

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

В.о. завідувача випускової кафедри

_____ Лада ЯКОВИЦЬКА

«_____» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

**Тема: «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ
ДОСЯГНЕНЬ УСПІХУ У МОЛОДИХ АРТИСТІВ»**

Виконавець: студент групи ПС-506 Максим АЛБУЛ

Керівник: доктор психологічних наук, професор Лада ЯКОВИЦЬКА

Нормоконтролер: психолог лабораторії кафедри авіаційної психології

Анастасія ПРОХОРОВА

КИЇВ – 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача випускової кафедри

_____ Лада ЯКОВИЦЬКА

«___» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Албула Максима Олександровича

1. Тема дипломної роботи: «Соціально-психологічні особливості мотивації досягнень успіху у молодих артистів», затверджена наказом ректора № 2026/ст від 03.10.2023 р.

2. Термін виконання роботи: з 01.09.2023 по 30.11.2023 р.

Вихідні дані до роботи: вибірка – молоді артисти, 54 особи; у дослідженні були використанні методики: методика Гербачевського, опитувальник оцінки рівня домагань, методика Елерса на діагностику рівня мотивації до успіху, методика Елерса на діагностику рівня мотивації до уникнення невдач, методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (метод парних порівнянь В. В. Скворцова).

3. Зміст пояснювальної записки: кваліфікаційна робота складається з 3-х розділів. Перший розділ містить теоретичні засади мотивації для досягнення успіху в соціально-психологічному контексті молодих артистів; у другому розділі представлено емпіричне вивчення мотивації досягнення успіху у молодих артистів; у третьому розділі представлена програма розвитку мотивації досягнення успіху молодих артистів.

4.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 4 рисунки, 8 таблиць.

6. Календарний план – графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Вересень	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Вересень	
3.	Оформлення теоретичної частини	Вересень	
4.	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Жовтень	
5.	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень	
6.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Жовтень	
7.	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Листопад	
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	6.12.23	
9.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Грудень	
10.	Подання кваліфікаційної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	26.12.23	
11	Захист кваліфікаційної роботи	28.12.23	

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Лада ЯКОВИЦЬКА

(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Максим АЛБУЛ

(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Соціально-психологічні особливості мотивації досягнень успіху у молодих артистів»: 82 сторінка, 4 рисунків, 10 таблиць, 34 використаних джерел, 3 додатки.

САМОРЕАЛІЗАЦІЯ, МОТИВАЦІЯ, МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ, МОТИВАЦІЯ УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ, ТВОРЧІСТЬ, ВНУТРІШНЯ МОТИВАЦІЯ.

Об'єкт дослідження: мотивація досягнення успіху особистості.

Предмет дослідження: особливості мотивації досягнення успіху у молодих артистів.

Мета дослідження: виявити та дослідити особливості мотивації досягнення успіху та мотивації до уникнення невдач у молодих артистів.

Методи дослідження:

- теоретичні;
- психодіагностичні:
- методика Елерса на діагностику рівня мотивації до успіху;
- методика Елерса на діагностику рівня мотивації до уникнення невдач;
- методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (метод парних порівнянь В. В. Скворцова);
- опитувальник рівня домагань В. К. Гербачевського;
- методи математичної обробки: кореляційний аналіз, критерії t-критерій Ст'юдента, критерії Манна-Уїтні.

Практичне значення отриманих результатів. Отримані в ході дослідження результати можуть бути корисними для покращення самомотивації особистості під час тренінгів або індивідуальних занять

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ КОНТЕКСТІ МОЛОДИХ АРТИСТІВ.....	8
1.1. Мотивація: теорії та основні поняття.....	8
1.2. Соціально-психологічні чинники формування мотивації досягнення успіху у артистів.....	14
1.3. Особливості мотивації досягнення успіху та мотивації до уникнення невдач.....	19
1.4. Творчість і внутрішня мотивація складних видів діяльності.....	24
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ У МОЛОДИХ АРТИСТІВ.....	32
2.1. Опис дослідження.....	32
2.2. Характеристика вибірки та обґрунтування вибору методик.....	37
2.3. Результати анкетування молодих артистів.....	43
Висновки до розділу 2.....	53
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ МОЛОДИХ АРТИСТІВ.....	54
3.1. Складання та впровадження програми.....	54
3.2. Аналіз результатів повторного тестування після експерименту.....	59
3.3. Математичний аналіз результатів дослідження.....	66
Висновки до розділу 3.....	69
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ.....	77

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Зростання конкуренції в галузі мистецтва, вплив соціальних мереж на сприйняття власної творчості та формування іміджу, а також психологічні аспекти розвитку молодих талантів – усе це вимагає глибокого розуміння мотиваційних факторів для досягнення успіху серед артистично обдарованих особистостей. Вивчення цієї теми може відкрити шляхи для покращення підходів у підтримці та розвитку молодих талантів у сфері мистецтва.

Дослідження соціально-психологічних аспектів мотивації у молодих артистів відображає важливість розуміння та підтримки психологічного благополуччя молодих творчих особистостей. Це також відкриває можливості для розробки програм та стратегій, спрямованих на стимулювання та підтримку талановитих молодих артистів у досягненні успіху в мистецькій сфері. Крім того, дана тема дозволяє розглянути вплив суспільних та культурних факторів на формування мотиваційних механізмів у цієї групи осіб, що має велике значення для розвитку мистецтва та культури загалом.

Дослідження цієї теми також дозволить розглянути вплив різноманітних факторів, таких як соціальна підтримка, конкуренція, самооцінка та внутрішні мотиваційні чинники, на розвиток та успіх молодих артистів. Розуміння цих аспектів може сприяти створенню ефективних стратегій підтримки молодих творчих особистостей, а також формуванню позитивного та здорового психологічного середовища для їхнього розвитку та самовираження через мистецтво.

Питання мотивації молодих артистів привертало увагу таких науковців, як А. Маслоу, Д. МакКлелланд та Д. Пінко, але досі узагальнено лише взаємодію соціальних та психологічних чинників на їхню творчість. На сучасному етапі розвитку культурного середовища зростає потреба у більш

глибокому розумінні мотиваційних аспектів та характеристик, що впливають на успішність молодих митців.

Об'єкт дослідження: мотивація досягнення успіху особистості.

Предмет дослідження: особливості мотивації досягнення успіху у молодих артистів.

Мета дослідження: виявити та дослідити особливості мотивації досягнення успіху та мотивації до уникнення невдач у молодих артистів.

Завдання дослідження:

1. На підставі аналізу теоретичних джерел визначити соціально-психологічні складові мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у молодих артистів.

2. Провести емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення мотивації досягнення успіху та уникнення невдач, а також рівня прагнень у артистів.

3. Встановити особливості мотивації досягнень та уникнення невдач у артистів різних вікових груп.

4. Розробити тренінгову програму щодо розвитку мотивації досягнення успіху у молодих артистів.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз і синтез наукової, навчально-методичної літератури для порівняння, зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему, визначення понятійно-категоріального апарату), *емпіричні* (спостереження, анкетування, опитування), методи математичної статистики для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних.

Теоретична значущість отриманих результатів дослідження полягає у тому, що вивчено соціально-психологічні чинники мотивації досягнення успіху у молодих артистів,.

Практична значимість. Отримані в ході дослідження результати можуть бути корисними для покращення самомотивації особистості під час тренінгів або індивідуальних занять.

Надійність та достовірність результатів забезпечено багатоплановим теоретичним та емпіричним аналізом проблеми; застосуванням емпіричних методів, які відповідають меті та завданням дослідження; адекватним застосуванням математико-статистичного апарату обробки отриманих даних.

Структура та обсяг роботи: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг роботи 82 сторінки. Робота містить 4 малюнки, 10 таблиць. Список використаної літератури складає 34 праці українських та зарубіжних авторів. Обсяг додатків складає 6 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ КОНТЕКСТІ МОЛОДИХ АРТИСТІВ

1.1. Мотивація: теорії та основні поняття

Мотивація, як важливий психологічний процес, визначає напрямок та інтенсивність поведінки людини, спрямованої на досягнення певних цілей. У цьому підрозділі представлено детальний аналіз основних теорій мотивації. Вони є фундаментальними для розуміння психологічних механізмів, що визначають потреби та мотиви людської діяльності.

Аналіз цих теорій дозволяє виявити спільні та унікальні аспекти мотивації досягнення та створити теоретичне підґрунтя для подальшого розгляду соціально-психологічних аспектів цього процесу в контексті молодих митців.

Мотив досягнення, як стійка особистісна риса, вперше був описаний Г. Мюрреєм. Цей мотив визначається як постійне прагнення швидко та ефективно виконати щось, досягнути певного рівня у певній справі. У подальших дослідженнях цього мотиву вчені, такі як Д. Мак-Клелланд і Х. Хекхаузен, виділили дві основні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі.

Мотив досягнення відображає, наскільки сильно людина прагне розвивати свої здібності. Г. Мюррей також пропонував список психогенних потреб, які виникають внаслідок виховання і навчання поряд з органічними потребами. Ці потреби включають бажання досягнень, спілкування, агресії, потреби у незалежності, уважності, домінування, інтересу, уникнення негативних впливів та інші.

Дослідження, присвячені мотивації людської діяльності та особистості, свідчать про те, що успішність людської діяльності залежить від трьох факторів: міцності мотивації (бажання досягнення успіху), пріоритету цінностей досягнення у системі цінностей людини, а також володіння потрібними навичками і вміннями [3].

У людини існують два різних мотиви, які функціонально пов'язані з активностями, спрямованими на досягнення успіху. Це мотив досягнення успіху і мотив уникнення невдачі. Багато відноситься до життя людини та її становища в суспільстві в залежності від переважання мотивації досягнення успіху або уникнення невдач. Виявлено, що люди, у яких більше виражений потяг до досягнень, досягають більшого в житті, ніж ті, у кого він виражений слабко [3].

Тенденція досягати успіху визначається як сила, яка спонукає особу до дій, які, на його переконання, приведуть до успіху. Націленість на успіх виявляється у напрямку, інтенсивності та постійності дій. Її створюють особистісний мотив або потреба у досягненні, і дві ситуаційні складові – очікування успіху, або суб'єктивна ймовірність успіху, і цінність успіху.

Тенденція уникати невдачі розуміється як сила, яка переважає у людини виконання дій, які, на його думку, призведуть до невдачі. Ця тенденція виявляється в бажанні особи уникнути ситуації, що містить загрозу невдачі. Цей нахил формується особистісним очікуванням або суб'єктивною ймовірністю невдачі.

Мотив досягнення відображає потребу особистості використовувати доступні засоби для уникнення невдачі і досягнення бажаного результату. Мотивація уникнення невдачі розглядається як утворений у психіці механізм уникнення помилок та невдач, часто будь-якими шляхами та методами. Для особистості, яка переважно має мотив уникнення невдач, головне полягає в уникненні помилок та невдач навіть за ціною значних змін у початковій меті,

чи часткового не досягнення цілей. Рівень мотивації досягнення у майбутньому має значення, оскільки успіх у будь-якій справі залежить не тільки від здібностей та знань, але й від мотивації.

Теорія Дж. Аткинсона припускає, що кожна людина володіє одночасно як мотивом досягнення, так і мотивом уникнення. Таким чином, у ситуаціях вибору у людини виникає конфлікт між тенденцією досягнення успіху, яка спонукає дії, спрямовані на успіх, та тенденцією уникнути невдачі, яка гальмує дії, що можуть призвести до невдачі. Подібно до моделі С. Ескалоне, Л. Фестінгера і К. Левіна, в цій теорії передбачається, що цей конфлікт вирішується алгебраїчно у формі результуючої тенденції.

Таким чином, під мотивацією досягнення розуміється прагнення до якнайкращого виконання будь-якої діяльності, спрямованої на досягнення певного результату, до якого може бути застосований критерій успішності.

Теорія потреб А. Маслоу розглядає ієрархію п'яти базових потреб, які впливають на поведінку та мотивацію людини:

1. Фізіологічні потреби: основні фізичні потреби, такі як їжа, вода, сон, необхідні для виживання.
2. Потреби в безпеці: прагнення до особистої та фінансової безпеки, стабільності у середовищі.
3. Соціальні потреби: бажання налагоджувати взаємодію з іншими, формування соціальних зв'язків та прийняття в групі.
4. Потреби в повазі: прагнення до визнання, поваги до себе та інших, досягнення успіху.
5. Потреби в самореалізації: найвищий рівень, що включає розвиток творчих здібностей, досягнення особистого потенціалу [11].

А. Маслоу вважав, що вищі рівні потреб можуть бути задоволені лише після того, як задоволені нижчі. Для молодих артистів це означає:

- Формування безпечного та стабільного середовища: Забезпечення комфортних умов життя та роботи для покращення творчого процесу.
- Розвиток соціальних зв'язків: Підтримка формування мережі контактів та взаємодії з колегами для сприяння творчому обміну ідей.
- Стимулювання поваги та визнання: Надання можливостей для публічного представлення та визнання творчих досягнень.
- Розвиток та самовдосконалення: Забезпечення умов для постійного росту, навчання та розвитку мистецьких навичок [11].

Враховуючи ці принципи, можна створити ефективні стратегії підтримки для молодих артистів, сприяючи їхній творчій мотивації та досягненню успіху в мистецтві.

Теорія очікувань В. Врума базується на ідеї, що люди мотивуються тим, що очікують, що їхні дії призведуть до певних результатів. Основні принципи цієї теорії включають:

1. Очікування успіху: Люди вибирають дії, які, на їхню думку, призведуть до досягнення бажаних результатів.
2. Оцінка результатів: Особисті очікування і переконання в тому, що вони можуть досягти успіху, визначають міру їхньої мотивації.
3. Зв'язок між зусиллями та результатами: Люди мають тенденцію вкладати зусилля там, де вони очікують найкращих результатів [12].

В контексті молодих артистів та їхньої творчої діяльності теорія очікувань В. Врума може бути застосована так:

- Встановлення конкретних цілей: Молодим артистам слід чітко визначити свої творчі та професійні цілі.
- Формування очікувань успіху: Розвивати впевненість у власних здібностях та вірити в можливість досягнення поставлених цілей.

- Стимулювання творчого процесу: Забезпечення умов, які сприяють високим очікуванням від результатів творчості, може підвищити мотивацію до досягнення високих стандартів [12].

Теорія очікувань може слугувати ефективним інструментом для формування мотивації у молодих артистів, орієнтованих на досягнення успіху в творчій сфері.

