Саме від мотивації залежить, як і в якому напрямку можуть бути використані функціональні здібності особистості. Крім того, саме система мотивації може пояснити вибір між різними можливостями дії, різними варіантами сприйняття та змістами мислення, нею може бути інтерпретована наполегливість та інтенсивність щодо здійснення конкретної обраної дії та досягнення бажаних результатів. Х. Хекхаузен підкреслює, що у даному випадку це є проблемою різноманітних впливів мотивації на спостережувану поведінку та її результати [20].

G. Hofstede цінності розглядав мотиви як ядро людської культури та виділив п'ять основних вимірів:

 1) дистанційованість від влади;

2) індивідуалізм - колектівізм;

3) мужність - жіночність;

4) уникнення невизначеності;

5) довгострокова - короткострокова орієнтація.

У межах нашого підходу до вивчення соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок у бізнесі підхід G. Hofstede багато у чому пояснює основні джерела успішності у бізнесовій діяльності та провідні алгоритми функціонування у цій системі. G. Hofstede розглядав мотиваційну сферу особистості як генералізовану тенденцію віддавати перевагу певному стану справ, аніж іншому. За G. Hofstede формування системи мотивів особистості – це довготривалий та важкозмінюваний, який може функціонувати підсвідомо; мотиви у структурі особистості щільно взаємопов'язані, відрізняються за інтенсивністю і є ієрархізованими. G. Hofstede вважав, що мотивація вчинків та поведінки взагалі може бути спрямована на конкретних людей, на об’єкти та явища соціального життя та на внутрішньоособистісні та духовні цінності [25].

Систематизований підхід до проблеми мотивації у соціальному контексті висвітлено у підході Г. Мерфі, який підкреслював, що мотивація суттєво залежить від низки соціальних чинників: приналежність до групи та вірність їй, прагнення підтримки власного престижу, навчання та ін.

 Термін «мотивування» також є соціально-психологічною категорією та пояснює соціально-оптимальні для суб’єкта та його референтної групи дії, постає як одна з форм усвідомлення мотивів (тому мотивування може мати виправдувальний або маскувальний характер).

Особливої уваги в контексті тематики нашого дисертаційного дослідження заслуговує розуміння щільного зв’язку мотивації та системи цінностей особистості. Так, у цьому напрямку доцільно навести погляди M. Rokeach, який виділяв головний мотиваційний процес, який лежить в основі складного та поетапного процесу зміни цінностей або їхньої сталеності. Таким мотиваційним процесом він вважав суб’єктивне відчуття незадоволеності або задоволеності собою. Основополагаючий процес зміни цінностей особистості відбувається, як підкреслював M. Rokeach, коли невідповідність головних цінностей викликає у суб’єкта відчуття незадоволеності, дисгармонії, внутрішньоособистісної фрустрації, що в подальшому суттєво впливає на формування компетентності особистості. особливо важливою ця теза постає, коли йдеться про бізнесові діяльність особистості, в якій система цінностей та мотивації є щільно взаємопов’язаною. Когнітивна реорганізація соціального функціонування особистості відбувається за рахунок зменшення або повного усунення почуття фрустрації або дискомфорту задля збереження адекватної самооцінки та почуття гідності. І, навпаки, стабільність мотиваційно-ціннісної системи особистості стає і причиною і результатом відчуття задоволеності собою і підтвердження когнітивної узгодженості основних особистісних підструктур. Тобто, за M. Rokeach, мотиваційно-ціннісна система особистості як відображення ранжування найбільш ціннісних об'єктів, сприяє розвитку та підтримці природного прагнення суб’єкта до когнітивного балансу [26].

Значимим для теорії науки та для психологічної практики питанням, яке піднімав M. Rokeach у своїх роботах та намагався відповісти на нього - це питання про зміну та корекцію мотиваційно-ціннісної системи, у якій провідну роль та особливе значення він надавав традиційним цінностям, які вчений вважав найбільш стабільними у структурі особистості: вони формуються в процесі соціалізації на ранніх етапах онтогенезу і майже не змінюються у зрілому віці. Тобто, важливою науковою проблемою в контексті ідей M. Rokeach є питання щодо того, як незважаючи на відносну стабільність, цінності і відповідні їм установки і соціальна поведінка змінюються. За M. Rokeach для цього необхідно розвинена самосвідомість особистості, чітке усвідомлення об'єктивних протирічь в системі її суб’єктивних цінностей та мотивів діяльності [26].

Складність проблеми мотиваційної сфери особистості пов’язана із необхідністю розпізнавання природи мотивації, основних механізмів її формування та системоутворюючих структурних компонентів. Суперечливість вивчення мотиваційної сфери пояснюється дотичними багатовимірними, маловпорядкованими та суб’єктивно спрямованими дослідженнями цієї проблематики, проте, наукове обгрунтування особливостей мотивації жінок у бізнесі потребує грунтовного аналізу та систематизації знань.

Зупинимося коротко на деяких з них.

Х. Хекхаузен пропонуючи наступні види мотивів, основним критерієм вважав їхню *стійкість-нестійкість*:

1) узагальнені стійкі як абстрактні цілі, які виражаються у індивідуально-особистісних особливостях незалежно від ситуації або діяльності;

2) конкретні стійкі як систематична активність, які можуть бути реалізовані у конкретній діяльності (науковій, викладацькій, інструментальній та ін.);

3) загальні нестійкі із узагальненим предметним змістом, без будь-якої ієрархізації;

4) конкретні нестійкі, пов’язані із конкретною метою, якій властива вузька часова перспектива [20].

Наступним критерієм класифікації мотивів постають *традиційні форми людської активності* (гра, вчення, професійна, суспільна діяльність тощо).

Мотивація професійної діяльності є найбільш поширеним відгалуженням наукового знання про особливості мотиваційно-потребової сфери особистості, оскільки традиційно поєднує в собі три основних аспекти: мотивацію трудової діяльності, мотивацію вибору професії та мотивацію вибору конкретного місця роботи.

 Потім йдуть мотиви соціальної надійності та безпеки за власне здоров’я і життя і на третьому місці знаходяться мотиви, що розкривають потреби у визнанні. Особливістю потребово-мотиваційної сфери працівників податкової міліції також є незначна різниця між групами з різним рівнем професійної компетентності.

Пошук нових сенсів професійної діяльності та домінування внутрішньої мотивації суттєво розширюють горизонти професійного самовдосконалення та самоствердження себе як професіонала будь-якого віку та стажу роботи.

Більш того, кар’єрні орієнтації можуть виступати як важлива частина професійної Я-концепції, відбивати основні пріоритетні напрямки професійного зростання.

Навіть така особистісна складова як клімат, корпоративна атмосфера, мотивацій працівників на досягнення загальних цілей, підтримка молодих співробітників тощо багато в чому залежать від того, наскільки вмотивований керівник підприємства.

Система внутрішньої мотивації, орієнтована на внутрішній контроль, пошук напруження та перешкод, супроводжується такими емоційними проявами як емоційне піднесення, завзятість, але, на думку вченого, складність полягає у тому, що відсутність напруження у системі внутрішньої мотивації може провокувати сум, апатію, що суттєво впливає на зниження ефективності діяльності [4].

В подальшому ідеї суспільно-особистісної спрямованості мотивів досліджувалися: у контексті громадянського обов’язку, патріотизму та їх прояву у особливих та екстремальних умовах життя, коли ситуація потребує від особистості мужності, волі та жертовності; як складовий компонент у структурі моральної свідомості, пов’язаний з усвідомленням власного місця у суспільстві, виробленням соціальної позиції, оволодінням певною соціальною роллю, почуттям відповідальності перед суспільством за свої дії та вчинки; особливості структуризації соціальних мотивів, виділення зовнішньої (широкої соціальної та вузькоособистої), внутрішньої (позитивної та негативної) та далекої (дистантної, відстроченої).

1) залежно від різних потреб: біологічні та соціальні; мотиви самоповаги та самоактуалізації; мотиви прагнення до результату та безпосередньо до діяльності; мотиви прагнення до успіху та уникнення невдачі;

2) за стимулами, що викликають потреби: зовнішні та внутрішні;

3) за соціальними установками та спрямованістю: особистісні та суспільні; егоїстичні та суспільно значимі (ідейні та моральні, що відображають світогляд та переконання особистості);

4) за провідним мотиватором: однозначні та багатозначні;

5) за видами активності: мотиви спілкування, вчення, діяльності (професійної, спортивної, суспільної та ін.);

6) з урахуванням темпоральних характеристик: короткочасні та стійкі мотиваційні установки; ситуативні та постійно діючі;

7) на підставі структури: первинні (із абстрактною ціллю); вторинні - повні (із наявністю усіх компонентів: потребового, цільового та внутрішнього фільтра) та скорочені (відсутній внутрішній фільтр).

Отже, класифікація мотивів, є на наш погляд, вдалою, оскільки вона охоплює майже усі можливі варіанти розподілу мотивів, хоча, вважаємо, що мета конкретного теоретико-емпіричного дослідження може диктувати нові підстави для класифікації.

Для максимально ефективного узагальнення проблеми мотиву та мотивації розглянемо її представленість у особистісно-діяльнісному вимірі в зарубіжній психології.

Історичне становлення теорії мотивів та мотивації у зарубіжній психології щільно пов’язане з ім’ям В. Джеймса, який визначав мотиви як об’єкти думки, та з мотиваційними концепціями Дж. Аткінсона та Дж. Роттера, у який провідна роль у детермінації поведінки відводиться свідомості. Мотиваційна модель вибору ризику Дж. Аткінсонауточнила зміст компоненту очікування як суб’єктивної вірогідності досягнення цілі та зв’язала його із привабливістю успіху, що дозволило додати важливі диспозиційні змінні – мотив досягнення успіху та мотив уникнення неуспіху [23].

Саме завдяки цим теоретичним передумовам у науковий перебіг при вивченні теорії мотивів та мотивації увійшли такі важливі поняття, як соціальні потреби, життєві цілі, цінності, рівень домагань тощо.

У межах персонологічного напряму В. Штерн виділяв дві групи диспозицій: рушийні (диспозиції напряму), які володіють мотиваційним характером, та інструментальні (диспозиції забезпечення), а Л. Фестингер зв’язав спонукання до дії із впливом когніцій: система знань про світ та про себе прагне до гармонізації, якщо вона дисгармонійна, розбалансована, у суб’єкта виникає сильний мотив зняти або зменшити його.

Умовно у зарубіжній психології можна виділити наступні підходи до розуміння природи та походження мотивів, а саме, як до: потреби, спонукання, особистісної диспозиції та стану.

Підхід до *мотиву як до потреби* (Д. Кемпбелл, К. Левін, E. Deci, R. Ryan, К. Montgomery, Н. Harlow, D. Hebb та ін.) дозволив встановити, що напруження особистісної сфери, пов’язане із виникненням потреби, не впливає суттєво на зміну її активності, а лише викликає зниження реактивності. Зокрема, D. Hebb висунув гипотезу про потребу будь-якого організму в оптимальному рівні активації нервової системи, який виникає у межах різних видів діяльності: дослідницької, ігрової, пізнавальної та, навіть, маніпулятивної [цит. за 6]. Ще одна гіпотеза щодо співвідношення зовнішніх та внутрішніх подразників активності, висунута Н. Harlow та К.Montgomery про «драйв», викликаний зовнішніми чинникам, під яким вчені розуміють потребове напруження, яке не пов’язаний із зовнішніми станами організму, а викликається лише зовнішніми причинами [цит. за 7]. На наш погляд, ця гіпотеза є спірною, оскільки категорія драйву не є суто психологічною та не виконує усі необхідні функції спонукання.

К. Левін, пояснюючи вплив на поведінку актуального поля психологічних сил, порівнював їх із векторами, які впливають на особистість та визначають її активність. У його моделі мотивація виражена у вигляді скупчення центральних або періферійних прошарків як напруженої системи, що прагне до розрядки через виконавчі функції, представлені потребою або квазіпотребою. Для соціально-психологічного розуміння мотивації важливою є категорія «сукупної ситуації», введена К. Левіна у межах його теорії поля: у неї входять не тільки особистість, але й її оточення, а поведінка розглядається як вектор взаємодії цих сил.

Окреме місце у розумінні мотиву як потреби займає компетентнісний підхід (М. Чіксентміхайї, R. DeCharms, Е. Deci, J.B. Murrey, R. White). Так, R. DeCharms наголошував на особливій ролі первинної мотивації, яка не тільки дозволяє людині відчувати себе джерелом усіх змін, але й зміцнює почуття її компетентності [23]. У цьому контексті R. DeCharms виділив два типи особистостей: “самобутні”, які є активними, цілеспрямованими, самодетермінованими та такими, що можуть впливати на навколишнє середовище, і “пішаки”, які не відчувають себе суб’єктами активності, а постійно знаходяться під впливом інших людей та подій, схильні до переживання безпорадності та безпомічності. Типи особистості, виділені R. DeCharms суголосні із екстернальним та інтернальним типами за Дж. Роттером, але є менш вдалою спробою диференціації за локусом контролю, оскільки Дж Роттер чітко виокремлює локалізації відповідальності у всіх життєвих ситуаціях та методично забезпечує емпіричне вивчення цього феномену. Але, не дивлячись на це, теорія R. DeCharms суттєво поглиблює поняття внутрішньої мотивації та роль локусу контролю як її центрального елемента, переконливо довів, що на формування мотивації, особливо при виконанні керівних функцій, суттєвий вплив створюють такі протилежні риси як владність або страх відповідальності [24]. E. Deci та R. Ryan розвинувши екстра- та інтернальний напрямок у вивченні природи мотивації, ввели поняття інтринсивної та екстринсивної мотивації, а для визначення основних соціально-психологічних чинників інтринсивної мотивації, вчені розробили концепцію когнітивної оцінки та виділили базові психологічні потреби, які виявляються у інтринсивно мотивованій діяльності: потреба у відчутті власної компетентності, усвідомлення себе джерелом змін у навколишньому світі та підтримка значимих міжособистісних стосунків [36].

За М. Csikszentmihalyi, головною характеристикою інтринсивної мотивації є «потік», тобто, повна зануреність у діяльність, самовіддача [32]. Основними характеристиками потоку як суб’єктивного переживання процесуальної мотивації вчений вважає:

* фізичну та розумову зануреність у діяльність, повне розчинення у справі;
* глибоку зосередженість уваги, думок та почуттів на справі, у зв’язку з чим змінюється суб’єктивне відчуття часу;
* усвідомлення мети діяльності та успішності виконання завдання;
* відсутність тривоги з приводу можливої невдачі чи помилки;

Отже, для вивчення особливостей мотивації у бізнесі ця теза набуває особливого значення, оскільки саме ці риси лежать в основі формування стилю керівництва, сміливості у прийнятті будь-яких рішень.

Е. Deci, також дотримуючись компетентнісного підходу, окремо виділяв потребу у компетентності як так звану процесуальну потребу на психічному рівні, наголошував, що вона мотивує ігрову, дослідницьку та пізнавальну діяльність [25].

У теорії мотивації J.B. Murrey суттєво зблизив категорію потреби із її психоаналітичним розумінням та виділив спонукальні умови ситуації, які відповідають певним потребам, так званий «тиск»:він актуалізує відповідну потребу, а потреба, у свою чергу, шукає відповідний їй тиск [20].

Підхід до *мотиву як до спонукання* (Ж. Нюттен, G. Allport). За G. Allport об’єктами, що спонукають діяльність людини, можуть бути не тільки реальні, але й уявні, такі, що існують у ідеальному вимірі: поряд із реальними характеристиками особистості G. Allport виділяв гіпотетичні конструкти, які проявляються у поведінці та впливають на неї [22]. Важливою складовою розуміння мотиву як спонукання постає сформульований G. Allport принцип функціональної автономії мотиву, який можна розглядати як провідну методологему у розуміння особливостей мотивації у бізнесі, коли рух уперед, можливі ризики постають невід’ємною частиною життєдіяльності. За концепцією G. Allport спонукання особистості зрілого професіонала не визначаються минулими мотивами, минуле залишається у минулому. Основні актуальні мотиви поведінки особистості не залежить від первинних спонук до поведінки. На думку G. Allport залежність особистості від минулого не є функціональною, вона скоріше історична.

Такі підходи до мотиву як до спонукання дозволяють виділити безліч детермінант поведінки, які можуть бути зовнішніми, об'єктивними та внутрішніми, суб’єктивними. Однак, Ж. Нюттен, услід за G. Allport підкреслює, що серед цих детермінант не всі можуть бути мотиваційними, тобто, не всі можуть виконувати спонукальну функцію та пропонує розрізняти спосіб, який визначається досвідом та навчанням, та причини поведінки, які й складають мотиваційну сферу [23]. Крім того, за Ж. Нюттеном важливо, що мотивація формує загальну спрямованість особистості на ціль.

