

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
В.о завідувача випускової кафедри
_____ Лада ЯКОВИЦЬКА
«_____» _____ 2023р

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

**ТЕМА: «ВПЛИВ ВОЛЬОВОГО СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ»**

Виконавець: студент групи ПБ-201Мз Іваніцький Ігор Іванович

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент кафедри авіаційної психології

Дідух Марина Миколаївна

Нормоконтролер: завідувач лабораторії кафедри авіаційної психології

Вдовиченко Марія Миколаївна

КИЇВ – 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут неперервної освіти

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу»

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

В.о завідувача випускової кафедри

_____ Лада ЯКОВИЦЬКА

«_____» _____ 2023р

Завдання

на виконання кваліфікаційної роботи

Іваніцького Ігора Івановича

Тема кваліфікаційної роботи: **«Вплив вольвової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації».**

1. Затверджена наказом ректора № 594/ст від 14.12.2022 р.
2. Термін виконання роботи: з 02.10.2023 по 29.12.2023 р.

Вихідні дані до роботи: методика професійної мотивації К. Замір в модифікації А. Реана, методика Т.Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач» та «Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун), «Дослідження вольвової саморегуляції» А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана, методика «Дослідження самооцінки сили волі» Н. Н. Обозова. Для обробки емпіричних даних застосовувалися методи кількісного та якісного аналізу.

3. Зміст пояснювальної записки: дипломна робота складається з 3-х розділів. Перший розділ містить, на основі теоретичного аналізу літературних джерел з'ясувати сутність проблеми дослідження, її основних питань та ключових понять; у другому розділі емпірично вивчити вплив вольвової

сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації; у третьому розділі розробити та апробувати програму розвитку вольової сфери особистості як передумови підвищення мотивації професійної діяльності у працівників організації.

4. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу:

8 таблиць , 7 рисунків, 6 додатків.

5.Календарний план-графік

№ п/п	Перспективні завдання практиканта	Термін виконання	
		Початок	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	05.06.2023	
2.	Формулювання мети, завдання досліджень. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	25.07.2023	
3.	Написання основної частини. Перше читання керівника	07.07.2023	
4.	Написання вступу, висновків. Уточнення плану дипломної роботи	10.07.2023	
5.	Оформлення роботи. Подання керівникові	01.11.2023	

6. Дата видачі завдання: «02» жовтня 2023 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Марина ДІДУХ

Завдання прийняв до виконання _____ Ігор ІВАНІЦЬКИЙ

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «**Особливості соціального інтелекту у медичних працівників в умовах війни як чинник конфліктності**»: 91 сторінок, 7 рисунків, 8 таблиць, 70 використаних джерела, 6 додатків.

Об'єкт дослідження – вольвова та мотиваційна сфера особистості працівників організації.

Предмет дослідження - вплив вольвової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації.

Мета дослідження - полягає у дослідженні впливу вольвової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації.

Відповідно до поставленої мети, нам необхідно вирішити наступні **завдання**:

1. На основі теоретичного аналізу літературних джерел з'ясувати сутність проблеми дослідження, її основних питань та ключових понять.
2. Емпірично вивчити вплив вольвової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації
3. Розробити та апробувати Програму розвитку вольвової сфери особистості як передумови підвищення мотивації професійної діяльності у працівників організації.

Методи дослідження:

Для вирішення першого завдання використовувався метод теоретичного аналізу психологічної літератури. Вирішення другого завдання передбачало використання методу тестування з використанням стандартизованих психологічних методик. Для обробки емпіричних даних застосовувалися методи кількісного та якісного аналізу

Практичне значення полягає в наступному: розуміння зв'язку між вольвовою сферою та мотивацією допоможе HR-спеціалістам розробляти мотиваційні програми, що враховують індивідуальні особливості працівників В цілому, практичне значення цього дослідження полягає в можливості для організацій використовувати здобуту інформацію для покращення процесів управління персоналом.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ	9
1.1. Поняття вольової сфери особистості.....	9
1.2. Роль вольової сфери у професійній діяльності.....	19
1.3. Вплив вольової сфери на мотивацію професійної діяльності.....	23
Висновки до I розділу	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЛИВУ ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ	30
2.1. Організація дослідження та обґрунтування вибору діагностичних методик.....	30
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	36
Висновки до II розділу.....	49
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	50
3.1. Методика формувального етапу дослідження.....	50
3.2. Результати дослідження та їх інтерпретація.....	63
Висновки до III розділу.....	69
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72
ДОДАТКИ	79

ВСТУП

Актуальність роботи. В сучасних надзвичайно складних соціально-політичних та економічних умовах, коли динамічно змінюються соціальні орієнтири, які спрямовують розвиток людства, особливо гостро постає проблема збереження особистісної цілісності та індивідуальної неповторності людини, що, зокрема, забезпечуються мотиваційною сферою її особистості.

Мотивація як важливий психічний феномен регулятивної сфери особистості стала предметом дослідження науковців численних напрямків психології (В. Г. Асєєв, І. Д. Бех, Ж. П. Вірна, Є. П. Ільїн, К. Левін, О. М. Леонтєв, В. С. Мерлін, С. Л. Рубінштейн та інші).

Вивчаючи волю, учені неминуче торкалися питання мотивації, а вивчаючи мотивацію – неодмінно торкалися і вольової регуляції. З мотиваційних позицій розглядав волю Е. Мейман (1917). К. Левін довів, що заучені форми поведінки (стимульнореактивні зв'язки, навички і т. п.) самі по собі не здатні детермінувати активність суб'єкта; для цього необхідна дія мотиваційного фактора. К. Левін перетворив проблему волі в проблему мотивації, він звів актуальну тенденцію дії до результуючої мотиваційної тенденції.

Вітчизняні психологи також пов'язували волю з мотивацією. Г. І. Челпанов виділяв у вольовому акті три елементи: бажання, прагнення і зусилля. Він зв'язував вольову дію з боротьбою мотивів. К. Н. Корнілов підкреслював, що в основі вольових дій завжди лежить мотив. М. М. Ланге пов'язував волю з прагненнями, бажаннями людини. У працях С. Л. Рубінштейна можна знайти розуміння мотиваційного процесу через призму вольового акту.

Зв'язок між мотивацією і волею досліджувався такими психологами, як К. М. Гуревич, Л. І. Божович, О. М. Леонтєв, В. А. Іванников та ін. Зокрема О. М. Леонтєв, вважав, що мотивація проявляється у властивостях особистості і проблема життєвої успішності багато в чому залежить від них і визначає індивідуальні поведінкові стратегії. У диференційно-психологічному дослідженні проблеми життєвої успішності важливе місце займає аналіз

взаємозв'язку індивідуальних поведінкових стратегій з параметрами життєвого успіху .

Актуальність дослідження не викликає сумнівів. В час важливих змін в країні, що обумовлений воєнним станом, за умов глибоких процесів подолання управлінської та економічної кризи, переходу до нового типу відносин, перспективні складнощі розвитку всіх процесів в організації мають важливе значення для України.

Що і обумовило вибір теми дипломної роботи.

Об'єкт дослідження – вольвова та мотиваційна сфера особистості працівників організації.

