

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Дуднік У. С.

Кваліфікаційна робота
ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ
ОСОБИСТОСТІ В СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ

2024

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

Факультет здоров'я людини
(повне найменування інституту, факультету)

Кафедра психології та соціології
(повна назва кафедри)

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи
освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр
(бакалавр, спеціаліст, магістр)
спеціальності 053 Психологія
(шифр і назва спеціальності)
Освітня програма «Психологія»

на тему: «Психологічні умови розвитку мотиваційної сфери особистості в студентському віці»

Виконала: здобувачка вищої освіти групи ПС-202д

Дуднік У. С.

Керівник: д. психол.н., проф.

Бохонкова Ю. О.

Завідувачка кафедри психології та соціології:
д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю.О.

Рецензент: професор кафедри психології Херсонського
державного університету, д. психол. н., проф.

Попович І. С.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини

Кафедра психології та соціології

Освітньо-кваліфікаційний рівень Бакалавр

(бакалавр, спеціаліст, магістр)

Спеціальність 053 Психологія

(шифр і назва)

Освітня програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувачка кафедри
психології та соціології
Бохонкова Ю.О.

“20” травня 2024 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
ЗДОБУВАЧКИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Дуднік Ульяни Сергіївни

1. Тема роботи: «Психологічні умови розвитку мотиваційної сфери особистості в студентському віці».

Керівник роботи: Бохонкова Ю. О. – д. психол.н., проф., професор кафедри психології та соціології, затверджений наказом по університету від «24» квітня 2024 року, № 28/15.17

2. Строк подання студентом роботи «14» червня 2024 року

3. Вихідні дані до роботи: обсяг роботи – 66 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015.

4. Перелік питань, які потрібно розробити: проаналізувати наукові джерела із зазначеної проблематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження та провести експериментальне дослідження; за допомогою математичних методів обробити й презентувати отримані результати; на основі результатів проведеного констатувального експерименту розробити практичні рекомендації щодо проєкту дослідження.

5. Перелік графічного матеріалу: таблиці, рисунки (гістограми, діаграми)

6. Консультанти розділів роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Бохонкова Ю. О. – д. психол.н., професор, професор кафедри психології та соціології	27.05.2024	09.06.2024
2.	Бохонкова Ю. О. – д. психол.н., професор, професор кафедри психології та соціології	10.06.2024	23.06.2024

Дата видачі завдання: 20.05.2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми, завдань дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	20.05.2024 – 26.05.2024	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	27.05.2024 – 02.06.2024	
3	Підбір діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту.	03.06.2024 – 06.06.2024	
4	Узагальнення результатів констатувального експерименту та їх графічна презентація.	07.06.2024 – 10.06.2024	
5	Розробка практичних рекомендацій, спрямованих на розвиток мотиваційної сфери в студентському віці.	11.06.2024 – 13.06.2024	
6	Представлення роботи на зовнішню рецензію.	14.06.2024 – 16.06.2024	
7	Перевірка роботи на академічний плагіат.	17.06.2024 – 19.06.2024	
8	Підготовка кваліфікаційної роботи до захисту.	20.06.2024 – 23.06.2024	
9	Захист кваліфікаційної роботи.	24.06.2024 – 30.06.2024	

Здобувачка вищої освіти

Керівник роботи:

д. психол. н., проф.

Дуднік У. С.

Бохонкова Ю. О.

РЕФЕРАТ

Текст – 66 с., табл. – 7, рис. – 8, література – 65 дж., додатків – 6.

В роботі проведено теоретико-методологічний аналіз вивчення проблеми особливостей психологічних умов розвитку мотиваційної сфери особистості здобувачів вищої освіти. Експериментально розглянуто особливості мотиваційної сфери особистості. Проведено аналіз та підбрано психодіагностичні методики, спрямовані на дослідження мотиваційної сфери у здобувачів вищої освіти. За допомогою методів математичної обробки даних представлено результати констатувального експерименту, на основі яких підбрано матеріали для розробки практичних рекомендацій, щодо підвищення мотиваційного потенціалу.

Ключові слова: МОТИВАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ, ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ, ЗДОБУВАЧІ ВИЩОЇ ОСВІТИ, ФАКТОРИ МОТИВАЦІЇ, ЕМОЦІЙНИЙ КЛІМАТ, МОТИВАЦІЯ НАВЧАННЯ, МОТИВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ, ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ НАВЧАННЯ, ЮНАЦЬКИЙ ВІК, КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ, ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ, ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ.....	11
1.1. Аналіз наукової літератури за проблемою дослідження	11
1.2. Психологічна характеристика студентського віку	25
1.3. Особливості мотиваційної сфери особистості	30
ВИСНОВКИ ДО РОЗДЛУ 1	33
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	34
2.1. Соціально-психологічні особливості формування мотиваційної сфери особистості в студентському віці.....	34
2.2. Дослідження мотиваційної сфери особистості здобувачів вищої освіти	37
2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту.....	41
2.4. Практичні рекомендації щодо розвитку мотиваційної сфери в студентському віці	52
ВИСНОВКИ ДО РОЗДЛУ 2	57
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	62
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Історично склалося уявлення про дорослість як про стабільний етап життя, де особистість вже сформована і не зазнає суттєвих змін у психічному розвитку. Цю точку зору підтримував французький психолог Е. Клапаред, який описував дорослість як стан психічного «закам'яніння», де розвиток зупиняється. Однак, сучасні дослідження свідчать про те, що це твердження не зовсім вірне. Психічний розвиток не припиняється з настанням дорослості, а лише набуває нових форм і особливостей.

Серед досліджень, спрямованих на виявлення об'єктивних та суб'єктивних факторів, що впливають на ефективність діяльності особистості, велике значення мають роботи, присвячені вивченню мотиваційної сфери. Мотивація виступає як ключовий фактор, що визначає напрямок, інтенсивність та тривалість зусиль людини у досягненні поставлених цілей. Поняття «мотивація» використовується в сучасній психології в двоякому аспекті: як система факторів, що визначає поведінку, і як властивість процесу, який активує та підтримує поведінкову активність на певному рівні. Мотиваційна сфера особистості дорослої людини є складним психологічним феноменом, що визначає спрямованість, активність та інтенсивність її життєдіяльності. Розвиток мотивації дорослої людини є актуальним завданням, адже саме від нього залежить її успішність у самореалізації, особистісному та професійному зростанні.

Проблемами мотивації особистості займалися такі відомі психологи, як А. Маслоу, В. І. Ковальов, С. Л. Рубінштейн, К. К. Платонов, Х. Хекхаузен, Г. Мюррей, Н. Ах, Д. Браун, Ф. Хоппе, Г. Олпорт, А. Бандура, Г. Айзенк та інші. Проте, питання розвитку мотиваційної сфери особистості дорослої людини все ще потребують детального вивчення. Шлях до ефективної діяльності лежить через розуміння його мотивації. Тільки

знаючи те, що рухає людиною, що спонукає його до діяльності, які мотиви лежать в основі його дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм та методів управління ним. І тому треба зазначити, як виникають чи викликаються ті чи інші мотиви, як і якими способами, мотиви може бути приведені у дію, як здійснюється мотивування людей. Актуальність дослідження мотивації у сучасному контексті неоспорима, оскільки мотивація є одним з найважливіших аспектів кожної людської особистості. Протягом історії розвитку психології було зроблено численні спроби побудувати теорії мотивації, проте ця тема залишається актуальною й нині. Розуміння механізмів формування мотиваційної сфери людини дозволяє цілеспрямовано впливати на процес формування мотивації.

Об'єкт дослідження – мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження – психологічні умови розвитку мотиваційної сфери особистості в студентському віці.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити психологічні умови розвитку мотиваційної сфери особистості в студентському віці.

Відповідно до мети дослідження сформульовано такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати наукову літературу з проблеми дослідження.
2. Виокремити та дослідити психологічні умови розвитку мотиваційної сфери особистості в студентському віці.
3. Провести емпіричне дослідження розвитку мотиваційної сфери особистості в студентському віці.
4. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості в студентському віці.

Теоретико-методологічну базу дослідження складають: генетичний підхід до аналізу становлення особистості на різних вікових етапах життя (С. Максименко); концепції розвитку психіки та особистості в діяльності

(М. Боришевський, І. Данилюк, А. Коваленко, С. Максименко, В. Роменець, Т. Титаренко); теорії мотиваційної діяльності дорослих (К. Левін, П. Фресс, З. Фройд, Дж. Аткинсон, Ж. Н'юттен, А. Маслоу, К. Халл, Е. Торндайк, І. Сорокош); теорії розвитку мотивації (С. І. Болтівець, М. Рокіч, Р.Кеттелл, К. Леонгард, Н. П. Максимчук, В. І. Ковальов, Х. Хекхаузен, Г. Мюррей, Д. Браун, Ф. Хоппе, Г. Олпорт, А. Бандура, Г. Айзенк); вивчення мотивації особистості (Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Г. Келлі, Дж. Роттер, Р. Мей, Н. П. Базалійська, В. М. Данюк, О. В. Прокопенко, Т.А. Костишина, Н. І. Огуй, Л. В. Степанова, О. І. Єрещенко, О. І. Кравчук, А. А. Роговська); дослідження вікових психологічних особливостей та професійного становлення здобувачів вищої освіти (О. Винославська, З. Ковальчук, Л. Пілецька, В. Скребець).

Для досягненні мети дослідження були використані такі **методи (методики) дослідження**: *теоретичні*: аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; *емпіричні*: бесіда, спостереження, констатувальний експеримент, тестування (методика «Мотивація навчання у ВНЗ»; двофакторний мотиваційний профіль Ф. Герцберга; тест «Смисло-життєві цінності»; діагностика особистості на мотивацію до успіху Елерса); *статистичні та математичні методи обробки даних*.

Теоретичне значення дослідження полягає в узагальненні концепцій щодо психологічних особливостей розвитку мотиваційної сфери у студентському віці. В процесі дослідження був застосований системний підхід, що сприяло виявленню унікальних аспектів розвитку мотиваційної сфери. Це дозволило краще зрозуміти взаємозв'язок між різними мотиваційними факторами, їх вплив на поведінку та психологічний розвиток особистості.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що розроблені методичні рекомендації можуть бути використані психологами, педагогами,

соціальними працівниками та іншими фахівцями для допомоги у розвитку мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти. Це дозволить підтримати та збагатити особистісний розвиток, покращити самоствердження та досягнення успіху в різних сферах життя, таких як навчання, професійна діяльність, соціально-психологічна адаптація та міжособистісні відносини. Розроблені рекомендації можуть враховувати індивідуальні особливості кожної людини, її потреби, цінності та життєві обставини, що робить їх ефективним інструментом підтримки та розвитку мотиваційної сфери.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ

1.1. Аналіз наукової літератури за проблемою дослідження

В сучасний час мотивація є єдиним поняттям для розуміння та пояснення рушійних сил поведінки та діяльності особистості. Проте, це поняття може трактуватися по-різному залежно від контексту та наукового підходу.

Вивчення мотивації має стародавнє коріння. Вже в навчаннях давніх мислителів можна знайти підходи до мотивації. Аристотель, наприклад, відзначав об'єктивно-причинні основи дій. У період поширення ідей гедонізму, у XIII столітті, які висували задоволення як найвище благо та мету життя, питання мотивації також активно обговорювалися. Ці ідеї включали прагнення до задоволення і уникнення болю, які розглядалися як вроджені в природі людини [12].

У XVII столітті питання мотивації були вивчені Спінозою, Гоббсом і Декартом. Спіноза наголошував, що афективність та пристрасність повинні розглядатися з об'єктивної точки зору. Гоббс вважав, що прагнення до самозбереження та особистої вигоди є основними моральними стимулами [16].

На відміну від декартівського розуміння мотивації як безтілесного, Спіноза і Гоббс розглядали їх як чуттєві та бажані потяги, що визначають поведінку. Вони погоджувалися з ідеєю Декарта про спонтанність вольового імпульсу і висували потяг як найважливіше стимул, яке при усвідомленні стає вирішальним фактором у душі [43].

Перша згадка поняття, що пізніше розглядалося як мотивація, відзначається в статті А. Шопенгауера «Чотири принципи достатньої причини». Після цього поняття почали застосовувати для пояснення причин людської поведінки. Першим методом мотивації, що став застосовуватися на практиці, був метод «батого і пряника». Тут «батоги» символізував страх, голод, фізичне покарання, тоді як "пряник" виражався у матеріальній чи іншій винагороді [11].

К. Роджерс, А. Маслоу та Г. Оллпорт сприймали мотивацію як стремління до саморозвитку, самовдосконалення та самоактуалізації, яке з'являється лише після задоволення базових потреб. Це означає, що людина може прагнути до розвитку, навіть якщо її екзистенційні або соціальні потреби залишаються невдоволеними. Крім того, індивід може мати одночасно кілька домінуючих потреб [61].

Ф. М. Подшивайлов описує мотиваційну сферу особистості як головний центр або ядро простору особистості. Це місце, де зустрічаються всі основні аспекти, що визначають напрямки мотиваційних процесів, подібно тому, як перетинаються усі осі координат. Ці осі представляють різні особистісні властивості, які впливають на те, які мотиви активізуються і керують поведінкою людини [37, с. 37].

Мотивацію як психічне явище різні вчені тлумачать по-різному. Одні, такі як К. Мадсен і Ж. Годфруа, розглядають її як сукупність чинників, які впливають на підтримку, спрямування та визначення поведінки людини. У іншому варіанті, представленим Н. І. Чабанюк, мотивація тлумачиться як сукупність мотивів, а також як спонукання до активності. М. Ш. Магомед-Емінов розглядає мотивацію як процес психічної регуляції конкретної діяльності [50].

Х. Хекхаузен розглядає мотивацію як концепцію, яка описує динаміку взаємодії численних чинників під час конкретних взаємодій людини з

оточуючим середовищем. Він представляє мотиваційний процес у такій послідовності (див. рис.1.1).



Рис. 1.1. Мотиваційний процес

Вважається загальноприйнятим той факт, що мотиваційна сфера особистості розглядається в контексті її активності, яка є основною властивістю особистості. Ця активність може бути як усвідомленою, так і неусвідомленою. Серед різноманітних видів активності людини можна виділити: поведінку, діяльність (працю, навчання, гру), спілкування, пізнання, самопізнання, споглядання та вихід за межі себе (транскцендентування) [57].

У другій половині ХХ століття теорії людських потреб були доповнені спеціальними мотиваційними концепціями, що представлені у працях Д. Макклелланда, Дж. Аткинсона, Х. Хекхаузена, Г. Келлі, Дж. Роттера, Л. Фестінгера. Давайте розглянемо деякі з них ближче [54].