Теорія самовизначення Р. Діці акцентує на важливості внутрішньої мотивації, автономії та компетентності як ключових факторів у досягненні цілей [13]. Основні принципи цієї теорії включають:

- Внутрішня мотивація: Те, що особа робить, визначається внутрішньою мотивацією, а не зовнішніми нагородами чи стимулами.

- Автономія: Важливість відчуття контролю та свободи в прийнятті власних рішень.

- Компетентність: Особа відчуває задоволення та мотивацію, коли вона відчуває себе компетентною та ефективною у виконанні завдань.

У контексті молодих артистів та їх творчої діяльності теорія самовизначення може бути застосована так:

- Стимулювання внутрішньої мотивації: Підтримка та розвиток внутрішньої мотивації молодих артистів через створення відповідного творчого середовища.

- Підтримка автономії: Забезпечення умов для того, щоб молоді артисти відчували, що вони мають контроль над своєю творчістю та процесом досягнення цілей.

- Розвиток компетентності: Професійний розвиток та надання можливостей для розширення та поглиблення творчих навичок.

Теорія самовизначення може слугувати ефективним інструментом для формування мотивації у молодих артистів, орієнтованих на внутрішнє задоволення та особистісний розвиток у творчості.

Аналізуються різноманітні теорії мотивації, які можуть бути застосовані до творчого розвитку молодих артистів. Деякі з ключових теорій, що розглядаються, включають:

- Теорія двофакторної мотивації Фредеріка Герцберга: розрізняє фактори, які призводять до задоволення (мотиватори) та ті, які запобігають незадоволенню (гігієнічні фактори). Застосування до створення стимулюючого та задовільного творчого середовища.
- Теорія соціокультурного розвитку Лева Виготського: вкцент на роль соціального середовища та взаємодії з іншими для розвитку творчих здібностей.
- Теорія атрибуції Бернарда Вінера: розглядає, як люди приписують причини своїм успіхам або невдачам, що може впливати на їхню мотивацію. Застосування до розуміння та коригування психологічних реакцій на творчі виклики.

Проводиться порівняльний аналіз ефективності різних теорій мотивації в контексті творчої діяльності молодих артистів. Специфічно порівнюються підходи, застосовані в кожній теорії, та їхня застосованість до особливостей творчого процесу та мистецької сфери.

Цей загальний огляд теорій мотивації надає можливість враховувати різноманітні аспекти, що впливають на мотивацію молодих артистів, та вибирати ті підходи, які найкраще відповідають їхнім потребам і умовам творчого розвитку.

1.2. Соціально-психологічні чинники формування мотивації досягнення успіху у артистів

Мотив – це стимул для активності, що виникає з задоволення потреби особи. Мотивація, у свою чергу, описує комплекс психологічних причин, що визначають поведінку людини та напрямок її дій [8].

Класифікацію мотивів запропоновано Л. М. Фрідманом відносно до діяльності:

1. Зовнішні (не пов'язані з самою діяльністю).
2. Внутрішні (прямо пов'язані з діяльністю).

Зовнішні мотиви розділяються на:

- а) суспільні;
- б) особистісні.

Внутрішні мотиви поділяються на:

- а) процесуальні;
- б) результативні;
- в) мотиви саморозвитку.

Мотивація досягнення проявляється у бажанні особи докладати зусиль і отримувати найкращі результати в області, яку вона вважає важливою. Це може включати інтелектуальну, спортивну, працівничу діяльність, а також зусилля у вихованні дітей, наданні допомоги іншим або здобутті соціальних навичок. Однак науково найбільше досліджена мотивація досягнення в розв'язанні інтелектуальних завдань.

Артисти є цікавим об'єктом для вивчення психологічних чинників формування мотивації досягнення успіху. Одним із ключових аспектів у формуванні мотивації є самовизначення та самореалізація. Артисти, які

відчувають внутрішню потребу в творчому самовираженні, мають сильну мотивацію досягати високих результатів у своїй сфері.

Дослідження також вказують на важливість психологічної підтримки та позитивного стимулювання для артистів. Взаємодія з позитивно налаштованими колегами та менторами може значно збільшити мотивацію досягнення успіху, сприяючи вірі у власні можливості.

Додатково, індивідуальні особливості та динаміка внутрішніх мотиваційних факторів, таких як бажання створювати нове, отримувати визнання та розвиватися, впливають на формування мотивації досягнення успіху у артистів.

Узагальнюючи, формування мотивації досягнення успіху у артистів є комплексним процесом, який включає в себе внутрішні та зовнішні фактори, а також взаємодію особистісних особливостей з оточуючим середовищем.

Соціально-психологічні особливості – це аспекти поведінки, реакції на соціальні стимули та взаємодії особистості з соціальним оточенням. Це може включати: сім'ю, друзів, колег, стосунки тощо [23].

Для детального розгляду чинників формування мотивації досягнення успіху у артистів, варто приділити увагу її формуванню на різних вікових періодах.

Роль раннього дитинства:

Характеристика мотиваційної структури окремого артиста стає неможливою без врахування складності системи цінностей, властивих йому. Вплив минулого досвіду також важливий для формування ставлення до успіху, творчості та авторитету. З віком рівень впливу різноманітних мотивів на артиста змінюється.

Також важливо сприяти зусиллям дитини (надавати можливості для навчання, мати доступне обладнання), що залежать від її матеріальних ресурсів та культурного оточення.

Вплив навчальних закладів на розвиток креативних здібностей є надзвичайно важливим. Професійна підготовка допомагає поглибити розуміння та застосування мистецьких концепцій, а також технічних навичок.

Важлива можливість брати участь у культурних заходах, виставках та проектах що сприяє їхньому професійному та творчому розвитку.

Освітні та культурні організації розглядаються як платформи для творчої співпраці. Вони збагачують творче середовище, надаючи митцям можливість обмінюватися ідеями та спілкуватися з колегами і професіоналами.

Взаємодія з освітніми та культурними інституціями є важливим елементом для молодих митців. Вона гарантує загальний розвиток їхніх творчих здібностей та сприяє успішному становленню в сучасному мистецтві.

Важливим є і вплив оцінок громадськості та молодих митців на їхню мотивацію.

Громадська оцінка як мотивація до успіху: публічна оцінка їхньої роботи має значний вплив на їхню мотивацію до досягнення високого успіху. Позитивне суспільне визнання та підтримка є додатковим стимулом для подальшого розвитку та самореалізації [7].

Зв'язок із внутрішньою мотивацією: зовнішній фактор, що посилює внутрішню мотивацію митця. Позитивні відгуки глядачів і критиків приносять задоволення і підтверджують правильність вибору професії.

Вплив критики та конструктивних підходів також впливає на мотивацію, але важливо підходити до неї конструктивно. Конструктивна критика є ресурсом для вдосконалення їхніх навичок і можливістю для зростання в плані креативності.

Взаємодія з публікою є надзвичайно важливою, оскільки аудиторія виступає як джерело підтримки. Доведено, що позитивна взаємодія з аудиторією має значний вплив на мотивацію митців. Публічне визнання та підтримка є важливим джерелом енергії та позитивної мотивації для подальшого успіху.

Взаємодія з аудиторією заохочує емоційний обмін, створює позитивний емоційний досвід і збагачує творчий процес митця. Взаємодія з аудиторією розширює творчі горизонти та збагачує творчий досвід.

Зворотній зв'язок з аудиторією визнаний важливим елементом. Відгуки та реакції аудиторії спрямовують митців, допомагаючи їм адаптувати свою роботу та відповідати очікуванням глядачів.

Взаємодія з аудиторією є важливим фактором мотивації та підтримки молодих митців. Підтримка аудиторії є важливим ресурсом для розвитку та посилення творчого потенціалу, а емоційна взаємодія сприяє взаєморозумінню між творцем та аудиторією.

Вплив соціального середовища: соціальний статус, рівень освіти та навіть релігійні уподобання визначають та спрямовують артистів до досягнень у їхньому повсякденному житті. Особливо це відчутно у дітей. Якщо дитина оточена людьми, яких вона поважає або вважає своїми ідеалами, і вони займаються мистецтвом, вона також намагається не поступатися їм, що впливає на формування в неї мотивації досягнення успіху.

Розглядаючи вплив соціального оточення на мотивацію учасників, слід відзначити кілька важливих аспектів [7].

1. Підтримка з боку членів сім'ї є важливим фактором, який впливає на творчий процес. Існує позитивний вплив сімейної підтримки, такі люди демонструють вищу мотивацію та більшу впевненість у власних силах. Взаємодія з близькими заохочує їхню творчу активність та забезпечує додатковий емоційний комфорт. Має значення порядок народження дітей, розмір сім'ї та спільне місце проживання, оскільки ці фактори виявляються важливими для формування мотивації досягнень у артистів.

2. Взаємодія з колегами. Позитивна взаємодія з колегами сприяє підтримці та збереженні креативності. Групова взаємодія, обмін ідеями та взаємне натхнення визначені як важливі елементи, що збагачують і стимулюють творчий процес. Учасники творчих спільнот відчують, що групова енергія позитивно впливає на їхню власну творчість.

3. Взаємозв'язок між особистими та соціальними факторами створює динамічний і взаємопов'язаний контекст для розвитку творчої мотивації. Особистісні мотиваційні чинники можуть посилюватися або пригнічуватися залежно від рівня соціальної підтримки, створюючи унікальні умови для кожного учасника.

Важливими є і внутрішні мотиваційні чинники:

1. Готовність до ризику.

- Одним із найважливіших внутрішніх мотиваційних чинників, що впливають на творчий процес, є схильність до ризику. Такі люди відкриті до інновацій, приймають творчі виклики та готові експериментувати у своїй діяльності.

2. Прагнення до високої результативності.

- Ще одним важливим фактором є прагнення досягти високих результатів. Люди, які демонструють високий мотив досягнення, готові

встановлювати високі стандарти у своїй роботі. Це свідчить про амбіції та рішучість досягти успіху в обраній сфері.

3. Готовність долати труднощі

- Глибоке внутрішнє бажання долати труднощі – ще один важливий мотиваційний фактор. Особи, які мають високу мотивацію до подолання труднощів, демонструють наполегливість і стійкість у досягненні своїх творчих цілей. Це може свідчити про їхню внутрішню силу та впевненість.

Взаємозв'язок факторів внутрішньої мотивації. Ці внутрішні мотиватори взаємодіють один з одним, формуючи складну мотиваційну структуру для творчих процесів учасників. Схильність до ризику може бути джерелом інноваційних ідей, високе прагнення до досягнень мотивує прагнення до досконалості, а готовність долати труднощі допомагає подолати перешкоди на шляху до творчого успіху.

Розуміння взаємодії цих факторів є ключем до розкриття механізмів формування мотивації досягнення успіху у артистів. Комплексний підхід, що враховує як соціальні, так і психологічні аспекти, допоможе краще зрозуміти та підтримувати розвиток мотивації в цій категорії творчих особистостей.

1.3. Особливості мотивації досягнення успіху та мотивації до уникнення невдач

Однією з ключових сфер в психології є вивчення того, як мотивація до досягнення успіху впливає на життя людини. Це стає особливо важливим в умовах швидкого розвитку сучасного суспільства. Щоб бути продуктивним у діяльності, мотивація має бути на високому рівні. Але якщо вона перевищує певні межі, це може призвести до негативних наслідків, таких як стрес,

зниження ефективності та дисфункція. Таким чином, занадто висока мотивація може негативно вплинути на результативність [28].

Мотиваційна сфера людини є постійно зростаючим аспектом, представляючи собою складну та ієрархічну систему, що відображає потреби та стан особистості. Однак найбільш важливим компонентом цієї мотиваційної сфери є ієрархічна система мотивації. Також ключовим є рівень свідомості про мотиви та здатність контролювати вторинні мотивації.

Мотивація досягнення успіху є структурною формою, яка складається з компонентів, таких як необхідність досягнення мети, використання інструментів, емоційний стан, результативність та відношення до інших.

Мотивація досягнення є спробою максимізувати людський потенціал у всіх сферах діяльності, де є критерії успіху, і де результат може бути як успішним, так і неуспішним. Мотивація досягнень орієнтована на конкретний позитивний результат.

Здобуття успіху чи уникнення невдач є результатом особистих особливостей, що природно впливають на послідовність дій людини. Цей процес поступово втілюється через чітку послідовність кроків.

Мотивація досягнення визначається постійною переоцінкою поставлених цілей. Ця характеристика важлива, оскільки ланцюг дій, спрямованих на досягнення мети, може бути тимчасово перерваний на певний період. Ще однією важливою рисою є постійне повернення до зупиненого завдання.

Отже, «важкі та тривалі структури формуються з основних, побічних та часткових завдань, які приводять до основної, хоча й далекої мети, шляхом досягнення ряду проміжних цілей». [13, с.17]

Це показник різноманітності видів діяльності та розрізняє мотивацію досягнення від інших мотивів. Мотивація до успіху полягає в спробі

розвивати або зберігати високий рівень людських можливостей, які можна оцінювати за успіхом чи невдачею. Він також визначив наступні риси мотивації досягнення:

- Ідея може мати два результати: успіх або невдача. Люди, що мають високу мотивацію, орієнтовані на досягнення успіху;
- Мотивація досягнення успіху проявляється в областях, де можливе удосконалення;
- Завдання повинні бути середньої складності;
- Мотивація досягнення завжди орієнтована на мету, кінцевий результат (але це не виключає можливість перегляду цілей);
- Типово для людей з високою мотивацією успіху є повернення до незавершених справ та їх завершення.

Мотивація досягнення характеризується такими поняттями:

- виконання складних завдань;
- керування, маніпулювання, організація – стосовно фізичних об'єктів, людей чи ідей;
- виконання завдання швидше та незалежно;
- подолання перешкод та досягнення високих результатів;
- поліпшення результатів;
- конкуренція та перевершення інших;
- реалізація талантів та підвищення самооцінки.

Науковці висловлюють думку щодо потреби у "прихованій мотивації досягнення високої якості для досягнення рівня відмінності". Він також визначив характеристики, що характеризують людей із високим ступенем мотивації:

- Прагнення працювати у високостимулюючих умовах для досягнення успіху;

- Успішність у мотивації не завжди призводить до кращих результатів у порівнянні з іншими;
- Відчуття особистої відповідальності за дії у ситуаціях з низьким або середнім ризиком;
- Здатність обирати зворотний зв'язок щодо результатів своєї діяльності;
- Постійний пошук найбільш ефективних шляхів виконання завдань.

Науковці виділяють три ключові характеристики людей, які мають сильне бажання досягти успіху. Ці люди віддають перевагу відповідальності за різні завдання; готові приймати обдуманний ризик; ставлять перед собою реалістичні та досяжні цілі; потребують визнання за свою працю. Мотивація досягнення пов'язана з виявом сильної вольової властивості, такої як терплячість, наполегливість, вольовий настрій [22; 24; 25].