Підхід до мотиву *як до особистісної диспозиції* (К. Левін, J. Atkinson, М. Madsen, Н. Murrey). У контексті цього підходу основними критеріями диференціації мотиву та мотивації виокремлюють: диспозиційні та змінні фактори мотивації, функціональні та стійкі змінні, особистісні та ситуаційні детермінанті. Узагальнюючи ідеї зарубіжних вчених, можна сказати, що особистісні диспозиції обумовлюють мотиваційну сферу таким же чином, як і зовнішні стимули, але формування конкретного мотиву визначається тільки особистісними диспозиціями.

Підхід до мотиву *як до стану* (M. Apter, P. Guilford, R.B. Guilford, А. Hill) одним із чинників виникнення та підтримки активності виділяє стани особистості. Зокрема, А. Hill вважає, що мотивом може бути будь-який стан організму, який може підштовхувати його до початку або продовження поведінки [46], а J.P. Guilford та R.B. Guilford за мотиви вважають і емоції, які вони також відносять до категорії станів [20].

Підхід до мотиву як до стану частково представлено також у теорії реверсивності M. Apter, згідно якої протягом усього життя людина реверсує між двома станами, які складають між собою рівновагу: телічним та парателічним [22]. Телічний стан передбачає, що низький рівень збудження викликає спокій та задоволення, а високий рівень збудження суб’єктивно переживається як тривога та супроводжується неприємними відчуттями; парателічний стан характеризується тим, що низький рівень збудження викликає скуку, а високий – задоволення. Тобто, походження внутрішньої мотивації може бути пов’язане саме із парателічною спрямованістю її активності. За M. Apter телічно мотивованою є людина, яка у процесі виконання діяльності переважно орієнтується на досягнення конкретної мети, а парателічна мотивація сприяє зосередженню інтересу на процесі діяльності та на відчуттях, які виникають під час її здійснення [23]. Важливою тезою M. Apter щодо виникнення певного виду мотивації є наголошення особливої ролі середовища, у якому здійснюється діяльність: саме умови та пропозиції, які висуває до людини оточення, можуть бути соціальним маркером телічної або парателічної мотивації.

Вважаємо, що теорія мотивації як стану M. Apter переважно зосереджує методологчну спрямованість на розуміння безпосереднього процесу, а провідні внутрішні джерела залишаються поза зоною наукових викликів, що суттєво звужує практичні можливості застосування даної теорії, зокрема, при виявленні особливостей мотивації сучасних жінок у бізнесі.

Таким чином, погляди на сутність мотиву та мотивації в науці суттєво різняться, а за основу класифікації приймається один, конкретний критерій.

Класифікація мотивів здійснюється на основі критеріїв: стійкості-нестійкості, традиційних форм людської активності (гри, вчення, професійної, суспільної діяльності), професійної та суспільноїспрямованості, екстра- інтернальності, часової характеристики та загальної структуризації. В зарубіжній психології широко представлені підходи до мотивів як до: потреби, спонукання, особистісної диспозиції, стану.

Як показав аналіз наукових першоджерел, не дивлячись на широку критеріальність проблеми мотивів та мотивації, гендерні аспекти цього напряму в науці відсутні та потребують глибоких теоретико-емпіричних досліджень.

**1.2. Гендерні аспекти як підгрунтя дослідження особливостей мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення**

Зміна місця і ролі жінки в сучасному суспільстві пов'язане із соціальною та історичною суперечливістю її існування, в умовах, коли множинність сфер діяльності дестабілізують її колись стійку ідентичність. Відсутність єдиного соціального значення, з яким жінка могла ідентифікуватися, породжує пошук нових смислів, що виконують умови стабільності і мінливості одночасно. Емансипація жінки, яка відбувається в короткий за соціально-історичними мірками проміжок часу, до сих пір не може усунути цінності патріархату ані в суспільстві, ані в культурі.

Дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок у бізнесі потребує чіткого виокремлення проблемного поля стосовно психологічних аспектів сучасного жіноцтва та можливих ризиків або сприятливих рис, які впливають на особливості мотивації заняття бізнесом та формують принципово новий прошарок українських підприємців.

Після тривалого часу, коли психологічна наука не мала ознак статі, своєрідною моделлю зміни суспільної свідомості є потреба у психологічному обгрунтуванні особистісного, продуктивного, творчого джерела жінки як носія типових рис сучасного громадянина України. У динамічних умовах нашого суспільства найбільш востребуваними є риси, притаманні жінці – гармонійне поєднання пластичності та принциповості, прагнення до самоідентичності та роботи над собою. Сучасна українська жінка – це не раз і назавжди сформований суб’єкт, а «проект», який постійно розвивається та самообновлюється, що, на наш погляд, необхідно розглядати як закономірний соціально-психологічний процес, що потребує додаткового теоретичного осмислення.

У багатьох галузях знань (соціологія, політологія та ін.) величезний інтерес викликає проблемне поле особистості сучасної жінки.

Актуальність цієї проблематики диктує необхідність вивчення психологічних і соціальних особливостей жінок, а особливо, жінок, успішних у підприємницькій діяльності. На наш погляд, мотивація бізнес-діяльності як провідного стратегічного напрямку життєдіяльності не тільки обумовлює тип соціальної поведінки, ступінь активності, загальний стиль життя жінки, але й сам формується під впливом її індивідуальності.

Створюючи модель особистості сучасної жінки та особливості мотивації у бізнесовій діяльності. не можна нехтувати центральною тезою теорії E. Erikson про значення криз у життєдіяльності особистості - кожна особиста та соціальна криза є своєрідним викликом, який стимулює суб’єкта до особистісного зростання та подолання життєвих перепон. За E. Erikson криза є не катастрофою, а поворотним пунктом, онтогенетичним джерелом сили та адаптації особистості до нових або невизначених умов життя [28]. Кожна криза містить у собі як позитивний, так і негативний моменти, збагачує жінку новими позитивними якостями (наприклад, продуктивність у керівництві власним бізнесом, турботливість), що гарантує здоровий розвиток як особистості, так і її справи. Але якщо розв’язання кризової ситуації йде за негативним сценарієм, з’являються такі небажані компоненти, як інертність, апатія тощо. Отже, саме адекватність завершення кожної неминучої кризи сприяє можливості входження у наступний етап зрілою, адаптивною та самодостатньою особистістю.

Але, не дивлячись на однозначну користь психосоціального підходу E. Erikson для розуміння особливостей жіночого керівництва бізнесом, коли епіцентром соціального циклу бізнес-діяльності постає здатність індивіда до асиміляції особистісного та соціального досвіду, розвиток та підтримка власної цілісності та суб’єктності в умовах сучасного постійно змінюваного світу, теорія E. Erikson не є завершеним поясненням особливостей жіночої бізнес-діяльності. Гендерна нерівність проявляється вже при феноменології основних рівнів психологічного розвитку особистості. Для представників чоловічої статі рух уперед та вверх супроводжується успішним подоланням кризи ідентичності, здатністю до індивідуалізації та автономності у будь-якій діяльності. Зовсім інша послідовність описується E. Erikson у представників жіночої статі – процес становлення жіночої ідентичності є невизначеним та поєднуючим у собі потребу у близькості – у жінок E. Erikson виділяє існування подвійного когнітивного процесу – самопізнання та пізнання через взаємовідносини з іншими людьми, тобто одночасна внутрішня та зовнішня мотивація самопізнання. Нажаль, із теорії ця теза перейшла у соціальну площину та довгий час визначала ставлення соціуму до прагнення жінок займатися бізнесом. На думку E. Erikson, успішність жінки визначається успішністю чоловіка, під прізвищем якого вона стає відомою та його соціальним статусом. У жінки близькість повністю поєднується з ідентичністю – жінка пізнає себе так, як її пізнають оточуючі, а вагітність інтерпретується ним як повністю завершена, сформована ідентичність. З цієї логіки витікає не тільки гендерна, але й вікова нерівність, оскільки ідентичність та самосприйняття зрілої жінки не має перспективи розвитку.

На жаль, і в низці сучасних зарубіжних досліджень подібна відмова жінці у можливостях успішного, соціально схвалюваного розвитку, знайшли своє відображення у маскулінізованих концепціях. Протиріччя між жіночністю та зрілими вчинками і особистісною зрілістю взагалі представлене в дослідженнях, проведених J. Browerman, D. Browerman,S.Vogel, F. Clarkson та ін. [22]. Автори підкреслюють, що, якості, які традиційно вважаються необхідними для зрілих вчинків, успішної бізнесової діяльності, а саме, здатність до автономного мислення, індивідуації, чіткого прийняття зважених рішень та відповідальних дій, є суто маскулінними, та у жінок традиційно вважаються небажаними [28]. Гендерні стереотипи, які підкреслюють вчені, традиційно розщеплюють працю та любов, експресивні здібності приписують жінкам, а чоловіків наділяють інструментальними. C. Gilligan вважає, що подібні стереотипні уявлення, не дивлячись на їхню нібито обгрунтованість, є відображенням незбалансованої концепції зрілої особистості, спрямованою на автономне прийняття діяльності, виключаючи турботу та любов [33].

Сучасний підхід допроблемиідентичності у вітчизняній науці співпадає із нашим розумінням психологічного підгрунтя, що створює умови успішного перебування жінки: вона визначається як спосіб суб’єктивної організації подій, який має внутрішню динамічну структуру, яка інтегрує усі підструктури особистості, пов’язані з її усвідомленням та переживанням себе як представника певної соціальної групи, але без втрати індивідуальності та неповторності. На думку вчених, саме ідентичність дозволяє жінці, яка займається бізнесом, впорядкувати власні уявлення про спосіб життя та ефективні дії, саме ідентичність подальшому виступає базисом у прийнятті викликів зовнішнього світу, у розумінні властивостей об’єктів та використання їх на власну користь.

Для розуміння внутрішніх витоків успішності жінки необхідно усвідомити основні критерії зрілої ідентичності, до яких можна віднести: стійке уявлення, що особистість, її характер та діяльність можуть викликати в оточуючих повагу, схвалення; усвідомлення цінності власної особистості та для інших людей; адекватна самооцінка, упевненість в собі при високій напрузі діяльності; здатність до усвідомлення можливих труднощів; чітка визначеність життєвої позиції; висока довірливість та товариськість; орієнтація значущість інших людей.

Проблема самоактуалізації жінки як основа її професійної діяльності є достатньо розробленою в науці та спирається на важливі тенденції сучасного суспільства – зростання суб’єктної активності людини та підвищення вимогливості до прав та обов’язків. Не дивлячись на виражений інтерес до вивчення самоактуалізації, в сучасній українській психології вона є дискутивною та неоднозначною. Так, Т. Говорун та О. Кікінеджи розглядають її гендерні аспекти; А. Фурман вивчає з методологічних та акмеологічних позицій, як основний сенс життя людини, процес її становлення як особистості та фахівця, Г. Балл визначає самоактуалізацію як інтегральну, усвідомлену, цілеспрямовану діяльність, яка створює умови для повної самореалізації особистості у будь-якій сфері, в тому числі, у бізнесі: самоактуалізовані суб’єкти цілісно ставляться до світу, є синергічними, вільно виходять за межі «Я» та фактично створюють умови для формування особистістю основної стратегії власного зростання [12]. Н. Павлик, підкреслюючи вікові аспекти розвитку самоактуалізації, наголошує, що реальна усвідомлена здатність особистості регулювати основні події власного життя, обирати свій шлях самоактуалізації можлива на більш зрілих етапах онтогенезу, коли особистість стає активним суб’єктом життєвих змін та подій.

Наявність жіночої специфіки у нейродинамічних проявах сили та динамічності розкривають глибинні підвалини успішності жінок.

Специфіка перебування жінки також пов’язана із особливостями її когнітивної сфери. Цей напрям недостатньо представлений в наукових розробках, але є дуже перспективним, оскільки вплив на успішність у бізнесовій діяльності особливостей мислення суттєво розкриє гендерні особливості цього боку соціального життя. Навіть нечисленні дослідження у цьому напрямку доводять його значущість.

Особливого значення в дослідженні особливостей перебування жінки у бізнесі набуває специфіка її комунікативної сфери, оскільки вона створює як негативні, так і позитивні впливи на ефективність результатів. Ці гендерні особливості попадають у групу ризику особливо в тому випадку, коли жінка стає керівником та очолює серйозну команду.

Таким чином, динамічні умови сучасного бізнеса на перший план виводять риси, притаманні жінці – гармонійне поєднання пластичності та принциповості, прагнення до самоідентичності та роботи над собою, високої емпатійності та вимогливості до оточуючих та себе. У вивченні особливостей ефективної діяльності жінок в бізнесі виділяють наступні напрямки: через категорії ідентичності, яка визначається як спосіб суб’єктивної організації подій, інтегрує усі підструктури особистості, пов’язані з її усвідомленням та переживанням себе як представника певної соціальної групи, але без втрати індивідуальності та неповторності; самоактуалізації як основи бізнесової діяльності, яка спирається на зростання суб’єктної активності людини та підвищення вимогливості до прав та обов’язків; через врахування нейродинамічних показників індивідуальної поведінки (сили та динамічності нервової системи, гнучкості психіки); особливості когнітивної та комунікативної діяльності. Суттєві прогалини виявляються у вивченні своєрідності мотиваційно-ціннісної сфери жінок, які займаються бізнесом та їхньої суттєвої відмінності від чоловічої.

**1.3. Теоретико-методологічні засади дослідження особливостей мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення**

Сучасна методологія психології є системою провідних принципів та сформованих в науці способів організації і побудови концептуальної моделі особливостей мотивації сучасних жінок та дозволяє нам здобути чітке уявлення про основні структурні елементи та своєрідність цього явища. Саме коректно підібрана методологічна база дозволяє здійснити постановку та розв’язання дослідницької проблеми щодо особливостей мотивації жінок у бізнесі, інтерпретувати ці особливості, виходячи не тільки з гендерних особливостей, але й врахувати соціальну ситуацію, в якій формується особистість сучасної жінки.

Оскільки наріжним каменем сучасного психологічного дослідження є інтенсивний пошук резервів щодо підвищеннч результативності та практичного значення наукового дослідження, саме методологічне підгрунтя дозволяє чітко окреслити проблемне поле, в якому буде організовуватися дослідження психологічних особливостей мотивації сучасних жінок.

Основна проблема, яка постає перед жінкою у період зрілості, на думку E. Erikson – це перехід до генеративності, яка є важливим етапом у її психосоціальному розвитку та містить у собі елементи креативності та продуктивності [38]. У контексті нашого дослідження особливості мотивації жінок у бізнесі ця теза є важливою, оскільки генеративність сприяє самореалізації особистості та підвищенню її ефективності у трьох основних напрямках: прокреативному, продуктивному та у креативному. У прокреативному напрямку формуються та задовольняютьмч потреби наступних поколінь, продуктивний напрямок сприяє інтеграції кар’єрного зростання та сімейного життя, а креативний збільшує культурний потенціал особистості. За B. Peterson, E. Klohnen, у представників обох статей генеративність реалізується та проявляється через просоціальну, суспільно значущу діяльність, а для жінок є чинником, що успішно поєднує занурення у процес виховання дітей, турботи про близьких та успішну роботу [22]. Взагалі, завдяки генеративності жінка може виконувати численні соціально-психологічні ролі, в тому числі ролі матері, дружини, керівника у бізнесі (S. MacDermid, G. Heilbrun, L. Gillespie [57]).

Саме поєднання ролей та пошук часу для родини та бізнесу є основним рольовим конфліктом у житті ділової жінки. Деякі вчені основою внутрішньоособистісного конфлікту сучасних жінок, які ведуть активний спосіб життя вважають страх успіху (M. Horner, J. Fleming). Д. Макклелланд, досліджуючи мотивацію індивідуального успіху чоловіків, виділяв у його структурі мотив досягнення успіху («надія на успіх») та мотив уникнення поразки («страх поразки») [16], а M. Horner включила у цю систему ще один компонент, який є притаманний лише жінкам – сильну мотивацію уникнення успіху («страх успіху») [48]. На її думку, цей страх існує, оскільки для більшості жінок передчуття успіху, досягнення перемоги, особливо над чоловіками, створює внутрішні умови для переживання можливих негативних наслідків щодо втрати жіночності або загрози соціального відкидання [26]. Тобто, за M. Horner, в умовах змагання з чоловіками очікування жінкою успіху є негативним переживанням, основою формування внутрішнього конфлікту.

Ця теза отримала продовження в дослідженнях E. Maccoby та С.Jacklin, у яких було відмічено, що жодний статево-рольовий стереотип не є таки прочним, як стереотип жіночої залежності [56]. В дитинстві ця риса проявляється у дітей обох статей, але закріплюється переважно у поведінці дівчат і в подальшому стає стійкою рисою характеру, оскільки підтримується соціальними очікуваннями оточуючих [44].