Предмет дослідження - вплив вольвової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації.

Мета дослідження - полягає у дослідженні впливу вольвової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації.

Відповідно до поставленої мети, нам необхідно вирішити наступні **завдання:**

4. На основі теоретичного аналізу літературних джерел з'ясувати сутність проблеми дослідження, її основних питань та ключових понять.

5. Емпірично вивчити вплив вольвової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації

6. Розробити та апробувати Програму розвитку вольвової сфери особистості як передумови підвищення мотивації професійної діяльності у працівників організації.

Методи дослідження:

Для вирішення першого завдання використовувався метод теоретичного аналізу психологічної літератури. Вирішення другого завдання передбачало використання емпіричних методів – методу тестування з використанням стандартизованих психологічних методик – методика професійної мотивації К. Замір в модифікації А. Реана, методика Т.Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач» та «Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун), «Дослідження вольвової саморегуляції» А. В. Звєрькова і Е. В. Ейдмана, методика «Дослідження

самооцінки сили волі» Н. Н. Обозова. Для обробки емпіричних даних застосовувалися методи кількісного та якісного аналізу

Практичне значення дослідження на тему «Вплив вольової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності у працівників організації» полягає в наступному: розуміння зв'язку між вольовою сферою та мотивацією допоможе HR-спеціалістам розробляти мотиваційні програми, що враховують індивідуальні особливості працівників, підвищуючи тим самим ефективність таких програм та задоволеність працівників. Розуміння ролі вольової сфери у мотивації може допомогти організаціям адаптувати свої програми навчання та розвитку, зосереджуючись на розвитку вольових якостей. Можливість визначити вольові характеристики кандидатів на роботу може поліпшити процеси відбору, спрямовуючи увагу на тих, хто має високий потенціал для мотивованої роботи в конкретній організації. В цілому, практичне значення цього дослідження полягає в можливості для організацій використовувати здобуту інформацію для покращення процесів управління персоналом.

Наукова новизна результатів дослідження даної роботи полягає в детальному вивченні взаємозв'язку вольової сфери особистості з мотиваційними процесами в українському корпоративному контексті. Вперше було проведено аналіз впливу вольових якостей працівників на їхню професійну мотивацію в рамках однієї конкретної організації. Розроблено Програму розвитку вольової сфери особистості як передумови підвищення мотивації професійної діяльності у працівників організації

Емпірична база дослідження: вибірку склали 23 працівників заводу АРТЕМ (з них – 7 осіб жіночої статі).

Структура роботи. Дана робота складається з трьох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Поняття вольової сфери особистості

Сучасна організаційна психологія та управління персоналом надзвичайно активно вивчають питання, пов'язані з мотивацією працівників, оскільки вона є однією з ключових складових успіху будь-якої організації. У цьому контексті важливо розуміти, що мотивація не є статичною константою, і її рівень та характер можуть значно варіювати від працівника до працівника. Одним із факторів, що впливає на мотивацію, є вольова сфера особистості.

Вольова сфера особистості — це сукупність вольових якостей, яка характеризує людину в його здатності досягати цілей в важких умовах.

Три найголовніших якості цієї сфери: цілеспрямованість, сила волі, стійкість волі.

Цілеспрямованість — це здатність в будь-яких ситуаціях пам'ятати про намічених планах, бути сфокусованим на ній до переможного кінця [26].

Вивчаючи основи тайм-менеджменту, ми розуміємо важливість постановки цілей. Але через подразників втрачаємо фокус і починаємо займатися зовсім іншими справами, при цьому відчуваючи сором і намагаючись позбутися від когнітивного дисонансу за допомогою відмовок і пошуку виправдань.

Щоб виховати цілеспрямованість, потрібно в першу чергу використовувати хитрощі, які не мають до неї прямого відношення: навіть прості стікери, розклеєні по всій квартирі, нададуть суттєвий ефект. Але при цьому вам потрібно розвивати силу волі.

Сила волі — це здатність людини приймати складні рішення, а також направляти свої дії і думки відповідно до прийнятого рішення [28].

Вона є наймовірно важливим компонентом в досягненні успіху. Навіть якщо у людини сильно розвинена мотиваційна сфера, прогалини в вольовий будуть тягнути його вниз при кожній невдачі.

Сила волі необхідна як для вчинення дії, так і для відмови від нього (що не менш важливо). Наприклад, відмовитися від торта заради майбутнього в спорті або від вечірки з друзями заради вивчення англійської мови. Зараз існує найбільша кількість спокус за всю історію людства, тому наявність сили волі є одним з найсерйозніших переваг.

Зараз модно вважати, що сила волі переоцінена, але вона, скоріше, недооцінена (всі видатні особистості нею володіли). А якщо ви зумієте об'єднати її з мотивацією, то досягнете найамбітніших цілей.

Стійкість волі — це рівень сталості і повторення зусиль, які людина докладає при досягненні складної мети протягом тривалого періоду часу. Простіше кажучи, це шкала вимірювання сили волі [60].

Так, сила волі є вичерпним ресурсом, але при цьому можна підвищувати її кількість. Це і є стійкість волі: скільки хвилин або годин ви зможете працювати над завданням, не отримуючи жодних результатів?

Вольова сфера особистості проявляється і в інших аспектах життя людини. Наприклад, в схильності до ризику і локус контролю.

Схильність до ризику — це характеристика поведінки людини в невизначених ситуаціях. Вважається, що розвинена сила волі робить індивіда більш ризикованим [61].

Локус контролю — це схильність людини приписувати свої невдачі або успіхи або внутрішнім, або зовнішнім факторам. Індивід, що володіє розвиненою вольовою сферою, буде брати на себе повну відповідальність за провали і невдачі (при цьому не страждаючи від самобичування і почуття провини) [32].

Така людина знає, що лише він відповідальний за своє життя і навіть реакції інших людей на нього. У той час як особистість із зовнішнім локусом контролю (звинувачуючи обставини) розвиває в собі синдром жертви.

Воля виявляється у своєрідному зусиллі, у внутрішньому напруженні, яке переживає людина, переборюючи внутрішні та зовнішні труднощі в прагненні

до дій або в стримуванні себе і є детермінованим процесом. В. Вундт вважав, що психічна причинність одержує вище вираження у вольовому акті.

Воля безпосередньо пов'язана з мотивацією, з поясненням причин і механізмів активності людини [64; 67; 68].

Вольові якості мають горизонтальну і вертикальну структуру. Горизонтальну структуру створюють задатки, у ролі яких виступають типологічні особливості властивостей нервової системи, тобто кожна вольова якість має свою психофізіологічну структуру [4, с.45].

Вольова сфера особистості є однією з найважливіших складових психіки людини, представляючи собою комплекс психологічних особливостей, які дозволяють особистості свідомо і цілеспрямовано керувати своєю поведінкою, долати перешкоди, робити вибір та досягати мети. До ключових факторів вольової сфери належать самоконтроль, який відображає здатність особистості контролювати свої імпульси, почуття та бажання; цілеспрямованість, що вказує на зосередженість на конкретних цілях; витримка, яка дозволяє витримувати психологічний та фізичний тиск; рішучість, що виявляється в здатності швидко приймати рішення; мотивація до досягнення, що представляє внутрішнє бажання досягти певних результатів; та самодисципліна, яка виражається в здатності особистості встановлювати і дотримуватися планів та режимів.