Узагальнюючи існуючі теоретичні підходи, можна зробити висновок, що немає загальноприйнятого визначення досліджуваного поняття — мотивації. Різні науковці, філософи та психологи розглядали мотивацію з різних точок зору та враховували різні аспекти її функціонування. Внаслідок цього існують різноманітні визначення мотивації, які можуть варіюватися в залежності від контексту дослідження, теоретичного підґрунтя та практичних цілей дослідження. Такий різноманітний підхід до розуміння мотивації свідчить про складність та багатогранність цього поняття (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Концептуальні засади сутності поняття «мотивація»

№	Автор	Твердження
1	Р. Дафт	сили, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій
2	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі	процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей.
3	Р. Гріфін, В. Яцура	сукупність чинників, які зумовлюють поведінку людей.
4	Колот А.М	це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку.
5	Г. О. Савченко, Т. П. Збрицька	процес, який відбувається в самій людині і спрямовує її поведінку в конкретне русло, спонукає її поводитись у конкретній ситуації в певний спосіб; процес спонукання кожного співробітника й усіх членів колективу до активної діяльності для задоволення своїх власних потреб і для досягнення цілей організації.
6	О. О. Чернушкіна	внутрішній процес усвідомлення працівником певного типу поведінки, зумовлений системою спонукальних соціальних, економічних і психологічних мотивів особистості та впливом стимулів.

Аналіз досліджуваних понять демонструє, що мотивація – це процес формування такого психологічного стану людини, який визначає її поведінку, створює установку на діяльність, спрямовує та активізує її. Іншими словами, мотивація впливає на те, як людина сприймає своє оточення, обирає цілі та визначає шляхи їх досягнення. Вона є внутрішнім стимулом, що мобілізує енергію та ресурси для досягнення певних цілей або задоволення потреб. Отже, мотивація виступає важливим механізмом, який впливає на психічний стан та активність людини [52].

Теорії мотивації можна розділити на дві категорії: змістовні і процесуальні.

Змістовні теорії мотивації аналізують фактори, які визначають мотивацію. В основному, вони фокусуються на тому, що саме стимулює людину до певних дій та які потреби та цінності лежать в основі цього процесу. По суті, вони описують структуру мотивації, її складові частини та взаємозв'язки між ними. Ключовим завданням таких теорій є розуміння того, що побуджує людину до певних дій та як ці фактори впливають на її поведінку. До них відносяться теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу, теорія ERG (Екстерні потреби, зріст і розвиток) Альдерфера, теорія атрибуції досягнень Локка та теорія двоїстого фактора Герцберга.

Процесуальні теорії пояснюють сам процес, який відбувається всередині людини у механізмі мотивації. Вони досліджують, як саме людина розподіляє зусилля та обирає конкретні види поведінки для досягнення своїх цілей. Ці теорії акцентують увагу на внутрішніх механізмах, які визначають, як людина приймає рішення щодо своїх дій та як вони здійснюються (див. рис. 1.1).

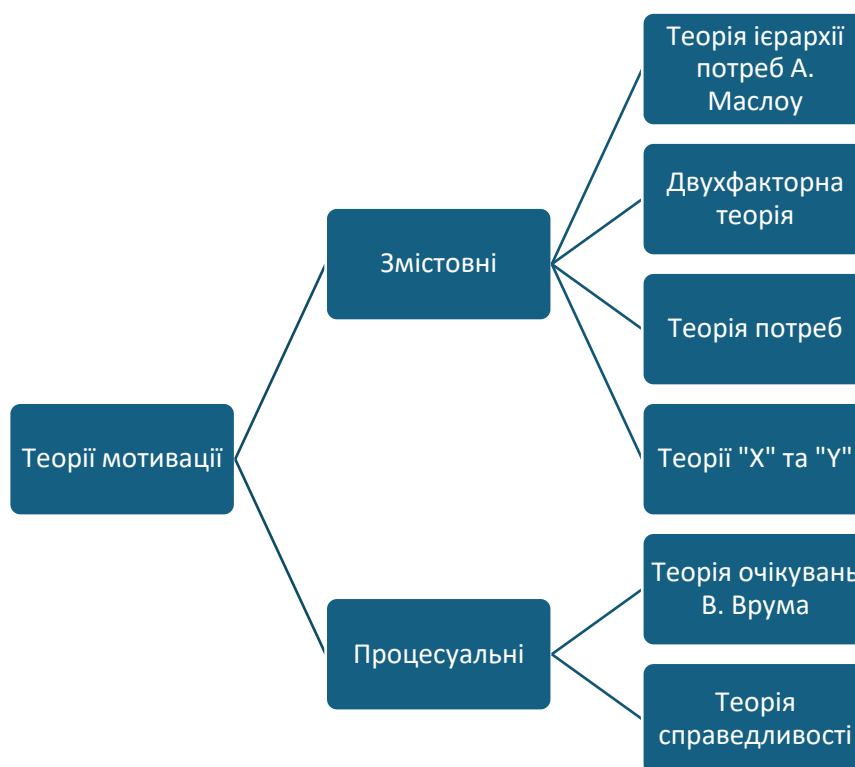


Рис. 1.1. Теорії мотивації

Теорія ієрархії потреб А. Маслоу є однією з найвідоміших і досліджених теорій мотивації. Ця теорія вважає, що людські потреби можна представити в вигляді ієрархії, де на першому рівні знаходяться базові потреби, такі як фізіологічні потреби, а наступні рівні включають потреби в безпеці, належності, визнання та самореалізації. Ця теорія стверджує, що людина має потребу задовольняти потреби на більш високому рівні лише після того, як потреби на нижчому рівні вже задоволені [62].

Свої ідеї А. Маслоу висловив 1954 року у книзі «Мотивація та особистість». Наочний моделлю ієрархії потреб у теорії А. Маслоу виступає всім відома піраміда потреб (піраміда Маслоу) (див. рис. 1.2).



Рис. 1.2. Піраміда потреб А. Маслоу

Теорія потреб А. Маслоу відображає складність ієрархії потреб людини. Ця теорія стверджує, що люди працюють над задоволенням своїх потреб у порядку від найбільш базових до найбільш високих. Кожен рівень потреби має свої характеристики і вимоги до задоволення, причому більш високі рівні потреб активізуються лише після задоволення потреб на нижчих рівнях.

1. Фізіологічні потреби: Це найбільш базові потреби, пов'язані з виживанням, такі як їжа, вода, сон, статеві активності і т.д.

2. Потреби в безпеці: Це потреба в безпеці від небезпеки, фізичних та емоційних загроз, які можуть включати здоров'я, стабільність роботи, фінансову безпеку.

3. Соціальні потреби: Ці потреби включають бажання налагоджувати відносини з іншими, належати до соціальних груп, бути прийнятими та розумітими.

4. Потреби в повазі: Ці потреби охоплюють бажання бути поважаним, визнаним, мати вплив та досягнення успіху.

5. Потреби в самореалізації: Ці потреби стосуються розвитку особистості, виявлення потенціалу та досягнення внутрішньої гармонії та задоволення від власного творчого потенціалу [63].

Проте важливо зауважити, що люди можуть відрізнятись у своїх потребах та пріоритетах, іноді вони можуть перескакувати через рівні ієрархії в залежності від конкретних обставин. Також, кожна людина може відчувати потребу у самореалізації на різному рівні із розвитку власного потенціалу до творчого самовираження.

Теорія «X-Y-Z» розроблена трьома вченими: Фредеріком Тейлором, Дугласом Мак-Грегором і Вільямом Оучі. Кожна з цих теорій — «X», «Y» і «Z» — представляє різні підходи до мотивації людини, враховуючи різні рівні її потреб і методи стимулювання (див. табл. 1.1) [55].

Таблиця 1.1

Основні тези теорій мотивацій «X», «Y», «Z»

Теорія «X»	Теорія «Y»	Теорія «Z»
Люди мотивуються в першу чергу біологічними потребами.	Людська мотивація базується на соціальних потребах та бажанні працювати.	Мотивація людини виникає з урахування як її соціальних, так і біологічних потреб.
Професійний персонал має тенденцію уникати роботи, тому його діяльність вимагає постійного контролю та нагляду.	Працівники виявляють фізичну та емоційну готовність до виконання роботи.	Привілейованою формою роботи для працівників є колективна діяльність та спільне прийняття рішень.
Застосування примусу є необхідним для досягнення цілей організації, оскільки працівники самостійно не бажають працювати.	Робота для працівника виступає джерелом задоволення або негативних наслідків, залежно від її умов.	Принципово важливим є те, щоб працівники самостійно несли відповідальність за

		результати своєї діяльності.
Працівники не проявляють бажання брати на себе відповідальність, вони віддають перевагу постійному керівництву з боку управління	Працівники характеризуються високим рівнем відповідальності та виконанням вимог щодо роботи.	Система контролю за результатами роботи повинна бути неформальною, щоб забезпечити ефективність.
Якість виконаної роботи зазвичай є низькою і вимагає постійного контролю, щоб досягти відповідних стандартів.	Більшість працівників прагнуть застосовувати свої знання та вміння, а також бути особисто відповідальними за свої дії.	Способами стимулювання працівників є їхня додаткова кваліфікація, навчання, професійний та кар'єрний розвиток.

1. Теорія «X», запропонована Фредеріком Тейлором, передбачає, що люди мають низький рівень самомотивації і вимагають зовнішнього контролю та нагляду для досягнення результатів. Цей підхід базується на переконанні, що люди в основному мотивовані заробляти гроші і уникати ризиків.

2. Теорія «Y», розроблена Дугласом Мак-Грегором, припускає, що люди влаштовані так, що вони відчувають задоволення від самореалізації та досягнення цілей. Вона вбачає, що люди самі мотивовані, творчі та шукають відповідальності. Основною ідеєю є віра в потенціал кожної особи до саморозвитку та самостійності.

3. Теорія «Z», яку розробив Вільям Оучі, зосереджена на створенні в організації атмосфери співпраці та взаємопідтримки. Вона визнає важливість колективної роботи, залучення працівників до процесу прийняття рішень та створення умов для розвитку відчуття власної причетності до успіху організації [55].

Ці три теорії надають різні підходи до розуміння мотивації працівників та методів їхнього стимулювання, враховуючи різні потреби та мотиваційні фактори.

Девід Мак-Клеланд вніс значний внесок у розвиток теорії мотивації працівників, зосереджуючись на двох основних потребах, які стають актуальними в умовах достатньої матеріальної бази. Він розрізняв внутрішні та зовнішні мотиви, вказуючи на важливість врахування індивідуальних цінностей та потреб кожного працівника [56].

Мак-Клеланд виділив три основні потреби, які можуть бути реалізовані у працівників (див. рис. 1.3).



Рис. 1.3. Основні потреби за Мак-Клеландом

1. Потреба влади: Спрямована на бажання контролювати оточуючих людей та ситуації. Люди з вираженою цією потребою часто мають прагнення до лідерства та впливу на інших.

2. Потреба успіху: Ця потреба стимулює бажання досягати поставлених цілей та отримувати результати. Професійні досягнення, визнання та здійснення особистих амбіцій є ключовими для людей з цією потребою.

3. Потреба приналежності (причастя): Стосується бажання бути частиною групи, взаємодіяти з колегами, мати підтримку та відчуття приналежності до команди або спільноти.

Ці потреби можуть виявлятися у різних співробітників у різній мірі та відображати їхні внутрішні мотивації. Важливо враховувати, що ці мотиви можуть бути стійкими протягом тривалого часу, але вони також піддатні короткостроковим змінам, залежно від обставин та інших факторів.

Широкий суспільний резонанс свого часу викликала двофакторна теорія Ф. Герцберга. Фредерік Герцберг, американський психолог, розробив теорію мотивації, яка стала відомою як "Теорія двох факторів". Вона була запропонована у другій половині 1950-х років і базується на вивченні потреб людей на роботі [64].

Герцберг та його група дослідників провели опитування серед 200 інженерів та службовців лакофарбової фірми. Вони питали, як вони відчуються після виконання своїх службових обов'язків, і чи можуть вони докладно описати свої почуття. На основі цих висновків Герцберг виділив дві великі категорії факторів: гігієнічні фактори та мотиваційні фактори.

1. Гігієнічні фактори: Ці зовнішні фактори знімають незадоволеність від роботи і пов'язані з умовами праці та робочим середовищем. До них відносяться такі аспекти, як умови праці, заробітна плата, політика компанії, міжособистісні відносини та статус. Наявність цих факторів не призводить автоматично до позитивної мотивації, але їх відсутність може викликати незадоволення.

2. Мотиваційні фактори: Ці внутрішні чинники відносяться безпосередньо до роботи і є джерелом мотивації для працівників. Сюди входять можливості розвитку, визнання за успіхи, відповідальність та можливість досягнення особистих цілей.

Герцберг вважав, що задоволення від роботи не виникає від гігієнічних факторів, але вони можуть сприяти зниженню незадоволеності.

Справжня мотивація приходить від мотиваційних факторів, таких як досягнення успіху та визнання за свою працю.

Мотиватори, такі як визнання за результати роботи, висока відповідальність та можливості для творчості, допомагають стимулювати працівників до більш продуктивної діяльності. Ці фактори мають важливе значення для того, щоб працівники бачили мету та відчували можливість досягнення цілей [64].

З іншого боку, гігієнічні фактори, які включають умови праці та взаємовідносини на роботі, не безпосередньо стимулюють працівників, але їх відсутність може призвести до незадоволеності. Ці фактори створюють базовий рівень комфорту, необхідний для мотивації через мотиватори.

Хоча теорія Герцберга і має спільне з теорією Маслоу, вона відрізняється в підході до розуміння взаємодії факторів мотивації. Тоді як Маслоу розглядав фактори, що відповідають гігієнічним потребам, як основу для виникнення певних видів поведінки, Герцберг підкреслює, що працівники звертають увагу на гігієнічні фактори лише в разі, якщо вони вважають їх недостатніми або надмірними.

У своїх дослідженнях Герцберг зробив декілька важливих висновків:

1. Відсутність гігієнічних факторів призводить до незадоволеності роботою. Це свідчить про те, що базові умови праці, такі як нормальні умови праці, адекватна заробітна плата і міжособистісні відносини, є важливими для задоволення працівників.

2. Наявність мотиваторів може лише частково компенсувати відсутність гігієнічних факторів. Це означає, що хоча мотиватори, такі як визнання та можливості для творчості, є важливими для стимулювання працівників, вони не можуть повністю замінити недостатньої основні умови праці.

3. У звичайних умовах наявність гігієнічних факторів сприймається як природне і не має мотиваційного впливу. Це означає, що

коли гігієнічні потреби працівників задоволені, вони можуть не відчувати стимулу для додаткової праці через ці фактори.

4. Найбільший позитивний мотиваційний вплив досягається, коли мотиватори працюють разом із гігієнічними факторами. Це означає, що задоволення основних потреб працівників створює фундамент для стимулювання їх досягнень і розвитку через мотиватори [10].

Теорія очікувань У. Врума, відома як мотиваційна теорія очікувань, була розроблена у 1964 році та є частиною групи процесуальних теорій мотивації. Ця теорія вивчає мотивацію як пояснення вибору, здійсненого шляхом розгляду різних варіантів дії [24].

Основу теорії складають три ключові взаємозв'язки (див. рис. 1.4).