Для самовизначення жінки зрілого віку, яка займається бізнесом, поєднання сімейного та ділового циклів є найбільш значущим. Так, за B. Reinke, A. Ellicott, R. Harris, E. Hancock, жінки важливими вважають три етапи сімейного циклу – народження дитини, період, коли дитина залишає батьківський дім та менопауза [24]. Тобто, темпоральність ключових подій у житті жінки, яка займається бізнесом, співпадає із етапами життя будь-яких представників жіночої статі

Крім того, на особливості самовідчуття та мотивації жінки, що займається бізнесом, впливає криза особистісної ідентичності, на яку суттєво впливають соціально-політичні та ідеологічні зміни, які постають для жінки значним стресором, провокують стан генералізованої тривоги ([28]).

В сучасному соціальному просторі у жінок проявляється становлення важливої для будь-якої зрілої особистості риси – орієнтація на самовизнання, тобто, самоприйняття, під яким в науці традиційно розуміють позитивну оцінку власних здібностей, самостійність у прийнятті рішень, можливість контролювати своє життя, віра у свої сили.

Але необхідно пам’ятати, що основним джерелом позитивного самоставлення має стати прийняття себе, оскільки переважна більшість прагне підтвердити це через профессиональную сферу. Тобто, служіння людям із почуття обов’язку не поєднується із самореалізацією та самоактуалізацією.

2. Системно-структурний підхід. В межах системно-структурного підходу До таких особливостей вченим було віднесено:

 1) поліфункціональність і поліструктурність психіки, "перетин" функцій і структур, складність визначення структур, які реалізовують конкретну функцію;

 2) велику рухливість, мінливість спрямованості свідомості;

 3) щільний взаємозв’язок, а інколи і розмитість меж психічних явищ;

 4) неможливість безпосередньо спостерігати деякі внутрішні процеси та механізми ;

 5) високі адаптивні властивості людської психіки.

 Для дослідження особливостей мотивації жінок через основні вимоги системного підходу особливого методологічного значення набуває виділення В. Ганзеним трьох важливих, рівновеликих за складністю різновидів системного підходу, а саме: комплексного, структурного та цілісного [50]. Вчений підкреслює, що комплексний підхід є найбільш ефективним у випадках, коли виражена сукупність компонентів об’єкта або методів його дослідження, але відсутній інтерес до відносин між цими компонентами, а також між компонентами та цілим [50]. Структурний підхід у розумінні В. Ганзена, сприяє розв’язанню проблем декомпозиційного вільного складу підсистем або структур об’єкта, але має суттєвий недолік або обмеження у застосуванні – він не сприяє співставленню підсистеми та частин з системою або цілим об’єктом та не розглядає цілісну систему у динаміці. Найбільш прийнятливим для організації та проведення наукового дослідження є цілісний підхід, оскільки він вивчає не тільки відносин між декомпозиційно однозначними частинами об’єкту, але й між частинами і цілим та розглядає ці відносини і у статиці, і в динаміці.

 Сучасна українська дослідниця системного підходу В. Юрченко основний науковий акцент ставить на заломленні будь-якого психічного феномену через своєрідність та неповторність його структури та системи, оскільки, на думку вченої, структура будь-якого досліджуваного об’єкта визначається множинністю складових елементів, їх зв’язками та відношеннями [28]. Як головні ознаки системи виділяють такі її характеристики:

 1) цілісність;

 2) ієрархічність (включаючи кожний елемент та саму систему як підсистему більш широкої);

 3) множинність описів (для одержання адекватного знання про систему необхідна побудова деякого класу її описів, здатних охопити певні аспекти цілісності та ієрархічності системи).

 Головною ідеєю системного підходу є уявлення про особистість як максимально узагальнену, багатовимірну та багаторівневу психічну систему життєдіяльності, яка містить властивості, які створюють цю багатовимірність, а кожна властивість, у свою чергу, пов’язана з ієрархізованою підсистемою ситуацій, видів життєдіяльності, які відносяться до неї [18]. Структурованість особистості як її основна характеристика залежить від сформованості узагальнень за тими чи іншими параметрами моральності, мотивації, саморегуляції, вольових зусиль тощо. В результаті в залежності від рівню узагальненості в людині можуть поєднуватися різні, інколи дискордантні риси, вона може бути працелюбною, відповідальною, зрілою в одних ситуаціях та демонструвати протилежні якості в інших. Причини цього полягають не в домінуванні зовнішніх та внутрішніх чинників, а в діалектиці розвитку особистісних властивостей.

Синергетичний підхід сприяє вивченню особистості як відкритої системи, головними принципами існування якої є самоорганізація та саморегуляція, здійснювані на основі постійної, відкритої та активної взаємодії особистості з соціальним середовищем. Крім того, завдяки синергетиці у розумінні особистості, на перший план виходять гнучкість, інформаційна відкритість до усього нового та безперервна взаємодія зі світом за рахунок особистісної та соціальної активності [19]. На наш погляд, саме синергетичний підхід найбільш наближений до розуміння мотиваційної специфіки жінок, які займаються бізнесом.

В контексті синергетичного підходу особистість розглядається як складна динамічна система з порівневою організацією, тобто розвиток особистості представляється як перехід від одного сталеного стану до іншого з новою організацією елементів і саморегуляцією. Формування кожного рівня може супроводжуватися станами дисбалансу, що може призводити до становлення нових структур.

Низка вчених головним системоутворювальним чинником у синергетичному підході вважають аттрактори, під якими розуміють реальні структури у просторі і часі, на які виходять процеси самоорганізації у відкритих нелінійних середовищах. Аттрактори в синергетиці можуть виступати в ролі провідних цілей розвитку особистості. У цьому контексті традиційним системоутворювальним аттрактором, що сприяє розвитку особистості, може виступати самореалізація, яка виступає і як процес, і як результат діяльності саморозвитку.

На наш погляд, доцільно застосовувати елементи синергетичного підходу в розробці та впровадженні тренінгових технологій та індивідуальних психотерапевтичних заходів з розвитку мотиваційної системи особистості у бізнесі з урахуванням внутрішньої динаміки розвитку особистості.

Синергетична теорія також дозволяє зрозуміти, що система мотивів бізнесової діяльності сучасної жінки визначаються системою її відносин з самою собою та навколишнім світом, порушення яких обумовлюються внутрішньоособистісним конфліктом базових екзистенційних сфер [19].

Крім того, глибшому розумінню доцільності використання синергетичного підходу в дослідженні особливостей мотивації жінок у бізнесі сприяє розуміння семантичного наповнення основних понять, використовуваних у синергетиці, а саме: самоорганізація, відкритість, нелінійність, біфуркація, флуктуація та аттрактор. Під самоорганізацією у синергетично спрямованому дослідженні розуміється сукупність процесів, які сприяють підтриманню оптимального функціонування особистості як цілісного процесу, самовідновленню її ресурсної сфери та готовністю до самозмінення.

В контексті нашого дослідження психологічне розуміння ролі самоорганізації особистості під час здійснення бізнесової діяльності сприяє поглибленню уявлень про успішність кінцевого результату, системність в роботі як стиль діяльності та основні пріоритети при організації та здійснення основних функціональних обов’язків; відкритість розглядається як стійка властивість особистості як цілісної системи, яка обумовлюється розвиненими комунікаційними навичками та щільними зв’язками з зовнішнім середовищем. У нашому емпіричному дослідженні категорія відкритості є однією з провідних, оскільки є гарантом пластичності психіки та гарантує гнучкість та інноваційність у бізнесі. відкритість до нового досвіду; нелінійність системи як наявність у ній безлічі варіантів, в тому числі і альтернативних, можливих шляхів розвитку і способів реакцій системи на впливи ззовні напряму сприяє вивченню складної системи мотивації жінок, оскільки одночасно з відкритістю сприяє нестандартному розв’язанню складних ситуацій та пошуку нових шляхів та контактів із бізнес-партнерами; біфуркація (з латинської мови «роздвоєння») сприяє розгалуженню шляхів розвитку відкритої нелінійної системи, а флуктуація (з латинської мови «коливання») пояснює елементи несподіваності та непередбачуваності у бізнесі, випадкові зміна величин, відхилення від норм та стандартів, що характеризують особистість як складнопідпорядковану систему, готову до нових та несподіваних викликів суспільства. Про аттрактор, максимально наближений за змістом до поняття «ціль» ми писали вище та характеризували його як стійкий завершуючий стан системи, який гарантує поліваріантність шляхів її розвитку.

4. Основні положення інтегративного підходу та провідні принципи психології.

Оскільки досліджувана нами категорія мотиваційної сфери жінок у бізнесі, є інтегративною, багатовимірною та мультидисциплінарною, а її повний розгляд заломлюється через екзистенційні, особистісні, гендерні, соціокультурні аспекти, необхідність у доборі найбільш адекватного підходу, який би поєднував у собі розуміння специфіки зовнішніх впливів та внутрішніх контекстів, є востребуваним та нагальним. Такий всебічний розгляд проблеми забезпечує, у першу чергу, інтегративний підхід як провідна методологія наукового, творчого пізнання особистості. Доцільність використання нами основних положень інтегративного підходу полягає у особливому підходу до особистості – як складної багатокомпонентної системи, адаптивної, схильної до встановлення взаємодії з середовищем, саморозвитку та генерування нових компетентностей відповідно новим умовам існування або ситуаціям. Відповідно, провідною стратегією інтегративного підходу є пізнання людини через поєднання різних підходів, психотехник та діагностичних комплексів. Дослідження, організоване та проведене у контексті інтегративного підходу сприяє виділенню множинності досліджуваних структурних компонентів феномену.

**Засновник інтегративного підходу, К. Уїлбер, наполягав, що різні підходи та психолого-філософські, психотерапевтичні школи не конкурують між собою та не виключають одна одну, а взаємодоповнюються та взаємозбагачуються [18]. Але, суттєвим недоліком інтегративного підходу К. Уїлбера є абсолютизація теоретичних засад та недостатня емпірична база, що потребувала вдосконалення та осучаснення інтеграції наукових шкіл та напрямів [15].**

Інтеграція наукових напрямів такого рівня є головним критерієм побудови логіки емпіричного дослідження позитивної зрілої особистості, здатної до переосмислення себе як суб”єкта соціальної активності та до особистісного розвитку через позитивне переструктурування усієї системи цінностей та мотивів, причому низка здатність до подібної інтеграції приводить до виражених особистісних деструкцій.

Окрім головних положень інтегративного підходу вважаємо, що дослідженню мотивації жінок, які займаються бізнесом, сприяють наступні принципи психологічної науки.

Принцип детермінізма для формування методології нашого дослідження є одним із провідних, оскільки його застосування створює умови для врахування особливостей залежності психічних явищ від зовнішніх чинників. Питання про детермінацію людської активності та внутрішні причини її успішності в діяльності набуває особливого значення та актуальності саме сьогодні, в ситуації, коли відбувається переосмислення ролі жінки в соціумі, усвідомлення важливості прийняття зважених і усвідомлених рішень, від прийняття яких залежить не тільки індивідуальне буття людини, але й спільна справа, колективна безпека, результативність діяльності.

Розглядаючи соціально-психологічні особливості мотиваційної сфери жінок у бізнесі, ми спираємося на розуміння основних детермінант поведінки, які передбачають, що:

1) рушійні сили виноситься за межі особистості,

2) джерело життєвих сил та активності знаходиться в самій людині,

3) особливості цих підходів мають бути поєднані та враховані в процесі наукового дослідження.

Саме остання теза дозволяє глибоко розглянути внутрішню структуру та психологічні особливості мотивації жінок у бізнесі.

Особливого значення в дослідженні людини як складної цілісності та основних детермінант її активності відводиться її здатності до антиципації, яка присутня у важливих процесах цілепокладання, вибору стратегії, прийняття конкретного рішення, контролю за виконанням цього рішення, які формують та програмують поведінку та діяльність людини, сприяють передбаченню можливих наслідків власних дій та прогнозам на майбутнє, що набуває особливого значення у діяльності.

Отже, в дослідженні особливостей мотиваційної сфери жінок принцип детермінації поведінки постає провідним системним чинником, який дозволяє простежити різноманіття функціональних проявів мотивації в поведінці, діяльності жінки як в конкретній ситуації, так і на актуальному відрізку її життєвого шляху. Важливо розуміти, що детермінація є необхідною умовою реалізації принципу розвитку і принципу активності особистості та полягає в у впливі зовнішнього через внутрішнє, що зумовлює індивідуальність прояву мотивації як реакції на заломлення зовнішніх впливів через індивідуальні та гендерні особливості. У цьому і полягає особлива роль принципу детермінації для дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок.

Принцип цілісності, необхідний для забезпечення досягнення основних цілей у побудові перспектив подолання кризових станів особистості, її позитивних трансформацій з опорою на внутрішні ресурси. Крім того, за допомогою даного принципу суттєво полегшується дослідження глибинних зв’язків між основними особистісними конструктами, що утворюють мотиваційно-ціннісну сферу особистості та сприяють формуванню адекватної системи її трансформації.

Генетико-моделюючий принцип,за С. Максименком, є найбільш адекватним інструментом щодо вивчення проблем психічного розвитку особистості, який сприяє виявленню основних механізмів виникнення та розвитку провідних властивостей і функцій особистості, завдяки яким можна досліджувати особливості функціонування особистості у складних або екстремальних ситуаціях, коли суб'єкт, застосовуючи спеціальні засоби та прийоми, привласнює з соціального оточення загальнолюдські здібності та перетворює їх у власні здібності [18].

Досліджуючи соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок у бізнесі, основну дослідницьку увагу ми зосередили на механізмі інтеріоризації, який був виділений С. Максименком: вчений підкреслював, що привласнені здібності, навички, особистісні стереотипи та ін. в подальшому діють вже як інтрапсихічні структури та утворюють "навколо себе" особливі міжфункціональні психологічні системи, завдяки чому чітко визначаються подальші процеси занурення індивіда в ситуацію, опосередковуючи їх зсередини (С. Максименко назвав це явище подвійним опосередкуванням) [18].

Використання принципу позитивності є доцільним також тому, що жінка у бізнесі, налаштована на позитивні зміни у роботі та житті, підтримує в собі життєвою енергією, активно самоактуалізується та може проявляти себе в житті, в родині, в соціумі.

4. Класичні уявлення про самоактуалізацію особистості (А. Маслоу, К. Роджерс). А. Маслоу розглядав самоактуалізацію особистості у трьох основних структурних компонентах, які містять:

1) особливості особистості, що самоактуалізується;

2) особливості переживання особистістю трансцендентних цінностей;

3) особливості самоактуалізації як процесу розвитку особистості [11].

А. Маслоу зазначав, що готовність до щирої та продуктивної взаємодії з оточуючими та спрямованість на загальнолюдські цінності у особистостей, що самоактуалізуються, поєднуються із вираженою індивідуальністю.

Порівняно із теорією самоактуалізації А. Маслоу, К. Роджерс не вважав феномен самоактуалізації наріжним каменем своєї теорії, а у першу чергу розглядав питання мотивації у контексті загальної теорії особистості [17]. На думку К. Роджерса прагнення особистості до повної самореалізації є природним для кожного, а тенденція до самоактуалізації фокусує на собі всі інші прагнення. [Розуміння внутрішньої сутності самоактуалізації](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) за К. Роджерсом співпадає із нашим методологічним підходом до вивчення особливостей мотивації сучасної жінки, яка займається бізнесом: це безперервний процес реалізації протягом усього життя особистісного потенціалу з метою власного повноцінно функціонування та розвинення суб’єктності, причому, самоактуалізація особистості не є кінцевим станом: жодна людина не стає самоактуалізованою настільки, щоб ігнорувати всі мотиви, завжди залишаються [потенції](http://ua-referat.com/%D0%A2%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8) для саморозвитку та вдосконалення.

Для контексту нашого теоретико-емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок особливий інтерес представляють два протилежних типа особистостей, представлені в теорії К. Роджерса: повноцінно функціонуюча та непристосована особистість [17].

Повноцінно функціонуюча особистість відкрита до переживань, рефлексивна, веде екзистенційний спосіб життя, гнучка, адаптована, з індуктивним мисленням, розвиненою інтуїцією, упевнена у собі, володіє емпіричною свободою, суб'єктивним відчуттям свободи волі та здатністю до створення нових і ефективних ідей і речей [17].

Непристосована особистість схильна до психологічного захисту у поведінці, не розвиває свої потенціали. Непристосована особистість живе за чітко створеними планами, ригідна, відчуває себе пересічною і конформною, [26].

Отже, сучасна жінка, що займається бізнесом, мотивована до цієї діяльності, має бути повноцінно функціонуючою особистістю за К. Роджерсом.

Однак, підкреслює вчений, виконуючи роль внутрішніх оцінок діяльності, емоції одночасно можуть виконувати функції самодостатніх цінностей.

Наслідком такого розвитку стає загальна емоційна спрямованість особистості, психологічний зміст якої орієнтований на ієрархію настанов на певні емоції та почуття (в контексті вивчення психологічних особливостей мотивації жінок – глористичні (почуття гордості), праксичні (захопленість роботою) та ін.).