Мотив успіху полягає у бажанні людини досягати, конкурувати і відчувати задоволення від якісно виконаної роботи. Багато науковців розглядають мотив як об'єктивну силу, яка спонукає та направляє дії, задовольняючи певну потребу або її специфікацію [22; 24; 25]. Він визначає змістотворчі мотиви як провідні в людській діяльності, які часто виявляються у поведінці та є ключовими для особистісного зростання.

Мотиваційну функцію виконують підлеглі мотиви, що інтерпретують цілеспрямованість, організованість та стійкість дій, спрямованих на досягнення мети. Мета, визначаючи цілі, виступає як потужний мотиваційний стимул, що активізує та організовує індивідуальну діяльність. Мотивація складається із групи психологічних чинників, свідомих або несвідомих, що спонукають особу діяти у певному напрямку.

Мотивація результатів описується як складна система психічних процесів, що включає в себе емоційні та пізнавальні аспекти, регулюючи активності людини під час досягнення мети на протязі всього процесу її досягнення. Ця система може бути розчленована на конкретні структурні

складові, які відіграють спеціальні ролі під час регулювання мотиваційних аспектів діяльності: мотивація для старту (стимулювання початку дії), мотивація вибору (процеси визначення цілей та відповідних дій), мотивація реалізації (контроль за виконанням та ефективність проекту) та мотиваційна завершеність (процеси, спрямовані на завершення або перехід від однієї дії до іншої).

Якщо особа має намір уникнути невдач у кожній ситуації, особливо там, де інші люди оцінюють її результати, це свідчить про мотив на уникнення невдачі. Такі особи спрямовані на уникнення помилок, а не досягнення успішного результату. Вони зазвичай ставлять перед собою одну мету – уникнути помилок. Від самого початку вони занепокоєні можливою невдачею, висловлюють сумніви у власних здібностях і страхуються від критики. При виконанні завдань, особливо складних, такі люди часто переживають негативні емоції. Це викликає неприязнь до самої діяльності. Інші ж, хто спрямовані на досягнення успішних результатів, краще оцінюють свої здібності та вміння, обирають напрямок, що відповідає їхнім навичкам.

У той же час, ті, хто фокусується на невдачах, можуть вибирати заняття, які або занадто прості, або занадто складні для них. Їхня самооцінка може бути неправильною (або завищеною, або заниженою), і вони можуть висувати надмірні вимоги до себе. Успішні люди демонструють завзятість у досягненні мети, вибираючи завдання помірної складності, тоді як ті, хто боїться помилок, обирають найлегші завдання. Для тих, хто спрямований на успіх, невдача стає стимулом для подальших зусиль.

Людина, яка налаштована на уникнення невдачі, приймає виклик менш інтересно. На початку ті, хто рішуче прагне досягти успіху після невдачі, часто досягають кращих результатів. Але ті, хто починали з мотиву уникнення невдач, виявляються більш успішними тільки після досягнення успіху. Довготривала мета часто стимулює особу з розвиненим мотивом досягнення успіху, навпаки від людей із сильним бажанням уникнути невдач.

Також існують відмінності в сприйнятті власних успіхів і невдач між людьми, які мають сильний мотив досягти успіху та уникнути невдач. Особи, що прагнуть до успіху, відносять свої перемоги до внутрішніх факторів, таких як наполегливість, здібності, водночас пояснюючи невдачі зовнішніми обставинами. Тоді як ті, хто уникає невдач, схильні приписувати успіх зовнішнім факторам, а невдачі – своїм власним здібностям. Особи, які сильно прагнуть уникнути невдач, часто недооцінюють власний потенціал, тому що невдачі можуть швидко вплинути на їхній настрій та самооцінку. Навпаки, ті, хто орієнтовані на успіх, часто оцінюють свої здібності адекватно, не фокусуються на невдачах та не переймаються помилками.

1.4. Творчість і внутрішня мотивація складних видів діяльності

Взаємозв'язок між творчістю і внутрішньою мотивацією є невід'ємним елементом, що визначає успіх та особистісний розвиток у творчій діяльності. Внутрішня мотивація базується на внутрішніх цінностях, інтересах та задоволенні від самого процесу творчості. Це дозволяє особі відчувати радість та задоволення від своєї творчої діяльності. Внутрішнє прагнення до творчості може служити джерелом нових ідей та високого рівня інновацій. В той же час, творчість надає внутрішню мотивацію для подальшого самовдосконалення та розвитку.

Якщо людина приділяє мало уваги проблемі та вирішує мінімально брати участь у її розв'язанні, рішення можуть бути некреативними та недостатньо корисними. З іншого боку, творчі рішення можуть бути створені, коли людина приділяє значну увагу проблемі та вирішує повністю включитися в творчий процес і наполегливо працювати в цьому напрямку. Також внутрішня мотивація має сильний когнітивний вимір, пов'язаний із уявленням людей про свою здатність діяти в оточенні [34].

Якщо люди мають «внутрішній причинно-наслідковий ланцюг», вони віддають собі заслугу в результатах своїх дій і мають внутрішню мотивацію. Якщо ланцюжок причинно-наслідкових зв'язків є зовнішнім (тобто контролюється або залежить від зовнішніх факторів), то внутрішня мотивація слабка. Багато досліджень також показують, що когнітивні характеристики творчих особистостей мають вплив; наприклад, продемонстровано, що креативність покращується завдяки більшому доступу до примітивних способів пізнання, що вкорінені в пам'яті. Науковцями також показано, що внутрішня мотивація посилює креативність шляхом збільшення позитивного впливу, когнітивної гнучкості, ризику та наполегливості.

У цьому контексті вкрай важливо краще зрозуміти зв'язок між креативністю та внутрішньою мотивацією, оскільки «креативність співробітників вимагає різноманітних когнітивних навичок, які, ймовірно, досягнуть лише люди з внутрішньою мотивацією».

Крім того, організаціям важко діяти на основі внутрішньої мотивації через загальну тенденцію віддавати перевагу інструментам зовнішньої мотивації. Використання зовнішніх інструментів мотивації, таких як присвоєння авторства, обіцянка винагороди чи санкцій, завдає шкоди внутрішній мотивації творчих особистостей. Навіть якщо вони спочатку повністю залучені в діяльність і внутрішньо мотивовані до її результату, увага людей раптово переключається на досягнення соціальної, управлінської та фінансової вигоди або на бажання уникнути погроз чи санкцій, коли зовнішня мотивація стає помітною [34].

Таким чином, внутрішня мотивація поступається місцем зовнішній мотивації, яка може зашкодити творчій діяльності, якщо система винагороди в організації не буде ретельно розроблена. Навпаки, люди з внутрішньою мотивацією глибоко залучені у свою діяльність, тому що вони вільні від зовнішніх і несуттєвих міркувань щодо зовнішніх цілей діяльності. Їхня свобода в ризику, їхня здатність аналізувати нові когнітивні моделі, рухатися

в напрямках, не пов'язаних строго з пошуком рішень, дозволяє їм експериментувати з ідеями та матеріалами.

Краще розуміння зв'язків між внутрішньою мотивацією та креативністю також допомогло б визначити більш ефективні методи управління та сприяти розвитку теорії. Внутрішню мотивацію часто згадують у дослідженнях, пов'язаних із творчістю, дослідженнями та розробками, або розробкою нових продуктів як важливий теоретичний аспект, але її рідко оцінюють емпірично.

Формування стійкої внутрішньої мотивації до творчості у студентів вимагає уважного врахування їх психофізіологічних характеристик, вікових особливостей, темпераменту, індивідуальних рис, характеру, інтересів, переживань, потреб і мотиваційної сфери. Оскільки технології художньо-естетичного розвитку прямо взаємодіють з особистісною сферою людини, особистісно-сміслова організація навчального процесу передбачає застосування різноманітних методів.

Це включає створення емоційно-психологічних налаштувань, оскільки емоційно-чуттєва сфера виступає домінуючою у мистецтві та творчості. Для досягнення цілей особливу вагу мають пропозиції Л. Єрмолаєвої-Томіної. Вона радить розпочинати навчальні завдання інтелектуально-мисленнєвим налаштуванням, вибір емоційної палітри для зображення та налаштування на самотворчість і самоосвіту [3].

Дослідниця наголошує, що розрив між бажанням і можливістю є найбільш травматичним для художника, що може призвести до блокування творчості та відмови від діяльності. Тому в навчальних роботах важливо ставити конкретні завдання для розвитку різних якостей, таких як здатність бачити нове та розвиток інтелектуальних та виконавських здібностей [3].

Нещодавні дослідження дали неоднозначні та часто незрозумілі результати щодо того, чи внутрішня мотивація підвищує креативність. У цьому контексті багато організаційних вчених вимагають розвитку нових теоретичних перспектив та емпіричних досліджень, щоб поглибити знання

про мотиваційні процеси, які спонукають до творчості. Одна з можливих причин відсутності чіткого розуміння мотиваційних процесів полягає в тому, що внутрішні аспекти мотивації відокремлені від організаційних і контекстуальних факторів, які впливають на її розвиток [34].

Дійсно, більшість досліджень (щодо творчості та внутрішньої мотивації) включала лабораторні експерименти з дітьми та студентами, які розробляли художні твори, у яких можна маніпулювати внутрішньою мотивацією та отримати незалежні експертні оцінки творчих результатів.

Проведений аналіз П. Аугером та Р. Вудманом виявив модель типів внутрішньої мотивації до творчості. Два виміри, пов'язані з креативністю та внутрішньою мотивацією – (1) егоцентризм проти інших, і (2) залежність проти незалежності – дозволили авторам запропонувати модель зв'язків між креативністю та внутрішньою мотивацією [34].

Творчість може бути орієнтованою на дію, на творчу особистість чи інших. У випадку егоцентричної творчості творча особистість внутрішньо мотивована відчуттям свободи, вираження та задоволення, яке забезпечує об'єкт чи ідея, що створюється. У випадку творчості, зосередженої на інших, людина внутрішньо мотивована «послугою», яку вона виконує для когось іншого, що надає відчуття корисності або почуття відданості, засноване на моральних цінностях.

Творчість також може залежати від діяльності або бути незалежною від неї. У випадку залежної творчості мотивація спрямована на конкретну дію, спеціальність, організацію або цінність. Для самостійної творчості внутрішня мотивація пов'язана із задоволенням від творчості незалежно від контексту. Мотивація є частиною процесу, і креативність може проявлятися в різних умовах. Тобто креативність особистості не є специфічною для середовища; людина любить творчість і, ймовірно, буде креативною в різних видах діяльності. За яке б завдання не взявся індивід, воно виконується творчо. Навпаки, мотивація до залежної творчості залежить від ситуації, так що людина, ймовірно, творча лише в певному середовищі чи діяльності.

Форма «вираження» внутрішньої мотивації є егоцентричною та незалежною від середовища. За даними досліджень, найбільш поширеним серед творчих людей у рекламних агенціях є те, що вираження дає широке поле застосування для здібностей і творчих навичок, тому що «пропорція креативності в цій професії ніколи не припиняє зростати, і всі роблять це незалежно від предметної сфери» і «креативність допомагає впроваджувати інновації та пропонувати нові підходи до мерчандайзингу, щоб виділитися серед конкурентів. Слід бути дуже чуйними в цьому бізнесі та секторі, а отже, завжди висувати нові ідеї».

Таким чином, творча людина може працювати в комунікаційному агентстві, компанії з проведення заходів або архітектурній фірмі, легко переходячи від одного проекту до іншого. Якщо організація не дозволяє цього, то людина може досягти цієї потреби в самовираженні поза роботою, тому що «яким би не був проект чи продукт, ви повинні щодня знаходити нові ідеї».

Автори в дослідженні використовують мітку «місія» для внутрішньої мотивації, яка зосереджена на інших і не залежить від середовища. Місія, як висловлюються респонденти, вказує на їх відчуття того, що вони є носіями ідеалу, цінності чи ролі, яку вони вважають центральною для керівництва своєю поведінкою. Цю форму мотивації можна знайти передусім у гуманітарних та соціальних організаціях, серед творчих людей, які висловлюють свою прихильність до місії, яку вони взяли на себе, хоча й не обов'язково до організації, в якій вони працюють [34].

З описів респондентів видно, що вони іноді беруть участь у кількох гуманітарних організаціях, наприклад, коли оплачуваний співробітник однієї організації працював волонтером в іншій або коли люди брали участь в одній організації за іншою. Ця місія також включала оплачуваних співробітників.

Основний внесок цього дослідження складається з пропозицій щодо моделі для кращого розуміння внутрішньої мотивації та її зв'язку з творчістю. Цей результат має багато наслідків для досліджень і теорії

творчості. Оскільки внутрішня мотивація є фундаментальною концепцією, яка регулярно з'являється в дослідженнях творчості, модель, яка ідентифікує та розрізняє різні типи внутрішньої мотивації, може мати кілька теоретичних впливів на дослідження, засновані на внутрішній мотивації.

По-перше, отримані автором результати вдосконалюють компонентну модель, додаючи різні типи конкретної внутрішньої мотивації. Креативність в основному визначається наявністю творчої особистості, високим рівнем досвіду та сильною внутрішньою мотивацією. Додаткове дослідження могло б проаналізувати вплив цих типів мотивації на досвід та його зв'язок з особистістю. Наприклад, типи «Пристрасть» і «Зобов'язання» означають високий спеціалізований досвід у певній діяльності чи конкретній організації. Навпаки, типи «Експресія» та «Місія» не залежать від середовища та організації, тому творчість є дуже гнучкою та адаптованою до різних умов. У деяких випадках творча особистість може мати більш значний вплив, тоді як в інших випадках експертність є більш важливою. Запропонована авторами модель наводить нові можливості для розуміння цих відносин.

По-друге, запропонована авторами модель може мати вплив на визначення творчої особистості. Більшість визначень покладаються на набір рис особистості та когнітивні здібності, які підкреслюють високий рівень внутрішньої мотивації. Риси особистості впливають на перевагу, виражену особою, щодо різних етапів під час творчого процесу, наприклад, з'ясування проблем пов'язане зі схильністю бути обережним, обережним, аналітичним, точним і тактовним. Навпаки, ті, хто висловлює сильні переваги етапу генерації ідей у творчому процесі, ймовірно, демонструватимуть такі риси, як готовність кинути виклик домінуючим думкам, потреба в змінах і потяг до різноманітності.

Запропонована авторами модель свідчить про те, що творчу особистість також можна диференціювати за типами внутрішньої мотивації.