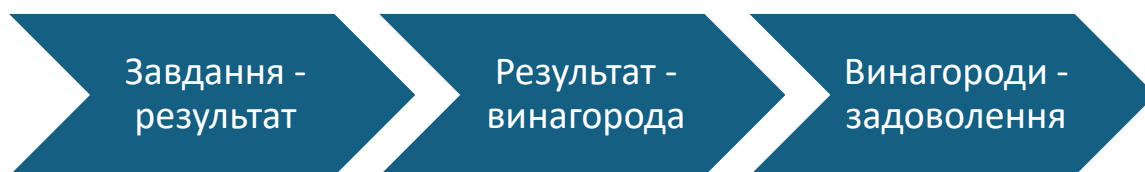


Рис. 1.4. Компоненти мотиваційної теорії очікувань

Очікування щодо «Завдання–результат»: Це визначається сприйняттям особою того, наскільки ймовірно, що виконання певного завдання призведе до бажаного результату. Чим більше віра у те, що зусилля приведуть до успіху, тим більше мотивації до виконання завдання [24].

Очікування щодо «Результат–винагорода»: Це стосується сприйняття особою того, як вірогідно те, що досягнення певного результату призведе до отримання винагороди або позитивного наслідку. Чим більше особа вірить у зв'язок між результатом і винагородою, тим більше вона буде мотивована до досягнення цього результату.

Очікування щодо «Винагорода–задоволення» (або «Валентності»): Це відноситься до того, наскільки привабливою вважається винагорода або її

цінність для особи. Чим більше ця винагорода асоціюється з задоволенням або задоволенням потреб, тим більше вона буде мотивувати особу.

Таким чином, теорія очікувань Врума визначає мотивацію як результат взаємодії цих трьох факторів, де віра в успіх, очікування винагороди та привабливість винагороди грають важливу роль у стимулюванні особистої діяльності [24].

Отже, якщо будь-який з трьох ключових факторів, що визначають мотивацію, має значення близько до нуля, то мотивація буде слабкою, а результати роботи будуть незадовільними. Якщо хоча б один з цих факторів дорівнює нулю, то й вся мотивація буде нульовою.

З теорії очікувань можна зробити наступні висновки для керівництва будь-якою компанією:

1. Створення високого, але досяжного рівня результатів для співробітників і переконання їх, що вони можуть їх досягти, якщо прикладуть необхідні зусилля.

2. Встановлення чіткого співвідношення між досягнутими результатами та винагородою.

3. Планування передбачуваної винагороди з урахуванням потреб різних працівників та їхніх досягнень [24].

Теорія мотивації Портера-Лоулера, яка з'явилася в 1968 році, розширює погляд на теорію очікувань Врума, додаючи нові аспекти мотивації, такі як задоволення від роботи, сприйняття внутрішніх і зовнішніх винагород, здібностей і особистих характеристик. Вчені вважають, що зв'язок між зусиллями і продуктивністю визначається не лише зусиллями працівника, але й його індивідуальними якостями та сприйняттям його ролі в організації. Ця теорія виділяє три основні чинники, які впливають на розмір винагороди: зусилля, витрачені працівником; індивідуальні якості працівника; осмислення працівником своєї ролі в організації [61].

Теорія мотивації Портера-Лоулера переосмислює традиційний підхід до аналізу взаємозв'язку між задоволеністю та продуктивністю. На практиці виявляється, що мотивація – це складне явище, що не може бути зведене до простого причинно-наслідкового зв'язку [61].

Після теоретичного аналізу різних теорій мотивації можна зробити висновок, що проблема мотивації та мотивів поведінки є однією з ключових у психології. Мотив – це сила, яка спонукає людину до дій та вчинків. Це усвідомлена потреба, яка викликає активність людини та визначає спрямованість цієї активності. Таким чином, мотивація визначає психічні явища, що спонукають до виконання дій та визначають напрямок цих дій з метою досягнення запланованого результату.

1.2. Психологічна характеристика студентського віку

Студентський вік є важливим етапом у становленні особистості. Якщо розглядати його як вікову категорію, то це перехідна стадія між «дозріванням» і «зрілістю». Студентський вік, як правило, відповідає пізній юності або ранній дорослості і триває приблизно з 17 до 25 років [41].

Студентські роки є часом не лише фізіологічного та психофізіологічного зростання, але і зростання як особистості. Зрілість в цьому контексті визначається як вища психологічна інстанція організації та управління своєю поведінкою. Д. В. Чернілевський надає наступне тлумачення зрілості: «Зрілість - це здатність самостійно враховувати межі своїх можливостей, у середині яких людина діє вільно, тобто відповідно до психологічної оптимальності». Це означає, що зріла особистість здатна розуміти свої можливості і обмеження, а також діяти відповідно до цих уявлень, використовуючи свої ресурси ефективно та продуктивно [51].

У студентському віці самовизначення особистості відіграє особливу роль. Цей період є часом інтенсивного переосмислення та розвитку свідомості щодо особистого та соціального життя. Молоді люди стикаються з питанням «Хто я?» і активно розглядають свої можливості, амбіції та перспективи. Вони шукають відповіді на питання про своє місце у світі, свої цілі та цінності.

Самовизначення означає визначення власних особливостей, можливостей та здібностей, а також вибір критеріїв та норм для оцінки себе. Це процес, у якому людина обирає свою життєву позицію, визначає перспективи самореалізації та розвитку. Для студентів це також перехід від однозначної ролі учня до розгалужених соціальних ролей, що може бути викликом, але й можливістю для особистісного зростання. [45].

Молоді люди, які обрали студентський шлях, часто відрізняються від інших соціальних груп, у тому числі від однолітків, які не обрали вищу освіту. Вони часто володіють:

1. Вищим освітнім рівнем, що відображає їхню прагнучість до професійного зростання.
2. Сильним бажанням отримати поглиблені знання та навички у своїй обраній сфері.
3. Високою активністю на соціальному рівні, що може включати участь у громадських організаціях, проектах або інших видів активності.
4. Вираженою пізнавальною мотивацією, яка підтримує їх бажання здобувати нові знання та розширювати свій світогляд.
5. Інтелектуальною та соціальною зрілістю, які гармонійно поєднуються між собою і допомагають їм успішно адаптуватися до умов навчання та соціального оточення університету [40].

Студентський вік є періодом значних змін на психологічному та соціальному рівнях. Однією з основних особливостей цього періоду є:

1. Становлення дорослої особистості: Студент стає дієздатним членом сім'ї, вносячи свій внесок у сімейний бюджет і допомагаючи молодшим членам сім'ї. Проте, зазвичай батьки можуть мати труднощі з прийняттям дорослості своєї дитини, що може викликати конфлікти, схожі на ті, що виникали у підлітковому віці.

2. Прагнення до самореалізації: Студенти, отримавши професійні навички та знання у вищі, шукають шляхи для реалізації своїх професійних амбіцій.

3. Потреба у пізнавальній та навчальній діяльності: На даному етапі важливою стає потреба у вивченні та засвоєнні нових знань.

4. Розвиток соціальних вмінь: Студенти розвивають громадянські якості та навички спілкування у колективі, розширюючи своє коло друзів і контактів.

5. Формування системи переконань і моральних понять: У цьому віці система цінностей та переконань стає більш зрілою і стабільною [34].

З фізіологічної точки зору, студентський вік є перехідним періодом між юністю та зрілістю, характеризується покращенням процесів мислення та запам'ятовування. Вдосконалення цих процесів допомагає студентам засвоювати та застосовувати отримані знання в професійній діяльності [30].

В період дорослішання, особливо під час студентського віку, розпочинається активний процес формування властивостей суб'єктності, які є цілісними та інтегральними компонентами особистості. Серед них ключові якості включають (див. рис. 1.5).

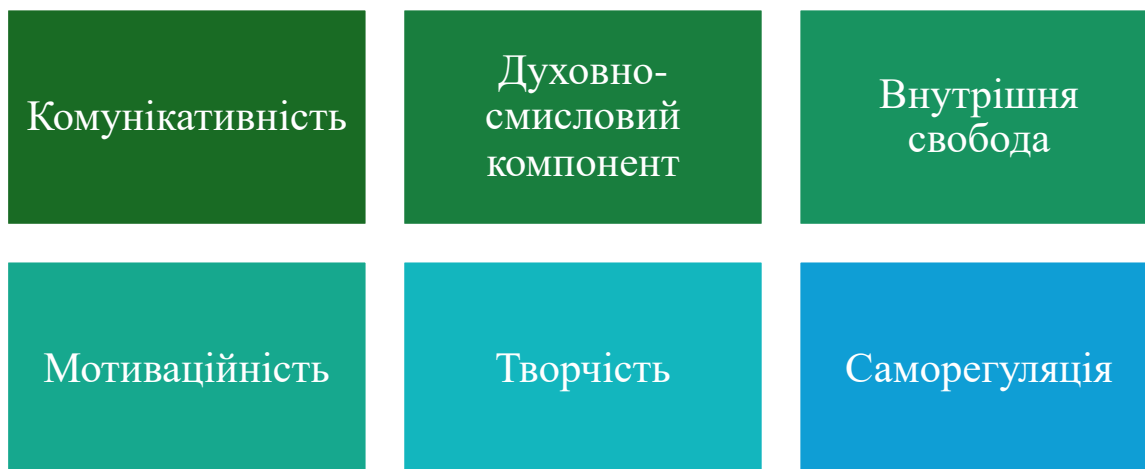


Рис. 1.5. Інтегральні компоненти особистості

- Комунікативність (взаємодія) «Я – Інший», включає комунікативну свідомість (свідомість про взаємодію з іншими), комунікативну компетентність та соціальну компетентність, а також цінності, що визначають якісний характер спілкування.
- Духовно-смісловий компонент – відкриття смислу, духовні цінності та пошук глибинного розуміння життя та світу.
- Внутрішня свобода як результат рефлексії «свобода – відповідальність», включає самостійність, самовизначення та інші аспекти самопізнання та ціннісного вибору.
- Мотиваційність – це рефлексія, цінності та самовизначення, які визначають мотиваційну сферу особистості та направлення її діяльності.
- Творчість – це активність, рефлексія, критичне мислення, інноваційність, уява та цінності, що сприяють створенню нового та вдосконаленню існуючого.
- Саморегуляція, рефлексія, системне, аналітичне та критичне мислення, самооцінка, воля та цінності, які допомагають особистості ефективно керувати своєю діяльністю та поведінкою [18].

Ці аспекти сприяють формуванню глибокої та зрілої особистості, здатної до самореалізації та позитивного впливу на світ навколо.

Студентський вік дійсно є критичним періодом для розвитку суб'єктності. Він може стимулювати активний розвиток цих якостей або, навпаки, може стати перешкодою для подальшого зростання і навіть призвести до їхнього витіснення або руйнування.

Освіта в цьому віці грає ключову роль у створенні сприятливих умов для розвитку суб'єктності. Шляхом створення відповідних умов навчання, виховання та розвитку, освіта повинна допомагати актуалізувати психогенетичні інтенції суб'єктності, що сформувалися в дитинстві та юнацькому віці [3].

Завдання освіти полягає в тому, щоб на основі цих інтенцій сформувалися відповідні особистісні психосоціальні якості суб'єктності, які будуть стимулювати подальший розвиток особистості та її самоактуалізацію. Це можуть бути як несвідомі установки, так і усвідомлені цінності, орієнтації та цілі, що є основою для саморозвитку та досягнення успіху у різних сферах життя [38].

Отже, розвиток особистості студента як майбутнього фахівця з вищою освітою відбувається у кількох напрямках:

- зміцнюється професійна спрямованість, розвиваються необхідні здібності для майбутньої професійної діяльності.
- удосконалюються та «професіоналізуються» психічні процеси, стани та досвід, необхідні для ефективної роботи у вибраній сфері.
- зростає відповідальність за успіх у професійній діяльності, що робить студента більш індивідуалізованою особистістю.
- збільшуються амбіції у сфері майбутньої професії, що стимулює до досягнення більших висот.

- шляхом передачі соціального і професійного досвіду та формування необхідних якостей зростає загальна зрілість та стійкість особистості студента.
- підвищується значущість самовиховання студента у формуванні необхідних якостей та досвіду, необхідних для майбутньої професійної діяльності.
- міцніє професійна самостійність та готовність до майбутньої практичної роботи [36].

1.3. Особливості мотиваційної сфери особистості

Мотивація відіграє важливу роль у структурі особистості і є одним із ключових понять для пояснення поведінки та діяльності. Процес теоретичного осмислення мотивації далекий від завершення. Це виявляється як у постійному зростанні наукових публікацій на цю тему, так і в різноманітності трактувань основних понять у цій галузі наукового знання.

Мотиваційна сфера особистості представляє собою ієрархічну систему мотивів, яка формується у відношенні до різних видів діяльності. Ця структура включає ранжування мотивів різних видів діяльності, визначаючи їхню пріоритетність.

В мотиваційній сфері особистості проявляється безліч якостей, які формуються в залежності від особливостей переважаючих мотивів. Ці якості можуть розвиватися легше або складніше залежно від природи мотивації [1].

Загалом, в мотиваційно-потребовій сфері особистості відрізняють три види спрямованості: особиста, колективна і ділова. Перевага одного з цих типів може визначати групу якостей, що проявляються в особистості.

В мотиваційній сфері особистості особливе значення мають соціальні мотиви, які суттєво впливають на поведінку людини в організації, такі як бажання здобувати високий авторитет або почуття власної гідності. Також важливим є мотив самовираження та самоактуалізації, що передбачає прагнення особистості виявити та розвинути свої здібності, вміння та якості.

У ієрархії мотивів особистості ці та інші мотиви можуть мати різні взаємозв'язки, взаємодіяти між собою, бути провідними або підлеглими. Тому для керівника важливо розуміти структуру мотивів особистості кожної людини, щоб краще зрозуміти її [49].

Найважливіші характеристики мотиваційної сфери особистості включають множинність, структурність, ієрархічність, силу, стійкість, визначеність та динамічність мотивів.

Множинність мотивів виникає з розширення як кількості потреб сучасної людини, так і різноманіття засобів та предметів задоволення цих потреб. Це означає, що для задоволення однієї потреби може бути застосована ціла сукупність як однорідних, так і різнорідних мотивів [27].

Сила мотивації визначається рівнем і глибиною усвідомлення (розуміння, «присвоєння», «прийняття») потреби та мотиву, а також його інтенсивністю.

Визначеність мотиваційної сфери вказує на унікальність та специфічність мотивації кожної людини, яка відрізняється за змістом, структурою, ієрархією, силою та стійкістю мотивів [27].

Динамічність мотиваційної сфери проявляється в зміні як окремих мотивів, так і мотивації в цілому. Мотиви можуть поступово змінюватися щодо своєї сили та активності, зміцнюючись або послаблюючи в залежності від ситуації та умов. Також може відбуватися зміна в ієрархії основних груп мотивів.

Оцінка особливостей мотиваційної сфери важлива для прогнозування успішної діяльності. Дослідження показують, що для стабільної та високоефективної діяльності людини потрібні такі фактори:

1. Структура та ієрархія мотиваційної сфери. Фахівець може визначити ці структурні особливості за допомогою спеціальних методик і розмови з особою. Це дозволяє людині усвідомлювати справжні причини своїх вчинків, почуттів та емоцій.