Результатом суб’єктивізації можуть бути нові знання, новий сенс старого знання про себе як породження екзистенціального досвіду особистості, заснованого на усвідомленні обмеженості раціональних схем знань про світ. Ось чому саме жінки з розвиненою інтуїцією можуть бути успішними не тільки у сімейному житті, але й у бізнесовій діяльності: саме жінці доступні глибинні смисли Я, саморозуміння, яке дає їй можливість виходу на метарівень аналізу себе, звернення як до глибин, так і вершин свого Я [3]. В результаті сучасна жінка, що займається бізнесом, стає здатною вийти за свої межі, бути у ширшому контексті уявлення і оцювання себе. Така жіноча «чуйка» у бізнесі характеризується: малою усвідомленістю, суб'єктивним відчуттям глибини, та потенційних можливостей розвитку власного Я та справи, якою вона займається.

У своїй диспозиційній теорії G. Allport виділяє сім основних аспектів самості, в результаті поєднання яких формується "Я":

1) тілесна самість, яка утворюється завдяки відчуттю свого тіла та залишається основою самоусвідомлення особистості протягом усього життя;

2) усвідомлення себе, почуття цілісності і безперервності "Я", які утворюються завдяки відчуттю самоідентичності;

3) гордість з приводу самостійного виконання дій, які утворюються завдяки почуттю самоповаги як найважливішого джерела підвищення самооцінки протягом усього онтогенезу;

4) розширення меж самості, що виникає в міру усвідомлення того, що їм належить не тільки їх физичне тіло, але і значущі елементи зовнішньої. світу, включаючи людей;

5) образ себе, коли вже на ранніх етапах онтогенеза розвивається орієнтація на очікування референтного ближнього кола, уявлення про те, що таке "Я хороший" і "Я поганий";

6) раціональне управління собою, своїми емоціями, прагненнями, бажаннями та поведінкою;

7) проприативне прагнення, постановка перспективних життєвих цілей, відчуття сенсу життя [21].

У теорії Е. Фромма важливою одиницею характеристики особистості та її індивідуального стилю постає особливість характеру, яка виражає домінуючу соціальну спрямованість: плідну та неплідну [18]. Людина з плідною соціальною спрямованістю характеру бачить основне джерело активності в самій собі, інтерналізує втілення своїх сил і можливостей; люди з неплідними соціальними спрямованостями характеру екстерналізують джерела своєї активності та обирають непродуктивні способи досягнення усіх благ.

Теорія особистості В. Франкла містить в собі вчення про прагнення до сенсу, у тому числі, сенсу життя і свободу волі [17]. Людина, за ідеєю В. Франкла, не може існувати без основного сенсу свого життя, прагне знайти його і відчуває екзистенціальну фрустрацію або вакуум, якщо усі її спроби не реалізуються у конкретний результат. Таке прагнення людини до пошуку сенсу є вродженою мотиваційною тенденцією та основною рушійною силою усієї поведінки та розвитку особистості.

Цікаво, що на думку В. Франкла, сенс не є суб'єктивним набуттям, людина шукає та знаходить його у світі, в навколишній дійсності, що створює умови до сенсоутворювальної активності особистості. Виходячи з цього, В. Франкл пропонує реальні шляхи, за допомогою яких людина може зробити своє життя осмисленим та усвідомленим [17].

**РОЗДІЛ 2**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА Методи ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення**

**2.1. Організація та основні етапи емпіричного дослідження особливостей мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення**

Організація та проведення дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок планувалися нами з урахуванням провідних взаємозв’язаних рівнів, на які має спиратися сучасне дослідження:

- емпіричному, який базується на процесі накопичення нових фактів, їх аналізу, синтезу та узагальнення для отримання емпіричних закономірностей, придатних для практичних цілей;

- теоретичному, на якому проводиться синтез знань, формулюються загальні для науки закономірності, основні задачі конкретного дослідження, перспективи подальшого розвитку, або, у разі необхідності, коректувальні заходи [31].

Саме завдяки комплексному використанню цих рівнів загальна методологія нашого дослідження суттєво збагачується та забезпечує системний опис даних щодо особливостей мотиваційної сфери жінок.

Процедура дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок передбачала вирішення наступних емпіричних завдань:

 1. Укладання та апробація методичного комплексу, відповідного до реалізації системно-структурного підходу до вивчення соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок.

2. Дослідження існуючих взаємозв'язків між основними параметрами мотивації в досліджуваній вибірці.

3. Виявлення та семантичне наповнення основних структурних компонентів мотиваційної своєрідності жінок.

4. Виокремлення психологічних чинників, що формують цю неповторність та своєрідність мотиваційної сфери жінок.

5. Емпіричне виявлення та теоретичне обгрунтування отриманих даних.

 Виходячи з провідних принципів сучасної діагностики, нами була сформований алгоритм процесу оцінювання особливостей мотиваційної сфери жінок, під яким розуміється:

а) діагностичний аспект розвитку і перетворення професійно-психологічних вимог до мотиваційної сфери,

б) діагностичний аспект особливостей мотиваційної сфери жінок та

в) організаційно-методичний аспект особливостей мотиваційної сфери жінок.

**Об’єктивні умови**: загальна характеристика проблеми мотивів та мотивації у науці, характеристика особливостей діяльності сучасних жінок, укладання методологічної бази дослідження

**умови:** особливості мотиваційної сфери жінок (самоставлення, локус контролю, спрямованість особистості, онтогенетична рефлексія та душевна рівновага, соціальна креативність, індекс якості життя. смисложиттєві орієнтації та окремі мотиви, що впливають на діяльність

)

Укладання надійного та валідного діагностичного комплексу

**Рис. 2.1. Структура диагностики особливостей мотиваційної сфери жінок**

Чітко сформульовані об’єкт, предмет і завдання дослідження соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок дозволили нам виділити та наповнити емпіричним змістом наступні його етапи: підготовчий, власне діагностичний, інтерпретаційний.

На підготовчому етапі нами була чітко сформульована тема нашого дослідження та основна емпірична стратегія щодо вивчення особливостей мотиваційної сфери жінок, для повної та наукового обгрунтованої діагностики основних конструктів, що складають феномен мотиваційної сфери жінок здійснено укладення цілісного методичного комплексу, сформульовані критерії виділення емпіричних груп та здійснений їх безпосередній відбір.

Крім того, для правильної організації наукового дослідження відповідно до вимог сучасної діагностики як науки на підготовчому етапі нами були сформульовані та розв’язані наступні конкретні завдання:

1. Виявлення, узагальнення та аналіз основних теоретичних підходів та напрямів у зарубіжній та вітчизняній науці щодо феномену мотивації та особливостей вивчення особистості сучасної жінки.
2. Підбір репрезентативної гендерно диференційованої вибірки щодо мети та завдань нашого дослідження.
3. Укладання валідного методичного психодіагностичного комплексу, адекватного меті, об’єкту та предмету дослідження.
4. Розробка наукової стратегії здійснення діагностичної процедури.
5. Підбір методів математичної статистики, адекватних поставленим задачам та характеристиці вибірки.

На першому, підготовчому етапі дослідження особлива увага була приділена підбору репрезентативної вибірки.

Для обгрунтування адекватної репрезентативної вибірки ми спиралися на наступні критерії:

* віковий діапазон та соціальний контингент досліджуваних має відповідати предмету та завданням дослідження;
* для найвагомішого виявлення особливостей мотивації жінок у бізнесі їх соціальна ситуація має бути єдиною для усієї досліджуваної вибірки;
* емпірична вибірка має бути сензитивною щодо основних чинників, які стимулюють, або, навпаки, інгібують розвиток відповідних структурних елементів мотивації.

Розглянемо коротко результати, отримані на даному етапі.

Для отримання коректної та достовірної інформації щодо соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок та можливої гендерної своєрідності мотивації жінок нами була задіяна група порівняння – представники чоловічої статі.

Власне діагностичний етап за своєю структурою та основними завданнями передбачав безпосередні

Емпіричне дослідження проводилося в груповій та індивідуальній формах. Всім досліджуваним заздалегідь було повідомлено про проведення експерименту та його мету, у всіх досліджуваних була отримана згода на участь у діагностиці.

Власне діагностичний етапвключав наступні стадії:

1) стадію попередньої підготовки до проведення емпіричного дослідження – забезпечення належної кількості текстового матеріалу та інших діагностичних стимулів, узгодження з респондентами часу і місця проведення процедури психодіагностичного обстеження;

2) стадію первинної роботи з досліджуваними, яка передбачала попереднє встановлення психологічного контакту з жінками, уточнення інструкцій, формування у них мотивації до участі в дослідженні і подолання тривоги і негативного настрою під час проведення процедури тестування;

3) стадію безпосереднього проведення емпіричного дослідження.

На третьому, інтерпретаційному етапі здійснюваласяобробка отриманих емпіричних даних, яка починалася з процедури статистичного аналізу вибірки, підрахунку абсолютних величин, їхнього процентного розподілу, визначення середньоарифметичного, стандартного відхилення та попереднє формулювання окремих та загальних висновків. Для статистичного аналізу отриманих емпіричних даних використовувалися методи математичної статистики, а саме, нами було застосовано кореляційний, кластерний аналізи з подальшим якісним інтерпретуванням.

Необхідно відмітити, що всі включені до програми емпіричного дослідження психодіагностичні методики були надійними, валідними та адаптованими для подальшого кількісного аналізу результатів на ПЕОМ.

Таким чином, проведене емпіричне дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок складалося з наступних основних етапів: підготовчого, власне діагностичного та інтерпретаційного, провідні положення та етапи організації та здійснення базувалися на головному принципі повного та глибокого констатування особливостей мотиваційної сфери жінок за допомогою надійних та валідних методів, застосованих на репрезентативній вибірці досліджуваних жінок.

**2.2. Методи дослідження особливостей мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення**

При укладанні адекватного та надійного методичного комплексу, ми спиралися на провідні діагностичні підходи (об’єктивний та суб’єктивний), сформульовані Л. Бурлачуком:

- при об’єктивному підході діагностика здійснюється на підставі успішності (результативності) та способу (особливостей) виконання емпіричних завдань. До методів об’єктивного підходу відносяться перш за все тести та станартизовані особистісні опитувальники;

* при суб’єктивному підході психодіагностична процедура здійснюється на основі відомостей, які надаються досліджуваним про себе, самоопису особливостей особистості, поведінки у певних ситуаціях.

З метою вирішення поставлених теоретичних та дослідницько-емпіричних задач та для забезпеченням об’єктивності дослідження соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок в дослідженні нами був використаний підбір адекватних методів, а саме:

1) системно-структурний метод;

2) метод теоретичного аналізу наукових першоджерел за досліджуваною проблематикою;

3) метод наукового спостереження;

4)метод запитань;

5) метод психолого-діагностичного обстеження;

6) метод констатувального експерименту;

7) метод порівняльного аналізу отриманих результатів

8) метод математичної статистики (кореляційний, кластерний аналіз).

1. Системно-структурний метод як основнийметодологічний напрям та провідний метод дослідження, спрямований на вивчення соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок, як цілісної системи. В сучасній психологічній науці провідні теоретико-емпіричні розробки, що здійснюються із залученням даного методу, обумовлені головними обставинами, пов’язаними із сучасним станом розвитком науки про людину: появою некласичних форм системного підходу (перш за все, синергетичного) і зміною наукових пріоритетів психології в новітній період її розвитку, коли основна дослідницька увага зосереджується на процесах саморозвитку та самоорганізації особистості як цілісної, чітко структурованої системи, тобто на виявленні шляхів формування основних психічних утворень, закономірностей їх перебудов, співвідношення актуального і потенційного в структурі особистості тощо.

Системно-структурний метод спрямований на розкриття цілісності досліджуваного об’єкту, влучно орієнтує науковця на розглядання будь-якого компоненту особистості з позицій системності, сприйняття особистості як цілісної системи та взаємодії частин, які її складають. така багаторівневість та структурність передбачає, в першу чергу, що в цілісному психічному явищі, яким є особистість, діалектично співіснують загальні закономірності, які діють на всіх рівнях розвитку особистості, та закономірності специфічні, які відносяться тільки до певного рівня та обумовлюються оригінальною соціальною ситуацією функціонування суб’єкта [45].

2. Метод теоретичного аналізу наукових першоджерел за проблематикою соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок та сучасним станом розробки проблеми мотивів та мотивації.Даний метод використовується з метою отримання класичних та новітніх теоретико-емпіричних даних з проблематики мотивів та мотивації в зарубіжній та вітчизняній психологічній науці для глибокого дослідження проблеми психологічних особливостей мотивації жінок.

Метод теоретичного аналізу наукових першоджерел використовувався нами на всіх етапах теоретичного та емпіричного дослідження. Аналіз класичних уявлень про природу та сутність мотивації людської діяльності, співставлення результатів, отриманих різними вітчизняними та зарубіжними вченими, виокремлення напрямів дослідження соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок у вітчизняній науці, виявлення основних прогалин у цьому напрямку, а також власні наукові напрацювання та підходи, дозволили нам оцінити стан розробленості досліджуваної проблеми соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок, розробити основну логіку побудови діагностичної роботи та укласти психодіагностичний комплекс.

3. Метод наукового спостереженнязавжди грунтується на систематичному цілеспрямованому сприйнятті психічних явищ, наукових уявленнях, теоретичній інтерпретації спостережуваних фактів та явищ [45].

Оскільки метод наукового спостереження завжди не позбавлений елементів суб’єктивності, що ускладнює процес інтерпретації досліджуваного наукового факту, провокує якісний аналіз у світі настанов науковця, дотримання принципів об’єктивності та науковий контроль за результатами спостереження здійснювався нами завдяки різновиду методу наукового спостереження – об’єктивного спостереження та інших методів, зокрема, методу психолого-діагностичного обстеження.

Метод об’єктивного спостереження, найбільш повно схарактеризований [31], у контексті нашого дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок є корисним та доцільним у використанні при дотриманні умов цілеспрямованості, природності, плановості, точного визначення об’єкту та предмету дослідження, обмеження дослідником кола ознак, які є предметом спостереження, однозначна критеріальність:

* цілеспрямованість об’єктивного спостереження сприяє визначенню спеціальної мети та предмету наукового спостереження за особливостями поведінки та суб’єктивними реакціями досліджуваних жінок в процесі тестування або проведення постдіагностичної бесіди;
* природні умови проведення спостереження – у нашому випадку – це дотримання типових умов здійснення спостереження за респондентами;
* наявність плану об’єктивного спостереження, що у межах нашого дослідження забезпечується обгрунтуванням теми дисертаційного дослідження, формулюванням основної стратегії емпіричного дослідження та наявність основних та проміжних теоретико-емпіричних задач;
* точне визначення предмету та об’єкту дослідження психологічних особливостей мотивації жінок;
* обмеження дослідником ознак, які є предметом спостереження (в нашому дослідженні – це виділення та емпіричне забезпечення кола психологічних компонентів, які складають загальний конструкт мотивації жінок);
* вироблення дослідником однозначних критеріїв оцінки цих ознак, що забезпечується використання надійного та валідного методичного комплексу [31].

Використання методу наукового спостереженнявключало основні критерії, які були зафіксовані нами на вибірці жінок, а саме: особливості вербальних та невербальних реакцій або спонтанних коментарів в процесі тестування та постдіагностичної бесіди та ознайомлення досліджуваних з результатами тестування, інші можливі специфічні поведінкові реакції тощо.

4. Метод запитань.Під час проведення дослідження соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок нами використовувалися такі варіанти методу запитань як бесіда та анкета [31]. Вибір та використання методу запитань ми аргументуємо тим, що завдяки йому гарантується дотримання усіх етичних вимог та принцип системності теоретико-емпіричного дослідження.

Використання постдіагностичної бесіди як джерело отримання додаткової пояснюючої психологічної інформації дозволяє нам:

1) чітко визначити мету бесіди;

2) попредньо спланувати систему запитань;

3) укласти систему запитань відповідно індивідуальним, гендерним та іншим особливостям досліджуваних, забезпечити її динамічність та логіку, залежність змісту наступного запитання від змісту відповіді на попереднє тощо;

4) невимушено та доброзичливо провести бесіду;

5) дотриматися конкретних вимог до себе як до дослідника: вміти ставити прямі та опосередковані запитання, примати точку зору досліджуваного, враховувати його вік та досвід, демонструвати тактовність та толерантність ) [35].

Анкетування як допоміжний діагностичний метод для отримання первинної соціально-психологічної, демографічної інформації, використовувалася нами на ранніх етапах проведення дослідження. Причому анкетування досліджуваних жінок було логічно пов’язане з головними емпіричними завданнями нашого дослідження та відповідало основній стратегії розкриття особливостей мотиваційної сфери жінок.

5. Метод діагностичного обстеження.Основною метою застосування цього методу було емпіричне дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок, встановлення основних структурних елементів їхньої мотивації та співвідношення між ними. Метод діагностичного обстеження містить низку конкретних психодіагностичних методик, спрямованих на дослідження основних особливостей мотивації жінок.