Вольова сфера особистості, на думку багатьох дослідників, є фундаментом, на якому базується спроможність особистості адаптуватися до різноманітних умов та викликів сучасного життя. Ця спроможність забезпечує не лише ефективне вирішення проблем, але й психологічний комфорт та самоздійснення особистості в професійній та особистісній сферах [10; 47].

Однією з ключових характеристик вольової сфери є її динамічність. Вона може розвиватися та модифікуватися під впливом досвіду, навчання та соціокультурного контексту. Вчені акцентують увагу на тому, що розвиток вольової сфери особистості вимагає цілеспрямованої систематичної роботи, яка базується на відпрацюванні навичок самоконтролю, рефлексії та саморегуляції [41].

Цікавим є питання взаємодії вольової сфери з іншими психологічними компонентами, такими як емоційна стабільність, когнітивні процеси та

соціальне сприйняття. Сучасні дослідження вказують на те, що ефективна вольова регуляція може покращувати емоційний стан.

Вперше термін «мотивація» був використаний А. Шопенгауером у своїй роботі «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910 рр.). Згодом, психологія узяла це поняття на озброєння для аналізу причинності поведінки людей і тварин. Дослідницькі роботи, присвячені мотивації, стали предметом уваги численних науковців, зокрема С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтьєва, Д.Н. Узнадзе, В.І. Ковальова, а також зарубіжних експертів, таких як Дж. Аткинсон, Г. Холл та К. Мадсен. Хоча в психології існує численні інтерпретації поняття «мотивація», одне з найбільш конкретних визначень подано у психологічному словнику, де його описують як «потяг до дії, який ініціює активність організму та вказує напрямок цієї активності» [33].

Всупереч численності визначень, що існують у науковому світі, усі вони спрямовані на розуміння механізмів, які спонукають особистість до дії, а також факторів, які формують ці спонукання. В контексті організаційної психології і управління персоналом розуміння мотивації стає ключовим, оскільки саме воно дозволяє формувати стратегії, що залучають та мобілізують працівників до ефективної роботи.

З розвитком соціальних наук стало очевидним, що мотивація не є статичним явищем. Вона постійно еволюціонує під впливом змін у внутрішньому світі людини та її соціокультурного середовища. Так, зміни в соціальних умовах, технологічний прогрес або глобальні кризи можуть впливати на систему мотиваційних цінностей людини.

Важливим є також розрізнення внутрішньої та зовнішньої мотивації. Деякі дослідники вважають, що справжній внутрішній стимул – це найсильніший фактор, що веде до високої продуктивності та зосередженості на завданні, тоді як зовнішні винагороди можуть мати лише короточасний ефект [4].

Термін «мотивація» має більший обсяг, ніж «мотив». Мотив є внутрішньою, стійкою характеристикою особистості, що стимулює суб'єкта до конкретних дій, тоді як мотивація є загальною системою спонукань. Основне завдання мотивів полягає в активації потенціалу, професійних навичок та знань

людини для виконання конкретних завдань. Це досягається, коли існує чітке з'єднання між очікуваними результатами та реальними здібностями особистості, а також потрібними методами їхньої реалізації та розвитку [54; 50].

Термін «мотивація» активно застосовується у сучасній психологічній науці. В загальному визначенні він відображає сукупність факторів, що формують поведінку, таких як потреби, цілі, прагнення тощо. У специфічному контексті мотивація розглядається як процес, який активізує і підтримує діяльність на даний момент. Вона ілюструє цілеспрямованість, організованість дій, спрямованих на досягнення конкретних завдань, будучи мережею взаємозв'язаних мотивів, що надають напрям поведінці [38; 58].

Деякі дослідники, такі як О.П. Єгоршин і Ф.Ф. Стерліков, інтерпретують мотивацію як «процес» або «спонукання».

О.М. Азриліян і О.С. Виханський розрізняють мотивацію на зовнішні та внутрішні спонукання.

Такі науковці як А.Б. Борисов і К. Пасс ототожнюють «мотивацію» з поняттями «мотив», «стимул» та «потреба».

За дослідженнями Є.П. Ільїна, професійна мотивація представляє собою взаємодію специфічних мотивів, які визначають вибір професії, тривалість зайнятості у ній та інші професійні аспекти. Мотиви, що відносяться до трудової активності, можна класифікувати на основні категорії:

- мотиви пов'язані з трудовим процесом - вибір конкретної професії зумовлюється орієнтацією на соціальні цінності, інтерес до певного виду діяльності. Індивідуальні характеристики та фізіологічні особливості визначають нахил особистості до окремих видів професійної активності. Розуміння такої схильності крізь призму чинників призводить до формування мотива, який направляє людину до самовизначення у конкретній сфері трудової діяльності.

- мотиви, що стосуються вибору професійної діяльності - різні дослідники, такі як Є.П. Ільїн та Е.С. Чугунова, поділяють ці мотиви за різними критеріями. Наприклад, В.Л. Васильєв виділяє п'ять типів професійної мотивації: адекватний, ситуаційний, конформістський, компенсаторний та кримінальний, кожен з яких має свою особливість та визначальні чинники [35].

В іноземній та національній науковій літературі представлено понад 50 різних теорій мотивації, які можна умовно розділити на три основних напрямки досліджень.

Вчений А.Н. Роша під час аналізу вибору професії в галузі в різних галузях діяльності вирізняє чотири ключових мотиви: 1) постійна зацікавленість у служінні; 2) бажання приєднатися до правоохоронних органів під впливом родинних зв'язків; 3) вплив літератури та кінематографа; 4) поверхнева мотивація [3].

Вчений В.Г. Андросюк акцентує увагу на групах мотивів, що стають вирішальними для осіб при визначенні з професією правоохоронця: 1) мотиви, які засновані на конкретному змісті роботи; 2) мотиви, що корелюють із зовнішніми особливостями професії; 3) мотиви, які відображають прагнення розв'язати побутові та матеріальні питання через цю професію [13-15]

Дослідження А.П. Москаленка пропонує класифікацію професійної мотивації на шість типів: 1) адекватний; 2) ситуаційний, асоційований із престижем і матеріальними перевагами; 3) ситуаційний, що відображає романтику професії; 4) конформний; 5) компенсаційний; 6) кримінальний [4-6].

Е.С. Чугунова розрізняє три головних типи професійної мотивації: 1) домінуючий (постійна зацікавленість у сфері); 2) ситуативний (визначається життєвими обставинами); 3) конформний (вплив соціального оточення).

Отже, завдяки детальної структуризації та теоретичного розуміння професійних мотивів формується глибокий особистісний сенс діяльності, який відображається у способі її виконання.

Мотиви, що стосуються вибору конкретного робочого місця, базуються на таких факторах, які враховуються людиною під час визначення:

- аналіз зовнішнього середовища (розмір оплати праці, соціальні пільги, відстань від дому, стабільність та престиж позиції, графік роботи та ін.);
- самооцінка своїх компетенцій (оцінка свого здоров'я, наявні навички та ключові якості, рівень освіти, здатність реагувати на стрес, тип робочого темпу та ін.);

➤ вивчення потенціалу обраного робочого місця через призму особистих інтересів (можливості кар'єрного росту, вираження ініціативи, творчі перспективи та ін.) [29].