2. Спрямованість особистості. Це сукупність провідних, стійких мотивів, які орієнтують діяльність особистості та є незалежними від існуючих обставин. Спрямованість особистості відображається у її інтересах, нахилах, переконаннях та ідеалах.

3. Мотивація досягнення. Це прагнення поліпшити результати, наполегливість у досягненні цілей та прагнення досягти свого. Ця властивість впливає на всі аспекти людського життя.

4. Рівень мотивації схвалення. Це прагнення заслужити схвалення від значимих оточуючих людей. Вона впливає на якість взаємин з іншими людьми та на спілкування взагалі.

5. Система цінностей. Ця система визначає змістовний бік спрямованості особистості та становить основу її відносин зі світом, іншими людьми та самою собою. Вона визначає світогляд, життєву концепцію та філософію життя [26].

Вивчення мотиваційної сфери особистості є однією з найбільш суперечливих та складних задач. Сам об'єкт дослідження і залишається сферою, що потребує відповідей на багато запитань. Крім того, інструменти, які використовуються для діагностики мотивів особистості, потребують додаткового вдосконалення. Багато існуючих методик можуть упустити аспекти соціально-побажаної відповіді, і навіть сама людина завжди усвідомлює різницю між первинними та вторинними мотивами. Ця тема залишається актуальною та потребує подальшого дослідження.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Аналіз наукових досліджень проблеми мотиваційної сфери особистості підтверджує відсутність однозначного розуміння поняття «мотивація» в психологічній науці на сьогоднішній день. Також відсутній консенсус щодо чинників, умов та механізмів, що керують мотивацією.

Мотивацію вчені розглядають як внутрішню силу, що спонукає особистість до активності та стимулює її інтерес до пізнання. Також вона визначає динаміку взаємодії численних чинників у конкретному взаємодії людини з оточуючим середовищем.

Система мотиваційної сфери особистості включає психологічні чинники, що характеризують гуманізм, різноманіття потреб: фактор спілкування, аналітичний, емоційно-вольовий фактор і фактор самосвідомості, системоутворюючі фактори, що виражають спрямовану активність, відносини та високу потребу у знаннях, самореалізацію та рефлексію.

Психологічні умови та засоби впливають на мотиваційну сферу особистості як інтегральну динамічну освіту, що формується під впливом зовнішніх і внутрішніх психологічних детермінант і виявляється у вигляді способів сприйняття дійсності, усвідомлення та регуляції своєї поведінки та діяльності, а також у динаміці від значущих, вузьковічних складним, соціальним. Психологічні умови та засоби мотиваційної сфери особистості студента включають: суб'єктивну детермінацію мотивації у суспільному світі, її динамічність, широту, різноманітність; соціально-психологічний взаємозв'язок суб'єкта та об'єкта; мотиваційно-професійну залежність суб'єкта від стилю та способу життя людини; суб'єктивно-особистісну обумовленість мотивації та діяльності.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Соціально-психологічні особливості формування мотиваційної сфери особистості в студентському віці

Згідно із сучасними психологічними концепціями, мотиваційна сфера особистості визначається як сукупність стійких мотивів, які мають ієрархічну структуру та виражають спрямованість особистості. Основними складовими цієї мотиваційної сфери є диспозиції (мотиви), потреби та цілі. Кожна з диспозицій може мати свої виявлення у багатьох потребах. У свою чергу, поведінка, яка спрямована на задоволення потреби, розділяється на різновиди діяльності (наприклад, спілкування), що відповідають особистим цілям [24].

Окрім мотивів, цілей і потреб, які вважаються спонукальними факторами людської поведінки, також розглядаються інтереси, завдання, бажання та наміри.

Інтерес – це особливий мотиваційний стан пізнавального характеру, який зазвичай не пов'язаний безпосередньо з конкретною потребою в даному моменті часу. Інтерес може виникати у відповідь на будь-яку несподівану подію або новий предмет, який привернув увагу [37].

Завдання виникає тоді, коли у процесі виконання дії, спрямованої на досягнення певної мети, з'являється перешкода, яку необхідно подолати для продовження. Завдання можуть виникати в різних ситуаціях і не завжди пов'язані з потребами.

Бажання і наміри – це миттєві стани, які можуть змінюватися і виникають у відповідь на зміни у ситуації. Вони відповідають за напрямок і стиль поведінки, але не завжди є стійкими або спонукальними [37].

Інтереси, завдання, бажання і наміри, хоч і входять до системи мотиваційних факторів, виконують скоріше інструментальну роль у мотивації поведінки, впливаючи на її стиль та напрямок [37].

Мотивація може бути як свідомою, так і несвідомою. Це означає, що деякі потреби та цілі, що впливають на поведінку людини, можуть бути усвідомленими, тоді як інші можуть бути навіть несвідомими. Чимало психологічних проблем можуть знайти розв'язання, коли ми визнаємо, що не всі мотиви наших дій, вчинків, думок і почуттів завжди очевидні. Справжні мотиви не завжди відображаються так, якими здаються на перший погляд [65].

Потреби та особистісні цінності грають ключову роль у формуванні смислів для людини. Потреби відображають те, що для неї є значимим та важливим, в той час як особистісні цінності визначають, як вона сприймає світ навколо себе і які пріоритети встановлює у своєму житті. Саме через ці потреби та цінності людина надає сенс своїй поведінці та виборам.

Особисті цінності, які виникають зі спільних цінностей соціальних груп, стають своєрідними орієнтирами для особистості в житті, допомагаючи їй визначити, що вона вважає важливим та цінним. Відчуття належності до цих спільних цінностей і активна участь у їхній реалізації дозволяють особистості відчувати їх як свої власні, що є ключовим для перетворення соціальних цінностей на особистісні [31].

У внутрішньому світі кожної особистості потреби та особисті цінності виявляються у різних формах. Потреби виражаються у вигляді бажань та прагнень, що виникають з "Я" і можуть бути більш-менш довільними, залежно від ситуації. Натомість, особисті цінності відображаються у формі ідеалів та образів досконалих рис чи бажаних умов, які сприймаються як

об'єктивні та незалежні від "Я". У відміну від потреб, особисті цінності не обмежені конкретним моментом або ситуацією. Вони не тягнуть людину до чогось зсередини, але привертають її ззовні та надають оцінки елементу об'єктивності, оскільки вони переживаються як щось, що є спільним з іншими людьми. Хоча ця об'єктивність є відносною, навіть найбільш загальні цінності трансформуються та набувають унікальних рис у внутрішньому світі кожної конкретної людини [25].

Мотиви зазвичай формуються через засвоєння соціального та особистісного досвіду, його осмислення, досягнення успіхів у відповідній діяльності та позитивне ставлення соціального оточення до цієї діяльності. Багато факторів сприяють зміцненню мотивації та її розвитку, таких як спостереження життя суспільства та існуючих відносин, цілеспрямоване виховання, систематична ефективна діяльність, позитивний вплив колективу і багато інших.

Емоційна сфера впливає на мотивацію енергетично, визначаючи зовнішній вираз мотивації та її динаміку в процесі поведінки. Воля, як здатність керувати своєю поведінкою, також пронизана мотивами, які впливають на вольові дії [9].

Мотиваційна сфера особистості оцінюється з урахуванням таких параметрів, як сила, стійкість і структурність, що використовуються для оцінки окремих мотивів і загальної мотивації. Для успішної та високоефективної діяльності людини необхідні певні умови формування мотиваційної сфери:

1. Розвиненість мотивів даної діяльності, їх множинність, що забезпечує позитивне ставлення до неї.
2. Достатня сила мотивів, яка забезпечує їхню ефективність та наполегливість у досягненні цілей.
3. Стійкість мотивації, яка гарантує продовження зацікавленості та активності протягом тривалого періоду.

4. Певна структура мотивації, що визначає співвідношення між різними мотивами та їхню взаємодію в мотиваційній системі.

5. Ієрархія мотивів, яка визначає пріоритетність та важливість різних мотивів у мотиваційній структурі особистості [9].

2.2. Дослідження мотиваційної сфери особистості здобувачів вищої освіти

Для досягнення поставленої мети та проведення констатувального експерименту було підібрано й апробовано психодіагностичні методики (відповідно до завдань дослідження), а саме:

1. Методика «Мотивація навчання у ВНЗ» [8].

В ній наявні три шкали: "здобування знань" (прагнення придбання знань, допитливість), "оволодіння професією" (прагнення опанувати фахових знань і сформувати зпрофесійно важливі якості), "отримання диплома" (прагнення придбати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення пошуку обхідних шляхів коли аграрії здають іспитів-заліків). В опитувальник, для маскування, автор методики включила ряд фонових тверджень, які в подальшому не опрацьовуються.

Методика спрямована на виявлення прагнення до отримання знань, допитливість, спрямованість сна оволодіння професійними знаннями та формування професійно важливих особистісних якостей, зорієнтованість на зовнішнє, формальне засвоєння знань. Опитувальник складається із 50 тверджень, які утворюють 3 шкали: мотивація отримання знань, мотивація оволодіння майбутньою професією та мотивація отримання диплома [8].

Інструкція. Відмітьте вашу згоду знаком «+» або незгоду — знаком «-» — з нижче наведеними твердженнями (див. Додаток А).

2. Методика «Двофакторний мотиваційний профіль Ф. Герцберга» [40].

Методика двофакторного мотиваційного профілю Фредеріка Герцберга, відома також як "теорія гігієни та мотивації", розвинула його теорію задоволення на роботі. Вона розділяє фактори роботи на дві категорії: гігієнічні (або контекстуальні) та мотиваційні (або змістовні) фактори.

Основними елементами методики є наступні:

1. Гігієнічні фактори: Ці фактори включають умови праці, які стосуються зовнішнього середовища, такі як заробітна плата, умови праці, стиль керівництва, міжособистісні відносини, політика компанії і т.д. Герцберг вважав, що ці фактори не створюють мотивацію, але їх відсутність може призвести до незадоволеності.

2. Мотиваційні фактори: Ці фактори стосуються самої суті роботи і включають такі аспекти, як визнання, досягнення, відповідальність, можливості для професійного зростання. Герцберг вважав, що ці фактори не просто зменшують незадоволеність, але саме створюють мотивацію та задоволення на роботі.

Методика використовує анкетування або інтерв'ю, під час якого працівники оцінюють фактори, які впливають на їхню мотивацію та незадоволеність на роботі. Результати аналізуються для виявлення ключових чинників, які сприяють або перешкоджають мотивації та задоволенню на роботі. Ця методика дозволяє організаціям зрозуміти, які аспекти робочого середовища можуть бути покращені для підвищення мотивації та задоволеності працівників [40].

Тест Герцберга складається з 56 тверджень, які розбиті на пари, тобто загалом 28 пар тверджень (опис ситуацій). Респондент має оцінити запропоноване твердження. На кожну пару тверджень відведено 5 балів. Їх слід розподілити між твердженнями. Наприклад, якщо респондент повністю

згодний з першим твердженням і абсолютно не згоден з другим, то оцінка виглядає так: «5 — 0». Якщо майже згоден з першим і зовсім небагато - з другим, то оцінка «4- 1», різні варіанти невпевненості («швидше перше, ніж друге» або навпаки) 29 виражаються оцінками «3-2» або «2-3». Опрацьовані результати тестування заносяться у таблицю, підраховуються згідно з спеціальним ключем.

3. Тест «Смисло-життєві цінності» [31].

Мета дослідження: визначення ціннісних та смисложиттєвих орієнтацій особистості.

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал відповідно до ключа (див. табл. 1) та номерів запитань по субшкалах. Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку з низхідною (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності.

Характеристика шкал СЖО:

Цілі в житті". Характеризує цілеспрямованість, наявність або відсутність у життя випробуваного цілей в майбутньому, які надають життю свідомість, спрямованість і тимчасову перспективу.

«Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя». Визначає задоволеність своїм життям в сьогоденні, сприйняття процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого й наповненого сенсом. Зміст цієї шкали співпадає з поданням про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити.

«Результативність життя або задоволеність самореалізацією». Вимірює задоволеність прожитого частиною життя, оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожите її частину.

«Локус контролю - Я (Я - хазяїн життя)». Характеризує уявлення про себе як про сильну особистості, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями й уявленнями про її розумінні, контролювати події власного життя (Я-концепція).

«Локус контролю - життя або керованість життя». Відображає переконаність в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя, переконаність в тому, що життя людини підвладне свідомому контролю [31].

Перші три чинники утворюють смисложиттєві орієнтації: цілі в житті (майбутнє), насиченість життя (теперішнє) і задоволеність самореалізацією (минуле). Два останні фактори характеризують внутрішній локус контролю як загальне світоглядне переконання в тому, що контроль можливий, і власну здатність здійснювати такий контроль.

Підрахунок балів по субшкалах:

1. Субшкала 1 (цілі) - 3, 4, 10, 16, 17, 18.
2. Субшкала 2 (процес) - 1, 2, 4, 5, 7, 9.
3. Субшкала 3 (результат) - 8, 9, 10, 12, 20.
4. Субшкала 4 (локус контролю - Я) - 1, 15, 16, 19.
5. Субшкала 5 (локус контролю - життя) - 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Загальний показник – сума результатів всіх 20 пунктів [31].

4. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Елерса [28].

Інструкція. Вам пропонується список слів з 30 рядків, по три слова в кожному рядку. У кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, що найбільше точно характеризує Вас і відзначте його.

Ключ. Ви отримуєте по одному балу за наступні вибори, наведені в ключі (перша цифра - перед дефісом - означає порядковий номер питання, друга цифра - після дефіса - порядковий номер відповіді. Наприклад. 1-2

означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку у другому стовпці, - "пильний"). Інші вибори балів не отримують.

1-2, 2-1, 2-2, 3-1,3-3, 4-3, 5-2, 6-3, 7-2. 7-3, 8-3, 9-1, 9-2, 10-2, 11-1, 11-2, 12-1, 12-3, 13-2, 13-3, 14-1, 15- 1, 16-2, 16-3, 17-3, 18-1, 19-1, 19-2, 20-1, 20-2, 21-1, 22-1, 23-1, 23-3, 24-1, 24-2, 25-1, 26-2, 27-3, 28-1, 28-2, 29-1, 29-3, 30-2.

Результат. Чим більша сума отриманих балів, тим вище рівень мотивації до уникнення невдач, до захисту.

- Від 0 до 10 балів: низька мотивація до захисту; від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації;
- Від 17 до 20 балів: високий рівень мотивації;
- Понад 20 балів: занадто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту [28].

2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту

Для досягнення основної мети роботи вивчення психологічних особливостей мотивації здобувачів вищої освіти було складено програму емпіричного дослідження. В дослідженні взяли участь 30 досліджуваних: з них 18 респондентів державної форми навчання та 12 осіб здобувачів вищої освіти контрактної форми навчання Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. Вік респондентів – 18-24 роки, 8 хлопців та 22 дівчини.