При укладанні конкретного діагностичного комплексу для діагностики соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок, ми виходили з нормативних вимог, які пред’являються до діагностичних методик у науковій літературі:

- застосована діагностична методика має бути найменш працемісткою із тих, що дозволяють отримати необхідний результат;

- застосована методика має бути максимально зрозумілою і доступною для досліджуваного, відповідати вимозі застосування мінімуму фізичних та психологічних зусиль на її проведення;

- інструкція, яка надається до психодіагнстичної методики, має бути простою, короткою та зрозумілою без додаткових роз’яснень (але у разі необхідності психолог може роз’яснити інструкцію) [35].

Крім того, додатковою вимогою до застосованих психодіагностичних методик та з метою підвищення надійності діагностичного обстеження, можливості отримання достовірних результатів, на підставі яких можна було б робити адекватні висновки та рекомендації, є наукова обгрунтованість доцільності використання цих методик. Традиційно, науково обгрунтованими є конкретні діагностичні методики, які відповідають основним вимогам валідності, надійності, однозначності та точності.

Головна вимога валідності обраного нами інструментарію передбачає не тільки відомості про те, що дана методика виміряє, але й інформацію про умови та галузі її застосування.

Крім того, при укладанні основного діагностичного комплексу щодо отримання точної і достовірної інформації про особливості мотиваційної сфери жінок, ми виходили з основних принципів діагностики особливостей особистості, які потребують дотримання таємниці:

* принцип збереження таємниці, який передбачає нерозголошення її результатів без відповідного дозволу;
* принцип наукової обгрунтованості діагностичної методики, який потребує, щоб вона була валідною та надійною, тобто надавала результати, яким можна довіряти;
* принцип ненанесення збитку, який передбачає, що результати діагностики ні в якому разі неможливо використовувати у шкоду досліджуваному.
* принцип обє’єктивності висновків, який потребує їхньої наукової обгрунтованості та незалежності від суб’єктивних факторів;
* принцип ефективності запропонованих рекомендацій, який передбачає, що надані рекомендації мають бути корисними для досліджуваного [17, с.20].

В нашому дослідженні були використані такі психодіагностичні методики: методика «Структура мотивації» Ю. Орлова, багатовимірний опитувальник дослідження самоставлення Р. Пантилєєва, тест-опитувальник «Смисложиттєві орієнтації» (СЖО) Д. Леонтьєва, опитувальник «Локус контролю» Дж. Роттера, методика «Спрямованість особистості» В. Смекала, М. Кучера, методика «Самооцінка рівня онтогенетичної рефлексії особистості» М. Фетіскіна, В. Козлова, методика «Визначення соціальної креативності особистості» М. Фетіскіна, опитувальник оцінки задоволеності якістю життя Дж. Еліота в адаптації Н. Водопьянової, методика «Рівень співвідношення «цінності» та «доступності» в різних життєвих сферах» О. Фанталової).

Методика «Структура мотивації» Ю. Орловамістить 36 тверджень. Досліджуваним пропонується вибрати найбільш відповідну з семи градацій і підкреслити або обвести відповідну цифру – 3-2-1-0+1+2+3. Обробка результатів здійснюється відповідно до ключа.

І. Мотивація досягнення

 1.Пізнавальний мотив 4, 23, -27

 2.Змагальний мотив 7, 24, -33

 3.Мотив досягнення успіху

 (саморух через успіх) 11, 16, 18

 4.Внутрійшій мотив 17, 20, -1

 5.Мотив означення результатів 6, 22, -28

 6.Мотив складності завдань

 (суб’єктивна оцінка складності завдань) 5, 10, -32

ІІ.Мотивація ставлення

 1.Мотив ініціативності 14, 21, -26

 2.Мотив самооцінки вольового зусилля 2, 12, -34

 3.Мотив самомобілізації (на вольове зусилля) 3, 25, -29

 4.Мотив самооцінки особистісного потенціалу 15, 19, -35

 5.Мотив особистісного исмислення роботи

 (особистісний смисл) 13, -31, -36

 6.Мотив позитивного особистісного очікування 8, -9, -30

У бізнесовій діяльності найбільш востребуваною є категорія самоставлення, яка напряму формує особливості мотивації людей, які займаються бізнесом, оскільки загальне ставлення особистості до себе формує самоповагу, адекватну самооцінку, відповідне емоційно-ціннісне ставлення до себе. Багатовимірний опитувальник дослідження самоставлення (МДС) Р. Пантилеєва містить 110 тверджень, які розподілені по 9 шкалам та дозволяє виділити три загальних аспекти самоставлення:

- самоповагу (самокерівництво, самоупевненість, закритість, відображене самоставлення), яка спрямована на оцінку свого Я щодо таких важливих соціально-нормативних критеріїв, як цілеспрямованість, воля, успішність, моральність та соціальне схвалення;

- аутосимпатію, яка містить у собі елементи самоприйняття, самоприв’язаність, самоцінність та самозвинувачення та фіксує особливий зміст самоставлення на основі позитивного сприйняття себе та своїх вчинків;

- самоприниження, що відображає схильність до внутрішньоособистісних конфліктів.

Стандартні значення від 1 до 3 інтерпретуються як низькі показники; від 4 до 7 – середні; а від 8 до 10 - високію опитувальник МДС є надійним та валідним інструментом, який дозволяє комплексно виявити особливості суб’єктності жінок, які займаються бізнесом, розкрити особливості саморефлексії та розуміння сутності своїх дій. Те, що розкривається в результаті розуміння себе та ставлення особистості до себе має особливе значення для виявлення особливостей мотивації бізнеса, оскільки самоставлення розкриває емоційно-оцінний компонент діяльності, а саморозуміння – когнітивний.

Для вивчення екзистенціальних характеристик мотиваційної сфери жінок у бізнесі, нами використовувався тест-опитувальник «Смисложиттєві орієнтації» (СЖО) Д. Леонтьєва, який є адаптованою версією тесту «Цілі життя» (Purpose – in – Life Test, PIL) Дж. Крамбо та Л. Махолика.

В адаптації Д. Леонтьєва методика є набором з 20 висловів, кожний з яких сформульований як твердження із закінченням, що розвивається: два протилежні варіанти закінчення задають полюси оцінної шкали, між якими можливі сім градацій переваги.

Досліджуваним пропонується вибрати найбільш відповідну з семи градацій і підкреслити або обвести відповідну цифру – 3-2-1-0-1-2-3. Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 5 субшкал та перекладом сумарного балу в стандартні значення (процентілі).

Інтерпретація субшкал:

1. «Цілі в житті». Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність в житті досліджуваного цілей в майбутньому, які додають життю свідомість, спрямованість і часову перспективу.

2. «Процес життя, або інтерес та емоційна насиченість життя». Цей показник свідчить про те, чи сприймає досліджуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений смислом.

3. «Результативність життя або задоволеність самореалізацією». Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізку життя, відчуття того, наскільки продуктивна, осмислена була прожита її частина.

4. «Локус контролю – Я (Я – господар життя). Бали за цією шкалою відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його смисл, або навпаки, відповідає уявленню про себе як про слабку особистість.

5. «Локус контролю – життя або керованість життя». Високі бали цієї шкали відображають переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно ухвалювати рішення і утілювати їх в життя. Низькі бали – фаталізм, переконаність в тому, що свобода вибору непідвладна свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна, і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

Методика «Самооцінка рівню онтогенетичної рефлексії особистості» М. Фетіскіна і В. Козлова. Рефлексія як метакогнітивний процес відображає здатність суб’єкта аналізувати власні розумові процеси, передбачає здатності до переосмислення.

 Очевидно, що характер когнітивних, а також і метакогнітивних процесів, зокрема, мислення, емоційна стійкість, особистісні індивідуальні характеристики, такі, наприклад, як ряд параметрів самоставлення, а також мотиваційна сфера суб’єкта можуть бути взаємопов’язані безпосередньо з певними видами рефлексії.

 При аналізі змісту і складу рефлексивних процесів, пов’язаних з прийняттям рішень, необхідно враховувати ще одну важливу обставину. Поряд з власне когнітивної рефлексією не тільки можлива, але і об’єктивно необхідна диференціація багатьох інших її типів, класів, форм. Рефлексія виникає при аналізі прийняття рішення людиною в ситуації будь-якої соціальної взаємодії і є одним з опорних механізмів розвитку особистості. При цьому, будучи підсистемою регулювання прийняття рішень, рефлексія не тільки пов’язує усі підсистеми регулювання, а й забезпечує їх узгодження (наприклад, адекватний прояв ціннісно-смислової сфери в активності прийняття рішень).

Отже, диференційоване розуміння рефлексії, виділення у мотиваційній сфері жінок у бізнесі, які займаються бізнесом, такої важливої категорії, як рефлексія онтогенетична, передбачає її спеціальний розгляд в аспекті успішності жінок у бізнесовій діяльності та особливостей їхньої мотивації.

Методика націлена на вивчення рівня онтогенетичної рефлексії, передбачає аналіз минулих помилок, успішного і неуспішного досвіду життєдіяльності. складається з 15 питань, на які необхідно відповісти у формі «так» (+) у випадку позитивної відповіді, «ні» (-) у випадку негативної відповіді та «не знаю» (0) у випадку, коли респондент має сумніви щодо відповіді.

В результаті діагностики респондент може отримати такі результати: повна відсутність рефлексії минулого досвіду, рефлексія зі знаком «-», підсумком минулих помилок стає страх перед вчиненням нових, рефлексія зі знаком «+» (аналіз здійсненого і рух вперед).

Оскільки бізнесова діяльність як особистісно та соціально орієнтована діяльність жорстко вимагає персональної відповідальності та уміння делегувати її підлеглим, використання опитувальника Дж. Роттера «Локус контролю» є психодіагностично доцільним.

Текст опитувальника містить 29 питань, на які пропонуються два варіанта відповідей. Висновки про загальну спрямованість локусу контролю особистості можна робити на підставі кількісного відносного перевищення результатів одного вимірювання над іншим. Особистісна екстра- або інтернальна спрямованість суб’єкта свідчить про домінування його орієнтації на подразники та стимули зовнішнього світу або на пошук підтримки у своєму внутрішньому світі.

Для осіб з екстернальним локусом відповідальності характерний зовнішній прояв захисної поведінки, а будь-яка ситуація сприймається як зовнішньо стимулююча. Екстернал делегує відповідальність за власні невдачі життєвим випадковостям або негативному впливу оточуючих. Як не дивно, ухвалення та підтримка особам з інтернальною локалізацією відповідальності необхідна, інакше показники їхньої продуктивної діяльності можуть погіршуватися.

Для осіб з інтернальним локусом відповідальності характерний пошук внутрішніх причин усього, що відбувається в їхньому житті: результати усіх їхніх досягнень та випробувань є результатом компетентності, здібностей, цілеспрямованості. У процесі організації власної професійної діяльності провідною мотивацією для інтерналів є пошук его-ідентичності. Внаслідок значної особистісної активності інтернали спрямовуються на суттєві часові перспективи, які охоплюють життєві та професійні події як майбутнього, так і минулого. Поведінка інтернально спрямованих осіб орієнтована на цілеспрямоване досягнення успіху шляхом самовдосконалення та навичок глибокого опрацювання та аналізу інформації, постановки складних завдань та систематичного їх розв’язання. Інтернальний локус контролю у бізнесовій діяльності є значущим, оскільки сприяє підвищенню потреби у досягненнях, .

Незалежно від моральних цінностей, на думку Дж. Роттера, людина завжди орієнтована на вчинки відповідно власному локусу контроля, зверненого або на високу реактивність, або на більшу опосередкованість реакцій на зовнішні події та подразники: у осіб з екстернальною орієнтацією виявляється зв’язок з емоційною нестабільністю та практичним, неопосередкованим мисленням, а інтерналам притаманні емоційна стабільність та схильність до теоретичного мислення, абстрагування.

Методика «Спрямованість особистості» В. Смекала і М. Кучери є модифікованим варіантом орієнтовної анкети Б. Басса та заснована на аналізі словесних реакцій респондента у заздалегідь передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою або взаємодією з іншими людьми. Відповіді респондента визначаються перевагою, яку він віддає певним видам задоволення або винагороди. Опитувальник В. Смекала і М. Кучера містить 30 питань та надає респондентові можливість вибору одного з трьох запропонованих варіантів, який є найбільш підходящим для досліджуваного.

Результати опитування оцінюються за трьома шкалами, що дозволяє визначити домінуючу спрямованість особистості – ділову, колективістську або особистісну.

Ділова спрямованість або спрямованість на завдання характеризує індивідуальну ситуацію, коли у структурі особистості домінують мотиви, породжувані безпосередньою діяльністю, та відображає захоплення респондента процесом діяльності, прагнення до пізнання та оволодіння новими компетентностями. Особи із вираженою діловою спрямованістю прагнуть співпрацювати з колективом, в якому вони схильні відстоювати власну думку, якщо вважають її корисною для роботи.

Колективістська спрямованість або спрямованість на взаємодію, характеризує індивідуальну ситуацію, коли вчинки суб’єкта визначаються вираженою комунікативною потребою, а сам він демонструє спрямованість на підтримку добрих взаємин, але лише поверхнево, що інколи стає на перешкоді виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям.

Особистісна спрямованість або спрямованість на себе характеризує індивідуальну ситуацію, коли мотиви власного благополуччя, прагнення до особистої першості, престижу є домінуючими. Суб’єкти із домінуванням особистісної спрямованості переважно поглинені у власні відчуття і переживання, слабо орієнтовані на врахування потреб інших людей, вони займаються переважно собою, ігноруючи людей або роботу, яку зобов'язані виконувати.

Для вивчення соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок у бізнесі особливого значення набуває вивчення особливостей їх соціальної креативності, яка найбільш повно розкриває силу внутрішньої мотивації особистості в бізнесі, виступає центральним чинником творчості у діловій сфері та характеризує оригінальність, самостійність суб’єкта бізнесової діяльності, його адаптивність до нового або постійно змінюваного процесу.

Для виявлення ступеня розвитку соціальної креативності жінок, які займаються бізнесом, нами була використана методика «Визначення соціальної креативності особистості» М. Фетіскіна, яка дозволяє шляхом самооцінювання поведінки в нестандартних ситуаціях життєдіяльності виявити ступінь творчого підходу.

Опитувальник містить 18 питань, при відповіді на які досліджуваний за 9-бальною шкалою оцінює власні особливості особистості або частоту їхнього прояву в заданих ситуаціях життєдіяльності.

На основі сумарного числа набраних балів визначається рівень соціальної креативності особистості.

Сума балів соціальної креативності особистості від 18 до 39 свідчить про дуже низький рівень;

40-54 бали – низький рівень;

55-69 – рівень нижче середнього;

70-84 – трішки нижче середнього;

85-99 балів – середній рівень;

100-114 – трішки вище середнього;

115-129 – віще середнього;

130-142 – високий рівень;

143-162 – дуже високий рівень соціальної креативності.

Опитувальник для оцінювання задоволеності якістю життя Еліота у адаптації Н. Водопьянової заснований на екзистенційному підході до розуміння життєвих стресів. У першому авторському варіанті він містить 40 категорій, які оцінюють індивідуальне сприйняття стресової напруги за шкалою від 1 до 9: чим вище задоволеність за кожною категорією оцінювання, тим нижче рівень екзистенційного стресу. Наприкінці підраховується сумарний індекс якості життя (ІЯЖ), який можна розглядати як суб’єктивну задоволеність самоактуалізацією особистісних ресурсів для подолання життєвих та робочих стресів.

У адаптованому варіанті з оригінального опитувальника були вилучені чотири питання, наприклад, питання про релігійну підтримку. Варіант опитувальника містить 36 питань, які відносяться до задоволеності в наступних категоріях індивідуального життя: робота, особисті досягнення, здоров’я, спілкування з близькими людьми, підтримка (внутрішня та зовнішня – соціальна), оптимістичність, напруженість (фізичний та психологічний дискомфорт), самоконтроль, негативні емоції (настрій).

Основна мета опитувальника ІЯЖ полягає в оцінюванні респондентом ступеня загальної задоволеності якістю індивідуального життя та виявлені сфери життєдіяльності, яка викликає найбільший дискомфорт або незадоволеність.

Дослідження проводиться індивідуально або в групах. Час відповідей не обмежено, але він не повинний перебільшувати 30 хвилин.

У відповідності з ключем підраховується сума балів для кожної категорії життєдіяльності (9 субшкал, кожна містить по 4 питання). Мінімальна сума для кожної субшкали дорівнює 4 балам, максимальна – 40.

Оцінки по субшкалах відповідають поняттю задоволеності в різних сферах життєдіяльності. Чим менше величина балів, тим сильніше психічна напруженість і тим нижче задоволеність якістю життя в даній сфері. Також підраховується загальний індекс якості життя (ІЯЖ), який дорівнює середньому значенню балів, набраних по всім дев’яти субшкалам.

Дуже низький рівень ІЯЖ характерний для депресивних хворих. Низький рівень ІЯЖ часто зустрічається у осіб, які переживають синдром вигоряння. Для людей, які мають високий рівень ІЯЖ, характерними є виражена оптимістичність та активність життєвої позиції.