Наукові погляди на мотивацію професійної діяльності можуть бути класифіковані так:

- як внутрішній механізм, що заохочує особистість до прагнення до професійних досягнень - це реакція на певні спонукання, які диктують вибір конкретної професії та неперервну працю в даному напрямку;

- як відображення правильної орієнтації у професійній сфері, що впливає на ефективність роботи, відчуття задоволення від здобутих результатів і якість професійної підготовки.

В контексті прийнятих рішень, де потреби трансформуються в конкретні цілі, які особистість усвідомлює як свої основні прагнення.

Щодо мотивації в контексті діяльності людини, існують зокрема змістовні та процесуальні підходи:

Змістовні теорії мотивації фокусуються на вивченні основних потреб людини та встановленні ключових факторів, які формують її поведінку. До видатних представників цього підходу належать А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, К. Замфір та К. Альдерфер [65; 66; 69].

Однією з найбільш відомих та широко прийнятих теорій є концепція психолога Абрахама Маслоу про ієрархію потреб (часто називається «Піраміда Маслоу»). Згідно з цим підходом, основою мотивації є потреби особистості, починаючи з фізіологічних потреб і закінчуючи потребами самореалізації. Поки більш базові потреби не задоволені, людина буде концентрувати свої зусилля на них, переходячи до більш високих потреб тільки після задоволення попередніх.

У своїй трифакторній теорії мотивації, Девід МакКлелланд розглядає потреби більш високого порядку як ключові для поведінки. Він вирізняє три основних потреби: 1) бажання досягти успіху; 2) прагнення мати владу; 3) потреба в отриманні соціального визнання. За його поглядом, ці потреби формуються на основі особистого досвіду і навчання, визначаючи способи поведінки особистості.

Теорія мотивації Фредеріка Герцберга, відома як «теорія мотивації та гігієни», розділяє дві основні категорії факторів, які визначають задоволеність на роботі: 1) «гігієнічні фактори», що стосуються умов виконання роботи; 2) «мотивуючі фактори», які зосереджені на самому процесі роботи та її результаті. Герцберг стверджував, що ключ до задоволеністю від роботи полягає в активізації мотивуючих факторів.

Кетелін Замфір у своєму підході до мотивації визначає три основних компоненти:

1. внутрішні мотиви, які впливають безпосередньо з особистих потреб та інтересів до роботи;
2. зовнішні позитивні мотиви, які обумовлені стимулами не пов'язаними прямо з роботою, але які спонукають до активності;
3. зовнішні негативні мотиви, які не мають прямого зв'язку з роботою та ведуть до певних дій через небажані обставини [31].

Клейтон Пол Альдерфер в своїй теорії розбив потреби людини на три основні категорії:

1. потреби в існуванні, які включають базові фізіологічні потреби та потребу в захищеності;
2. соціальні потреби, пов'язані з взаємодією та визнанням в суспільстві;
3. потреби в особистому зростанні, що стосуються самореалізації та особистісного розвитку [55].

Процесуальні концепції мотивації стосуються не лише потреб особистості, а й сподівань, асоційованих з конкретною обстановкою та можливими наслідками вибору певної моделі поведінки (автори таких концепцій: В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер та інші).

За теорією очікувань Віктора Врума, крім потреб, важливу роль в мотивації грає спосіб поведінки, який людина обирає. Він вирізняє такі взаємозв'язки, що формують мотивацію:

1. «Зусилля – результат»: очікування певних результатів від вкладених зусиль;
2. «Результат – винагорода»: очікування певної винагороди за досягнуті результати;

3. «Валентність»: передбачене задоволення або розчарування від одержаної винагороди та її цінність для особи .

«Теорія справедливості», розроблена Джоном Адамсом, вказує на те, що мотивація людини залежить від її сприйняття справедливості. Людина порівнює свої досягнення з минулим досвідом або з досягненнями колег. Якщо особа відчуває, що її оцінюють справедливо порівняно з іншими, це приносить їй задоволення. Таким чином, відчуття справедливості впливає на дії та ставлення до організації [63].

Таким чином, кожна із згаданих теорій має свої переваги та слабкі місця.

В контрасті до цих підходів, вчений Б.І.Додонов вирізняє чотири ключові елементи мотивації професійної активності. Варто відзначити, що кожен з цих факторів може мати також «від'ємну валентність», діючи як демотиватор:

1. задоволення від самого акту діяльності;
2. безпосередній результат активності, такий як отримане знання або конкретний продукт праці;
3. винагороди, асоційовані з діяльністю, наприклад, фінансові інcentиви або кар'єрне зростання;
4. бажання уникнути негативних наслідків або покарання за невиконання завдань або їх неефективне виконання [37].

Вольова сфера особистості є однією з найважливіших компонентів структури людської психіки. Вона відіграє вирішальну роль у формуванні діяльності, поведінки та взаємодії особистості з навколишнім світом.

Наукове визначення вольової сфери включає в себе систему мотивів, потреб, інтересів та цілей, які спонукають особистість до дії, а також механізми саморегуляції, контролю та вибору оптимальної лінії поведінки в певних умовах.

Особливість вольової сфери полягає в тому, що вона надає можливість людині здійснювати свій внутрішній вибір, опираючись на особистісні цінності, пріоритети та ідеали. Завдяки вольовій сфері особистість може переборювати зовнішні та внутрішні перешкоди, формувати своє життєве ставлення та реалізовувати себе в соціальному оточенні.

Вольова сфера особистості є предметом вивчення багатьох психологічних шкіл та напрямків. Вона асоціюється з такими поняттями, як самоконтроль, саморегуляція, внутрішня мотивація, цілеспрямованість. Існують різні методи дослідження вольової сфери, включаючи експериментальні, опитувальні, проєктивні та інші [53].

Розвиток вольової сфери особистості відбувається протягом усього життя. Вона формується під впливом соціального оточення, освіти, культури, життєвого досвіду. Єдність раціонального та емоційного, особистісного та соціального в вольовій сфері робить її ключовим елементом структури особистості.

У психологічній науці вольова сфера розглядається як важливий ресурс адаптації особистості до викликів зовнішнього світу, як механізм самореалізації та самовдосконалення. Вона дозволяє особистості формувати своє життя відповідно до своїх внутрішніх переконань, взаємодіяти з іншими людьми, здійснювати свої професійні та особисті плани [30].

Вольова сфера особистості впливає не лише на індивідуальний розвиток людини, але й на її соціальну активність. Вона є головним регулятором взаємодії з іншими людьми, участі в соціальних групах та спільнотах. Володіння вольовими якостями, такими як самоконтроль, цілеспрямованість, рішучість, є ключем до успіху в багатьох життєвих ситуаціях – від освіти і кар'єри до особистих відносин.

Важливо розуміти, що вольова сфера не є статичною. Вона може розвиватися та змінюватися під впливом освіти, тренінгів, життєвого досвіду. Сучасні психологічні дослідження підтверджують можливість розвитку вольових якостей на будь-якому етапі життя.