1. Результати дослідження за методикою методика «Мотивація навчання у ВНЗ» (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Отримані результати за методикою мотивації навчання у ЗВО

№	Шкала	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
1	Здобуток знань	60%	30%	10%
2	Опанування професії	70%	25%	5%
3	Отримання диплома	45%	40%	15%

Отримані результати представлені на гістограмі (див. рис. 2.1).

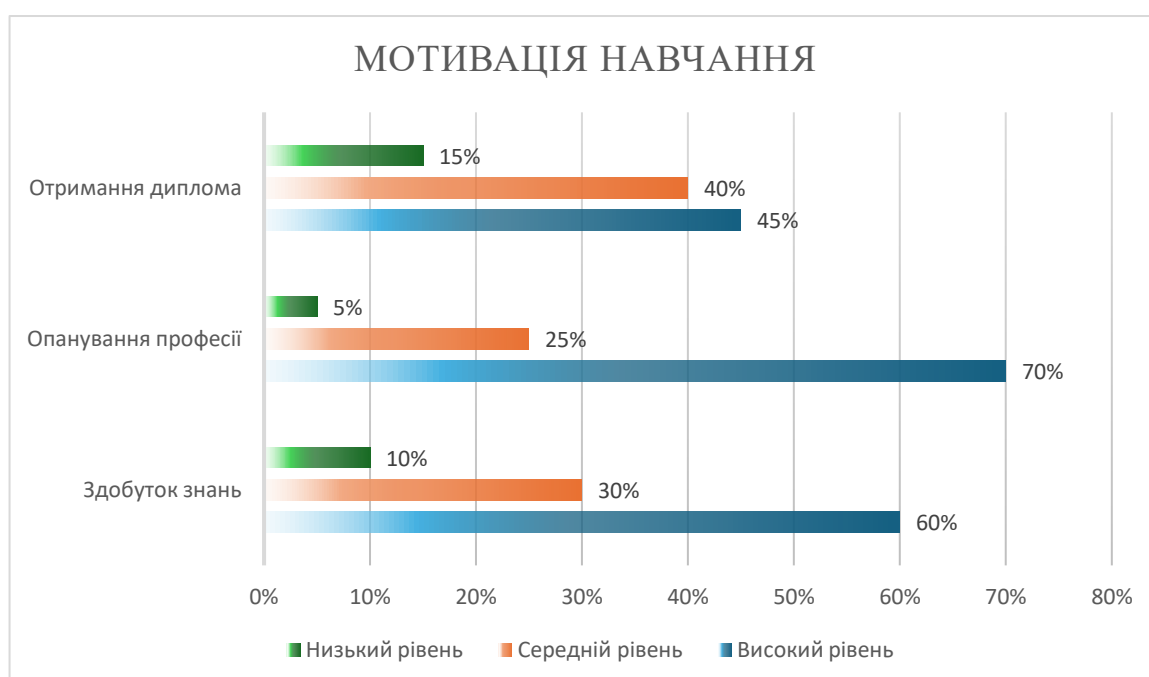


Рис. 2.1. Гістограма розподілу респондентів за шкалами мотивації навчання

У результаті проведеного дослідження було виявлено наступні показники:

1. **Шкала «Здобуток знань»:**

– Високий рівень (60%). Здобувачі з високим рівнем мотивації досягають великих успіхів у набутті знань та виявляють значний інтерес до навчання.

– Середній рівень (30%). Ці респонденти виявляють помірний інтерес до навчання і досягають помірних успіхів у засвоєнні знань.

– Низький рівень (10%). Характеризується малою зацікавленістю у навчальному процесі і мають обмежений успіх у засвоєнні знань.

2. Шкала «Опанування професії»:

– Високий рівень (70%). Ця група респондентів прагне опанувати професійні знання та навички і активно розвиваються в цьому напрямку.

– Середній рівень (25%). Виявляють певний інтерес до професійної діяльності, але можуть не завжди виявляти активність у її опануванні.

– Низький рівень (5%). Здобувачі вищої освіти з низьким рівнем мотивації не виявляють достатнього інтересу або зусиль у опануванні професійних знань і навичок.

3. Шкала «Отримання диплома»:

– Високий рівень (45%). Мають сильне бажання отримати диплом і активно працюють над досягненням цієї мети.

– Середній рівень (40%) Проявляють певний інтерес до отримання диплома, але не завжди виявляють наполегливість у досягненні цієї мети.

– Низький рівень (15%). Можуть виявляти мало зацікавленості у отриманні диплома або навіть шукати обхідні шляхи при складанні іспитів і заліків.

Результати за даною методикою показують, що студенти проявляють високий рівень мотивації щодо опанування професії, здобуття знань та отримання диплома. Більшість студентів виявили високий рівень мотивації у всіх трьох аспектах. Однак є деякий розрив між високим рівнем мотивації до опанування професії та здобуття знань, порівняно з мотивацією отримання диплома. Це може вказувати на те, що для деяких студентів процес навчання може бути більш спрямованим на формальне отримання диплома, ніж на прагнення до засвоєння знань та опанування професії.

Зведена таблиця результатів за кожним респондентом надано у додатку (див. Додаток Д).

2. Результати за методикою дослідження «двофакторний мотиваційний профіль Ф. Герцберга».

Нижче побудована таблиця факторів задоволення (мотиваторів) (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Зведена таблиця результатів за факторами задоволення

Фактори задоволення (мотиватори)	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Сприятливі умови праці	70%	20%	10%
Визнання	65%	25%	10%
Успіх	60%	30%	10%
Відповідальність	55%	30%	15%
Розвиток можливостей	50%	35%	15%

Отримані результати представлені на гістограмі (див. рис. 2.2).

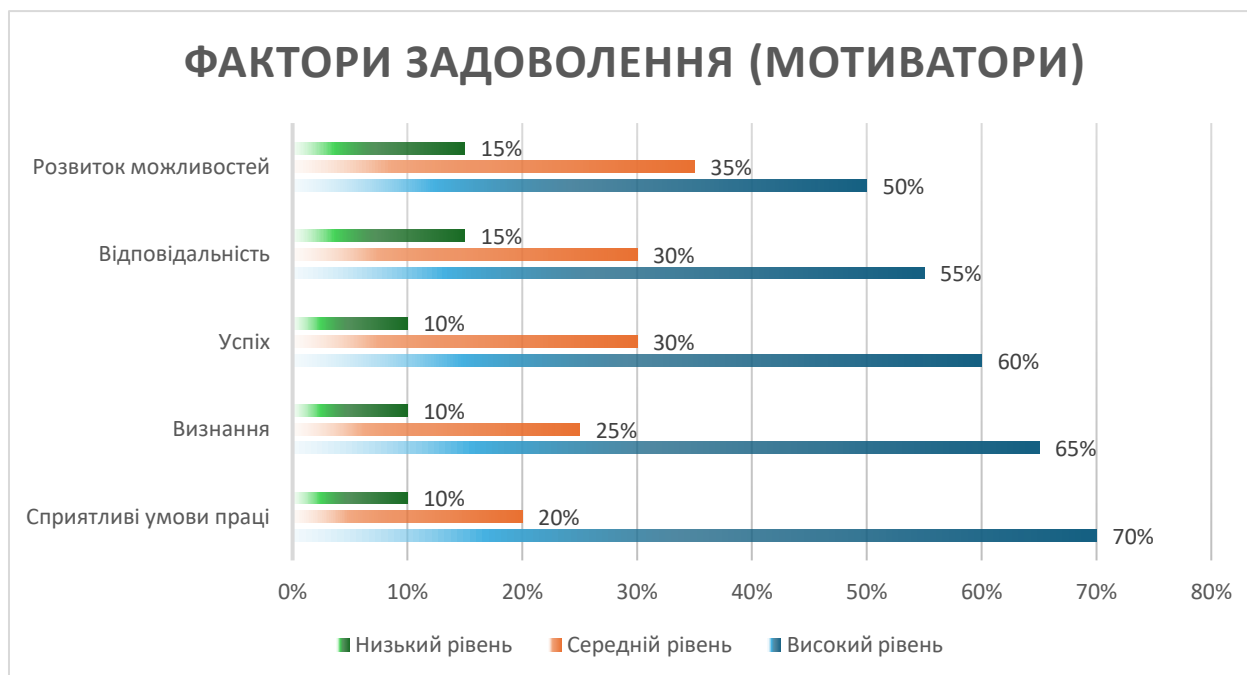


Рис. 2.2. Гістограма отриманих результатів за факторами задоволення

1. **Сприятливі умови праці.** За результатами дослідження 70% високо оцінюють важливість сприятливих умов праці. Це може включати комфортне навчальне середовище, доступність необхідних ресурсів та інфраструктури.

2. **Визнання.** Близько 65% відчувають важливість визнання за свою працю та досягнення. Вони мотивовані бажанням отримати відзнаку за свої зусилля та успіхи.

3. **Успіх.** Для близько 60% респондентів успіх у навчанні є ключовим мотиватором. Вони прагнуть до досягнення високих результатів та відчувають задоволення від своїх успіхів.

4. **Відповідальність.** Приблизно 55% визнали важливість відповідальності за свої дії та результати навчання. Вони мотивовані бажанням виконувати свої обов'язки та досягати поставлених цілей.

Розвиток можливостей. Приблизно половина здобувачів вищої освіти (50%) відчувають мотивацію до постійного розвитку та зростання. Вони прагнуть до нових можливостей навчання та професійного зростання. Зведена таблиця результатів за кожним респондентом надано у додатку (див. Додаток Ж).

Нижче побудована таблиця факторів невдоволення (гігієнічні фактори) (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Зведена таблиця результатів за факторами невдоволення

Фактори невдоволення (гігієнічні фактори)	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Заробітна плата	35%	40%	25%
Умови праці	40%	40%	20%
Міжособистісні відносини	45%	35%	20%

Статус	30%	45%	25%
Завдання	40%	40%	20%

Отримані результати представлені на гістограмі (див. рис. 2.3).

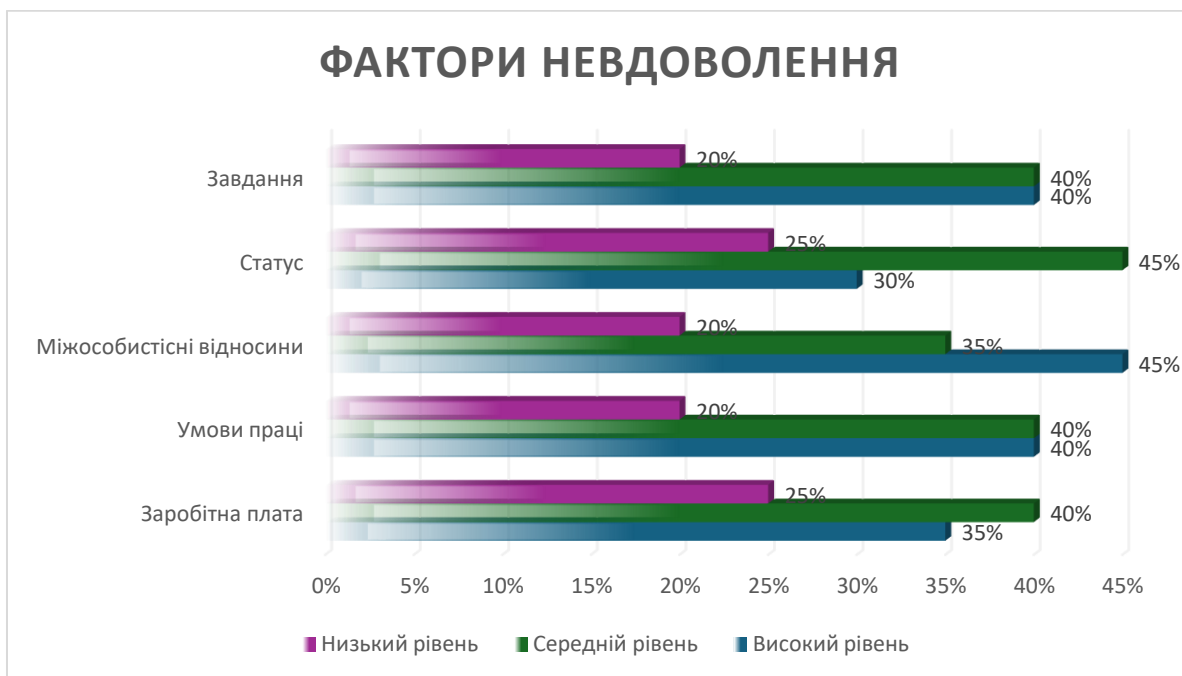


Рис. 2.3. Гістограма отриманих результатів за факторами недоволення

1. Заробітна плата. Лише 35% респондентів висловили недоволення рівнем заробітної плати, що може вказувати на відносну неважливість цього аспекту для них як здобувачів вищої освіти.

2. Умови праці. Приблизно 40% відчують недоволення умовами навчання, такими як комфорт, доступність обладнання та інфраструктури.

3. Міжособистісні відносини: 45% відчують недоволення міжособистісними відносинами у вищому навчальному закладі, що може включати взаємодію з викладачами та співстудентами.

4. Статус: Лише 30% висловили недоволення своїм статусом у навчальному закладі.

5. Завдання: Приблизно 40% відчують недоволення характером та складністю навчальних завдань.

Результати дослідження засвідчують, що здобувачі вищої освіти переважно мотивуються факторами, пов'язаними з можливостями для розвитку та особистим визнанням. Сприятливі умови навчання, визнання, успіх, відповідальність та можливості розвитку є ключовими факторами, які підтримують їхню мотивацію та задоволення від навчального процесу.

З іншого боку, середні та низькі рівні невдоволення спостерігаються у відношенні до гігієнічних факторів, таких як умови праці, міжособистісні відносини та характер завдань. Хоча ці аспекти впливають на загальний комфорт та задоволення, вони менш визначні у порівнянні з мотиваторами.

Отже, для забезпечення максимальної мотивації здобувачів вищої освіти та підвищення їхнього задоволення від навчання важливо забезпечити сприятливі умови для розвитку та визнання їхніх досягнень, а також звернути увагу на аспекти, які сприяють комфортному навчанню та взаємодії.

3. Результати дослідження за методикою «Тест «Смисло-життєві цінності».

Нижче побудована таблиця результатів (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Зведена таблиця результатів смисло-життєвих цінностей

Шкала	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
Цілі у житті	40	30	20
Процес життя	60	30	10
Результативність життя	70	20	10
Локус контролю (Я)	65	0	35
Локус контролю (життя)	40	0	60
Осмисленість життя	50	30	20

Результати можна трактувати наступним чином:

Цілі в житті:

Сімейні цінності: 40% учасників опитування ставлять на перше місце сімейні цілі. Це свідчить про те, що для них важливі стосунки з близькими та особисте життя.

Кар'єрний ріст: 30% учасників вважають, що головною метою в житті є кар'єра. Це говорить про їхню амбіційність та прагнення до успіху в професійній сфері.