Для теми нашого дослідження соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок у бізнесі загальний індекс якості життя та шкала оптимізму є провідними, оскільки, загальне позитивне сприйняття оточуючого світу та життєрадісність є важливими атрибутами особистості зрілого представника бізнесу, який оцінює життя з позиції співвідношення в ньому добра і зла, справедливості і несправедливості.

Оскільки система мотивації щільно пов’язана із ціннісною сферою особистості, в нашому дослідженні соціально-психологічних особливостей мотиваційної сфери жінок у бізнесі була застосована методика О. Фанталової «Рівень співвідношення «цінності» та «доступності» в різних життєвих сферах, яка призначена для виявлення внутрішніх конфліктів, викликаних розбіжністю бажаного та доступного. Теоретичну базу даного підходу складають теоретичні положення М. Рокіча про структуру людських цінностей [191]. Зокрема, у методиці О. Фанталової застосований список термінальних цінностей, аналогічний тим, що були запропоновані і самим М. Рокічем.

В результаті статистичної обробки первинних даних можна отримати наступні показники:

- бажаність і доступність кожної термінальної цінності;

- їхній рейтинг з привабливості і доступності;

- інтегральний показник адаптивності;

- наявність (або відсутність) внутрішніх конфліктів;

- наявність (або відсутність) внутрішнього вакууму.

Методика складається з інструкції, списку 12 цінностей, двох бланків з таблицями № 1 і № 2. В ході опитування респонденту пред'являється список термінальних цінностей, які він має попарно порівняти з позиції їхньої значущості, необхідності для себе, заносячи відповіді в таблицю № 1.

Цей же список цінностей, що пред'являється удруге, знову попарно ранжується, але вже з позицій доступності, можливості досягнення, що відбивається в таблиці № 2.

Відповідно до поставлених емпіричних завдань дослідження нами було використано різні види методів математичної статистики: кореляційний аналіз, кластерний аналіз. Крім того, в залежності від типу розподілу даних використовувались методи параметричного та непараметричного аналізу статистичної значущості розходжень, зокрема, для порівняння основних показників було задіяно непараметричний критерій ( U-критерій Манна-Вітні).

Також для кожного з параметрів, що складають цілісний конструкт мотиваційної сфери жінок, які займаються бізнесом, розраховувалися описові статистики: середнє арифметичне значення (М), стандартне відхилення (s), медіана (Me).

**РОЗДІЛ 3**

**Емпіричне дослідження** **ОСОБЛИВОСТЕЙ мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення**

**3.1. Роль бар’єрності та реалізованості смислів особистісних цінностей у побудові мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення та специфіка їх реалізації**

Як було вказано вище, рівень розузгодження параметрів цінності і доступності життєвих сфер на 20% вище у жінок. З одного боку, розузгодження параметрів цінності і доступності життєвих сфер розуміється як смислопороджуюче, як таке, що конституює цінність, що відображає тенденцію до збереження дистанції і напруги між мірою цінності і її реалізованістю [14]. З іншого боку, вважається більш оптимальним стан близькості цих параметрів, що відображає тенденцію до їх узгодження, скорочення дистанції між ними.

Вчена припускає, що усвідомленість життя і сумарна розузгодженість цінностей є якісно різнорідними параметрами ціннісно-смислової сфери особистості, які створюють її своєрідну якісно-специфічну характеристику, яка проявляється в особливій структурі психічних станів [13]. Сенс, який набуває сумарного розузгодження важливості і доступності цінностей, залежить від рівня загальної усвідомленості життя. При високих оцінках усвідомленості життя розузгодження має спонукальний, енергетизуючий сенс, який проявляється в стійкості і позитивнішій модальності станів.

Все це свідчить про те, що дистанціювання до цінності може додавати їй додаткового сенсового потенціалу, але може переживатися і як внутрішньоособистісний конфлікт, провокуючий фрустрацію, а може бути нейтральним і не приводити до появи в межах певної цінності нових сенсів.

Отже, нами була розглянута загальна розузгодженість важливості і доступності життєвих сфер жінок та чоловіків, які займаються бізнесом, через співвідношення цього параметра із ступенем загального усвідомлення життя. При цьому якісно різні закономірності у взаємодії параметрів важливості і доступності особистісних цінностей можуть породжувати додаткові сенси, що відображають ступінь реалізованості та бар’єрності сенсу.

Способи розрахунку додаткових індексів і описує їх психологічний зміст:

1. Реалізованість – тенденція до узгодження міри важливості цінності та її реалізованості. Індекс реалізованості розраховується як позитивна статистично значуща кореляція параметрів важливості і доступності цінності.

2. Проблемність – тенденція до розузгодження, поляризація параметрів важливості і доступності цінності. Індекс проблемності цінності розраховується як негативна кореляція між параметрами важливості і доступності цінності.

3. Бар’єрність – тенденція до збільшення оцінки важливості цінності при збільшенні різниці мір важливості і доступності або зменшення цієї оцінки при зменшенні дистанції між ними. Вона може розглядатися як прояв ефекту дії тенденції розузгодження. Індекс бар’єрності цінності розраховується як позитивна статистично значуща кореляція таких параметрів як міра важливості цінності і розузгодження важливості і доступності цінності.

Отже, нами були розраховані індекси проблемності, реалізованості і бар’єрності в групах жінок та чоловіків, які займаються бізнесом. Проблемність і реалізованість розглядатися нами як крайні полюси одного цілісного континууму, оскільки вони є змістовно протилежними категоріями.

Аналізуючи описові статистики індексів реалізованості-проблемності і бар’єрності в групах порівняння відзначимо, що домінування реалізованості над проблемністю проявляється як в групі жінок, так і в групі чоловіків (табл. 3.1).

Тобто, представники обох груп порівняння відносно власної мотивації бізнесу є такими, що більше реалізовуються в діяльності, аніж переживають у ній проблеми. Отже, вони більшою мірою спрямовані на реальність і дії в зоні актуального часу та користі у майбутньому, аніж на суперечливі коливання між бажаним і неможливим. Представники обох груп прагматичні та раціональні при виконанні своїх професійних обов’язків.

*Таблиця 3.1*

**Парні порівняння середніх значень індексів реалізованості-проблемності і бар’єрності у групах жінок та чоловіків**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показники** | **Стать** | **Критерій Фішера** |
| Жінки | Чоловіки | F | p |
| Реалізованість-проблемність | M | 0,203 | 0,445 | 15,799 | 0,000 |
| σ | 0,430 | 0,434 |
| m | 0,039 | 0,048 |
| Барʼєрність | M | 0,615 | 0,520 | 9,682 | 0,003 |
| σ | 0,209 | 0,238 |
| m | 0,019 | 0,027 |

Індекс бар’єрності також був декілька вище середнього значення в обох групах порівняння. Ми можемо припустити, що для усіх представників бізнесу значущою спонукальною силою є безпосередня можливість зміни як такої (реальної або уявної) доступності будь-якої життєвої сфери.

Крім того, проблемність ситуації яскравіше знаходить свій прояв у чоловіків, аніж у жінок, а бар’єрність, навпаки, активніше виявляє себе серед жінок.

За допомогою F-критерія Фішера нами було перевірено статистичну значущість відмінностей в реалізованості-проблемності і бар’єрності між групами порівняння. Результати однофакторного дисперсійного аналізу за F-критерієм Фішера представлено в табл. 3.2, з якої видно, що відмінності між індексами реалізованості-проблемності і бар’єрності та основними сенсожиттєвими орієнтаціями респондентів є статистично значущими (p < 0,05).

*Таблиця 3.2*

**Кореляційні взаємозв'язки між індексами реалізованості-проблемності і бар’єрності і показниками смисложиттєвих ориєнтацій**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники** | **Стать** |
| Жінки | Чоловіки |
| Проблемність-реалізованість | Бар'єрність | Проблемність-реалізованість | Бар'єрність |
| Цілі в житті | 0,155 | -0,131 | 0,168 | -0,135 |
| Процес життя | 0,252\*\* | -0,231\*\* | 0,278\* | -0,206 |
| Результат життя | 0,127 | -0,089 | 0,274\* | -0,313\*\* |
| Локус контролю - Я | 0,047 | -0,041 | 0,170 | -0,141 |
| Локус контролю - життя | 0,184\* | -0,112 | 0,224 | -0,307\* |
| Осмисленність життя | 0,156 | -0,132 | 0,168 | -0,137 |

*Примітка: \* - р < 0,05; \*\* - р < 0,01.*

Отже, відповідно до наданих результатів, можна стверджувати, що чоловіки, які займаються бізнесом, в порівнянні із жінками, активніше реалізують реальні життєві шанси та цілі, можуть використовувати засоби психологічного захисту: проявляють тенденцію до зниження цінності недоступного. Для них саме дефіцит об'єктів, здатних задовольнити потребу, підвищує їх спонукальну силу, а задоволена потреба переходить у пасив, і тому оцінка цінності об'єктів, що її задовольняють, знижується.

Необхідно відмітити, що високий ступінь розузгодження в обох групах порівняння поєднується зі зниженням різних аспектів усвідомленості життя, що може переживатися респондентами як внутрішньоособистісний конфлікт.

Статистично значущі негативні кореляції між бар’єрністю і шкалою «Процес життя» в групі жінок, які займаються бізнесом, а також негативні кореляції між бар’єрністю і шкалами «Результат життя» і «Локус контролю – життя» в групі чоловіків-бізнесменів вказують на те, що процес розузгодження не має спонукального, активізуючого сенсу, а загальна модальність психічних станів має скоріше негативний, аніж позитивний характер..

Узгодженість важливості цінності та її реалізованості, коли саме розбіжність між ними створює вектор зовнішньої або внутрішньої активності особистості у напрямі скорочення дистанції між ними, супроводжувалася сформованими сенсожиттєвими орієнтаціями, про що свідчать статистично значущі позитивні кореляції між конструктом «Проблемність-реалізовуваністю» і шкалами «Процес життя» і «Локус контролю – життя» в групі жінок, які займаються бізнесом та «Процес життя» і «Результат життя» в групі чоловіків-бізнесменів.

Таким чином, в кожній з груп респондентів, які займаються бізнесом, сприйняття актуальної життєвої сфери як доступною пов'язано з вищим рівнем сприйняття самого процесу власного життя як емоційно насиченого, цікавого, і наповненого сенсом. При цьому, у жінок виявлено зв'язок з суб’єктивним відчуттям більшого контролю над власним життям, а у чоловіків-бізнесменів – з рефлексією продуктивності та осмисленості прожитого часу. Розузгодженість ціннісних орієнтацій призводить до зниження значень вказаних смисложиттєвих параметрів в кожній з груп порівняння, але і жінки, і чоловіки, які займаються бізнесом, демонструють однаковий рівень наповненості свого життя сенсом, інтернальності у локалізації відповідальності, при цьому статистично значущо розрізняються за індексами бар’єрності і реалізовуваності.

Аналіз наукових першоджерел дозволив нам встановити, що екзистенціальні установки бар’єрності і реалізовуваності, які опосередкують оцінку суб'єктом реалізації особистісних цінностей в житті, пов'язані з основними мотивами, а функціональний механізм, результатом роботи якого вони є, включається в цілісну мотиваційну сферу особистості.

Тобто, базовими суб'єктивними складовими мотиваційної сфери особистості можна розглядати її ціннісні і смисложиттєві орієнтації при провідній ролі ціннісних орієнтацій у процесі становлення складного соціально-психологічного феномену – смисложиттєвих орієнтацій, які не тільки визначають загальну спрямованість і активність особистості, але й розкривають загальну мотивацію людини, яка вибудовує свої відносини зі світом, собою, тобто формують характер [14; 15]. Ціннісні орієнтації є достатньо стійкими у структурі особистості, а основний психологічний зміст сенсу життя як головного утворення особистості полягає у конституалізації усієї системи мотивації особистості та її соціальної активності.

Отже, мотиваційна сфера особистості не може бути простим відображенням її активності, а, навпаки, вони визначають різноманітні складові компоненти цієї активності, до якої входять спрямованість особистості, окремі види мотивів, потребова сфера.

Тобто, під мотиваційною сферою у діяльності ми розуміємо сукупну цілісність конкретних прогностичних елементів, які здатні створювати прогнози щодо розвитку конкретної властивості або функції, структурно організовувати провідні особистісні характеристики та в подальшому спрямовуватися на актуалізацію конкретних мотивів, потреб особистості, корегувати її спрямованість тощо.

Для встановлення того, які з мотивів жінок є основою проявів їх соціальної активності в бізнесовій діяльності, нами використовувався множинний лінійний регресійний аналіз, предметом якого є встановлення статистичної залежності середнього значення однієї випадкової величини Y від декількох інших величин X1, X2, …, Xn.

Y = a0 + a1X1 + a2X2+ … + anXn,

де ai (i = ) - шукані параметри [53].

Така процедура була нами застосована для того, щоб мінімізувати кількість емпіричних змінних, які можуть входити у цілісну систему мотивації жінок. Покрокова регресія дозволила нам виявити суттєві ознаки мотивації жінок в бізнесі для правильного розуміння можливих перспектив їхньої діяльності ефективності діяльності.

У регресійний аналіз як незалежні змінні були включені всі показники методики Смисложиттєвих орієнтацій особистості, індекси проблемності-реалізовуваності і бар’єрності. Критерієм їх включення виступав рівень статистичної значущості відповідного регресійного коефіцієнту (p < 0,05).

У табл. 3.3 представлена узагальнена мотиваційна сфера та провідні прогностичні елементи особистісної та соціальної активності в групі жінок.

Важливо відмітити, що в групі жінок, проявляється широке віяло позитивних прогнозів особистісної активності, яка детермінується сенсожиттєвими орієнтаціями і узгодженістю життєвих цінностей.

*Таблиця 3.3*

**Показники мотиваційної сфери та соціальної активності у групі жінок**

|  |  |
| --- | --- |
| **Система мотивації** | **Регресійна модель** |
| Прогностичні конструкти  | Параметри прогнозу |
| Спрямованість на взаємодію | Цілі | β = 0,178; р= 0,047 |
| Потреба у досягненнях | Загальний показник ОЖ | β = 0,302; р= 0,001 |
| Пізнавальний мотив | Цілі | β = 0,220; р= 0,014 |
| Змагальний мотив | Процес | β = 0,345; р= 0,000 |
| Локус контролю «Я» | β = -0,192; р= 0,048 |
| Мотив досягнення успіху | Загальний показник ОЖ | β = 0,519; р= 0,000 |
| Локус контролю «Я» | β = -0,316; р= 0,007 |
| Внутрішній мотив потенціалу | Процес | β = 0,196; р= 0,028 |
| Мотив означення результатів | Процес | β = 0,402; р= 0,002 |
| Локус контролю життя | β = -0,361; р= 0,006 |
| Мотив ініціації | Процес | β = 0,291; р= 0,001 |
| Мотив самооцінки вольового зусилля | Результат | β = 0,231; р= 0,009 |
| Мотив самомобілізації | Процес | β = 0,242; р= 0,007 |
| Мотив особистісного осмислення роботи | Загальний показник ОЖ | β = 0,340; р= 0,000 |
| Реалізованість | β = -0,181; р= 0,039 |
| Мотив особистісного очікування | Результат | β = 0,339; р= 0,000 |

*Примітка: β - стандартизований коефіцієнт регресії*

З табл. 3.3 видно, що основними прогностичними елементами мотивації соціальної активності жінок виступають такі важливі характеристики мотивації як цілісної системи, як: спрямованість на взаємодію, потреба у досягненнях, пізнавальний мотив, мотив самомобілізації, особистісного очікування, ініціації, самооцінки вольового зусилля, особистісного осмислення роботи тощо.

Вважаємо за необхідне відмітити, що такі прогностичні елементи, як Цілі, Процес та Результат створюють позитивний вплив на досліджувану систему мотивації в групі жінок, а такі, як Локус контролю життя, Локус контролю «Я» та Реалізованість - негативний.

Тобто, можна припустити, що цілісна система мотивації жінок, які займаються бізнесом, та позитивний прогноз їхньої соціальної активності залежать від задоволеності минулим і власним актуальним станом справ, наявності цілей в бізнесі, спрямованих на майбутні перспективи його розбудови та розвитку, а також від ступеня розузгодження бажаного і можливого, від переконаності в тому, що життя людини не завжди піддається тотальному свідомому контролю свідомому контролю, на який може і не вистачати зусиль.

Аналогічна картина спостерігалася у групі чоловіків (табл. 3.4), але ми можемо спостерігати ситуацію суттєвого зменшення віяла позитивних прогнозів особистісної активності, звуження мотиваційного репертуару.