Подібним чином було б цікаво проаналізувати вплив рис особистості на тип мотивації.

По-третє, запропонована авторами модель об'єднує різні види літератури, які розрізняють творчість для себе та творчість для інших. У цьому сенсі він узгоджує результати, висунуті іншими дослідниками. За словами В. Гранта та Дж. Беррі, існуючі зв'язки між творчістю та внутрішньою мотивацією є складнішими, ніж здається, і можуть бути передані увагою до інших. Таким чином, вони визначають форму «соціальної мотивації», яка дозволяє, з одного боку, заохочувати внутрішню мотивацію, а з іншого – високий рівень творчості, який спонукає людей шукати ідеї, які є особливо важливими для відповідних інших. Таким чином, коли вони сприймають «просоціальну мотивацію сприймати погляди інших, працівники направлять свою внутрішню мотивацію на створення ідей, які є не тільки новими, але й корисними, таким чином досягаючи вищої креативності» [34].

Такий результат пов'язаний з орієнтованими на інші психологічні складові внутрішньої мотивації моделі П. Аугера та Р. Вудмана, такі як увага до інших шляхом виконання дії для відповідного іншого або для іншої людини в більш абстрактному сенсі, наприклад, для людства в цілому. Оскільки отримана науковцями модель також висвітлює егоцентричні форми внутрішньої мотивації, це дозволяє розглянути роботу С. Чалофскі, для якого корисність, яку шукали через творчість, була спрямована не лише на інших, але й на досягнення певного рівня особистого задоволення [34].

Таким чином, високі рівні внутрішньої мотивації пов'язані зі сприйняттям особистих досягнень, визначених відповідно до трьох основних тем: самовідчуття, відчуття діяльності та відчуття гармонії. У свою чергу, запропонована авторами П. Аугером та Р. Вудманом модель розширює нещодавню тенденцію в аналізі внутрішньої мотивації, беручи до уваги як духовний, так і особистий виміри та відданість особистим досягненням.

Висновки до розділу 1

У першому розділі проаналізовано вплив соціального середовища на мотивацію та успіх молодих артистів. Обговорюються такі ключові фактори, як вплив сім'ї, взаємодія з іншими артистами та викладачами, взаємодія з аудиторією та психологічні аспекти мотивації.

Результати показують, що підтримка сім'ї, включаючи психологічні та фінансові аспекти, впливає на формування мотивації молодих артистів, створює сприятливе середовище для творчого розвитку. Контекст підтримки молодих талантів також розкриває важливість взаємодії та менторських стосунків у творчому колективі.

Взаємодія з громадськістю та аудиторією виявилася важливим фактором мотивації митців, що допомагає їм досягати високих творчих стандартів. Психологічні елементи, такі як внутрішня мотивація, особисті цінності, характеристики та потреби, описують основні психологічні чинники, що впливають на творчу мотивацію.

Таким чином, у перший розділ детально розглянуто вплив соціального середовища та психологічних чинників на мотивацію молодих артистів.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ У МОЛОДИХ АРТИСТІВ

2.1. Опис дослідження

Основна мета дослідження полягала у ретельному вивченні та аналізі особливостей мотивації досягнення успіху у молодих артистів з метою глибокого розуміння їхніх творчих цілей та уявлень про успіх.

Ключові аспекти цільового завдання:

1. Визначення особливостей мотивації: основний фокус дослідження був спрямований на визначення конкретних аспектів, які стимулюють молодих артистів до досягнення успіху в їхній творчості. Це включало в себе аналіз прагнень до високих результатів, вибір завдань, які вони обирають, рівень впевненості в собі та готовність до ризику.

2. Розкриття цілей та уявлень про успіх: Дослідження покликане з'ясувати, які конкретні цілі ставлять перед собою молоді артисти в творчій сфері, а також як вони уявляють собі поняття успіху власної творчості. Це включало в себе аналіз внутрішніх та зовнішніх мотиваторів, що визначають їхній погляд на досягнення успіху.

3. Глибоке розуміння контексту та мотиваційних факторів: Дослідження націлене на глибоке вивчення індивідуальних та спільних контекстів, в яких молоді артисти розвиваються, а також вивчення різних факторів, які впливають на їхню мотивацію досягнення успіху. Це включає аналіз особистісних якостей, соціального середовища та умов творчої діяльності.

4. Спрямування на розвиток програм і заходів: результати дослідження слугуватимуть основою для подальшого розвитку програм та заходів, спрямованих на підвищення мотивації досягнення успіху у молодих артистів. Розуміння їхніх потреб та мотивацій стане основою для ефективних інтервенцій та підтримки.

Цей підрозділ дослідження був спроектований для глибокого та комплексного вивчення мотивації молодих артистів, надаючи важливий внесок у розуміння та підтримку їхнього творчого розвитку.

Види досліджень: дослідження використовувало уніфікований підхід, що поєднує елементи якісного та кількісного аналізу для всебічного розуміння мотивації молодих артистів до успіху.

Важливі аспекти типу дослідження:

1. Кількісний аналіз: використання кількісних методів дозволило збирати та аналізувати статистику мотивації до успіху.

2. Якісний аналіз: використання якісних методів дослідження дозволило нам глибше вивчити контекст та індивідуальні особливості мотивації артистів. Інтерв'ю та спостереження використовувались для збору детальної та контекстуальної інформації.

3. Тріангуляція даних: поєднання кількісних та якісних методів дозволило нам перевірити та підтвердити результати за допомогою тріангуляції даних. Такий підхід дозволив підвищити достовірність і об'єктивність результатів.

4. Вертикальна структура: це дослідження розглядало вертикальну структуру, яка охоплює тривалий період часу, щоб вивчити динаміку зміни мотивації артистів. Це дозволило визначити еволюцію цілей та ідей, пов'язаних з досягненням.

5. Гнучкість дослідницького процесу: дослідницький процес був гнучким, і метод можна було адаптувати відповідно до встановлених потреб та характеристик об'єкта дослідження.

Об'єднавши цей підхід, стало можливим широко і глибоко зрозуміти причини успіху, беручи до уваги як кількісні, так і якісні аспекти творчого розвитку молодого артиста.

Підхід до збору даних:

- Опитування: Дослідження проводилося в 2 форматах: електронний для зручності та ефективності обробки даних і паперовий формат для забезпечення доступу людей, що віддають перевагу традиційним методам заповнення.

- Спостереження: Використовувалися методи спостереження за процесом творчої діяльності молодих артистів. Цей метод дозволив нам отримати об'єктивні дані про дії та реакції у творчому процесі. Спостереження були зроблені з урахуванням відсутності втручання та дотримання етичних стандартів дослідження.

Використання цих підходів сприяло збору різноманітних і складних даних, що враховують як кількісні, так і якісні аспекти мотивації молодого артиста до успіху.

Виборна група для дослідження була ретельно відібрана з урахуванням різноманітності творчих аспектів і вікового спектру. Учасниками дослідження були молоді артисти віком від 17 до 45 років, які представляли різні сфери творчості, такі як музика, живопис та акторська майстерність.

Зразок був складений на основі наступних критеріїв:

1. Вік: включені учасники відповідали віковій групі від 17 до 45 років, що охоплює період активного розвитку та формування творчої ідентичності.

2. Творчий напрямок: група запрошує молодих артистів творчих напрямків зібратися разом, щоб розглянути різноманітність їх мотивації для досягнення успіху в різних областях творчості.

3. Доступність та готовність брати участь: члени групи були зацікавлені у вивченні теми та були готові брати активну участь на всіх етапах дослідження.

Ця ретельно відібрана вибірка дала можливість отримати репрезентативні та значущі дані про мотивацію до успіху молодих та талановитих артистів з різних творчих дисциплін.

Обробка даних є важливою для аналізу кількісних даних використовувалися стандартні статистичні методи. Середнє значення було використано для визначення типового рівня мотивації молодих артистів до успіху. Стандартне відхилення було використано для визначення варіації та поширення даних.

Кореляційний аналіз був використаний для вивчення взаємозв'язку між різними аспектами мотивації та іншими факторами, такими як вік та тип творчої діяльності.

Що стосується якісних даних, то вони оброблялися з використанням математичного аналізу та кодування. Тематичний аналіз дозволив нам визначити ключові теми та закономірності у відповідях учасників. Кодування використовується для класифікації та структурування кількісних та якісних даних та дозволяє систематизовану інформацію для подальшого аналізу.

Поєднання цих методів, що поєднують кількісні та якісні аспекти роботи, дозволило повністю і детально зрозуміти особливості мотивації до успіху молодого артиста.

Етичні аспекти є надзвичайно важливим для дослідження дотримувалося високих етичних стандартів у відповідності з міжнародними

та місцевими нормами. Нижче подано основні аспекти етичної діяльності у рамках дослідження:

1. Конфіденційність даних:

- Всі отримані дані були оброблені з дотриманням принципів конфіденційності. Інформація про учасників дослідження залишалася конфіденційною та не розголошувалася стороннім особам.

2. Згода учасників:

- Усі учасники дослідження надавали свою інформовану згоду на участь у дослідженні. Перед початком будь-якого етапу збору даних учасникам надавалася достатня інформація щодо мети та методів дослідження, і вони давали свою добровільну згоду на участь.

3. Анонімність:

- Всі дані, які були зібрані, оброблялися анонімно. Особиста інформація про учасників зберігалася таким чином, щоб уникнути ідентифікації конкретних осіб.

4. Безпека учасників:

- Забезпечувалася безпека та комфорт учасників під час участі в дослідженні. Жодні збори даних не завдали шкоди психічному чи фізичному стану учасників.

5. Відповідальність дослідників:

- Дослідники взяли на себе відповідальність за виконання дослідження згідно з усіма етичними стандартами та законодавством.

Забезпечення цих етичних аспектів дозволило здійснити дослідження з максимальною увагою до прав та благополуччя учасників.

2.2. Характеристика вибірки та обґрунтування вибору методик

Для дослідження найбільш важливою частиною вибірки людей для проведення анкетування, інтерв'ю, спостереження та комбінування їх між собою.

Уточнена характеристика вибірки:

1. Загальна кількість учасників: В дослідженні взяли участь 54 молодих артистів-студентів Київського національного університету театру, кіно і телебачення ім. Карпенка-Карого (КНУТКТ).

2. Група R1 (молодша група): Складала 27 студентів віком від 17 до 22 років.

3. Група R2 (старша група): Включала 27 респондентів віком від 35 до 45 років.

Ця вибірка дозволяє провести порівняльний аналіз мотивації досягнення успіху між молодшою та старшою групами, а також врахувати особливості мотивації на різних етапах творчого розвитку. Участь студентів КНУТКТ забезпечує представленість вибірки в контексті творчого вишу, що може вплинути на специфіку мотивації.

Для реалізації дослідницького плану були відібрані валідні психологічні методики, які дозволяють адекватно встановлювати та вимірювати соціально-психологічні особистості в плані анкетування, зокрема:

- Методика Елерса на діагностику рівня мотивації до успіху;
- Методика Елерса на діагностику рівня мотивації до уникнення невдач;

– Методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (метод парних порівнянь В. В. Скворцова);

– Опитувальник рівня домагань В. К. Гербачевського.

Методика Елерса на діагностику рівня мотивації до успіху

Ця методика являє собою анкету з 41 питання. На кожне питання є 2 можливих відповіді: «так» або «ні». Залежно від того, як людина відповідає на запитання, можна визначити рівень мотивації до успіху.

Ключ до методики:

- Низький рівень мотивації до успіху – від 1 до 7 балів;
- А середній рівень мотивації до успіху становить від 8 до 16 балів;
- Високий рівень мотивації до успіху – від 17 до 20 балів;
- Дуже високий рівень мотивації до успіху – від 21 до 41 бала.

Методика Елерса заснована на тому факті, що мотивація до успіху проявляється в схильності до вибору завдань середньої складності, прагненні долати труднощі, прагненні до досягнення високих результатів.

Для проведення дослідження необхідно виконати наступні умови:

1. Учасники дослідження повинні бути свідомими та відповідальними;
2. Дослідження повинні проводитися в комфортних умовах;
3. Крім того, учасники дослідження повинні бути проінформовані про те, що мета дослідження та їхні відповіді були анонімними.

Приватні ключі використовуються для обробки результатів методики. На підставі результатів обробки можна отримати кількісні показники рівня мотивації до успіху.

Приклади питань методики:

– «Мені подобається ризикувати, щоб досягти успіху.

- Але я вважаю, що успіх є результатом моїх зусиль АМІ.
- «Мені не подобаються часи, коли мені доводиться працювати над речами, які я не можу зробити.
- Але я вважаю, що успіх є результатом моєї удачі АМІ.
- Якщо я не впевнений, чи можу я це зробити, я думаю, що краще не брати на себе завдання.

Методика Елерса-один з найбільш поширених способів діагностики мотивації до успіху. Він ефективний, надійний і може використовуватися в різних областях психологічної практики.

Методика Елерса на діагностику рівня мотивації до уникнення невдач

Цей метод являє собою анкету, що складається з 30 рядків і 3 слів у кожній. Для кожного рядка рекомендується вибирати тільки 1 слово, яке найбільш точно характеризує людину. Залежно від того, яке слово вибирає людина, можна визначити рівень мотивації, щоб уникнути невдачі.

Ключ до методики:

- Низький рівень мотивації для запобігання невдач – від 1 до 10 балів;
- Середній рівень мотивації становить від 11 до 16 балів;
- Щоб уникнути невдач, високий рівень мотивації – від 17 до 20 балів;
- Дуже високий рівень мотивації для запобігання невдач – від 21 до 30 балів.

Учасники типу А завжди зосереджені на досягненні індивідуальних цілей розвитку, але частіше використовують у своїй роботі інструменти, що виходять за рамки етичних та правових норм.

Учасники типу С з не націлені на досягнення цілей розвитку, але не порушують прийняті правила поведінки.

Учасники типу В і D демонструють проміжну поведінку.

Методика Елерса заснована на тому факті, що мотивація уникати невдач – це схильність вибирати завдання простої складності, уникати труднощів, боятися невдач.

Для проведення дослідження необхідно виконати наступні умови:

- Учасники дослідження повинні бути свідомими та відповідальними;
- Дослідження повинні проводитися в комфортних умовах;
- Крім того, учасники дослідження повинні бути проінформовані про те, що мета дослідження та їхні відповіді були анонімними.
- Приватні ключі використовуються для обробки результатів методики. На підставі результатів операції можна отримати кількісний показник рівня мотивації.