Саморозвиток: 20% учасників прагнуть до постійного вдосконалення та навчання. Освіта та саморозвиток є для них ключовими аспектами життя.

Інші цілі: 10% учасників мають різноманітні цілі, які можуть бути пов'язані з особистим розвитком, подорожами, творчістю або іншими інтересами.

Загальна оцінка життя:

Задоволення: 60% учасників опитування оцінюють своє життя як насичене та задовільне.

Нестабільність: 30% учасників стикаються з певними труднощами або нестабільністю в житті.

Невдоволення: 10% учасників відчують дефіцит задоволення або вважають, що їхнє життя не відповідає їхнім очікуванням.

Відчуття контролю:

Внутрішній локус контролю (Я): 65% учасників відчують, що вони мають контроль над своїм життям та досягненнями.

Зовнішній локус контролю (Я): 35% учасників вважають, що на їхнє життя більше впливають зовнішні фактори.

Внутрішній локус контролю (життя): 40% учасників відчують, що вони мають контроль над загальним розвитком свого життя.

Зовнішній локус контролю (життя): 60% учасників вважають, що багато речей у їхньому житті залежить від зовнішніх обставин.

Осмисленість життя:

Високий рівень: 50% учасників вважають, що їхнє життя має сенс та ціль.

Невпевненість: 30% учасників відчують певну невпевненість у своїх цілях та значенні життя.

Відсутність сенсу: 20% учасників не відчують, що їхнє життя має визначений сенс або ціль.

Здобувачі вищої освіти виявляють різні рівні мотивації, цінностей та сприйняття власного життя. Вони мають різноманітні цілі та цінності, а також різний ступінь контролю над власним життям.

Об'єднуючи результати з попередніми методиками мотивації, можна виявити, які цінності та цілі студентів найбільше впливають на їхню мотивацію та спрямовують їхню діяльність. Наприклад, якщо здобувач вищої освіти високо цінує можливості для розвитку та відчуває мотивацію до досягнення успіху, це може впливати на їхню активність у навчанні та професійному зростанні. З іншого боку, якщо респондент відчуває невдоволення статусом у навчальному закладі, це може пригнічувати їхню мотивацію та ефективність.

4. Результати дослідження за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Елерса.

Інтерпретація результатів за методикою Елерса на діагностику рівня мотивації до успіху. Отримані дані подано у таблиці (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Результати дослідження за рівнем мотивації до успіху

№	Рівень	К-сть	К-сть у %
1	Високий рівень	10	33%
2	Середній рівень	14	47%
3	Низький рівень	6	20%

Як випливає з отриманих результатів, більшість респондентів виявили середній та високий рівень мотивації досягнення успіху. Це пояснюється тим, що особи у віковій групі студентства зазвичай мають високий інтерес до професійного та особистісного зростання. Студентський період є періодом активного пошуку своєї ідентичності, напряму професійного розвитку та формування основ для майбутньої кар'єри. Крім того, в сучасному світі молоді люди мають доступ до різноманітних можливостей для перевірки своїх здібностей у різних сферах діяльності. Вони прагнуть досягати вагомих результатів у своїй обраній сфері, що робить мотив досягнення успіху домінуючим для більшості представників цього покоління.

Інтерпретація результатів за методикою Елерса на діагностику рівня мотивації до уникнення невдач. Отримані дані подано у таблиці (див. табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Результати дослідження за рівнем мотивації до уникнення невдач

№	Рівень	К-сть	К-сть у %
1	Високий рівень	6	20%
2	Середній рівень	18	60%
3	Низький рівень	6	20%

Результати дослідження показали, що 20% учасників мали високий рівень мотивації до уникнення невдач. Це свідчить про те, що для цієї частини групи уникнення негативних результатів виявляється важливим чинником мотивації. Середня кількість учасників, а саме 60%, мала середній рівень мотивації до уникнення невдач. Це може свідчити про те, що для більшості учасників дослідження бажання уникнення неприємних наслідків не є домінуючим мотивом, але все ж впливає на їхню мотиваційну сферу. Нарешті, 20% учасників показали низький рівень мотивації до уникнення

невдач, що може вказувати на те, що для цієї групи мотивація досягнення успіху або інших позитивних результатів є більш суттєвою, ніж страх невдачі.

Люди, які мають помірну або сильну мотивацію досягнення успіху, зазвичай вважають середній рівень ризику оптимальним. У той час як ті, хто стурбовані можливістю невдачі, частіше віддають перевагу або дуже малому, або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини досягти успіху, тобто досягнення своєї мети, тим менше вона схильна до ризику. Така мотивація також впливає на її надії на успіх: люди з високою мотивацією досягти успіху зазвичай мають більш скромні очікування щодо досягнення цілей, ніж ті, хто має слабку мотивацію. Крім того, люди, які мають високу мотивацію досягнути успіху та відчувають великі надії на його досягнення, частіше уникають високого ризику. На відміну від цього, ті, хто сильно мотивовані до успіху і мають велику готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, хто також має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки, коли людина має високу мотивацію уникнути невдач (захист), це може перешкоджати досягненню успіху – досягненню поставлених цілей.

Результати за всіма методиками дослідження демонструють, що здобувачі вищої освіти виявляють високий рівень мотивації щодо опанування професії, здобуття знань та отримання диплома. Більшість студентів виявили високий рівень мотивації у всіх трьох аспектах. Однак існує розрив між високим рівнем мотивації до опанування професії та здобуття знань, порівняно з мотивацією отримання диплома. Це може вказувати на те, що для деяких студентів процес навчання може бути більш спрямованим на формальне отримання диплома, ніж на прагнення до засвоєння знань та опанування професії.

З результатів досліджень також випливає, що студенти переважно мотивуються факторами, пов'язаними з можливостями для розвитку та особистим визнанням. Сприятливі умови навчання, визнання, успіх, відповідальність та можливості розвитку є ключовими факторами, які підтримують їхню мотивацію та задоволення від навчального процесу. З іншого боку, середні та низькі рівні невдоволення спостерігаються у відношенні до гігієнічних факторів, таких як умови праці, міжособистісні відносини та характер завдань. Ці аспекти впливають на загальний комфорт та задоволення, але менше визначні у порівнянні з мотиваторами.

З результатів дослідження засвідчують, що 20% учасників мали високий рівень мотивації до уникнення невдач. Середня кількість учасників, а саме 60%, мала середній рівень мотивації до уникнення невдач. Це може свідчити про те, що для більшості учасників дослідження бажання уникнення негативних наслідків не є домінуючим мотивом, але все ж впливає на їхню мотиваційну сферу. Нарешті, 20% учасників показали низький рівень мотивації до уникнення невдач, що може вказувати на те, що для цієї групи мотивація досягнення успіху або інших позитивних результатів є більш суттєвою, ніж страх невдачі.

2.4. Практичні рекомендації щодо розвитку мотиваційної сфери в студентському віці

У світлі виявленої проблеми зниження мотивації, обумовленої впливом негативних мотивів і потреб, було описано ряд рекомендацій як для педагогів, що працюють зі здобувачам у навчальній установі, так і для самостійної роботи студентів.

Мета роботи педагога в освітній установі – мотивувати здобувача вищої освіти до навчально-професійної діяльності з урахуванням його потреб.

Рекомендації щодо формування мотивації досягнення в студентській групі для педагогів:

1. Забезпечення комфортного та безпечного навчального середовища сприяє підвищенню мотивації досягнення у студентів. Замість конкурентного підходу, сприяючи співтворчості та співпраці, можна збільшити зацікавленість у навчанні.

2. Виключення конкурентної атмосфери допомагає уникнути негативного впливу мотиву змагання на мотивацію досягнення.

3. Оцінка лише діяльності студента, а не його особистості чи думок, сприяє підвищенню самооцінки та мотивації досягнення.

4. Педагогам важливо бути свідомими своєї ролі як представників професії, що сприяє формуванню образу фахівця у студентів.

5. Забезпечення актуальних та натхненних прикладів для навчання сприяє наповненню професії цінностями та смислами.

6. Спільна науково-дослідна та практична діяльність у межах університету може стимулювати інтерес студентів до обраної спеціалізації та підвищувати їхню мотивацію досягнення [35].

Рекомендації щодо формування мотивації досягнення для студентів:

1. Розгляньте, що для вас означає успіх у навчально-професійній сфері і зосередьтеся на досягненні цієї мети.

2. Відстежуйте свій прогрес у досягненні поставлених цілей і визначте критерії успіху для себе.

3. Намагайтеся виражати себе через свою навчально-професійну діяльність і здійснюйте самореалізацію в обраній галузі.

4. Отримуйте підтримку від керівника у наукових та професійних справах, сприяйте їхньому розвитку та творчості.

5. Ефективно використовуйте власні ресурси у науковій, практичній та професійній діяльності для досягнення успіху [49].

Дані рекомендації складені на основі результатів дослідження та спрямовані на підвищення мотивації студентів на різних етапах їх освоєння професії:

На першому курсі:

- Допомога в усвідомленні студентами обраної професії та формування реалістичних очікувань.
- Створення позитивного ставлення до обраної професії через прищеплення їм любові до неї та усвідомлення її суспільної значущості.
- Забезпечення успішної адаптації студентів до нових соціальних умов, створення сприятливого середовища для навчання [51].

На другому курсі:

- Ознайомлення студентів з професійною діяльністю та формування професійного ідеалу.
- Розвиток у них умінь і навичок, залучення до професійної самоосвіти та використання інформаційних систем.
- Здатність аналізувати соціально значущі проблеми та працювати з інформацією [51].

На третьому курсі:

- Закріплення позитивного ставлення до обраної професії та формування адекватної самооцінки своєї підготовленості.
- Виховання відповідального ставлення до професійного зростання.

На четвертому курсі:

- Розвиток самостійності у вирішенні професійних завдань та вдосконалення професійно-педагогічних умінь.
- Активізація професійних мотивів та вольової активності у пізнавальній та практичній діяльності.

– Використання інноваційних методів навчання та сприяння активному конструюванню навчальних занять [51].

Ці рекомендації спрямовані на підтримку студентів на різних етапах їх навчання, сприяючи їхньому розвитку як фахівців та особистостей.

Періодичне вимірювання мотивації студентів, раз на 1-2 роки, дозволяє виявити динаміку їхнього розвитку як індивідуально, так і в колективі. Такий підхід дає змогу виявити не лише загальний рівень мотивації, а й внутрішню динаміку змін.

На основі цього можна запропонувати наступні заходи:

– Забезпечити інтенсивне підкріплення процесу професійного навчання студентів на всіх етапах їхнього навчання через участь у дослідницьких групах, професійних товариствах та інших професійних спілках.

– Сконцентрувати увагу на студентах з низьким рівнем мотивації шляхом активної підтримки з боку академічного керівництва з метою створення сприятливих умов для підвищення їхнього мотиваційного рівня [49].

Такий підхід сприяє покращенню процесу навчання та забезпечує максимально ефективне використання потенціалу кожного студента.

Для створення та підтримки мотивації в навчанні важливою є певна емоційна атмосфера, яка сприяє позитивному ставленню студентів до навчального процесу. Основні особливості цього емоційного клімату включають:

1. Позитивні емоції, пов'язані з ЗВО загалом та перебуванням в ньому, які виникають як результат спільної роботи всього педагогічного колективу та позитивного ставлення до навчання в сім'ї.

2. Позитивні емоції, що виникають внаслідок добрих взаємин студента з викладачами та спільної роботи з товаришами, а також відсутність конфліктів. Ці емоції підтримуються участю в житті групового

та інститутського колективу, сприяючи взаєморозумінню та взаємовідповідальності [49].

Ці позитивні емоції сприяють формуванню емоційного фону, що сприяє підтримці та підвищенню мотивації в навчанні.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Система мотиваційної сфери особистості включає психологічні чинники, що характеризують гуманізм, різноманіття потреб: фактор спілкування, аналітичний, емоційно-вольовий фактор і фактор самосвідомості, системоутворюючі фактори, що виражають спрямовану активність, відносини та високу потребу у знаннях, самореалізацію та рефлексію.

Психологічні умови та засоби впливають на мотиваційну сферу особистості як інтегральну динамічну освіту, що формується під впливом зовнішніх і внутрішніх психологічних детермінант і виявляється у вигляді способів сприйняття дійсності, усвідомлення та регуляції своєї поведінки та діяльності, а також у динаміці від значущих, вузьковічних складним, соціальним. Психологічні умови та засоби мотиваційної сфери особистості студента включають: суб'єктивну детермінацію мотивації у суспільному світі, її динамічність, широту, різноманітність; соціально-психологічний взаємозв'язок суб'єкта та об'єкта; мотиваційно-професійну залежність суб'єкта від стилю та способу життя людини; суб'єктивно-особистісну обумовленість мотивації та діяльності.

Проведено емпіричне дослідження розвитку мотиваційної сфери особистості дорослої людини, за яким можна зробити наступні висновки. Результати за всіма методиками дослідження демонструють, що здобувачі вищої освіти виявляють високий рівень мотивації щодо опанування професії, здобуття знань та отримання диплома. Більшість студентів виявили високий рівень мотивації у всіх трьох аспектах. Однак існує розрив між високим рівнем мотивації до опанування професії та здобуття знань, порівняно з мотивацією отримання диплома. Це може вказувати на те, що для деяких студентів процес навчання може бути більш спрямованим на

формальне отримання диплома, ніж на прагнення до засвоєння знань та опанування професії.

З результатів досліджень також випливає, що студенти переважно мотивуються факторами, пов'язаними з можливостями для розвитку та особистим визнанням. Сприятливі умови навчання, визнання, успіх, відповідальність та можливості розвитку є ключовими факторами, які підтримують їхню мотивацію та задоволення від навчального процесу. З іншого боку, середні та низькі рівні невдоволення спостерігаються у відношенні до гігієнічних факторів, таких як умови праці, міжособистісні відносини та характер завдань. Ці аспекти впливають на загальний комфорт та задоволення, але менше визначні у порівнянні з мотиваторами.

З результатів дослідження засвідчують, що 20% учасників мали високий рівень мотивації до уникнення невдач. Середня кількість учасників, а саме 60%, мала середній рівень мотивації до уникнення невдач. Це може свідчити про те, що для більшості учасників дослідження бажання уникнення негативних наслідків не є домінуючим мотивом, але все ж впливає на їхню мотиваційну сферу. Нарешті, 20% учасників показали низький рівень мотивації до уникнення невдач, що може вказувати на те, що для цієї групи мотивація досягнення успіху або інших позитивних результатів є більш суттєвою, ніж страх невдачі.

На основі отриманих результатів розроблено практичні рекомендації щодо оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості. Рекомендацій надані як для педагогів, так і для здобувачів вищої освіти.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз наукових досліджень проблеми мотиваційної сфери особистості підтверджує відсутність однозначного розуміння поняття «мотивація» в психологічній науці на сьогоднішній день. Також відсутній консенсус щодо чинників, умов та механізмів, що керують мотивацією.