Також слід вказати на зв'язок між вольовою сферою та іншими психологічними особливостями. Наприклад, високий рівень розвитку вольової сфери сприяє стійкості до стресу, покращенню самопочуття, підвищенню самооцінки. В той же час, відсутність вольового регулювання може призвести до проблем у взаємодії, конфліктів, професійного вигорання.

У контексті магістерської роботи на тему впливу вольової сфери на мотивацію професійної діяльності, можна стверджувати, що сильно розвинена

вольова сфера є одним з ключових чинників, які впливають на високий рівень професійної мотивації. Люди, які мають розвинену вольову сферу, зазвичай більш завзяті, віддані своїй справі, готові долати труднощі на шляху до своєї професійної мети.

Вольова сфера особистості відіграє вирішальну роль в життєдіяльності людини, визначаючи її здатність до саморегуляції, самоконтролю та долення перешкод. Розвиток цієї сфери відкриває нові горизонти для особистісного та професійного зростання, а також сприяє формуванню гармонійної особистості [25].

Отже, вольова сфера особистості є ключовим компонентом психіки людини, що відіграє вирішальну роль у формуванні її поведінки, діяльності та взаємодії з оточуючим світом. Це – джерело внутрішньої енергії, мотивації та наполегливості в досягненні поставлених цілей.

1.2. Роль вольової сфери у професійній діяльності

Вольова сфера людини є ключовим компонентом її особистості і відіграє важливу роль у професійній діяльності. Володіння вольовими якостями може бути вирішальним чинником у досягненні успіху, особливо у викликах та складних ситуаціях. Розглянемо детальніше роль вольової сфери у професійній діяльності:

Професійна діяльність часто супроводжується різноманітними викликами і труднощами. Вольова готовність допомагає людині долати ці виклики, не здаватися перед труднощами і йти до мети, незважаючи на перешкоди [20].

У професійній діяльності важливо додержуватися певних норм та стандартів, планувати свій час і відповідати за свої дії. Вольові якості допомагають людині бути дисциплінованою, контролювати свої імпульси та емоції.

Володіння вольовими якостями допомагає професіоналу ухвалювати важливі рішення, базуючись на логіці, а не на емоційних імпульсах.

Людина із розвиненою вольовою сферою може мотивувати себе до дії, концентруючись на своїх довгострокових цілях, незважаючи на короткочасні спокуси або розсіювачі [24].

У сучасному світі професійне середовище постійно змінюється. Вольова готовність допомагає адаптуватися до нових умов, швидко вчитися і розвиватися.

Вольові якості допомагають збільшити продуктивність роботи, так як людина може зосереджуватися на завданні, мінімізуючи прокрастинацію і розсіяність [2].

Роль вольової сфери у професійній діяльності крайньо важлива. Вольові якості впливають на дисципліну, відданість справі, спроможність долати труднощі та зосередженість на завданні. Вольова особистість здатна контролювати свої емоції, реагувати на зовнішні виклики без паніки та невпевненості, координувати свої дії на шляху до встановленої мети. Роль вольової сфери в професійній діяльності особливо виявляється у таких аспектах: здатність до виконання роботи без зайвого відстрочення; долання труднощів; розвиток взаємовідносин у команді. Люди із розвиненою вольовою сферою часто стають лідерами в командах, так як їхні вольові якості допомагають знаходити компроміс, долати конфлікти та спонукати команду до спільної мети. Постійне самовдосконалення також є характеристикою такої особистості. Вона не зупиняється на досягнутому, а завжди шукає можливості для особистісного та професійного росту. Така людина не тільки ефективно впорядковує реакції на стрес, але й відповідає за свої дії та їх наслідки, що є ключовим для високої професійної діяльності. Вольова сфера дозволяє людині чітко формулювати свої професійні цілі та рухатися до їх досягнення незважаючи на перешкоди. На поведінку людини та на взаємини з організацією впливає почуття справедливості. У підсумку, вольова сфера є визначальним елементом у формуванні успішної кар'єри та ефективної професійної діяльності [56].

Професійна діяльність, особливо в умовах сучасного ринку праці, вимагає постійної адаптації до змінюваних умов і викликів. В цьому контексті вольові якості людини стають незамінними.

Особистість із розвиненою вольовою сферою має можливість ефективніше розподіляти свій час, більше концентруватися на пріоритетних завданнях та відкидати рутинні чи менш важливі справи. Така людина менше схильна до прокрастинації, адже вона здатна контролювати свої бажання та потреби, підкоряючи їх головній меті.

Також вольова сфера допомагає людині в розвитку міжособистісних відносин у професійному оточенні. Вміння слухати, відстоювати свою точку зору, а також йти на компроміс – це невід'ємні складові ефективної комунікації в команді.

Більше того, людина з високим рівнем вольової сфери здатна вчитися на своїх помилках, не уникаючи відповідальності. Здатність до саморефлексії, аналізу своїх дій та виправлення помилок веде до професійного та особистісного зростання [43].

Давайте розглянемо більш конкретні приклади вольової сфери у професійній діяльності. При роботі над важливим проектом з обмеженими термінами потрібно проявляти велику вольову стійкість, щоб не піддаватися паніці або розпачу. Вольова сфера допомагає зосередитися на завданні, відкидаючи зайві думки і емоції. При роботі над довгостроковим проектом чи при навчанні потрібно вміти відкладати миттєве задоволення на користь майбутніх досягнень. Наприклад, можна вирішити працювати додаткову годину замість перегляду улюбленого шоу. У конфліктних ситуаціях на робочому місці, де потрібно зберігати професіоналізм, вольова сфера допомагає утримувати емоції під контролем, реагуючи обдуманно, а не імпульсивно. В умовах швидко змінюваного технологічного світу професіонали мають постійно навчатися. Вольова сфера допомагає витримувати цей темп, незважаючи на початкові труднощі чи відсутність миттєвих результатів. Працюючи над множиною завдань з різними дедлайнами, потрібно демонструвати вольову дисципліну, щоб вчасно виконувати кожне завдання і не допускати затримок. Коли з'являються відволікачі, особливо в сучасному світі із його безліччю інформаційних потоків, потрібна вольова сфера, щоб залишитися на правильному курсі і не відхилитися від своєї мети.

Вольова сфера особистості визначає, як людина ухвалює рішення, долає труднощі, формує цілі та досягає їх. У контексті професійної діяльності ці аспекти вольової сфери набувають особливого значення, оскільки безпосередньо впливають на ефективність та результативність роботи.

Цілеспрямованість та рішучість - ці якості дозволяють спеціалістові не відступати від своєї цілі, незалежно від перешкод і труднощів. Вони спонукають виконувати завдання з постійним фокусом на кінцевому результаті, що в свою чергу веде до високої продуктивності.

Самодисципліна та самоконтроль - професійна діяльність часто потребує від особистості здатності контролювати свої емоції, бажання та імпульси. Вміння залишатися спокійним під час стресових ситуацій, дотримуватися розкладу роботи та уникати спокус - все це важливі складові професійного успіху.

Адаптивність - сучасний динамічний світ вимагає від людей гнучкості в діях та думках. Вольова сфера допомагає особистості адаптуватися до нових умов, швидко реагувати на зміни та приймати необхідні рішення.