Приклади питань методики:

- Якщо я не впевнений, чи можу я це зробити, я думаю, що краще не брати на себе завдання.
- «Я волів би відмовитися від місії, ніж ризикувати невдачею.»
- І якби я не знав, чи виграю, я б не хотів брати участь у конкурсі.
- Але я думаю, що невдача-це катастрофа
- Якщо я знаю, що не можу цього зробити, я волів би не брати завдання.

Методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (метод парних порівнянь В. В. Скворцова)

Ця методика являє собою метод парного порівняння, який дозволяє визначити, яка з основних потреб людини задоволена найбільше або задоволена найменше.

Методика складається з 10 пар слів, що позначають основні потреби людини. Учасників просять вибрати слова з кожної пари, які найбільш точно характеризують їх ситуацію.

Основні потреби людини, оцінювані за допомогою методики:

- Потреба в любові та прихильності;
- Потреба в безпеці;
- Потреба в самооцінці;

Ця методика базується на тому, що людина постійно прагне задовольнити свої потреби. Якщо одна з потреб буде задоволена, інші потреби будуть більш актуальними. Ця методика дозволяє визначити, які потреби найбільш важливі для людини в даний момент часу.

Для проведення дослідження необхідно виконати наступні умови:

1. Учасники дослідження повинні бути свідомими та відповідальними;
2. Дослідження повинні проводитися в комфортних умовах;
3. Крім того, учасники дослідження повинні бути проінформовані про те, що мета дослідження та їхні відповіді були анонімними.

Приватні ключі використовуються для обробки результатів методики. За результатами обробки можна отримати кількісні показники задоволення основних потреб.

Ключ до методики:

- потреба в любові і прихильності – 1, 4, 7, 10;
- потреба в безпеці-2, 5, 8;
- потреба в самооцінці-3, 6, 9.

Опитувальник рівня домагань В. К. Гербачевського.

Рівень домагань людини характеризується прагненням до досягнення певної мети. Людина з високою самооцінкою, незважаючи на труднощі, ставить перед собою важкі цілі і намагається їх досягти. Людина з низьким рівнем домагань із задоволенням ставить перед собою прості цілі і досягає їх.

Для проведення дослідження необхідно виконати наступні умови:

- Учасники дослідження повинні бути свідомими та відповідальними;
- Дослідження повинні проводитися в комфортних умовах;
- Крім того, учасники дослідження повинні бути проінформовані про те, що мета дослідження та їхні відповіді були анонімними.

Приватні ключі використовуються для обробки результатів методики. За результатами обробки можна отримати кількісні показники рівня попиту.

Приклади питань методики:

1. Я завжди прагну до високих результатів.
2. Якщо я не бачу успіху, я легко здамся.
3. «Я завжди намагаюся робити все ідеально.

Це опитування складається з 3 питань, на які учасники повинні відповісти, вибравши один з 10 варіантів відповіді. Залежно від того, як людина відповідає на питання, ви можете визначити рівень його претензії.

Ключ до методики:

- Низький рівень попиту – від 1 до 3 балів;
- Середній рівень домагань становлять від 4 до 6 балів;
- Високий рівень – від 7 до 10 балів.

2.3. Результати анкетування молодих артистів

Перші результати анкетування які я розгляну і опишу результати за методикою Елерса для діагностики рівня мотивації до успіху Отримані результати подаємо у вигляді діаграми.

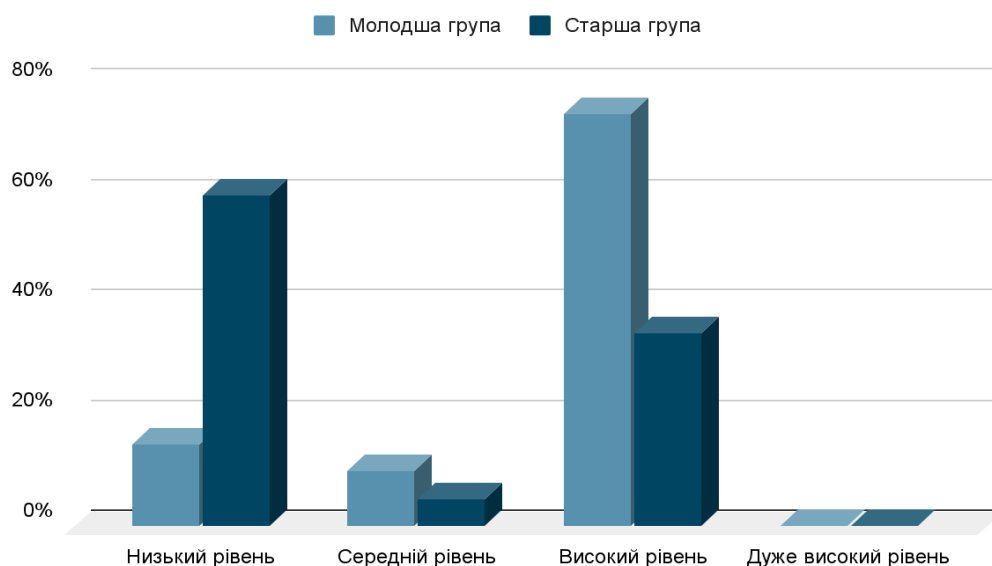


Рис. 2.1. Рівень розвитку мотивації до успіху у двох групах, %

Результати дослідження методикою Елерса показали, що у студентській групі артистів спостерігається вищий рівень мотивації до успіху, що складає приблизно 75%, порівняно з групою артистів у віці 35+, де цей показник становить близько 35%. Низький рівень мотивації у студентській групі складає 15%, тоді як у старшій – 60%. Таким чином, молодша група проявляє більший інтерес та готовність до досягнення успіху в своїй сфері діяльності порівняно зі старшою групою.

Результати:

1. У студентській групі більшість учасників мають переважно середній та високий рівень мотивації для досягнення успіху. Цей результат може привести до того, що люди цього віку будуть прагнути до професійного, особистісного зростання тощо. Таку мотивацію можна пояснити тим, що у них найсильніша мотивація до зростання. Адже період, в

який вони поміщаються, дуже відповідальний та важливий в житті людини. У шкільні роки він найбільш активно шукає власне «я», вектор власного професійного розвитку та основу своєї майбутньої кар'єри. Крім того, у сьогоденній молоді є безліч можливостей перевірити свої здібності в різних сферах професійної діяльності. Мотивація до досягнення успіху є найважливішою для більшості представників цього покоління, оскільки вони прагнуть досягти значних результатів в обраній ними діяльності.

2. Учасники другої групи респонденти, тобто люди старшого віку, мають більшість низьких результатів у цьому методі. Цей результат також можна пояснити тим фактом, що люди цього віку прагнуть до стабільності, а не до досягнення значних результатів у певних видах діяльності. Часто вони вже досягли певних результатів для себе, і багато їхніх кар'єрних та особистих цілей вже були досягнуті або безповоротно покинуті. Тому, за нашими оцінками, у таких людей буде основна мотивація уникнути невдач.

Висновок: Люди, які помірковано і сильно зосереджені на успіху, люблять середній рівень ризику. Ті, хто боїться невдачі, вважають за краще ризикувати мало або, навпаки, занадто сильно. Чим вище мотивація людини до успіху, тим нижче його готовність ризикувати для досягнення мети. У той же час мотивація до успіху також впливає на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надія на успіх часто скромніша, ніж при слабкій мотивації до успіху. Крім того, люди, які мотивовані на успіх і покладають на нього великі надії, схильні уникати високих ризиків. Люди, які з більшою готовністю досягають успіху і з більшою готовністю йдуть на ризик, з меншою ймовірністю потрапляють в аварію.

Отримані результати за методикою Елерса для діагностики рівня мотивації для запобігання невдач подаємо у вигляді діаграми

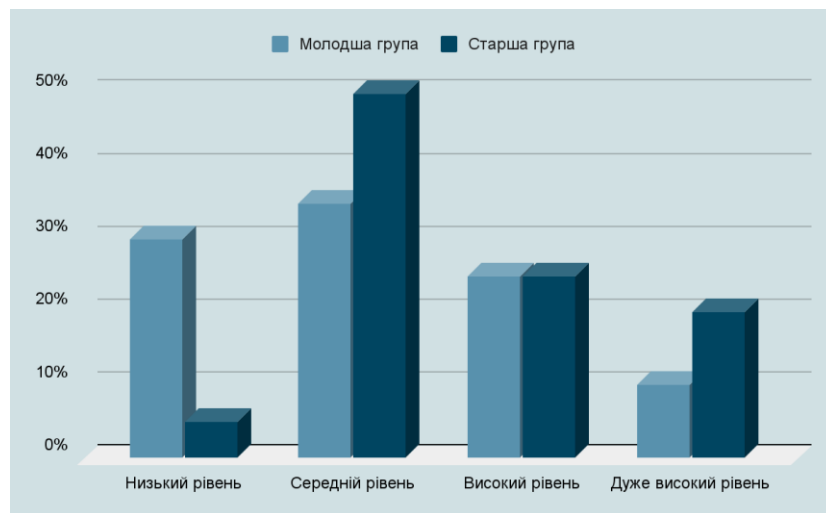


Рис. 2.2. Розподіл двох груп за рівнем мотивації до запобігання невдач, %

За шкалою «Дуже високий рівень»: у студентській групі 10% респондентів мають високий рівень до запобігання невдач у той час коли у групі 35+ – 20%

Шкала «Високий рівень» у студентській групі отримала 25% опитаних; у групі. 35+: 25%; Шкала «Середній рівень»: студентська група: 35% ; група 35+: 50%

Шкала «Низький рівень»: студентська група: 30%; група 35+: 5%

Для визначення внутрішніх мотиваційних факторів в системі особистісної мотивації має сенс оцінювати результати 2 вищевказаних тестів одночасно в матричній формі (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Таблиця визначення фактора внутрішньої мотивації

Бали, отримані за результатами тесту «Мотивація до уникнення невдач»	Бали, отримані за результатами тесту «Мотивація до успіху»			
	До 11	11-16	17-20	Понад 20
До 11	B	B	A	A
11-16	B	B	A	A
17-20	C	C	D	D
Понад 20	C	C	D	D

Учасники типу А завжди зосереджені на досягненні індивідуальних цілей розвитку, але частіше використовують у своїй роботі інструменти, що виходять за рамки етичних та правових норм.

Учасники типу С не націлені на досягнення цілей розвитку, але не порушують прийняті правила поведінки.

Учасники типу В і D демонструють проміжну поведінку.

Висновки: 14% учасників з першої групи і 10% учасників з другої групи відносяться до типу А.

Тип В-1, що складається з 25% учасників. Група і 2, що складаються з 40% учасників.

35% учасників першої групи відносяться до типу D.

Тип С, 1 з 26% учасників. Група і 2, що складаються з 50% учасників.

Наступні результати третього дослідження: методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (метод парних порівнянь В. В. Скворцова).

Отримані результати за даною методикою подаємо у таблиці 2.2.

За результатами цієї методики можна визначити переваги у мотиваціях різних поколінь. Молоде покоління активно спрямоване на майбутній професійний розвиток та все, що з ним пов'язано. Вони ретельно планують свій шлях досягнення цілей, крок за кроком піднімаючись на новий рівень.

Групові результати респондентів за методикою діагностики ступеня задоволеності основних потреб

Група	Твердження, яке вибирають найчастіше
Молодша група	Розвивати свої сили і здібності
	Забезпечити собі майбутнє
	Заробляти на життя
	Зміцнити своє становище
	Прагнути до нового і незвіданого
Старша група	Зміцнити своє становище
	Забезпечити собі матеріальний комфорт
	Мати теплі відносини з людьми
	Заробляти на життя
	Підвищувати рівень майстерності і компетентності

Представники старшого покоління, другої вікової групи, клали акцент на мотиви, пов'язані зі стабілізацією сьогоденного стану. Вони не мають активних прагнень до нових вершин, але ставлять перед собою завдання зберегти те, що вже досягли, для забезпечення комфорту для себе, своїх сімей та близьких. Представники першої групи більш складаються з індивідуалістів, які готові ризикувати для своїх амбіцій та можливостей розвитку, у той час як учасники другої групи прагнуть до спокійного життя.

Наступним буде опитування методикою В. К. Гербачевського. Отримані результати подаємо у таблиці 2.3 та 2.4.

Таблиця 2.3

Узагальнені результати молодшої групи за опитувальником оцінки рівня домагань

	Шкала	Показник у %		
		Н.р.	С.р.	В.р.
Мотиваційна структура особистості	Внутрішній мотив	10%	55%	35%
	Пізнавальний мотив	13%	63%	24%
	Мотив уникнення	40%	27%	33%
	Змагальний мотив	18%	42%	40%
	Мотив зміни діяльності	20%	60%	20%
	Мотив самоповаги	15%	47%	38%
Досягнення складних цілей	Значимість результатів	25%	50%	25%
	Складність завдання	30%	30%	40%
	Вольове зусилля	27,5%	51%	31,5%
	Оцінка рівня досягнутих результатів	4%	86%	10%
	Оцінка свого потенціалу	5%	75%	20%
Складові прогн. оцінок діяльності	Намічений рівень мобілізації зусиль	20%	55,7%	24,3%
	Очікуваний рівень результатів	7%	49%	44%
Причинні фактори відповідної діяльн.	Закономірність результатів	13%	49%	38%
	Ініціативність	12%	35%	53%

За даними молодшої групи респондентів ми бачимо, що більшість складових мотиваційної структури перебувають на середньому рівні, а іноді — на високому. Найбільш помітні відмінності спостерігаються в категорії «мотив уникнення». Ця складова є частиною мотиваційної структури, де ми бачимо найбільшу кількість низьких результатів (40 %). За результатами даної методики ми можемо визначити переважання мотиву досягнення успіху у цій групі респондентів.

Також можна виділити результати за категоріями «внутрішній мотив», «пізнавальний мотив» та «ініціативність». Більшість середніх та високих результатів вказують на певні характеристики, що є типовими для цього вікового періоду: пошук нового знання та активність у ведучій діяльності. Бажання розвиватися та отримувати нові знання визначає особистість на цьому етапі професійного становлення.

Розглядаючи групи компонентів, більшість респондентів показала середні результати в першій групі, що свідчить про досить хорошу мотивацію в провідній діяльності та відсутність різких відхилень. Багато людей уникають складних завдань в діяльності, вони більш схильні до виконання простіших та рутинних завдань.

У старшій групі також більшість показників свідчать про середню виразність, але в складовій №10 «Оцінка досягнутих результатів» кількість низьких оцінок практично рівна кількості середніх (відповідно 40% і 46,6%). Це свідчить про те, що значна частина респондентів оцінює свої досягнення у своїй поточній діяльності досить невисоко, що може не відповідати їхнім справжнім можливостям та свідчити про не цілком об'єктивну самооцінку.