Мотивацію вчені розглядають як внутрішню силу, що спонукає особистість до активності та стимулює її інтерес до пізнання. Також вона визначає динаміку взаємодії численних чинників у конкретному взаємодії людини з оточуючим середовищем.

2. Система мотиваційної сфери особистості включає психологічні чинники, що характеризують гуманізм, різноманіття потреб: фактор спілкування, аналітичний, емоційно-вольовий фактор і фактор самосвідомості, системоутворюючі фактори, що виражають спрямовану активність, відносини та високу потребу у знаннях, самореалізацію та рефлексію.

Психологічні умови та засоби впливають на мотиваційну сферу особистості як інтегральну динамічну освіту, що формується під впливом зовнішніх і внутрішніх психологічних детермінант і виявляється у вигляді способів сприйняття дійсності, усвідомлення та регуляції своєї поведінки та діяльності, а також у динаміці від значущих, вузьковічних складним, соціальним. Психологічні умови та засоби мотиваційної сфери особистості студента включають: суб'єктивну детермінацію мотивації у суспільному світі, її динамічність, широту, різноманітність; соціально-психологічний взаємозв'язок суб'єкта та об'єкта; мотиваційно-професійну залежність суб'єкта від стилю та способу життя людини; суб'єктивно-особистісну обумовленість мотивації та діяльності.

3. Проведено емпіричне дослідження розвитку мотиваційної сфери особистості в студентському віці, за яким можна зробити наступні

висновки. Результати за всіма методиками дослідження демонструють, що здобувачі вищої освіти виявляють високий рівень мотивації щодо опанування професії, здобуття знань та отримання диплома. Більшість студентів виявили високий рівень мотивації у всіх трьох аспектах. Однак існує розрив між високим рівнем мотивації до опанування професії та здобуття знань, порівняно з мотивацією отримання диплома. Це може вказувати на те, що для деяких студентів процес навчання може бути більш спрямованим на формальне отримання диплома, ніж на прагнення до засвоєння знань та опанування професії.

З результатів досліджень також випливає, що здобувачі вищої освіти переважно мотивуються факторами, пов'язаними з можливостями для розвитку та особистим визнанням. Сприятливі умови навчання, визнання, успіх, відповідальність та можливості розвитку є ключовими факторами, які підтримують їхню мотивацію та задоволення від навчального процесу. З іншого боку, середні та низькі рівні невдоволення спостерігаються у відношенні до гігієнічних факторів, таких як умови праці, міжособистісні відносини та характер завдань. Ці аспекти впливають на загальний комфорт та задоволення, але менше визначні у порівнянні з мотиваторами.

З результатів дослідження засвідчують, що 20% учасників мали високий рівень мотивації до уникнення невдач. Середня кількість учасників, а саме 60%, мала середній рівень мотивації до уникнення невдач. Це може свідчити про те, що для більшості учасників дослідження бажання уникнення негативних наслідків не є домінуючим мотивом, але все ж впливає на їхню мотиваційну сферу. Нарешті, 20% учасників показали низький рівень мотивації до уникнення невдач, що може вказувати на те, що для цієї групи мотивація досягнення успіху або інших позитивних результатів є більш суттєвою, ніж страх невдачі.

4. На основі отриманих результатів розроблено практичні рекомендації щодо оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості.

Рекомендації надані як для педагогів, психологів закладів освіти, так і для здобувачів вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Альохіна Н. В. Дослідження мотивації навчання у вищому навчальному закладі. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 6. К., 2010. С. 7–14
2. Антонова Н. О. Особливості професійної мотивації студентів психологічного факультету. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. В. О. Моляко. Т. 12. Вип. 10. Ч. II. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 22–33. –49.
3. Василькевич Я. З. Психологічні чинники процесуальної динаміки пошукової активності в умовах професійного навчання : автореф. Дис. ... канд. Психол. Наук: спец. 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. К., 2009. 20 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. Ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
5. Вірна Ж. П. Життєво-стильова концепція особистості: професійна методологія і практика. *Професійна психологія: методологія, методи і практика* : зб. Наук. Пр. / за заг. Ред. Ж. П. Вірної. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. Нац. Ун-ту ім. Лесі Українки, 2008. С. 5–24
6. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога. Луцьк : РВВ «Вежа» Волинського держ. Ун-ту ім. Л. Українки, 2003. 320 с.
7. Галузяк В.М. Мотиваційно-смілові детермінанти індивідуального стилю педагогічного спілкування : автореф. Дис. На здобуття наук. Ступеня канд. Психол. Наук. К., 1999. 16 с.
8. Галян І. М. Психодіагностика. 2-ге вид., стереотип. К. : Академвидав, 2011. 464 с

9. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. *Психологія праці та професійної підготовки особистості*: Навч. Посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2001. С. 48-67
10. Гріфін Р. Основи менеджменту: підруч. Львів: БаК, 2001. 624 с
11. Данюк В.М. Організація праці менеджера [Текст]: навч. Посібник. К.: КНЕУ, 2006. 276 с.
12. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. Посібник. Київ. Знання, 2008. 389 с.
13. Дідик Н. М. Теоретичне обґрунтування моделі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 12. С. 36–43
14. Дуб В. Г. Психологічні особливості становлення ціннісно-сміслової сфери майбутніх педагогів у процесі підготовки до професійної діяльності: автореф. Дис. ... канд. Психол. Наук: спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. К., 2015. 20 с.
15. Заброцький М. М. Основи вікової психології : навч. посіб. Тернопіль : Навчальна книга-Богдан, 2006. 112 с.
16. Занюк С. С. Мотиваційний тренінг. Формування мотивації навчальної діяльності у студентів та старшокласників. *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. № 8. С. 31-42.
17. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ. Ніка-Центр, 2001. 352 с
18. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. 512 с.
19. Климчук В.О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова*. Серія 12. Психологія. №1 (25). К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. С. 222-232.

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

21. Климчук В. О. Психологічні детермінанти розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності. Автореф. На здоб. Наукового ступеня канд. Псих. Наук: спец. 19.00.07. Педагогічна та вікова психологія. К., 2004. 20 с.

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

23. Концептуальні засади і методика глибинної психокорекції : підготовка психолога-практика. Т. С. Яценко, Б. Б. Іваненко, С. М. Аврамченко та ін.; за ред. Т. С. Яценко. К. : Вища шк., 2008. 342 с

24. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. Посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.

25. Корень Т. О. Професійний розвиток особистості: категоріальне визначення. *Актуальні проблеми психології: Зб. Наукових праць / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України; [Під ред. С.Д.Максименка]. Т.7: Екологічна психологія. Вип.17: Психологія освітнього простору*. Миколаїв: ТОВ «Фірма «Ілон», 2008. С.86-89.

26. Кочарян О. С. Структура мотивації навчальної діяльності студентів. Нац. Аерокосм. Ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. Авіац. Ін-т». Харків: ХАІ, 2011. 39 с

27. Кудріна Т. С. Діяльність, поведінка особистості: потребнісно-мотиваційна підсистема. *Психологія*. за ред. Ю. Л. Трофімова. – 3-тє вид., стереотип. – К. : Либідь, 2001. – С. 384–406.

28. Кузікова С. Б. Технології оптимізації становлення суб'єкта саморозвитку в системі фахової підготовки студентів-психологів. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : збірн. Наук. Праць Ін-ту психології ім.

Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XIV. Ч. 1. К., 2012. С. 164–171

29. Ліфанова Н. В. Психологія особистості. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 308 с

30. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : наукова монографія. К. : ТОВ «КММ», 2006. 240 с.

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

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

33. Музика О.О. Характеристика основних типів мотивації творчої активності технічно обдарованих підлітків. Духовність як основа консолідації суспільства. *Міжвід. Наук. Зб. К.: Інститут Проблеми людини*, 1999. Т.16. С. 348-353.

34. Основи психології. за заг. Ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. 2-ге вид., стереотип. К. : Либідь, 1996. 632 с.

35. Панок В. Г. Практична психологія : теоретико-методологічні засади розвитку : монографія. НАПН України, *Укр. Наук.-метод. Центр практ. Психології і соц. Роботи*. Чернівці : Технодрук, 2010. 486 с.

36. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи: Навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. К.: ТОВ “Філ-студія”, 2006. 320 с

37. Подшивайлов Ф.М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога: дис. ... канд. Психол. Наук: спец. 19.00.07 педагогічна та вікова психологія.К., 2015. 235 с.

38. Прищак М. Д. Педагогіка, психологія та методика викладання у вищій школі : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2020. 160 с
39. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. Київ: Вища шк., 1982. 216 с.
40. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодернової соціальності : монографія / Т. М. Титаренко, О. М. Кочубейник, К. О. Черемних Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К. : Міленіум, 2014. 206 с
41. Психологія особистості : словник-довідник / за редакцією П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. К. : Рута, 2001. 320 с
42. Рибалка В. В. Методологічні питання наукової психології. К.: Ніка-Центр, 2003. 204 с
43. Роменець В. А. Історія психології ХХ століття / В. А. Роменець, І. П. Маноха; вст. Ст. В. О. Татенка, Т. М. Титаренко. Вид. 2-ге, стереотип. К. : Либідь, 2003. 992 с.
44. Савиченко О. М. Особливості розвитку мотивації досягнення успіху у спортивній діяльності. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень. Житомир: Вид-во Рута, 2006. С. 219-236.
45. Синякова В. Б. Професійне самовизначення особистості [Web Resource] Access mode: http://kyivobl.man.gov.ua/zakhody/Poradi_psihologa/PROFESIJNE_SAMOVIZNACHENNJA_OSOBISTOSTI
46. Сисоєва С. О. Суспільство й особистість: гармонізація розвитку. Розвиток особистості в умовах трансформаційного суспільства : матеріали Міжнарод. Наук.-практ. Конф., 13 груд. 2012 р. К. : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2012. С. 216–225.
47. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. К. : Марич, 2009. 76 с.

48. Федоренко А. Ф. Психологічні чинники попередження та подолання професійної дезадаптації у майбутніх психологів-практиків : автореф. Дис. ... канд. Психол. Наук: спец. 19.00.07 педагогічна та вікова психологія. К., 2008. 23 с

49. Фоменко К. І. Особливості мотиваційної сфери студентів при досягненні індивідуального успіху. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. В. О. Моляко. – Т. 12. – Вип. 10. – Ч. II. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – С. 391–398

50. Чабанюк Н. І. Основні детермінанти розвитку мотивації. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 6. К., 2020. С. 376–384.

51. Чернілевський Д. В. Педагогіка та психологія вищої школи : навч. Посібник. Вінниця : Вінницький соціально-економічний інститут університету «Україна», 2006. 402 с

52. Чернушкіна О. О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва: автореферат дис. канд. екон. наук, спец. 08.00.07. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Київ: Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2007. 20 с

53. Ярошенко В. С. Самокорекція як важлива складова формування професіоналізму майбутнього психолога. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. В. О. Моляко. Т. 12. Вип. 10. Ч. II. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 441–447.

54. Adler, A. The practice and theory of individual psychology. New-York: Harcourt, Brace, 1927. 189 p.

55. Atkinson J. W. Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological review*. 1957. V. 64. P. 359–372.
56. Burns D. The perfectionists script for self-defeat. *Psychology today*. 1980. Vol. 6. P. 34–51
57. Ccofer, C. Motivation: Theory and resarch. N.-Y.: John Wiley, 1978. P. 61-84.
58. DeCastella K. Unmotivated or motivated to fail? A cross-cultural study of achievement motivation, fear of failure, and student disengagement. *Journal of educational psychology*. 2013. Vol. 105. № 3. P. 861–880.
59. Erikson, E. Youth and life cycle. *Adolescence interventional strategies*. Celthebursburg, 1978. PP. 97 110.
60. Freud S. New Introductory Lectures on Psycho-Analysis. N.-Y., 1933. 213 p.
61. Martin A. J. A quadripolar need achievement representation of selfhandicapping and defensive pessimism. *American educational research journal*. 2001. Vol. 38. P. 583–610.
62. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation / *Psychological Review*, 50, 370–396. 1943. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
63. Maslow A. H. Motivation and personality. New York, NY: Harper & Brothers, 1954. P. 411.
64. Penc J. Zarządzania personelem w przedsiębiorstwie; wyd. A. Marzalek. Warszawa, 2001. 454 p.
65. Skinner, B. F. About behaviorism. N.-Y., 1954. 319 p.
66. Thorndike, E.L. The fundamentals of learning. New-York, Teachers College, 1932. – 638 p

Додаток А**Стимульний матеріал до методики «Мотивація навчання у вузі»**

Інструкція: Відзначте вашу згоду знаком «+» або незгода – знаком «-» до нижченаведених твердженнями.

Текст опитувальника

- 41.Краща атмосфера на занятті – атмосфера вільних висловлювань.
- 2 . Зазвичай я працюю з великою напругою.
3. У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань і неприємностей.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, на мою думку, необхідних для моєї майбутньої професії.
5. Яке з притаманних вам якостей ви вище всього цінуєте? Напишіть відповідь поруч.
6. Я вважаю, що життя потрібно присвятити обраній професії.
7. Я відчуваю задоволення від розгляду на занятті важких проблем.
8. Я не бачу сенсу в більшості робіт, які ми робимо у вузі.
9. Велике задоволення мені дає розповідь знайомим про мою майбутню професію.
10. Я вельми середній студент, ніколи не буду цілком хорошим, а тому немає сенсу докладати зусилля , щоб стати краще.
11. Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту.
12. Я твердо впевнений у правильності вибору професії.
13. Від яких з притаманних вам якостей ви хотіли б позбутися?
Напишіть відповідь поруч.
14. При слушній нагоді я використовую на іспитах підсобні матеріали (конспекти, шпаргалки, записи , формули).
15. Саме чудове час життя – студентські роки.
16. У мене надзвичайно неспокійний і переривчастий сон.

Продовження Додатку А

17. Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.

18. При можливості я вчинив би в інший вуз.

19. Я звичайно спочатку беруся за більш легкі завдання, а більш важкі залишаю на кінець.

20. Для мене було важко при виборі професії зупинитися на одній з них.

21. Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.

22. Я твердо впевнений, що моя професія дасть мені моральне задоволення і матеріальний достаток в житті.

23. Мені здається, що мої друзі здатні вчитися краще, ніж я.

24. Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.

25. З деяких практичних міркувань для мене це найзручніший вуз.

26. У мене достатньо сили волі, щоб вчитися без нагадування адміністрації.

27. Життя для мене майже завжди пов'язана з надзвичайним напруженням.

28. Іспити потрібно здавати, витрачаючи мінімум зусиль.

29. Є багато вузів, в яких я міг би вчитися з не меншим інтересом.

30. Яке з притаманних вам якостей найбільше заважає вчитися?
Напишіть відповідь поруч.

31. Я дуже захоплюється людиною, але всі мої захоплення так чи інакше пов'язані з майбутньою роботою.

32. Занепокоєння про іспит або роботі, яка не виконано в строк, часто заважає мені спати.

33. Висока зарплата після закінчення вузу для мене не головне.

34. Мені потрібно бути в хорошому настрої, щоб підтримати спільне рішення групи.