*Таблиця 3.4*

**Показники мотиваційної сфери та соціальної активності у групі чоловіків**

|  |  |
| --- | --- |
| **Система мотивації** | **Регресійна модель** |
| Прогностичні елементи | Параметри прогнозу |
| Потреба у досягненнях | Цілі | β = 0,281; р= 0,022 |
| Внутрішній мотив потенціалу | Цілі | β = 0,394; р= 0,003 |
| Локус контролю «Я» | β = -0,252; р= 0,044 |
| Мотив самомобілізації | Процес | β = 0,392; р= 0,008 |
| Результат | β = -0,374; р= 0,009 |
| Цілі | β = 0,305; р= 0,032 |

У групі чоловіків основними складовими мотиваційної сфери виступають виступають: Потреба у досягненнях, Внутрішній мотив потенціалу та Мотив самомобілізації.

Крім того, у чоловіків виявляється негативний вплив показника методики СЖО Результат на мотив самомобілізації (β = -0,374; р= 0,009). Можливо, що суб’єктивна незадоволеність чоловіків сильніше спонукає до вольових зусиль у важких ситуаціях

Таким чином, виявлено, що у жінок та чоловіків розвиненість мотиваційної сфери та її реалізація у соціальній активності залежить від задоволеності минулим і сьогоденням, від наявності цілей в майбутньому, також як і від ступеня розузгодження бажаного і можливого.

Але мотиваційна сфера жінок має свої неповторні риси, які можуть як утруднювати організацію роботи, так і позитивно на нього впливати, мотиваційний репертуар жінки є ширшим та різноманітнішим, аніж у чоловіків.

**3.2. Методичні рекомендації з вдосконалення мотиваційної сфери працівників-жінок у сфері соціального забезпечення**

 Для організації роботи з вдосконалення мотиваційної сфери жінок важливо враховувати, що адекватна бізнес-мотивація необхідна для всіх, хто ставиться до діяльності як до складного, багаторівневого соціального явищ, головні результати якого полягають не тільки у вигляді комерційного ефекту, втіленого у прибутку та примноженні власності.

 У структурі діяльності виділяють низку відносно самостійних функцій:

 1) безперервний пошук нових видів організаційно-економічних благ, економічних ресурсів і технологій, інновацій;

 2) накопичення і концентрація рідкісних ресурсів (в тому числі і людських) з метою їх подальшого використання у своїй діяльності;

 3) волонтерська та суспільно-корисна активність, спрямована на залучення бізнесу до просоціальної діяльності.

 При цьому дві сторони професії: прибутковість і спрямованість на просоціальну активність - взаємопов'язані одна з одною та визначають економічні та соціальні орієнтири, який не може бути збоку усього, що відбувається в державі. Сучасний бізнес як соціальна інституція дозволяє випробувати різні шляхи виходу з економічної кризи, викликаної карантинними обмеженнями та сприяє подальшому підвищенню ефективності економіки. Він є головним механізмом перетворення економічних відносин у соціально-психологічні і сприяння зменшенню витрат при переході до цивілізованої ринкової координації усіх суб'єктів економічної діяльності.

Для організації та проведення роботи зі вдосконалення мотиваційної сфери жінок ми рекомендуємо дотримуватися наступних принципів.

1. Добровільної участі представників не тільки в усьому тренінгу, але й у окремих заняттях. Але важливо враховувати, що учасник має бути зацікавленим у позитивних особистісних змінах в процесі групової роботи. Обов’язкова або примусова учать в роботі неприпустима, оскільки при таких умовах соціально-психологічна динаміка мотиваційної сфери не відбувається.

2. Взаємодії у формі діалогового спілкування, тобто повноцінного міжособистісного спілкування на заняттях, заснованого на взаємній повазі учасників, довірі один одному.

3. Самодіагностики та саморефлексії, що сприятиме саморозкриттю, усвідомленню і формулюванню особистісно значимих проблем.

4. Безпеки – створює умови захищеності кожного члена тренінгової групи, збереження конфіденційності їх інформації, обмеження кола обговорюваних питань межами групової роботи. Принцип безпеки забезпечує предмет аналітичної роботи - процеси, які відбуваються в групі в даний конкретний момент.

5. Відкритості, тобто чесності, емпатійності, толерантності, які створюють умови для формування зворотного зв'язку з іншими членами групи, передачі інформації, важливої для кожного та для розвитку самосвідомості і механізмів взаємодії в групі.

6. Партнерських відносин як форми реалізації суб’єкт-суб’єктної взаємодії між психологом та учасниками групи, коли враховуються інтереси, почуття, емоції і переживання кожного члена групи.

7. Активності як умови розвитку активності усіх учасників та прийняття ними відповідальності за результати діяльності усієї групи: даний принцип сприяє розвитку кожного учасника за рахунок створення умов для самовдосконалення засобів організації комунікативної взаємодії.

8. Акцентування як чинника глибокої рефлексії учасників, який стимулює уміння концентрувати увагу на собі, своїх думках, почуттях, розвиток навичок самоаналізу.

9. Персоніфікації висловлювань, який стимулює процеси самопізнання, самоаналізу і рефлексії, що суттєво сприяє важливій компетенції – умінню брати відповідальність на себе і приймати себе таким, який є. Цей принцип припускає тільки безоцінні судження про інших.

10. Фасилітації як стимулу, що полегшуе вплив психолога та групи на особистість кожного учасника тренінгу. У гуманістичній, екзистенціальній науці (К. Роджерс, А. Маслоу, Р. Мей та ін.) під фасилітацією розуміється зміст, процес і результат взаємодії психолога і клієнта, результатом чого є сприяння особистісному зростанню суб'єкта, орієнтація його на особистий вибір, розвиток здатності до творчої адаптації і самозмінення. Ось чому, зміна системи ціннісних орієнтації найбільш ефективно може бути досягнута в процесі групових психотерапевтичних тренінгів або тренінгової форми навчання.

Виходячи з цього, нами був вибраний груповий психологічний тренінг, спрямований на формування у його учасників мотиваційно-ціннісної сфери як основи особистісної активності в діяльності. Така тренінгова група, створюючи умови інтенсивного переживання тих або інших подій і відтворюючи в стислі терміни досвід реального життя, є, на наш погляд, адекватною моделлю особистісного розвитку сучасної жінки, яка займається бізнесом [39].

Серед ключових понять тренінгової роботи можна виділити «автентичність» та «інтенційність», які є системними характеристиками особистості: вони водночас є ціллю та засобом розвитку мотиваційно-ціннісної сфери особистості.

Автентичність як важлива форма конгруентності та відвертості щодо самого себе передбачає системну професійно-особистісну рефлексію з приводу власної діяльності, уміння керувати процесом спілкування при виконанні функціональних обов’язків, залишаючись при цьому самою собою, спонтанно реагуючи на поведінку і висловлювання оточення [37].

Інтенційність як екзистенційна складова бізнесової діяльності передбачає усвідомлення взаємовпливу особистості та оточуючого світу [17]. Фактично інтенційність як чинник внутрішньої свободи виступає внутрішньою умовою компетентності приймати та реалізовувати відповідальні рішення в ситуації вибору: тільки інтенційна людина здатна адекватно оцінювати межі оточуючої дійсності та брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності.

Виходячи з цього, ми рекомендуємо спрямовувати тренінгові заходи з розвитку мотиваційної сфери жінок на розвиток автентичності та інтенційності за допомогою створення умов для вільного вибору вищих цінностей через ускладнення системи особистісних виборів та розширення сенсів суб'єктивної реальності.

На наш погляд, тренінгові заходу зі вдосконалення мотиваційної сфери жінок мають відображати наступні важливі супутні компетенції:

 1. Виділення часу на спілкування з колективом, особливо у кризових ситуаціях, коли напруга і негативні настрої в колективі наростають. Якщо не спілкуватися зі співробітниками і не пояснювати їм мотивацію власних дій, зростає ризик втратити колективу, який в сучасних умовах є важливою складовою успіху.

 2. Мотивувати оточуючих власним позитивним прикладом, що буде стимулювати співробітників на подолання глобальних викликів та на результат. Якщо керівник бізнесу або провідний менеджер компанії на власному прикладі демонструє такий підхід до вирішення проблем, йому простіше мотивувати оточуючих та доносити до них корпоративні та соціальні цінності.

 3. Цільове мотивування працівників як постановка нових амбітних цілей. Ця форма професійного мотивування передбачає обговорення стратегій розвитку, формування довгострокових мотивацій як колективної проблеми, долучення до цього процесу усіх працівників.

 4. Індивідуальний підхід до працівників як універсальний метод мотивації. уміння знаходження точки дотику, здатної об'єднати колектив.

 Отже, мотивовані співробітники працюють продуктивніше, згуртованіше і націлені на досягнення результату.

 Тренінгова програма щодо розвитку мотиваційної сфери жінок містить низку спеціальних тренувальних занять, спрямованих на досягнення поставленої мети. До початку і після закінчення тренінгу бажано здійснити вхідну та вихідну контрольні психодіагностики рівня мотиваційної сфери.

 На початку тренінгових занять ми рекомендуємо провести короткотривалі інформаційно-теоретичні зустрічі, спрямовані на роз’яснення того, що і з якою метою буде далі робитися в ході проведення відповідного тренувального заняття.

 Конкретні методичні прийоми і техніки впливів, використані нами в ході тренінгу, були узяті із посібників з консультування та групової психологічної роботі, що відповідають нашим концептуальним поглядам на природу, походження ціннісної сфери та її можливу корекцію.

Орієнтовний час проведення занять: 20-22 години.

План заняття:

1. Організаційна частина: цілі, знайомство, об’єднання групи.

2. Первинний довільний опис мотивів та мотивації у діяльності.

3. Поетапна активізація основних механізмів мотиваційної сфери через підібрані завдання.

4. Коректування мотиваційно-ціннісної сфери жінок.

5. Зворотний зв’язок: ступінь корисності подібного заходу для формування мотиваційної сфери.

Не дивлячись на наявність загального плану занять, у деяких випадках можуть бути внесені зміни з урахуванням креативності усього процесу формування мотиваційної сфери жінок.

1.Вправа «Близнюк здалека»

Мета вправи: рекомендується для розвитку рефлексії ціннісно-смислової сфери особистості, виявлення її провідних ціннісних орієнтацій.

Ця вигадана ситуація спонукає учасницю тренінгу до розкриття своїх основних життєвих цінностей. Дана вправа багатофункціональна: процедуру можна проводити як в індивідуальній роботі, так і в програмі групового тренінгу з подальшим аналізом.

Бажано проводити цю вправу у спокійній обстановці: можна приглушити світло, включити спокійну музику і т.п.

Інструкція для жінок.

Уявіть, що Ви дізналися про існування своїй сестри-близнючки, з якою Вас розлучили ще в дитинстві. Тепер вона живе далеко, але ось приїхала до Вас у гості. Ви розговорилися, багато дізналися одна про одну. У чомусь Ви позаздрили сестрі.

Питання. Що могло викликати у Вас цю заздрість, які обставини життя сестри?

Випишіть на аркуш паперу усе те, що могло б викликати заздрість. Намагайтеся писати конкретно, не обмежуючись загальними фразами ніби «Успіх в житті» або «Щастя в особистому житті».

Питання для обговорення.

1. Чи не здається вам, що ті обставини, які можуть викликати заздрість в нас, і є наші справжні цінності?

2. Як вам здається, заздрість це погане почуття? Чи може бути хороша заздрість?

3. Ви не проти, якщо ми зараз всі разом побажаємо Вам того, що у Вас вийшло?

2.Вправа «10 заповідей»

Мета вправи: допомога учасницям в оволодінні ранжируванням цінностей, включення їх у певні ієрархії.

Учасниць просять придумати 10 заповідей – деяких загальнолюдських законів, обов’язкових для дотримання кожною людиною.

Психолог на цьому етапі записує кожну пропозицію, що поступила. Після того, як 10 заповідей зібрані дається завдання проранжувати їх: спочатку вибрати найменш цінну заповідь з десяти, потім найменш цінну з тих, що залишилися дев’яти і так далі.

Усі заповіді психолог фіксує на дошці або ватмані.

Вправи Як досягти мети

Мета: навчання тому, як ставити цілі; відробіток навичок подолання перешкод на шляху до досягнення цілей.

1. Динамічні вогні

Учасниці сидять по колу, одна з них говорить сусідці (за годинниковою стрілкою) будь-яку зовсім коротку вітальну фразу, наприклад: «Добрий ранок»! Сусідка має якнайскоріше встати, повторити цю фразу і знову сісти, а її сусідка повинен зробити те ж саме, і хвиля вставання і повторення біжить по колу. Це завдання виконується з максимально можливою швидкістю. Коли хвиля пройшла півкола, до завдання додається ще один елемент, на розсуд, скажімо, сьомої учасниці. Цей елемент може бути вербальним або невербальним.

Наприклад, учасниця, що сидить навпроти тої, що почала гру, встає і говорить: «Добрий ранок», двічі ляскає в долоні, потім сідає.

Тепер усі подальші гравчині повинні виконувати саме цей комплекс, а потім (після 7 ходів) чергова учасниця додає ще що-небудь і т. д.

 4. «Улюблений предмет».

 Ведучий пропонує кожній учасниці покласти принесений улюблений предмет у темний пакет так, щоб присутні не бачили, що це за річ. Далі кожна жінка бере із пакета будь-який предмет, уважно його розглядає і розповідає про її господарку. Якщо учасниці захочуть, то можна назвати господарку даного предмета. Під час обговорення результатів виконання вправи необхідно звернути увагу на труднощі, з якими учасниці зіткнулися, даючи одна одній характеристику, поговорити про почуття, які відчула кожні з учасниці під час виконання вправи.

5.Принцип.

Психолог: усі свої цілі, бажання висловлюйте тільки в позитивній формі: «Я хочу»., «Я можу»., «Я буду». Пам’ятайте, негативне висловлювання лише виражає ваші емоції і не веде до дії. Більше того, воно часто блокує дію, перешкоджає їй.

Ми розпочнемо з того, що з’ясуємо, що саме ви насправді хочете змінити в собі, своєму житті. Це дуже важливо, інакше можна поставити перед собою неправдиві цілі, ведучі лише до самообману і чергової невдачі.

Насправді зробити це досить важко. Існує багато внутрішніх перешкод: від простого невміння думати про себе до внутрішніх конфліктів і проблем, настільки глибоко похованих в нас, що ми не усвідомлюємо їх і відчуваємо лише незрозумілий нам самим опір, що виражається у страху, нудьзі, ліні, бажанні зайнятися чим-небудь іншим. Існує також внутрішній цензор, перевіряючий усе, що ви хочете висловити (навіть собі), і що понуро повторює: «Це нереально… Не кажи дурниць… Усі над тобою сміятимуться.».

А. Розслаблення.

Щосили напружте відразу усі м’язи.

Зберігайте цю напругу, повільно вважаючи до двадцяти. Потім глибоко вдихніть і разом з дуже повільним видихом зніміть цю напругу.

Нехай ваше тіло обм’якне.

Відкиньтеся на спинку крісла або дивана і посидьте декілька хвилин просто так, ні про що не думаючи, відчуваючи, як вам добре і спокійно.

Ви самі відчуєте, коли вам потрібно продовжити вправу. Зазвичай це відбувається через дві-три хвилини. Не змушуйте себе.

Ліниво, як би то нехотя, візьміть ручку. Скажіть або напишіть згори на аркуші паперу : «Що я хочу насправді»? – і так само розслаблено, без напруги починайте відповідати на це питання.

Не напружуйтеся, пишіть усе, що прийде вам в голову, у будь-якій формі, будь-які дурниці. Будьте вільні, не спрямовуйте рух думки, нехай вона тече, як хоче, ви лише фіксуєте її. Ручка пише, голос звучить, а ви лише спостерігаєте за цим, неначе усе це відбувається окрім вашої волі.

Б. Включення волі.

Психолог: «а тепер – увага! Повне світло. Ритмічна музика. Ви включили свою волю. Почуваєте себе активною і діяльною людиною. Ви самі знаєте, що вам потрібно, щоб це відчути».

Ви берете аркуш паперу і рішуче пишете згори: «Хочу, щоб в найближче півроку я…». – і за 3 хвилини (не більше, але і не менше – будильник або таймер психолог повинен поставити заздалегідь, щоб під час виконання завдання про це не думати) знову висловіть усе що потрапило, у будь-якій формі, яким би дивним або безглуздим це не здавалося.

Три хвилини пройшло. Відкладіть ручку, вимкніть світло, залиште лише настільну лампу і знову розслабтеся, поверніть себе в стан спокою і заспокоєння. Посидьте так трохи. Відчуйте, як вам добре, як тепло поширюється по вашому тілу.

Уявіть себе в маленькому театрі. Ви сидите в затемненому залі, а на сцені стоїть людина. Ця людина – ви, такий, яким ви собі подобаєтеся. Уявіть себе щасливим і усміхненим. Зараз ви такий, яким хочете бути і можете стати. Подивіться на людину на сцені уважно. Зараз ви повинні будете поставити спектакль, де він гратиме головну роль. Ви побачите її в різних ситуаціях і зрозумієте, що в ній є такого, чого у вас ще немає, що притягає вас в неї. Нехай в цьому спектаклі будуть епізоди, де вона проявить свої знання і уміння.