Витримка та робота в умовах стресу - вольові якості особистості допомагають професіоналу ефективно працювати, навіть коли виникають складнощі, тиск зовнішнього середовища чи високий рівень відповідальності.

Мотивація до розвитку - вольова сфера сприяє бажанню людини навчатися, отримувати нові знання та вдосконалювати свої професійні навички.

Автономія та самостійність - вольова сфера дозволяє професіоналу діяти автономно, приймаючи важливі рішення без постійної потреби в зовнішньому керівництві чи підтримці. Такі люди здатні брати на себе відповідальність та розуміють значимість своїх рішень для загального результату.

Самовладання - у професійній діяльності часто виникають конфліктні ситуації, що вимагає від особи здатності зберігати самовладання. Вольова особистість здатна знаходити конструктивні рішення в складних ситуаціях, замість того щоб піддаватися емоційним імпульсам.

Відданість цілям та завданням - вольова сфера забезпечує високий рівень відданості і прихильності до своєї професії. Людина не просто виконує

обов'язки, але й прагне досягти найкращого результату, відчуваючи глибокий внутрішній імпульс.

Стійкість до вигорання - вольові якості допомагають особистості запобігти професійному вигоранню, долаючи стрес, зміни в робочому середовищі та високу робочу навантаженість.

Розвиток і самовдосконалення - вольова особистість не зупиняється на досягнутому, вона постійно прагне до особистісного та професійного росту, визначає нові цілі і шукає можливості для їхнього досягнення.

З урахуванням цих аспектів можна стверджувати, що вольова сфера особистості суттєво впливає на якість та ефективність професійної діяльності. Вона визначає не тільки як особистість реагує на виклики роботи, але й як формується відношення до професії, колег, завдань та самого себе як професіонала [57; 59].

У висновку, вольова сфера не тільки стає опорою у виконанні професійних обов'язків, але і допомагає формувати довгострокову перспективу, адаптуватися до змін і створювати стійкість до невдач і труднощів.

Вольова сфера не тільки визначає, наскільки ефективно особистість може виконувати свої професійні обов'язки, але і є ключем до гармонійних відносин в колективі, адаптації до нових умов та здатності до самовдосконалення в умовах постійної зміни.

1.3. Вплив вольової сфери на мотивацію професійної діяльності

Вольова сфера особистості є ключовим компонентом, що впливає на мотивацію професійної діяльності. Вона формується під впливом ряду внутрішніх і зовнішніх факторів, таких як виховання, соціальне оточення, особистий досвід та інші. Вольові якості особистості визначають ступінь її здатності ставити перед собою завдання, планувати їх виконання та долати труднощі на шляху до їх реалізації. Вольові рішення формують напрямок і інтенсивність професійної діяльності. Людина, яка володіє високим рівнем вольової готовності, здатна активізувати свою мотивацію, навіть коли зовнішні обставини не сприяють досягненню мети. Навпаки, якщо вольова сфера слабо

розвинена, людина може швидко втратити інтерес до своєї професійної діяльності або зіткнувшись із першими труднощами, здатися [19].

Визначимо певні аспекти впливу вольової сфери на мотивацію професійної діяльності [8; 11]:

1) цілеспрямованість – наявність чіткої цілі, до якої людина прагне і яка може стати потужним мотиватором у професійній діяльності;

2) самоконтроль - здатність контролювати свої емоції, почуття та бажання дозволяє вольовій людині не відволікатися від виконання своїх професійних обов'язків.

3) витривалість – ефективне виконання діяльності незалежно від зовнішніх обставин або внутрішніх перешкод;

4) адаптивність - здатність пристосовуватися до нових обставин, шукати альтернативні рішення у важких ситуаціях є важливою складовою мотивації;

5) самооцінка - підвищення самооцінки, що, у свою чергу, позитивно впливає на мотивацію до роботи.

Вольова сфера також впливає на здатність особистості до саморефлексії та самокорекції в професійній діяльності. Особистості з високим рівнем вольової готовності легше знаходити свої слабкі місця, визнавати свої помилки та шукати шляхи їх виправлення. Вони відкриті до відгуків та критики, що допомагає їм неперервно вдосконалювати свої професійні навички та компетенції [12].

Здатність до самодисципліни, що є частиною вольової сфери, дозволяє особистості зосередитися на своїх завданнях, навіть якщо вони можуть здаватися рутинними або менш захоплюючими. Ця здатність до самодисципліни сприяє високій продуктивності та ефективності у роботі, оскільки особа може долати спокуси відволікатися або відкладати виконання завдань.

Також вольова сфера допомагає в розвитку стійкості до стресу. В професійній діяльності не завжди все йде гладко: виникають кризові ситуації, конфлікти, невдачі. Людина з розвиненою вольовою сферою має здатність ефективно впорядковувати свої емоційні реакції, знаходити оптимальні

рішення в складних ситуаціях та швидко відновлюватися після стресових подій [27].

Вольові якості також сприяють розвитку лідерських навичок. Особистості, які володіють сильною вольовою сферою, часто стають лідерами у своїх командах чи організаціях, оскільки вони можуть взяти на себе відповідальність, мотивувати інших та працювати на досягнення спільних цілей.

Вольова сфера позитивно впливає на адаптаційні особливості особистості щодо змін у професійному середовищі. Сучасний ринок праці постійно еволюціонує, і нові технології, методи та підходи з'являються щодня. Людина з високим рівнем вольової готовності здатна швидко засвоювати нові навички, пристосовуватися до нововведень та інновацій, не втрачаючи при цьому свою мотивацію та ефективність.

Також вольова сфера впливає на сприйняття неуспіхів та викликів. Замість того щоб сприймати невдачі як катастрофу, особистість з розвиненою вольовою сферою розглядає їх як можливості для навчання і розвитку. Вони здатні аналізувати свої помилки, вивчати з них уроки і користуватися цим досвідом для досягнення кращих результатів у майбутньому [41-42].

Взаємодія з колегами, комунікація з різними заінтересованими сторонами та ведення переговорів також потребують вольових зусиль. У професійній діяльності часто виникають ситуації, коли потрібно стояти на своєму, висловлювати свою думку або захищати свої ідеї, навіть якщо це суперечить популярній думці або вимогам керівництва. В цих моментах вольові якості стають вирішальними для подальшого розвитку проектів та ініціатив.

Діяльність людини в робочому процесі визначається рядом причин:

- ✓ соціальні спонукання, які обумовлені усвідомленням необхідності внесення вкладу в суспільство. Основним мотивом є прагнення допомагати спільноті - це може бути допомога у вихованні поколінь, охороні громадянства, медичному обслуговуванні тощо.

- ✓ матеріальні інтереси, спрямовані на здобуття благ для особистого добробуту, забезпечення родини та інших особистих потреб.

- ✓ прагнення до самореалізації та самовираження. Природно для людини бути не лише споживачем, але й творцем. Через робочий процес вона

знаходить задоволення у творчості, яке стає для неї основою існування, а також здійснює свою потребу в соціальному визнанні та повазі [1].