Висновок: Мотивація молодих артистів орієнтована на майбутній професійний розвиток і все, що з ним пов'язано. Вони дивляться в майбутнє крок за кроком, крок за кроком, просуваючись до мети і роблячи її все більш

складною. Учасники другої групи віддають перевагу причин, спрямованих на стабілізацію ситуації, що склалася.

Таблиця 2.4

Групові результати респондентів старшої групи за опитувальником оцінки рівня домагань

	Шкала	Показник у %		
		Н.р.	С.р.	В.р.
Мотиваційна структура особистості	Внутрішній мотив	5%	5%	0%
	Пізнавальний мотив	0%	5%	5%
	Мотив уникнення	0%	0%	0%
	Змагальний мотив	9%	6%	5%
	Мотив зміни діяльності	20%	50%	30%
	Мотив самоповаги	25%	55%	20%
Досягнення складних цілей	Значимість результатів	0%	5%	5%
	Складність завдання	0%	0%	0%
	Вольове зусилля	0%	0%	0%
	Оцінка рівня досягнутих результатів	0%	6,6%	3,4%
	Оцінка свого потенціалу	15%	69%	16%
Складові прогн. оцінок діяльності	Намічений рівень мобілізації зусиль	20%	65%	15%
	Очікуваний рівень результатів	16%	49%	35%
Причинні фактори відповідної діяльн.	Закономірність результатів	3%	9%	8%
	Ініціативність	33%	47%	20%

Вони прагнуть не до досягнення нових висот, а до того, щоб закріпитися в досягнутому положенні в житті, забезпечити комфорт собі, своїм рідним і близьким, адже представники першої групи більш індивідуалістичні, не бояться ризикувати заради власних амбіцій і перспектив розвитку. Учасники групи прагнуть до більш спокійного життя.

Для первинного порівняння статистично значущих різниць у показниках мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у молодшій та старшій групі були використані методи математичної обробки даних. У даному дослідженні зокрема використовувався критерій Стюдента для вивчення особливостей мотивації у двох групах.

Основні результати математичної обробки даних представлені у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Результат порівняння мотивації у молодшій і старшій групі

Шкали	Середні показники молодшої групи	Середні показники старшої групи	Значимість відмінностей
Мотивація досягнення успіху	10,5587	10,4995	0,131
Мотив уникнення	15,6470	15,7005	0,121

Результат математичного аналізу за допомогою критерію Стюдента не вказує на наявність значних відмінностей між групами респондентів у показниках «Мотивація досягнення успіху» та «Мотив уникнення».

Тобто, між двома групами не існують значні різниці у компонентах мотивації особистості, таких як бажання досягти успіху та уникнути невдач.

Висновки до розділу 2

Результати даного дослідження вказує що другий розділ присвячений аналізу мотивації та її впливу на різні аспекти життя та творчості учасників.

Було відзначено, що молоде покоління демонструє більшу різноманітність і більш високий рівень мотивації, особливо високий і дуже високий. Натомість старше покоління, як правило, мотивоване на середньому та низькому рівні з акцентом на стабільність та безпеку.

Результати досліджень за методикою Скворцова: Молоде покоління активно спрямоване на майбутній професійний розвиток та все, що з ним пов'язано. Вони ретельно планують свій шлях досягнення цілей, крок за кроком піднімаючись на новий рівень. Представники старшої групи, другої вікової групи, зробили акцент на мотиви, пов'язані зі стабілізацією сьогоденного стану.

Результати досліджень за методикою Гербачевського: молоде покоління демонструє високий рівень домагань і готовність йти на ризик для досягнення високих цілей, в той час як старше покоління приділяє особливу увагу стабільності і безпеки.

Аналіз за допомогою критерію Стьюдента не показує значних різниць між групами респондентів у вимірах «Мотивація досягнення успіху» та «Мотив уникнення».

Ці результати можуть послужити основою для подальших досліджень та розробки персоналізованих підходів у психологічній практиці.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ МОЛОДИХ АРТИСТІВ

3.1. Складання та впровадження програми

Для більш якісного і повного дослідження, ми провели тренінг для молодшої групи студентів, з метою порівняння результатів дослідження до та після експерименту. У групі 35+ тренінг не проводився.

Назва тренінгу: «Стежки до Успіху»

Організація: тренінг проводився декілька днів, по 2-3 год.

Мета:

Розвиток мотивації та самодисципліни для досягнення професійних цілей серед молодих артистів.

Ключові етапи:

1. Самоаналіз та Визначення Мети:

- Робочі семінари для самооцінки сильних сторін та цілей у кар'єрному зростанні.

- Індивідуальні консультації для формування особистої візії успіху.

2. Розвиток Навичок:

- Майстер-класи від досвідчених артистів та тренерів у покращенні творчих навичок.

- Тренування комунікаційних вмінь та виступів на сцені.

3. Планування та Дія:

- Створення персонального плану досягнення цілей зі зворотнім зв'язком від тренерів.

- Регулярні зустрічі для відстеження прогресу та коригування стратегії.

4. Підтримка та Мотивація:

- Формування групи підтримки для обміну досвідом та взаємної мотивації.

- Менторство від відомих артистів для надихання та порад.

5. Оцінка та Переоцінка:

- Регулярні оцінювання прогресу та внесення коректив в плани.
- Проведення фінального заходу для презентації досягнень та визначення наступних кроків.

Розглянемо більш детально кожен етап тренінгу.

Етап 1: Самоаналіз та Визначення Мети

Робочі семінари для самооцінки сильних сторін та цілей у кар'єрному зростанні:

Мета: Допомога учасникам виявити свої сильні сторони та конкретні цілі у мистецтві.

Вправа 1: «Сесії Самооцінки»

- Опис: Групові та індивідуальні сесії, де учасники аналізують свої здібності, навички та особистість як майбутні артисти.
- Завдання: Учасники визначають свої сильні сторони, які можна розвивати, а також обговорюють області, де потрібно покращення.

Вправа 2: «Формулювання Кар'єрних Цілей»

- Опис: Робочі групи та індивідуальні консультації для створення конкретних мети у мистецькому розвитку.
- Завдання: Учасники визначають короткострокові та довгострокові цілі для своєї кар'єри в мистецтві та формують плани для їх досягнення.

Індивідуальні консультації для формування особистої візії успіху:

Мета: Допомога учасникам визначити особисту візію успіху у своїй мистецькій кар'єрі.

Вправа 1: «Відбиття Особистих Цінностей»

- Опис: Один-на-один зустрічі для визначення особистих цінностей та мотиваційних факторів у мистецтві.
- Завдання: Учасники аналізують, що для них має значення у мистецтві, щоб сформулювати особисту візію успіху.

Вправа 2: «Створення Особистого Маршруту до Успіху»

- Опис: Індивідуальні сесії з планування кроків для досягнення особистої візії успіху.

- Завдання: Учасники розробляють конкретний план дій, який допоможе їм реалізувати свої цілі в мистецтві.

Ці вправи допомагають учасникам програми зрозуміти себе краще, сформулювати свої мети та визначити особисту візію успіху у своїй мистецькій кар'єрі.

Етап 2. Розвиток Навичок

Майстер-класи від досвідчених артистів:

Мета: Покращення творчих навичок та розширення кругозору молодих артистів.

Вправа 1: «Техніка виконання»

- Опис: Учасники працюють із досвідченими артистами над удосконаленням техніки свого виконання. Діапазон від тренування голосу до фізичної експресії.

- Завдання: Учасники по черзі виконують свої номери або вірші, отримуючи конструктивний зворотний зв'язок від експертів та інших учасників.

Вправа 2: «Імпровізація та Творчість»

- Опис: Групові сесії, де учасники отримують завдання для імпровізації у своїй творчості.

- Завдання: Учасники створюють короткі сценки чи творять музичні фрагменти на місці, надихаючись наданою темою чи музичною основою.

Тренування комунікаційних вмінь та виступів на сцені:

Мета: Покращення умінь ефективно спілкуватися з публікою та впевнено виступати на сцені.

Вправа 1: «Вправи на розвиток Голосу»

- Опис: Сесії тренування голосу та артикуляції для покращення артистичного виразу під час виступів.

- Завдання: Учасники виконують спеціальні голосові вправи та дикційні завдання під керівництвом професійних тренерів.

Вправа 2: «Візуальна Експресія на Сцені»

- Опис: Групові тренування з роботи зі сценічним простором та використанням рухів та жестів для ефективної комунікації з глядачем.

- Завдання: Учасники виконують певні сценарії чи сценки, де активно використовують емоційний вираз через жестикуляцію та міміку.

Етап 3: Планування та Дія

Створення персонального плану досягнення цілей:

Мета: Розробка конкретних кроків для досягнення поставлених цілей учасників.

Вправа 1: «SWOT-аналіз»

- Опис: Групове обговорення та аналіз власних сильних та слабких сторін, можливостей та загроз для кар'єрного зростання.

- Завдання: Учасники визначають свої потужності та проблеми, щоб створити підґрунтя для подальшого планування.

Вправа 2: «SMART-методика постановки цілей»

- Опис: Розробка конкретних, вимірюваних, досяжних, реалістичних та часових цілей для кожного учасника.

- Завдання: Учасники формулюють свої цілі за SMART-принципом (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) для покращення фокусу та результативності.

Вправа 3: «Дайджести досягнень»

- Опис: Створення звітів чи щоденників досягнень, де учасники фіксують свій прогрес, проблеми та виконані кроки.

- Завдання: Учасники систематизують свої досягнення та проблеми для більш ефективного аналізу та планування на майбутнє.

Ці вправи спрямовані на систематичне планування, аналіз прогресу та регулярний зворотній зв'язок для досягнення поставлених цілей учасниками програми.

Етап 4: Підтримка та Мотивація

Формування групи підтримки:

Мета: Створення підтримуючого середовища для обміну досвідом та взаємної мотивації.

Вправа: «Сесії Групової Менторської Підтримки»

- Опис: Регулярні зустрічі у форматі менторства, де кожен учасник має можливість поділитися своїм досвідом, проблемами та отримати поради від інших учасників та професіоналів галузі.

- Завдання: Відкриті обговорення професійних труднощів, пошук спільних рішень та створення взаємної підтримки серед учасників.

Менторство від відомих артистів:

Мета: Надання натхнення та порад учасникам від успішних та визнаних представників сфери мистецтва.

Вправа: «Сесії Менторства»

- Опис: Індивідуальні консультації та зустрічі учасників з відомими артистами, де ті можуть поділитися своїм досвідом та порадами.

- Завдання: Учасники отримують можливість отримати конкретні поради щодо своєї кар'єри, техніки виступу та особистого розвитку від успішних менторів.

Ці заходи спрямовані на створення підтримки, взаємодопомоги та надання можливостей для особистого та професійного зростання учасників програми.

Етап 5: Оцінка та Переоцінка

Регулярні оцінювання прогресу:

Мета: Визначення прогресу учасників та внесення коректив у плани розвитку.

Вправа: «Сесії Регулярного Відстеження Прогресу»

- Опис: Періодичні оцінювання особистих досягнень та прогресу кожного учасника за певний період часу.

- Завдання: Учасники представляють свої досягнення, аналізують свій прогрес, визначають нові мети та отримують зворотний зв'язок від тренерів.

Фінальний захід:

Мета: Презентація досягнень та визначення наступних кроків у розвитку.

Вправа: «Фінальна Презентація та Планування Майбутнього»

- Опис: Організація виставки, концерту або події, де учасники представляють свої досягнення та плани на майбутнє.

- Завдання: Учасники демонструють свій прогрес, отримують визнання за досягнення та визначають наступні кроки у своєму професійному розвитку.

Ці останні кроки допоможуть учасникам зосередитися на оцінці власних досягнень та визначенні наступних кроків для подальшого успішного розвитку у мистецькій сфері.

Дана програма спрямована на підтримку молодих артистів у розвитку їх талантів та досягненні професійних вершин.

3.2. Аналіз результатів повторного тестування після експерименту

Після проведеного нами експерименту ми провели повторне тестування обох груп за такими методиками:

- методика Елерса на діагностику рівня мотивації до успіху;
- методика Елерса на діагностику рівня мотивації до уникнення невдач;
- методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (метод парних порівнянь В. В. Скворцова);
- опитувальник рівня домагань В. К. Гербачевського.

Молодша група проходила кілька денний тренінг підвищення мотивації до досягнення успіху, старша група не проходила

Результати за методикою Елерса на діагностику рівня мотивації до успіху подаємо у вигляді діаграми 3.1.

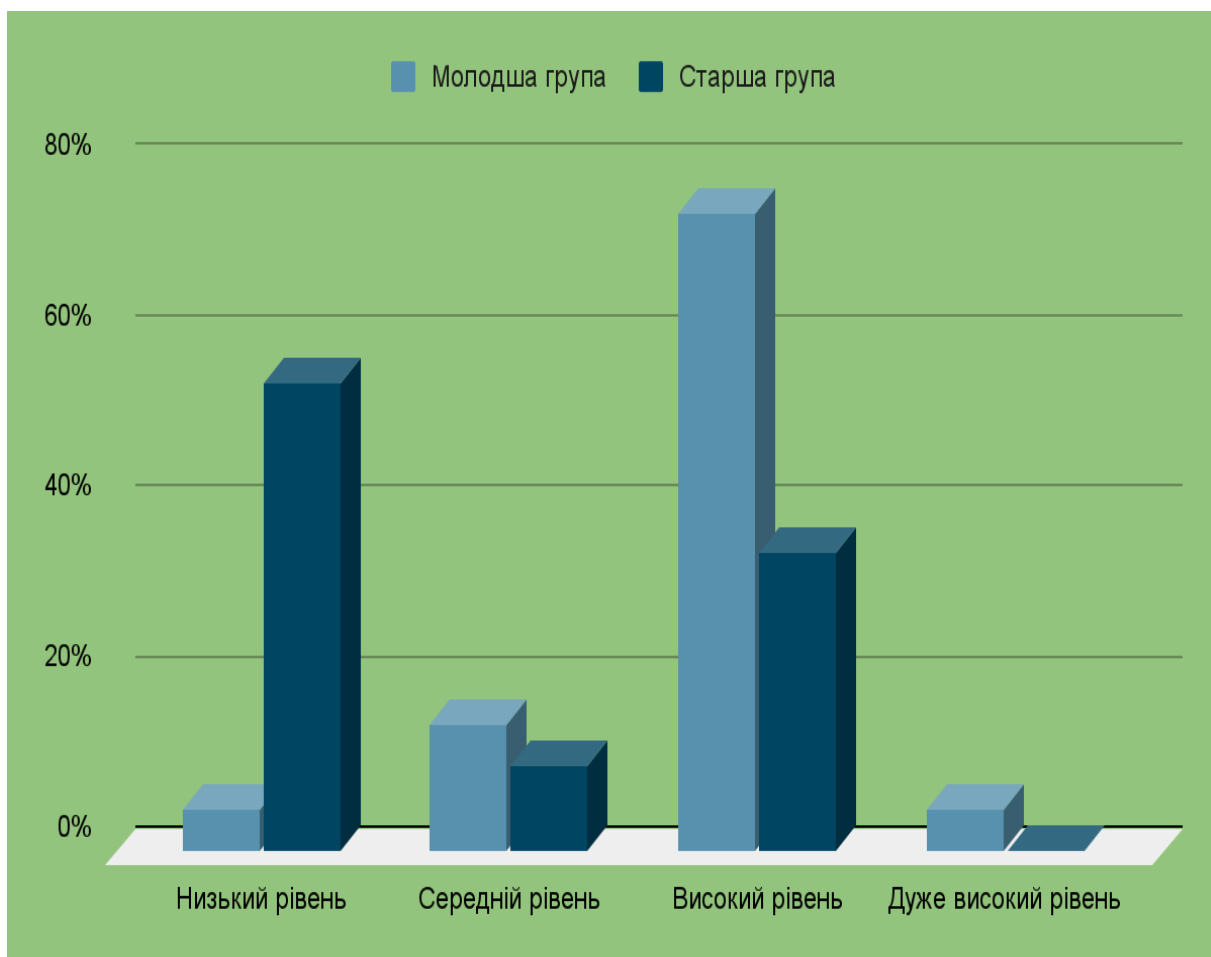


Рис. 3.1. Рівень мотивації до успіху у старшій та молодшій групі, %

Як ми можемо побачити, молодша група після тренінгу показала збільшення рівня мотивації до успіху на 15%, в той час як старша група, яка не брала участь у тренінгу, показала покращення близько 5%.