Згадайте такі недавні події свого життя, де ви діяли не найвдалішим чином, які були для вас важкі. Дайте їй зіграти ці сцени. Вдивіться: що вона уміє, знає, розуміє, може більше і краще, ніж ви. Тепер, коли ви зрозуміли це, візьміть ручку і запишіть, що вас притягує в ній, що в ній є такого, чого у вас немає. Напишіть вгорі: «Я – Він (Вона)».

На одному листі написано: «Чого я хочу насправді»?, на другому: «Хочу, щоб в найближчі півроку я.»., на третьому: «Я – Він». Працюйте з ними саме в цьому порядку.

Прочитайте (вислухайте) дуже уважно усе, що ви записали, і, якщо потрібно, доповните. Нічого не викреслюйте. Не переходьте до наступного листа, не закінчивши попередній. Прошу вас, нічого не виправляйте, яким би дивним і безглуздим вам сьогодні усе це не здавалося.

Після того, як ви внесете усі доповнення, знову проглянете свої записи і з кожного списку виберіть по три «найбажаніші» бажання. Не думайте про те, наскільки вони здійснені. Просто виберіть і повірте, що вони для вас – найголовніші.

Отже, їх буде дев’ять (чи менше, залежно від того, наскільки списки співпадають), дев’ять основних бажань. Але в казках феї і інші чарівні сили виконують лише три бажання, ось і виберіть три най-най… А якщо утруднюєтеся у виборі, то ткніть пальцем в ті, що перші попалися. З досягнення цих трьох і починайте нове життя.

В. Кроки до мети.

*Перший крок:* аналіз мети. Запитайте себе: що означає досягти цієї мети? У чому конкретно це може проявитися?

*Другий крок:* оцініть і запишіть, на якому етапі здійснення мети ви зараз знаходитеся, що ви вже знаєте, умієте, можете.

*Третій крок:* оцініть свої можливості.

*Четвертий крок:* вирішите, що вам треба зробити, що ви зробите, щоб досягти мети.

*П’ятий крок:* точна конкретизація кожного з дій за часом.

*Шостий крок:* здійснення того, що ви намітили.

*Сьомий крок:* перевірка і контроль результатів.

Краще всього завести таблицю і записувати в ній по горизонталі, що ви робите, а по вертикалі – відрізки часів, по яких ви себе перевіряєте. Дуже добре, якщо ви робите це щодня, відмічаючи, виконали ви дані собі обіцянки або ні. Можете ставити плюси і мінуси, малювати веселі і сумні личка або, наприклад, личка з гордо кирпатим або понуро опущеним носом.

Важливо, щоб ви самі бачили, чи вдається вам що-небудь або ні, і вчасно зрозуміли, чому нічого не виходить.

Г. Невдача.

Проаналізуйте, з чим пов’язана невдача, в чому причина, де помилка. Ось слово і назване. Помилка – слово майже магічне. Скільки людей в страху перед нею завмирають, вважаючи за краще взагалі нічого не робити, аби випадково не вчинити її! Скільки прекрасних задумів залишаються нереалізованими, тому що на шляху можна було зустрітися з нею! Скільки сил і праці витрачається, щоб приховати її. «Боязнь зробити помилку», «орієнтація на помилку» - так називається в науці цей симптом, що є наріжним каменем «комплексу невдахи».

Але ж можна відноситися до помилок і по-іншому. Сказати собі: «Перевіримо, чи дійсно ця стіна з каменю. А якщо це так, чи можна її обійти»? Чим більше ви намагаєтеся уникати помилки, тим більше вона роздувається.

Важливо зрозуміти – помилки неминучі на будь-якому шляху. Проблема не в тому, щоб не вчинити їх, а в тому, щоб ставитися до них правильно, т. е. аналізувати їх і використати для просування до мети, а не як привід у черговий раз усе кинути і захоплено мусирувати свої невдачі.

Дійте! Помиляйтеся, провалюйтеся, але дійте! Активна дія – головне, що

 Процедури, на перший погляд, прості, але дуже ефективні. Вони дуже дисциплінують і формують волю. До того ж це корисно для здоров’я – для фізичного і психічного тонусу.

 У вас покращиться настрій, підвищиться психічна стабільність – вже через 20-30 днів ви відчуєте певний позитивний ефект.

 Ці рекомендації треба виконувати рік і більше – поки не увійде в звичку, поки ви не відчуєте себе впевненим, вольовою людиною. Тільки тоді – іноді собі можна робити невеликі послаблення.

 Воля контролює режим роботи і відпочинку.

 Психолог: «робіть перерви в роботі, заняттях, сидінні за комп’ютером технологічні перерви кожні 45-50 хвилин на 5-12 хвилин».

 В цей час ви можете просто опустити руки, закрити очі, розслабитися.

 Можна просто походити по кімнаті, коридору, а ще краще зробити будь-які прості фізичні вправи – помахати руками, ногами, присісти, покриття головою, обертати тазом, нахилятися і т.д.

 Добре вийти на вулицю на 5-10 хвилин подихати повітрям, відволіктися – подивитися по сторонам – на будівлі, дерева, небо, людей.

 Якщо ви працюєте – це підвищить вашу денну продуктивність праці і знизить стомлюваність.

 Крім того, ці прості процедури, вже через пару тижнів поліпшать ваш психофізичний тонус, настрій і підвищать психічну стійкість.

8. Закінчи речення.

Мета вправи: виявлення провідних ціннісних орієнтацій. Для тренінгу потрібний м’яч. Учасники тренінгу сідають у коло. Психолог стає у центр і починає хаотично кидати м’яч різним учасникам при цьому, просячи закінчити речення. Для тренінгу пропонується закінчити низку речень :

1. Для мене зараз важливо…

2. Для мене на останньому місці в житті…

3. Я дуже хочу бути…

4. Я можу…, але це для мене не важливо. І т.п.

На прикладі цієї вправи можна побачити провідні цінності та мотивувати їх розвиток або корегувати. Після цього слід отримати зворотний зв’язок, обговоривши проведену вправу.

Проведення тренінгу мотиваційної сфери жінок не вичерпується лише тільки вправами, які учасниці тренінгової групи виконують разом в присутності тренера. Він може містити і систематичну індивідуальну роботу, у перервах між зустрічами у складі тренінгової групи. Ця робота може організовуватися та проводитися у двох формах: у формі регулярного виконання членкинями тренінгової групи домашніх завдань, і в формі систематичного ведення щоденників, в які учасниці тренінгу заносили результати своїх особистих роздумів над питаннями, які ставилися і обговорювалися в процесі тренінгу.

 На наш погляд, щоденники в подальшому будуть корисною формою роботи, оскільки допоможуть учасницям тренінгу закріпити і розвинути у себе вміння і навички, пов’язані з мотивацією професійної діяльності та особистої сфери, основи яких були закладені під час проведення тренінгу.

Таким чином, пропоновану програму впливів на мотиваційну сферу жінок можна повторювати, замінювати вправи на інші, але має бути збережена основна ідея –підтримка мотиваційної сфери жінок.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Allport G.W. Trend in Motivations Theory / G.W. Allport // Am Journal of Ortopsychiatry. – 1953. – V. 23. – P. 38 – 51.
2. Apter M.J. Faulty towers: A reversal theory analysis of a popular television comedy series / M.J. Apter // J. of Pop. Culture. – 1982. – V. 16. – P. 128 – 138.
3. Atkinson J.W. An Introduction to Motivation / J.W. Atkinson. – N.-Y., 1965. – P. 350.
4. Atkinson J.W. The achievement motive and recall of interrupted and completed tasks / J.W. Atkinson // J. Exp. Psychology, 1953 – № 46. – P. 381 – 390.
5. Borg I. Modern Multidimensional Scaling / І. Borg, Р. Groenen. – N.-Y. : SpringerVerlag, 2012. – 471 р.
6. Bolt M.A. The Social Cognitive Model for Computer Training: An Experimental Investigation. Dissertation / М.А. Bolt. – Virginia Polytechnic Institute and State University : Blacksburg, Virginia, 1999. – 139 p.
7. Bilings A.G. Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression / A.G. Bilings, R.H. Moos // J. Pers. and Soc. Psichol. – 1984. – V. 46. – P. 877 – 891.
8. Broverman J. Sex-Role Stereotypes: A. Yurrent Appraisal / J. Broverman, S. Vogel, D. Broverman // Journal of Social Issues. – № 28. – 1972. – P. 59 – 78.
9. Busing F. Advances in multidimensional unfolding / F. Busing // Doctoral thesis Leiden University, 2010. – 238 p.
10. Carver C.S. Acsessing Coping Strategies: A theoretically based approach / C.S. Carver, M.F. Scheier, Weintraub J.K. Weintraub // J. Pers. and Soc. Psichol. – 1989. – V. 56. – P. 267 – 283.
11. Cenin M. Podstawy teoreticzne stosownych metod treningu psychologicznego / М. Cenin // Acta Bratisl. Pr. Psychol. – 1990. – №22. – Р. 35 – 64.
12. Csikszentmihalyi M. Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing / М. Csikszentmihalyi // Flow in Work and Play, 25th Anniversary Edition, Jossey-Bass, 2000. – Р. xix.
13. Gilligan С. In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development / С. Gilligan. – Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1982. <http://www.nsu.ru/psych/internet/>
14. DeCharms R. Enhancing motivation: chang in the classroom / R. DeCharms. – N.-Y.,1976. – 252 р.
15. Deci E.L. Intrinsic motivation / E.L. Deci. – N.-Y. : Plenum, 1975. – 325 p.
16. Deci E. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions / E. Deci, R. Ryan // Contemporary Educational Psychology. – 2000. – № 25. – Р. 54 – 67.
17. Deci E. Intrinsic Motivation and Self-Determination in / E. Deci, R. Ryan // Human Behavior. – N.-Y. ; London : Plenum Press, 1985. – 371 с.
18. Erikson E.H. On generativity and identity / Е.Н. Erikson // Harvard Educational Review, 1981. – № 51. – Р. 249 – 269.
19. Eveleth P.B. Worldwide variation in human growth / P.B. Eveleth, J.M. Tanner. – Cambridge : Cambridge University Press, 1990. – 352 р.
20. Guilford J.P. An Analysis of the Factors in a Typical Test of Introversion Extraversion / J.P. Guilford, R.B. Guilford // J. of Abnormal and Social Psychology, 1934. – V. 70, №10. – Р. 1 – 26.
21. Harlow F.H. Learning Motivated by a Manipulation Drive / H.F. Harlow, M.К. Harlow, D.R. Meyer // Journal of Experimental Psychology. – 1950. – Р. 231.
22. Hebb D.С. Drives and the С. N. S. (conceptual nervous system) / D.С. Hebb // Psychol. Rev. – 1955. – V. 62. – P. 243 – 254.
23. Hebb D.C. The social significance of animal studies / D.C. Hebb, W.R. Thompson // Handbook of social psychology / G. Lindzey (ed.). – Cambridge, Ma. : Addison-Wesley, 1954. – Р. 54 – 78.
24. Holmes T.H. The social readjustment rating scale / T.H. Holmes // J. Psychosom. Res. – 1967. – V. 11. – Р. 74 – 87.
25. Hofstede G. Cultureʼs consequences: International diﬀerences in work-related values / G. Hofstede. – Beverly Hills, CA : Sage, 1980. – 365 р.
26. Hill А. Extraversion and variety seeking in a monotonous task / А. Hill // Brit. J. Psychol., 1975. – V. 66. – Р. 9 – 13.
27. Hinich M.J. A New Method for Statistical Multidimensional Unfolding / M.J. Hinich // Communications in Statistics: Theory and Methods. – 2005. – №34. – P. 29 – 31.
28. Horner M. Sex Differences in Achievement Motivation and Performance in Competitive and Noncompetitive Situations / М. Horner. – University of Michigan, 1968. – P. 125.
29. Horner M. The Motive to Avoid Success / М. Horner, J. Fleming // Motivation and Personality: Handbook of Thematic Content Analysis. – N.-Y., 1992. – 252 р.
30. Kohlberg L. State and Sequence: The Cognitive-Development Approach to Socialization / L. Kohlberg // Handbook of Socialization Theory and Research. – Chicago, 1969. – 342 р.
31. Landy F.G. Psychology of work behavior / F.G. Landy // Dorsey Press – 2005. – 340 р.
32. Langerock H. Professionalism: A Study in Professional Deformation / H. Langerock // American Journal of Sociology. – Chicago : The University of Chicago Press, 1915. – V. 21, No. 1. – P. 30 – 44.
33. Lawley D.N. A generalization of fishers test Biometrika / D.N. Lawley. – 1998. – V. 30 (1-2). – Р. 180 – 187.
34. Maslow A.H. Motivation and personality / А.Н. Maslow. – N.-Y. : Harper, 1954. – 652 р.

MacQueen J. Some Methods for Classification and Analysis of Multivariate Observations / J. MacQueen // Proc. Fifth Berkeley Symp. Math. Stat. and Probab., 1967. – V. 1. – Р. 281 – 297.

Maccoby E.E. The Psychology of Sex Differences / Е.Е. Maccoby, С.N. Jacklin. – Stanford, 1974. – 354 р.

MacDermid S.M. The generativity of employed mothers in multiple roles / S.M. MacDermid, G. Heilbrun, L.G. Gillespie // Multiple paths of midlife development / M.E. Lachman, J.B. James (Eds.). – Chicago : University of Chicago Press, 1997. – 254 р.

Malone T. Making learning fun / Т. Malone, М. Lepper // A taxonomy of intrinsic motivations of learning. Aptitude, learning, and instruction / R. Snow, М. Farr (Eds.). – V. 3. – N.-Y. : Lawrence Erlbaum, 1987. – P. 223 – 253.

1. McNemar Quinn Note on the sampling error of the difference between correlated proportions or percentages / Quinn McNemar // Psychometrika. – V. 12 (2). – Р. 153 – 157.
2. Murrey J.B. Review of research on gambling / J.B. Murrey // Psychological Reports. – 1993. – V. 72. – Р. 791 – 810.
3. Oldham J.M. The personality self-portrait / J.M. Oldham, L.B. Morris. – N.-Y., Toronto, 1995. – 438 р.
4. Peterson B.E. Realization of generativity in two samples of women at midlife / В.Е. Peterson, Е.С. Klohnen // Psychology and Aging. – 1995. – V. 10. – Р. 20 – 29.
5. Platt J.J. Eisenman R. Internal – external control of reinforcement time perspective, adjustment and anxiety / J.J. Platt // Jornal of General Psychol. – 1968. – Р. 128.
6. Reinke B.J. Timing of psychoso-cial changes in womenʼs lives / B.J. Reinke, А.М. Ellicott, R.L. Harris, Е. Hancock // Human Development. – 1985. – V. 28. – Р. 259 – 280.
7. Rogers C.R. Client-centred therapy / C.R. Rogers. – Boston etc. : Noughton Miffincj, 1995. – 252 р.
8. Rokeach M. Beliefs, Attitudes, and Values / М. Rokeach. – San Francisco, Josey-Bass Co, 1972. – 214 p.
9. Rosenberg M. Conceiving the Self / M. Rosenberg. – N.-Y., 1979. – 252 р.
10. Rotter J.B. A new scale for the measurement of interpersonal trust / J.B. Rotter // Jornal of Personality. – 1967. – Р. 655.
11. Jain A.K. Data clustering: a review / А.К. Jain, M.N. Murty, P.J. Flynn // ACM Computing Surveys (CSUR). – V. 31. – Issue 3. – 1999. – P. 264 – 323.
12. Satir V. Peoplemaking / V. Satir. – Pato Alto : Science and Behavior Books, 1972. – 252 р.
13. Stebbins К.A. A theory of the definition of the situation / К.А. Stebbins // The Psychology of social situations. – Oxford : Pergamon, 1981. – 322 р.
14. Stelzer J. The formation and deformation of identity during psychoanalytic training / J. Stelzer // Free Associations. – London, England. – December 1986. – № 7. – Р. 59 – 74.
15. Shepard R.N. Representation of structure in similarity data: Problemsand prospects / R.N. Shepard // Psychometrika. – V. 39(4). – Р. 373 –421.
16. SchwartzS.H.Identifying culture*-*specifics the content and structure of values / S.H. Schwartz*,* L*.* Sagiv// Journal of. Cross-Cultural Psychology. – 2012. – V. 26(1). – Р. 322 – 354.
17. Vitalino P.P. Coping Profiles Assosiated with Psychiatric, Physical Heals, Work, and Family Problems / Р.Р. Vitalino et al. // Health Psychol. – 1990. V. 9 [3]. – P. 348 – 376.
18. Waterman A. Identity in Adolescence: Processes and Contents / А. Waterman (ed.). – San-Francisco, 1985. – 182 р.
19. Wyie R.C. The selfconcept / R.C.Wyie. – Lincoln, 1974. – 484 р.
20. White R. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence / R. White // Psychological Review. – 1959. – No 66. – P. 297 – 333.