При детальному дослідженні професійної діяльності виділяють дві ключові категорії мотивів:

- 1) **внутрішні мотиви**, які визначаються особистим інтересом, пристрасною до роботи та її змістом;
- 2) **зовнішні мотиви**, що виникають через зовнішні стимули та обумовлені зовнішніми винагородами чи покараннями.

Отже, коли людину спонукають до діяльності зовнішні стимули, такі як престиж або матеріальні переваги, які не мають прямого стосунку до самої діяльності, тривале задоволення від професії може не бути досягнуте без підтримки внутрішніх мотивів. Внутрішня та зовнішня мотивація доповнюють одна одну в рамках загального розуміння поняття «мотивація». Ця концепція може включати особисті мотиваційні механізми особистості та стратегії спонукання інших до певних дій, що часто називають «мотивуванням» або, у сучасному контексті, «мотиваційним управлінням». За даними теорії когнітивної оцінки Е.Десі та Р.Райяна, в процесі діяльності індивід постійно рефлексує над причинами своїх дій, своєю ефективністю та можливістю підтримувати міжособистісні зв'язки. Якщо людина відчуває, що вона є власником своїх дій і відчуває включеність, то її мотиви скоріше будуть внутрішніми. Основою внутрішньої мотивації є прагнення до самостійності та самовизначення. Здатність відчувати свою компетентність і автономію відповідає базовим потребам особистості, і їхнє задоволення в контексті конкретної діяльності сприяє формуванню внутрішньої мотивації до цієї діяльності [18].

Внутрішня мотивація полягає в виконанні роботи через інтерес до неї і переконання у її важливості; діяльність здійснюється не через зовнішні винагороди, а через задоволення, яке приносить сам процес. Це є віддзеркаленням бажання людини впливати на світ навколо, відчувати себе активним учасником подій, бути ініціатором своїх дій. Ті, хто керується внутрішньою мотивацією в своїй професійній діяльності, зазвичай проявляють більшу креативність, отримують задоволення від своєї роботи і відчувають

підвищення самооцінки. Їх бажання до праці є постійним та довгостроковим, і вони часто ставлять перед собою складні завдання, що вимагають нестандартних рішень. Як стверджує Є.О. Климов, кожна професія має свою унікальну природу і систему цінностей. Коли обрана сфера співпадає з основними життєвими цінностями людини, її робота стає основою її існування. Проте, якщо важливі цінності знаходяться поза професійною діяльністю, тоді робота стає лише інструментом досягнення цих цілей.

Екстерналізована мотивація відображає потребу або бажання здійснювати певні дії під натиском зовнішніх обставин; це вплив, який визначається фізіологічними потребами та стимулюванням ззовні. Це також включає в себе фактори, які мають місце поза власне діяльністю. Згідно К. Замфір, екстерналізована мотивація може бути розкрита як:

- позитивна екстерналізована мотивація (матеріальні заохочення, кар'єрне зростання, визнання в колективі, соціальний статус, які служать стимулами для вкладення зусиль);

- негативна екстерналізована мотивація (погрози, засудження, негативна оцінка, фінансові втрати, що можуть призвести до адаптивної поведінки, але також можуть завдавати шкоди психологічному благополуччю [16; 25]).

Відомий дослідник Є.П. Ільїн розглядає поняття «мотивації, що визначається зовнішніми стимулами», коли зовнішнє середовище або умови стають важливими для людини з метою задоволення її потреб. Така мотивація зосереджена на досягненні зовнішньо визначених цілей чи результатів.

За словами Г.М. Андрєєвої, між «екстернальною» та «інтернальною» мотиваціями існує певна взаємодія: з одного боку, екстернальна мотивація підсилює обсяг діяльності, а інтернальна - її якість; з іншого боку, зовнішні обставини можуть впливати на інтернальну мотивацію, особливо коли причини мотивації змінюються; та наостанок, інтернальна мотивація зростає з підвищенням віри в себе та почуттям відповідальності.

Професійна мотивація відображає складний психологічний комплекс, що об'єднує у собі професійні покликання, амбіції, потребу в роботі, ціннісні пріоритети, очікування, змістовні переконання, налаштування та професійну зацікавленість.

Експерти у сфері управління визначають п'ять ключових аспектів підвищення мотивації працівників: 1) фінансове заохочення, 2) підвищення кваліфікації робітників, 3) оптимізація робочого процесу, 4) активне залучення співробітників до процесу прийняття рішень, 5) нефінансові форми заохочення [9].

Роль вольової сфери у професійній діяльності не можна недооцінювати. Вона формує способи взаємодії особистості з її професійним оточенням, впливає на сприйняття та реакцію на виклики та зміни, а також визначає потенціал для професійного та особистісного розвитку [44; 45].

Можна сказати, що вольова сфера є одним з найважливіших факторів, який впливає на мотивацію професійної діяльності. Вона відіграє ключову роль у визначенні того, як особистість ставиться до своєї роботи, як вона долає труднощі та яким чином вона розвивається як професіонал [70].

Узагальнюючи, можна сказати, що вольова сфера особистості відіграє вирішальну роль у формуванні та підтримці мотивації до професійної діяльності. Людина, яка володіє високим рівнем вольових якостей, здатна досягати великих вершин у своїй професії, незважаючи на труднощі та перешкоди на своєму шляху.

Висновки до I розділу

Мотивація є ключовим фактором, що визначає ефективність та продуктивність професійної діяльності особистості. Вона відіграє роль моста між внутрішніми потребами і зовнішнім середовищем.

Розрізняють внутрішню та зовнішню мотивації, кожна з яких має свої особливості та механізми впливу на діяльність людини. Внутрішня мотивація пов'язана із особистісними цінностями, інтересами та домаганнями, тоді як зовнішня – з винагородами та стимулами, що надаються ззовні.

Вольова сфера особистості відіграє важливу роль у професійній діяльності. Завдяки волі людина може долати труднощі, концентрувати свої зусилля на досягненні мети та регулювати свою поведінку відповідно до зовнішніх умов.

Ефективне управління мотивацією співробітників потребує глибокого розуміння їх потреб, цінностей та інтересів. Залучення персоналу до процесу прийняття рішень, надання можливостей для професійного та особистісного росту може збільшити рівень їх внутрішньої мотивації.

Взаємозв'язок між внутрішньою та зовнішньою мотивацією може бути ключовим фактором успіху в управлінні професійною діяльністю, особливо у випадках, коли зовнішні стимули підкріплюються внутрішніми переконаннями та цінностям.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЛИВУ ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Організація дослідження та обґрунтування вибору діагностичних методик

Емпіричне вивчення людської психіки є ключовим у розумінні її складових та їх взаємодії. В розділі 1 ми докладно розглядали теоретичні основи вольової сфери особистості та її потенційний вплив на мотиваційні процеси в професійній діяльності. Розділ 2 призначений для детального емпіричного дослідження цієї гіпотези.

В цьому розділі ми зосередимося на вивченні реального впливу вольової сфери на мотивацію працівників різних організацій. Через різноманіття методологій, які можуть бути застосовані до цієї проблеми, ми обрали ті, які, на наш погляд, найбільше відповідають поставленим перед нами завданням.