Це може означати, що тренінг дійсно вплинув на підвищення мотивації в молодшій групі, проте старша група показала низький рівень мотивації, що може вимагати більш індивідуального підходу або додаткових заходів для підвищення мотивації до успіху.

Представимо наступні результати за методикою Елерса на діагностику рівня мотивації до уникнення невдач (рис. 3.2.)

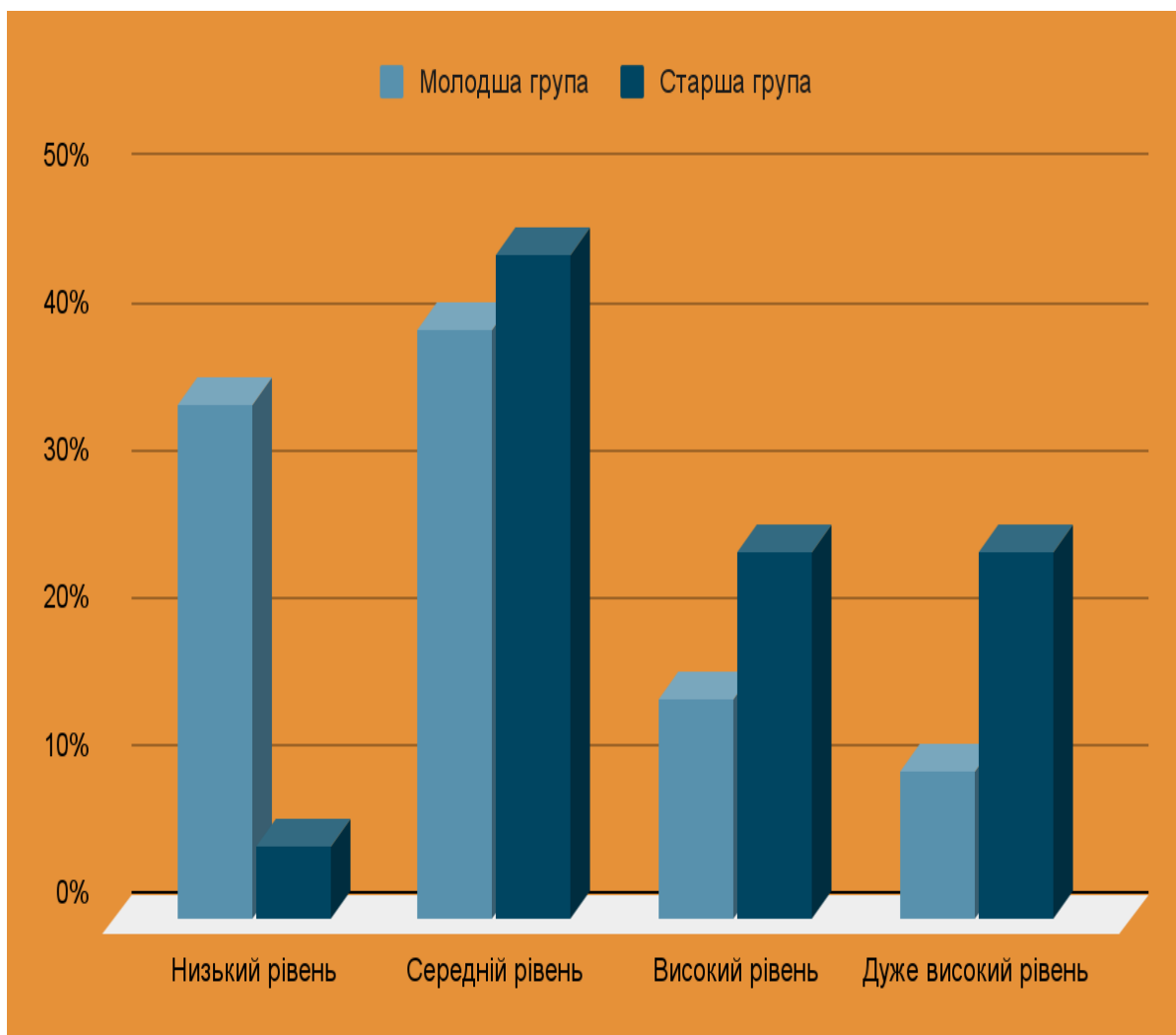


Рис. 3.2. Рівні мотивації до уникнення невдач у старшій і молодшій групі, %

Як ми бачимо, у молодшій групі менший стимул уникати невдач чи боятися їх настільки, щоб діяти більш обережно чи уникаючи ризиків. Дані результати можуть вказувати на меншу тривогу щодо можливих невдач або бажання ризикувати в більшій мірі.

У старшій групі, навпаки, досі спостерігається більшою мірою обережність, уникаючи ризиків і намагаючись уникнути ситуацій, які можуть завершитися невдачею. Такі результати можуть свідчити про те, що вони більш обережні і бояться можливих невдач, можливо, вони більш консервативно ставляться до прийняття рішень.

Наступною методикою у нашому дослідженні була методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (метод парних порівнянь В. В. Скворцова), результати якої подаємо у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Групові результати за методикою діагностики ступеня задоволеності основних потреб

Група	Твердження, яке вибирають найчастіше
Молодша група	Розвивати свої сили і здібності
	Забезпечити собі майбутнє
	Потреба у самовираженні
	Зміцнити своє становище
	Потреба у визнанні
Старша група	Забезпечити собі майбутнє
	Забезпечити собі матеріальний комфорт
	Мати теплі відносини з людьми
	Заробляти на життя
	Підвищувати рівень майстерності і компетентності

Аналізуючи отримані дані у студентській групі слід відзначити найбільшу задоволеність у сфері соціальні (міжособистісні) потреби всіх респондентів. Зросла потреба у задоволенні потреб у самовираженні. Після самовираження за рівнем задоволеності стоїть потреба у визнанні. Приблизно

такому рівні, як і потреба у визнанні стоїть матеріальні потреби, тобто всім випробуваних важливі впевненість у завтрашньому дні, стабільність та достаток.

У старшій групі при повторній діагностиці значимих змін не діагностовано.

Останнім був опитувальник рівня домагань В. К. Гербачевського. Результати подаємо у таблицях 3.7 та 3.8.

Більшість учасників молодшої групи, відзначаються середнім рівнем у таких аспектах: досягнення складних цілей (71,4%), передбачення успішності у діяльності (83,3%), встановлення причинно-наслідкових зв'язків у своїй роботі (59,5%) та високий рівень мотивації (61,9%). Рівень амбіцій також переважно в середньому діапазоні серед студентів (71,4%).

Високі показники мотивації свідчать про наступне: більшість студентів-психологів виявляють інтерес до виконуваних завдань, бояться показати низький результат, а також відчують потяг до встановлення більш складних цілей у своїй діяльності.

Таблиця 3.7

*Узагальнені результати молодшої групи за опитувальником оцінки рівня
домагань*

	Шкала	Показник у %		
		Н.р.	С.р.	В.р.
Мотиваційна структура особистості	Внутрішній мотив	10%	55%	35%
	Пізнавальний мотив	13%	63%	24%
	Мотив уникнення	35%	32%	33%
	Змагальний мотив	8%	47%	45%
	Мотив зміни діяльності	10%	60%	30%
	Мотив самоповаги	5%	57%	38%
Досягнення складних цілей	Значимість результатів	25%	50%	25%
	Складність завдання	15%	45%	40%
	Вольове зусилля	17,5%	61%	31,5%
	Оцінка рівня досягнутих результатів	4%	86%	10%
	Оцінка свого потенціалу	5%	75%	20%
Складові прогн. оцінок діяльності	Намічений рівень мобілізації зусиль	20%	55,7%	24,3%
	Очікуваний рівень результатів	7%	49%	44%
Причинні фактори відповідної діяльн.	Закономірність результатів	3%	49%	48%
	Ініціативність	2%	45%	53%

У старшій групі значних змін не було діагностовано (рис.3.8).

*Групові результати старшої групи за опитувальником оцінки рівня
домагань*

	Шкала	Показник у %		
		Н.р.	С.р.	В.р.
Мотиваційна структура особистості	Внутрішній мотив	25%	55%	20%
	Пізнавальний мотив	40%	45%	15%
	Мотив уникнення	30%	30%	40%
	Змагальний мотив	29%	36%	35%
	Мотив зміни діяльності	20%	50%	30%
	Мотив самоповаги	22%	55%	23%
Досягнення складних цілей	Значимість результатів	27%	58%	15%
	Складність завдання	40%	30%	30%
	Вольове зусилля	40%	50%	10%
	Оцінка рівня досягнутих результатів	31%	55,6%	13,4%
	Оцінка свого потенціалу	17%	67%	16%
Складові прогн. оцінок діяльності	Намічений рівень мобілізації зусиль	20%	65%	15%
	Очікуваний рівень результатів	16%	49%	35%
Причинні фактори відповідної діяльн.	Закономірність результатів	23%	49%	28%
	Ініціативність	31%	47%	22%

3.3. Математичний аналіз результатів дослідження

Для порівняння статистично значущих різниць у показниках мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у молодшій та старшій групі були використані методи математичної обробки даних. Використання математичної статистики стало ключовим для проведення цього дослідження, оскільки дозволило виявити наявність або відсутність статистично значущих зв'язків між досліджуваними показниками.

У даному дослідженні зокрема використовувався критерій Стьюдента для вивчення особливостей мотивації у двох групах. Основні результати математичної обробки даних представлені у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

Результат статистичного порівняння мотивації у молодшій і старшій групі акторів

Шкали	Середні показники молодшої групи	Середні показники старшої групи	Значимість
Мотивація досягнення успіху	13,6507	10,4985	0,000
Мотив уникнення	10,0470	97313,2	0,000

Результат математичного аналізу за допомогою критерію Стьюдента вказує на наявність значних відмінностей між групами респондентів у показниках «Мотивація досягнення успіху» та «Мотив уникнення».

Іншими словами, між поколіннями існують значні різниці у компонентах мотивації особистості, таких як бажання досягти успіху та уникнути невдач.

Аналіз даних показав, що у респондентів першої групи (молодша група) показники мотивації досягнення успіху значно вищі, ніж у респондентів другої

групи (старша група). Тим часом, показники мотиву уникнення, який включається до мотивації уникнення невдач, виявилися вищими у респондентів другої групи.

Далі ми перевірили ефективність проведеного нами тренінгу щодо розвитку мотивації досягнення у групі молодих акторів. Для цього був застосований t-критерій Стьюдента для однієї вибірки, який використовується для порівняння дисперсії вибірки, що вивчається, з первинними показниками групи. В таблиці представлені тільки шкали, для яких були встановлені значущі відмінності (Табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Показники порівняльного математичного аналізу результатів первинної та вторинної діагностики молодшої групи за опитувальником оцінки рівня домагань В. К. Гербачевського

Структурні складові рівня домагань за В. К. Гербачевським	Шкали	Середні бали до тренінгу	Середні бали після тренінгу	Значущість відмінностей
Мотиваційна структура особистості	Внутрішній мотив	3,8	4,2	0,046
	Мотив самоповаги	4,0	4,5	0,015
Досягнення складних цілей	Оцінка свого потенціалу	3,5	4,1	0,006
Причинні фактори відповідної діяльності	Ініціативність	4,2	4,6	0,037

За результати ми бачимо, що є певне покращення у всіх шкалах, що вимірюються.

1. Внутрішній мотив: Після тренінгу середнє значення зросло з 3.8 до 4.2, що вказує на збільшення внутрішнього мотиву учасників.

2. Мотив самоповаги: Учасники також показали підвищення у цій сфері, з середнього значення 4.0 до 4.5, що свідчить про поліпшення самоповаги.

3. Оцінка свого потенціалу: Тут відбулося зростання з 3.5 до 4.1, що може свідчити про більш позитивну оцінку власних можливостей після тренінгу.

4. Ініціативність: Учасники також показали покращення у цьому аспекті, збільшивши середнє значення з 4.2 до 4.6, що може свідчити про більш активну позицію в діяльності.

З рівнями значущості змін, що мають значення $p < 0.05$ у всіх чотирьох випадках, можна припустити, що ці зміни після тренінгу статистично значущі.

Таким чином, молоді люди більш схильні ризикувати для досягнення мети, вони частіше обирають складні завдання, при цьому реалістично оцінюють свої здібності.

Люди старшого віку більше уважають свою стабільність, уникають ризиків, оскільки вже досягли багатьох життєвих цілей.