Продовження Додатку А

35. Я змушений був вступити до вузу, щоб зайняти бажане положення в суспільстві, уникнути служби в армії.

36. Я вчу матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.

37. Мої батьки хороші професіонали, і я хочу бути на них схожим.

38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.

39. Яке з ваших якостей допомагає вам вчитися? Напишіть відповідь поруч.

40. Мені дуже важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, прямо не відносяться до моєї майбутньої спеціальності.

41. Мене вельми непокоять можливі невдачі.

42. Краще все я займаюся, коли мене періодично стимулюють, підстобують.

43. Мій вибір даного вузу остаточний.

44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відстати від них.

45. Щоб переконати в чому-небудь групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.

46. У мене зазвичай рівне і гарний настрій.

47. Мене приваблюють зручність, чистота, легкість майбутньої професії.

48. До вступу до вузу я давно цікавився цією професією, багато читав про неї.

49. Професія, яку я отримую, найважливіша і перспективна.

50. Мої знання про цю професію були достатні для впевненого вибору даного вузу.

Додаток Б

Стимульний матеріал до методики «двофакторний мотиваційний профіль Ф. Герцберга»

1. Людині доводиться вибирати між добре оплачуваною роботою, але сірою і непомітною, і працею, пов'язаним з широким розголосом діяльності та можливим суспільним визнанням, але не грошовим навіть у перспективі. Яку пораду Ви дасте у такій ситуації:

(А) Для людини завжди важлива добре оплачувана робота.

(Б) Кожна людина має віддати перевагу суспільному визнанню своїх заслуг фінансовим успіхам.

2. Людині необхідно зробити вибір – залишитися в підпорядкуванні людини, з якою склалися чудові стосунки, і продовжити виконувати малозначущі доручення або прийняти пропозицію перейти на іншу, набагато більш відповідальну роботу підпорядкування вкрай вимогливого керівника. Який пораду Ви дасте в такій ситуації:

(Г) Для людини завжди важлива робота, що добре оплачується.

(В) Кожна людина має віддати перевагу суспільному визнанню своїх заслуг фінансовим успіхам.

3. Людині необхідно вирішити, чи прийняти пропозицію щодо підвищення на посаді, що пов'язано із втратою комісійної винагороди та означає зниження сумарної оплати праці. У перспективі можливо підвищення оплати праці, але на цю можливість впливає безліч різних чинників. Яку пораду Ви дасте у такій ситуації:

(Д) Для будь-якого головне – отримати підвищення на посаді.

(А) Найважливіше зберегти високооплачувану роботу.

4. Людина стоїть перед вибором – здобути суспільне визнання, виконавши роботу йому нецікаву та порожню, або продовжити скромно

Продовження Додатку Б

виконувати змістовну та цікаву йому роботу. Яка порада Ви дасте в такій ситуації:

(Б) Людині важливіше отримати суспільне визнання та моральну винагороду.

(Ж) Краще робити цікаву та значну, зі свого погляду, роботу.

5. Людині пропонують перехід на набагато цікавішу, з її точки зору, роботу, проте при цьому Потрібно залишити групу людей, з якими довго і зручно працювалося кілька років. Який пораду Ви дасте в такій ситуації:

(З) Головне для людини – колектив, в якому він працює.

(Ж) Кожна людина воліє всьому цікаву йому роботу.

6. Що потрібно зробити, щоб спонукати людину працювати з ентузіазмом – делегувати їй максимум відповідальності або дуже добре заплатити. Яку пораду Ви дасте у такій ситуації:

(В) Найважливішими передумовами до активної діяльності є відповідальність та можливість приймати відповідальні рішення.

(А) Найкращий стимул у роботі – хороша оплата.

7. Як зробити керівнику для підвищення зацікавленості співробітника в роботі – продемонструвати йому своє розташування або виплатити позачергову премію:

(Г) Для людини завжди важлива робота, що добре оплачується.

(А) Для співробітника найважливіша увага та хороші стосунки з керівником.

8. Людині пропонують вкрай відповідальну, але індивідуальну роботу замість суспільно визнаної, але з відповідальної діяльності. Яку пораду Ви дасте у такій ситуації:

(В) Для будь-якого краща відповідальна робота.

(Б) Для кожної людини у роботі головне – суспільне визнання.

Продовження Додатку Б

9. Ефективна система стимулювання праці має концентруватися на визнанні успіхів індивідуально кожної людини чи групи працівників:

(Б) Зазвичай людину стимулює визнання значущості її роботи.

(З) Для людини важливе визнання успіхів колективу однодумців.

10. Людині необхідно зробити вибір між цікавою, але низькооплачуваною роботою та гарною винагородою за нецікаву йому роботу. Яку пораду Ви дасте у такій ситуації:

(Ж) Людині переважно виконувати змістовну роботу.

(А) Людині переважно робити добре оплачувану роботу.

11. Вибираючи роботу, людина стоїть перед альтернативою, відразу отримати добре оплачувану, але не цікаву для неї. Яку пораду Ви дасте у такій ситуації:

(А) Кожен вирішить отримати високооплачувану роботу.

(Е) Більш цінно бути успішним у роботі.

12. Працюючи над системою підвищення зацікавленості співробітників у роботі, як пріоритетна стратегія Ви оберете створення команди однодумців або зупиніться на підвищенні індивідуальної відповідальності співробітників:

(З) Найбільше стимулює людину те, що вона працює в колективі однодумців.

(В) Найбільше стимулює індивідуальну відповідальність за доручену роботу.

13. Людині необхідно зробити вибір між відповідальним, але не передбачає кар'єрного зростання роботою та можливістю зробити легку кар'єру. Яку пораду Ви дасте у такій ситуації:

(В) Важливіше виконувати відповідальну роботу.

(Д) Кожного більше цікавить можливість зробити кар'єру.

Продовження Додатку Б

14. Немає сенсу змінювати роботу, що дає людині почуття успішності, через пропозицію роботи, пов'язаної з можливим широким громадським визнанням:

(Е) Найважливіше почуття успіху в роботі.

(Б) Найважливіше суспільне визнання.

15. У конфлікті колективу та керівника необхідно прийняти одну із сторін:

(З) Підтримка колег важливіша за стосунки з директором.

(Г) Важливіше ставлення до керівництва, ніж підтримка колег.

16. Немає сенсу змінювати відповідальну, але одноманітну роботу більш змістовну, але не передбачає прийняття важливих рішень:

(В) Важливою є відповідальна робота, навіть якщо вона нецікава.

(Ж) Кожному важлива змістовна, цікава робота.

17. Керівник намагається привласнити собі заслуги підлеглого, і необхідно ухвалити рішення, виносити чи це на загальне обговорення:

(Г) Кожен воліє зберегти добрі стосунки з керівництвом.

(Б) Необхідно отримати визнання своїх заслуг від оточуючих.

18. Що частіше викликає зміну роботи, те, що немає можливості кар'єрного зростання, або те, що немає можливості реалізувати себе і досягти чогось:

(Д) Можливість зробити кар'єру – найважливіший чинник стабільності кадрового складу.

(Е) Можливість особистих досягнень та самореалізації – це те, що довго утримує людину на робоче місце.

19. Що важливіше для працівника в процесі праці в організації – досягти успіху у своїй діяльності або зберегти нормальні відносини з керівництвом, якщо одне суперечить іншому:

Продовження Додатку Б

(Е) Важливіше досягти успіху та самореалізуватися, ніж мати добрі стосунки з керівництвом.

(Г) Важливіше мати хороші відносини з керівництвом, ніж досягти успіху у роботі.

20. Що краще – отримати підвищення по службі, зіпсувавши при цьому відносини з керівництвом або зберегти добрі стосунки, відмовившись від службового підвищення:

(Г) Краще мати хороші стосунки з директором, ніж зіпсувати їх завдяки підвищенню по службі.

(Д) Краще прийняти підвищення по службі, навіть якщо це зіпсує добрі стосунки з керівником.

21. Що більш важливо для працівника – просування по службі зі зміною цікавого для нього роду занять або заняття улюбленою справою без можливості посадового зростання:

(Ж) Якщо людина любить свою роботу, вона не залишить її заради можливості просунути на посаді.

(Д) Кожен віддасть перевагу можливості підвищення по службі, навіть якщо доведеться залишити цікаву роботу.

Додаток В

Стимульний матеріал до тесту «Смисло-життєві цінності»

1.	Зазвичай мені дуже нудно	3 2 1 0 1 2 3	Зазвичай я сповнений енергії
2.	Життя здається мені завжди хвилюючою і захоплюючою	3 2 1 0 1 2 3	Життя здається мені абсолютно спокійною і рутинної
3.	В житті я не маю певних цілей і намірів	3 2 1 0 1 2 3	В житті я маю дуже ясні цілі і наміри
4.	Моє життя видається мені вкрай безглуздою і безцільною	3 2 1 0 1 2 3	Моє життя видається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим
5.	Кожен день мені здається завжди новим і не схожим на інші	3 2 1 0 1 2 3	Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші
6.	Коли я піду на пенсію, я займуся цікавими речами, якими завжди мріяв зайнятися	3 2 1 0 1 2 3	Коли я піду на пенсію, я постараюся не обтяжувати себе ніякими турботами
7.	Моє життя склалося саме так, як я мріяв	3 2 1 0 1 2 3	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв
8.	Я не домігся успіхів у здійсненні своїх життєвих планів	3 2 1 0 1 2 3	Я здійснив багато з того, що було мною заплановано в життя
9.	Моє життя порожня і нецікава	3 2 1 0 1 2 3	Моє життя заповнена цікавими справами
10.	Якби мені довелося сьогодні підводити підсумок мого життя, то я б сказав, що вона була цілком осмисленою	3 2 1 0 1 2 3	Якби мені довелося сьогодні підводити підсумок мого життя, то я б сказав, що вона не мала сенсу

Продовження Додатку В

11.	Якби я міг вибирати, то я б побудував своє життя зовсім інакше	3 2 1 0 1 2 3	Якби я міг вибирати, то я б прожив життя ще раз так само, як живу зараз
12.	Коли я дивлюся на навколишній світ, він часто приводить мене в розгубленість і занепокоєння	3 2 1 0 1 2 3	Коли я дивлюся на навколишній світ, він зовсім не викликає у мене занепокоєння і розгубленості
13.	Я людина дуже обов'язковий	3 2 1 0 1 2 3	Я людина зовсім не обов'язковий
14.	Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за своїм бажанням	3 2 1 0 1 2 3	Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати з-за впливу природних здібностей і обставин
15.	Я виразно можу назвати себе цілеспрямованою людиною	3 2 1 0 1 2 3	Я не можу назвати себе цілеспрямованою людиною
16.	В житті я ще не знайшов свого покликання	3 2 1 0 1 2 3	В житті я знайшов своє покликання і цілі
17.	Мої життєві погляди ще не визначилися	3 2 1 0 1 2 3	Мої життєві погляди цілком визначилися
18.	Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі в житті	3 2 1 0 1 2 3	Я навряд чи здатен знайти покликання і цікаві цілі в житті
19.	Моє життя в моїх руках, і я сам керую нею	3 2 1 0 1 2 3	Моє життя не підвладна мені, і вона управляється зовнішніми подіями
20.	Мої повсякденні справи приносять мені задоволення і задоволення	3 2 1 0 1 2 3	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності і переживання

Додаток Г

Стимульний матеріал до методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Елерса

На кожен з нижчезазначених питань відповідайте «Так» або «Ні».

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих паузах для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.

Продовження Додатку Г

20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.
38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.

Додаток Д

Таблиця Д.1

**Зведена таблиця результатів дослідження за методикою «Мотивація
навчання у ВНЗ»**

Респондент	Здобуток знань	Опанування професії	Отримання диплома
Респ-т 1	Високий	Середній	Середній
Респ-т 2	Середній	Високий	Низький
Респ-т 3	Високий	Середній	Середній
Респ-т 4	Низький	Низький	Високий
Респ-т 5	Середній	Високий	Низький
Респ-т 6	Середній	Низький	Середній
Респ-т 7	Високий	Високий	Низький
Респ-т 8	Низький	Середній	Середній
Респ-т 9	Середній	Середній	Високий
Респ-т 10	Низький	Низький	Низький
Респ-т 11	Середній	Середній	Середній
Респ-т 12	Високий	Високий	Середній
Респ-т 13	Середній	Високий	Високий
Респ-т 14	Середній	Середній	Середній
Респ-т 15	Низький	Низький	Високий
Респ-т 16	Високий	Середній	Низький
Респ-т 17	Середній	Середній	Високий
Респ-т 18	Середній	Високий	Середній
Респ-т 19	Високий	Високий	Високий
Респ-т 20	Низький	Низький	Середній
Респ-т 21	Середній	Середній	Низький
Респ-т 22	Середній	Низький	Високий
Респ-т 23	Високий	Середній	Середній
Респ-т 24	Низький	Середній	Високий
Респ-т 25	Середній	Середній	Низький
Респ-т 26	Середній	Низький	Середній
Респ-т 27	Високий	Високий	Низький
Респ-т 28	Низький	Високий	Середній
Респ-т 29	Середній	Середній	Низький
Респ-т 30	Високий	Низький	Середній

Додаток Ж
Таблиця Ж.1

Зведена таблиця результатів за кожним респондентом за методикою дослідження «двофакторний мотиваційний профіль Ф. Герцберга

Респондент	Сприятливі умови праці	Визнання	Успіх	Відповідальність	Розвиток можливостей
1	Високий	Середній	Високий	Середній	Середній
2	Середній	Низький	Середній	Низький	Низький
3	Низький	Середній	Середній	Високий	Високий
4	Високий	Високий	Високий	Середній	Середній
5	Середній	Високий	Середній	Низький	Низький
6	Високий	Низький	Середній	Високий	Високий
7	Низький	Середній	Високий	Середній	Середній
8	Високий	Середній	Високий	Низький	Середній
9	Середній	Високий	Низький	Високий	Низький
10	Низький	Середній	Середній	Високий	Середній
11	Середній	Низький	Середній	Високий	Високий
12	Високий	Середній	Високий	Низький	Середній
13	Середній	Високий	Середній	Низький	Низький
14	Високий	Середній	Середній	Високий	Високий
15	Середній	Низький	Середній	Високий	Низький
16	Високий	Високий	Високий	Середній	Середній
17	Низький	Середній	Середній	Середній	Високий
18	Високий	Низький	Високий	Середній	Середній
19	Середній	Високий	Низький	Середній	Низький
20	Високий	Середній	Високий	Низький	Високий
21	Низький	Середній	Середній	Високий	Середній
22	Високий	Низький	Середній	Середній	Високий
23	Середній	Високий	Високий	Середній	Середній
24	Високий	Середній	Середній	Низький	Низький
25	Середній	Низький	Середній	Високий	Середній
26	Високий	Середній	Високий	Низький	Низький
27	Низький	Високий	Середній	Середній	Високий
28	Високий	Низький	Середній	Високий	Середній
29	Середній	Високий	Низький	Середній	Середній
30	Високий	Середній	Високий	Середній	Високий