Висновки до розділу 3

Реалізований тренінг, спрямовувався на розвиток особистісних навичок, психологічну підтримку та навчання стратегіям досягнення успіху. Теми тренінгу: розвиток метафоричного мислення, встановлення цілей та планування досягнення цих цілей, підвищення самооцінки та відчуття власної компетентності, розвиток стратегій позитивного мислення та управління емоціями в контексті досягнення успіху. Також, тренінг включав практичні завдання, групову роботу або інтерактивні вправи для підтримки та стимулювання мотивації учасників.

Тренінг сприяв підвищенню рівня мотивації до успіху у молодших артистів порівняно зі старшою групою, яка не брала участь у цьому тренінгу.

Діагностовано позитивні зміни у мотиваційній сфері серед молодшої групи акторів, у той час як для старшої групи акторів значимі відмінності не встановлені.

Результати можуть свідчити про те, що програма тренінгу відіграла важливу роль у підвищенні мотивації та підтримці прагнення до досягнення успіху серед молодших артистів, що підтверджено математичною статистикою. Після тренінгу покращились результати за шкалами: внутрішній мотив, мотив самоповаги, оцінка свого потенціалу, ініціативність. Такий результат може вказувати на ефективність тренінгових заходів у впливі на мотиваційний стан учасників.

Результат математичного аналізу показав, що у респондентів першої групи (молодша група) показники мотивації досягнення успіху значно вищі, ніж у респондентів другої групи (старша група). Тим часом, показники мотиву уникнення, який включається до мотивації уникнення невдач, виявилися вищими у респондентів другої групи.

У майбутньому впровадження подібних тренінгів матиме величезне значення. Такі навчальні заходи допомагають молодим артистам розвивати не лише професійні навички, а й емоційну стійкість, впевненість у собі та гнучкість у вирішенні проблем.

Зокрема, тренінги націлені на підвищення мотивації допомагають формувати учасникам ефективні стратегії саморегуляції, сприяють розвитку стійкості до стресу та перешкод, що може бути надзвичайно корисним у складні моменти артистичної кар'єри.

Такий тренінг також розширює кругозір учасників, дозволяючи їм більше розуміти себе, свої цінності та цілі, що у майбутньому може сприяти підвищенню їх професійного розвитку та досягненню успіху в сфері мистецтва. Такі програми також сприяють формуванню взаємодії, створенню сприятливого середовища та спільної підтримки, що є важливими аспектами для молодих артистів у майбутньому.

ВИСНОВКИ

У контексті наукової роботи було проведено комплексний аналіз досліджень впливу соціально-психологічних чинників на мотивацію молодих артистів. Дослідження варіюються від підтримки сім'ї та взаємодії з колегами, впливу громадської думки та аудиторії до ролі освітніх та культурних інституцій у розвитку творчого потенціалу.

Підтримка сім'ї виявилася важливим фактором у формуванні та підтримці творчої мотивації. Взаємодія з колегами також виявилася важливою для розвитку креативності. Стабільна підтримка сім'ї та позитивна динаміка у взаємодії з колегами створюють умови для постійного розвитку та досягнення нових творчих висот.

Громадська думка також є важливим мотивуючим фактором. Позитивні відгуки та підтримка глядачів спонукають митців до нових досягнень і розвитку. Зворотній зв'язок з аудиторією дає можливість адаптувати творче самовираження до очікувань аудиторії.

Освітні та культурні заклади відіграють важливу роль у розвитку творчих талантів. Професійна підготовка та підтримка з боку культурних інституцій забезпечують митців знаннями та можливостями для творчого розвитку. Творча співпраця в цих середовищах збагачує творчий досвід і сприяє професійній взаємодії.

Важливо також підкреслити внутрішню динаміку мотивації, особливо те, як громадська думка взаємодіє з внутрішніми мотиваційними факторами. Позитивне зовнішнє визнання та підтримка можуть допомогти митцям розвивати та підтримувати свій внутрішній розвиток. Такі зовнішні стимули можуть мобілізувати внутрішні резерви та підтримати внутрішню впевненість у власних творчих здібностях.

Освітні та культурні заклади слугують не лише місцем навчання, але й місцем взаємодії та порозуміння між творчими людьми. Вони створюють унікальне середовище, в якому можуть процвітати творчі ідеї. Можливість брати участь у культурних заходах, співпрацювати та обмінюватися ідеями має глибокий і багатогранний вплив на розвиток молодих талантів.

Підсумовуючи, теоретичний розділ дослідження, можемо стверджувати, що успіх молодих артистів значною мірою залежить від їхнього соціального оточення. Сім'я, колеги, глядачі та навчальні заклади створюють необхідні умови для творчого розвитку та стабільної мотивації. Внутрішня мотивація, підкріплена взаємодією із зовнішнім середовищем, визначає успіх і сталий розвиток митців у світі мистецтва.

Нами було проведено емпіричне дослідження, отримали наступні результати: молодше покоління виявляє більшу різноманітність та вищий рівень мотивації, зокрема високий і дуже високий. Натомість серед старших людей, як правило, спостерігається середній та низький рівень мотивації, з уподобанням до стабільності та безпеки.

Використання методики Скворцова для аналізу основних потреб показало, що рівень потреб у самооцінці різний, проте найвищий рівень задоволення спостерігався у потребах у розвитку та любові серед учасників.

Дослідження за методикою Гербачевського виявило, що молоде покоління проявляє високий рівень амбіцій і готове до ризику для досягнення високих цілей, у той час як старше покоління приділяє більше уваги стабільності і безпеці.

Математичний аналіз не виявив статично значущих відмінностей між групами молодих та старших акторів.

Наступним етапом нашого дослідження було створення та проведення тренінгу. Він спрямовувався на розширення особистісних компетенцій, психологічну підтримку та оволодіння стратегіями досягнення успіху. Його

тематика включала розвиток образного мислення, встановлення цілей і розробку шляхів досягнення цих цілей, підвищення самооцінки та розуміння власної компетентності, розвиток стратегій позитивного мислення та контролю над емоціями для досягнення успіху. Крім цього, тренінг включав практичні завдання, групову роботу та інтерактивні вправи для стимулювання мотивації учасників.

Після участі у тренінгу молодша група артистів проявила більшу мотивацію до успіху порівняно зі старшою групою, яка не брала участь у цих заняттях. Виявлено статистично значущі позитивні зміни у мотиваційній сфері серед молодших учасників, за шкалами: внутрішній мотив, мотив самоповаги, оцінка свого потенціалу, ініціативність. У той час як у старшої групи подібних статистично значущих змін виявлено не було.

Результат математичного аналізу показав, що у респондентів першої групи (молодша група) показники мотивації досягнення успіху значно вищі, ніж у респондентів другої групи (старша група). Тим часом, показники мотиву уникнення, який включається до мотивації уникнення невдач, виявилися вищими у респондентів другої групи.

Отримані результати свідчать про важливість програми тренінгу у підвищенні мотивації та підтримці прагнення досягнення успіху у молодших артистів. Ці результати також можуть підтверджувати ефективність тренінгових заходів у формуванні мотиваційного настрою учасників.

В майбутньому впровадження подібних тренінгів матиме значуще значення. Ці навчальні заходи сприяють розвитку не лише професійних навичок, а й емоційної стійкості, впевненості у собі та гнучкості вирішення проблем для молодих артистів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боришевський М. Самосвідомість як фактор психічного розвитку особистості. *Психологія і суспільство*. 2009. № 4 (38). С. 119–126.
2. Варій М.Й. Загальна психологія: Навчальний посібник. К.: «Центр учбової літератури», 2007. С. 968.
3. Гацелюк О. С. Мотивація досягнення успіху сучасних студентів ВНЗ. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2022. Т. 7. С. 65–69. URL: <https://doi.org/10.31812/psychology.v7i.7260> (дата звернення: 07.12.2023).
4. Горбенко С.Л. Соціальна психологія: метод. рек. К.: Нац. акад. внутр. справ, 2012. 48 с.
5. Курова А. В. Загальна психологія. Одеса : Фенікс, 2019. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.14362>(дата звернення: 07.12.2023).
6. Маркозова О. О. Навчання впродовж життя – необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник національного університету "юрідична академія України імені Ярослава Мудрого". серія: політологія*. 2016. № 2 (29). С. 198–205.
7. Мотивація досягнення успіху у спортсменів / В. Овчарук та ін. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 13(31). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-13\(31\)-253-262](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-13(31)-253-262) (дата звернення: 07.12.2023).
8. Мотивація досягнення як важливий чинник успішного професійного становлення студентів-медиків / О. Р. Venger та ін. *Медицина освіта*. 2018. № 4. С. 31–35. URL: <https://doi.org/10.11603/me.2414-5998.2018.4.9388> (дата звернення: 07.12.2023).
9. Sternberg, R. J. (2003). «Wisdom, intelligence, and creativity synthesized.»

10. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). «Stress, appraisal, and coping.»
11. Maslow, A. G. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
12. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
13. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum.
14. Atkinson, J. W. (1957). Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior. *Psychological Review*, 64(6), 359–372.
15. Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1102.
16. Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
17. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
18. Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
19. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). «The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior.»
20. Csikszentmihalyi, M. (1990). «Flow: The psychology of optimal experience.»
21. Amabile, T. M., Hennessey, B. A., & Grossman, B. S. (1986). «Social influences on creativity: The effects of contracted-for reward.»
22. Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). «Employee creativity: Personal and contextual factors at work.»

23. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). «Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.»
24. Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). «Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model.»
25. Bandura, A. (1997). «Self-efficacy: The exercise of control.»
26. Stroebe, W., & Diehl, M. (1994). «Why groups are less effective than their members: On productivity losses in idea-generating groups.»
27. Elers A. Creativity and Creative Education: A Psychological Approach
28. Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper & Row.
29. Kaufman, J. C., & Beghetto, R. A. (2009). Beyond Big and Little: The Four C Model of Creativity. *Review of General Psychology*, 13(1), 1–12.
30. Duckworth, A. L., Kirby, T. A., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericsson, K. A. (2011). Deliberate Practice Spells Success: Why Grittier Competitors Triumph at the National Spelling Bee. *Social Psychological and Personality Science*, 2(2), 174–182.
31. Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2011). Willpower: Rediscovering the Greatest Human Strength. Penguin.
32. Sawyer, R. K. (2011). Explaining Creativity: The Science of Human Innovation. Oxford University Press.
33. Simonton, D. K. (2013). Creativity in Science: Chance, Logic, Genius, and Zeitgeist. Cambridge University Press.
34. Auger, P., & Woodman, R. W. (2016). Creativity and Intrinsic Motivation: Exploring a Complex Relationship. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 342-366.

ДОДАТКИ

Методика Елерса на діагностику рівня мотивації до успіху

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

- 2. 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.
- 12. 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.

- 20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
- 22. 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.

- 32. 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.
- 42. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для

доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Методика Елерса на діагностику рівня мотивації до уникнення невдач

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

1	2	3
1. Сміливий	пильний	заповзятливий
2. Лагідний	сором'язливий	впертий
3. Обережний	рішучий	песимістичний
4. Непостійний	безцеремонний	уважний
5. Нерозумний	боягузливий	такий, що не думає
6. Спритний	жвавий	передбачливий
7. Холоднокровний	хиткий	завзятий
8. Стрімкий	легковажний	боязкий
9. Такий, що не задумується	манірний	непередбачливий
10. Оптимістичний	добросовісний	чуйний
11. Меланхолійний	такий, що сумнівається	нестійкий
12. Боягузливий	недбалий	схвильований
13. Необачний	тихий	боязкий
14. Уважний	нерозсудливий	сміливий
15. Розсудливий	швидкий	мужній
16. Заповзятливий	обережний	передбачливий
17. Схвильований	неуважний	сором'язливий
18. Легкодухий	необережний	безцеремонний
19. Лякливий	нерішучий	нервовий
20. Відповідальний	відданий	авантюрний
21. Передбачливий	жвавий	відчайдушний
22. Приборканий	байдужий	недбалий
23. Обережний	безтурботний	терплячий
24. Розумний	турботливий	хоробрий
25. Завбачливий	безстрашний	добросовісний
26. Поспішний	лякливий	безтурботний
27. Неуважний	необачний	песимістичний
28. Обачний	розсудливий	заповзятливий
29. Тихий	неорганізований	боязкий
30. Оптимістичний	пильний	безтурботний

Опитувальник рівня домагань В. К. Гербачевського

Тест опитувальника

№ з/п Висловлювання	Шкала для відповідей
1. Робота мені вже порядком набридла	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
2. Я працюю на межі своїх сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
3. Я хочу показати все, на що я здатен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
4. Я відчуваю, що мене змушують прагнути до високого результату	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
5. Мені цікаво, що вийде	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
6. Завдання доволі складне	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
7. Те, що я роблю, нікому не потрібно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
8. Мене цікавить: мої результати кращі або гірші за результати інших	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
9. Мені б хотілось швидше зайнятися своїми справами	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
10. Думаю, що мої результати будуть високими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
12. Ця ситуація може завдати мені неприємностей	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
12. Чим кращий результат, тим більше хочеться його поліпшити	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
13. Я проявляю достатньо старанності	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
14. Я вважаю, що мій результат кращий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
15. Завдання не викликає великого інтересу	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
16. Я сам ставлю перед собою завдання	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
17. Я турбуюсь з приводу своїх результатів	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
18. Я відчуваю приплив сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
19. Кращих результатів мені не досягти	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
20. Ця ситуація має для мене значення	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
22. Я хочу ставити все більш і більш складні цілі	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

22. До своїх результатів я ставлюсь байдуже -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
23. Чим довше працюєш, тим стає цікавіше -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
24. Я не збираюся «напружуватися» у цій роботі-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
25. Швидше за все мої результати будуть низькими-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
26. Як не старайся, результат від цього не зміниться-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
27. Я б зайнявся зараз чим завгодно, тільки не цим дослідженням-3 -2 -1
0 +1 +2 +3
28. Завдання досить просте-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
29. Я здатен на кращий результат-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
30. Чим складніша ціль, тим більше бажання її досягти-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
32. Я відчуваю, що можу подолати всі труднощі на шляху до цілі-3 -2 -1
0 +1 +2 +3
32. Мені байдуже, якими будуть мої результати порівняно з іншими-3 -2
-1 0 +1 +2 +3
33. Я захопився роботою над завданням-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
34. Я хочу уникнути низького результату-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
35. Я відчуваю себе незалежним-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
36. Мені здається, що я марно втрачаю час і сили-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
37. Я працюю в упівсили-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
38. Мене цікавлять межі моїх можливостей-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
39. Я хочу, щоб мій результат був одним з кращих-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
40. Я зроблю все, що в моїх силах, для досягнення цілі-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
42. Я відчуваю, що в мене нічого не вийде-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
42. Випробування – це лотерея-3 -2 -1 0 +1 +2 +3