Дослідження питання впливу вольової сфери на мотивацію професійної діяльності вимагає комплексного підходу, що поєднує кілька методів діагностики. Це дозволить отримати докладний образ як самої вольової сфери, так і механізмів мотивації професійної діяльності [21; 49; 36].

Вибірку склали 23 працівники заводу АРТЕМ (з них – 7 осіб жіночої статі).

В роботі були використані наступні методики: мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана), методика Т.Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач» та «Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун), «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана та методика «Дослідження самооцінки сили волі» Н. Н. Обозова.

Мотивація професійної діяльності завжди була в центрі уваги психологів, які намагалися з'ясувати, що спонукає людину до певної діяльності, і як ці

мотиви впливають на її ефективність. *Методика К. Замфір в модифікації А. Реана спрямована* на дослідження цієї проблеми. Цільовість методики полягає в тому, щоб виявити основні мотиви, які визначають вибір професії, а також зрозуміти, які мотиви домінують у професійній діяльності особистості. Методика включає в себе ряд тверджень, до яких респондент повинен віднестися за п'ятибальною шкалою від «зовсім не згоден» до «повністю згоден». За результатами тестування формується профіль мотивації, який відображає основні мотиви особистості в професійній діяльності. Методика може бути використана в профорієнтаційній роботі для допомоги у виборі професії, при підборі персоналу для визначення його професійних мотивів, та в роботі організаційних психологів для вивчення мотиваційних особливостей колективу та розробки мотиваційних програм. Переваги методики полягають в її швидкості і простоті проведення, а також можливості отримати якісний і кількісний аналіз мотивів особистості. Однак вона має і недоліки, такі як залежність результатів від самооцінки респондента і потреба в додатковій інтерпретації професіоналом. Методика К. Замфір в модифікації А. Реана є цінним інструментом для дослідження мотивації професійної діяльності.

Враховуючи високий інтерес до психологічних аспектів у професійній діяльності, такі методики стають невід'ємною частиною сучасного HR-менеджменту та корпоративного тренінгу. Розуміння мотивації співробітників може стати ключем до підвищення ефективності роботи, зниження флуктуації персоналу та підвищення загальної задоволеності роботою в організації [40]. Але слід зазначити, що жодна методика не може бути єдиним абсолютним вимірювачем людської психіки. Щоб отримати повне розуміння внутрішнього світу співробітника, потрібно комбінувати різні підходи, методики та інструменти. Інтерв'ю, спостереження, групові дискусії можуть доповнити дані, отримані з методик. Також необхідно враховувати культурний контекст, в якому проводиться дослідження. Мотивація професійної діяльності може суттєво відрізнятися в різних культурах і соціальних умовах, тому завжди слід адаптувати методику до специфіки досліджуваної групи. Хочеться підкреслити, що розуміння мотивації професійної діяльності є важливим кроком на шляху до створення продуктивного та гармонійного робочого середовища. Використання

методики К. Замфір в модифікації А. Реана, разом з іншими методами, може допомогти організаціям краще розуміти своїх співробітників і, як результат, досягти вищих стандартів роботи.

Методика, розроблена К. Замфір у вдосконаленні А.А. Реана, використовується для аналізу мотивації в професійній діяльності. Вона включає 7 ключових мотивів, які потрібно оцінити за ступенем важливості. Основні принципи методики базуються на розмежуванні внутрішньої та зовнішньої мотивації. Для обрахунку показників внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ВПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ВОМ) використовуються формули: $ВМ = (6 + 7)/2$; $ВПМ = (1 + 2 + 5)/3$; $ВОМ = (3 + 4) / 2$. Отримані результати класифікуються наступним чином:

- 1 – слабкий показник;
- 2 – понижений показник;
- 3 – середній рівень;
- 4 – збільшений показник;
- 5 – високий рівень.

Методика Т. Елерса для виявлення мотивації до досягнення успіху (або Тестова система Елерса) аналізує ваш потенціал для досягнення успіху.

Огляд тесту Елерса на мотивацію до успіху: В основі діагностики мотивації на досягнення успіху, яку розробив Елерс, лежить концепція: Індивіди, які мають високу мотивацію до успіху, зазвичай обирають завдання із середнім або невеликим рівнем ризику, уникаючи ситуацій із високим рівнем ризику. Незважаючи на те, що у людей з високою мотивацією до успіху очікування відносно успіху можуть бути менш амбітні, ніж у інших, вони активно працюють та прагнуть досягти мети.

Дослідницькі роботи з вивчення мотивації до досягнення були ініційовані в середині 20-го століття Д. С. Мак-Клелландом, який використовував Тематичний апперцептивний тест (ТАТ) для ідентифікації унікальних характеристик особистісної мотивації.

Основні механізми поведінки у вирішенні завдань на шляху до успіху та уникаючи невдачі формуються в дітей у віці від 3 до 13 років.

Дослідження Дж. Аткинсона, Х. Хекхаузена та інших показали наявність, принаймні, трьох ключових мотиваційних напрямків, що значущо впливають на взаємозв'язок між активністю та бажанням до досягнення: особисте сприйняття ймовірності успіху і виклик завдань; важливість завдання для особистості і, отже, бажання зміцнити власну самооцінку; нахил особистості правильно визначати відповідальність за результати - її власні, інших або обставин.

З погляду Д. Мак-Клелланда, мотивація до досягнення може формуватися в будь-якому віці, головним чином через навчальний процес. Л. Джуелл акцентує увагу на тому, що мотивація може також розвиватися в професійній діяльності, коли людина на практиці відчуває всі плюси від досягнень.

Для розвитку і плідної реалізації мотивації досягнення необхідне оточення, що зумовлюється співпрацею, де перевага надається гармонії між спонуканнями: позитивним ставленням до досягнень та конструктивною підтримкою при невдачах.

Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення, розроблена Д. Марлоу і Д. Краун, відома як Шкала схвалення Марлоу-Крауна (Marlowe-Crowne Social Desirability Scale). Ця методика призначена для вимірювання потреби особистості представити себе в соціально бажаному світлі.

Основний принцип методики полягає в тому, що певні відповіді на запитання можуть бути інтерпретовані як спроба виглядати кращим у соціальному контексті, ніж це насправді є. Такі відповіді вказують на високу мотивацію схвалення.

Шкала Марлоу-Крауна включає в себе ряд тверджень, на які респондент має відповісти, чи вважає він їх правдивими або неправдивими стосовно себе. Наприклад: «Я завжди говорю правду» або «Ніколи не завидую іншим». Високий бал по цій шкалі вказує на те, що особа схильна до соціально бажаного відповіді, тобто має високу мотивацію схвалення.

Ця методика є корисною при проведенні соціально-психологічних досліджень, особливо коли існує ризик отримання спотворених даних через бажання респондентів виглядати краще, ніж вони є насправді.

Шкала Марлоу-Крауна використовується як засіб виявлення та вимірювання ступеня соціальної десирабельності, що може впливати на

результати інших психологічних тестів. Це особливо важливо у ситуаціях, де респонденти можуть вважати, що їх відповіді будуть оцінені та де їх соціальний імідж може бути під загрозою.

Окремі запитання в тесті розроблені таким чином, щоб респондентам було важко визначити «правильну» відповідь, особливо якщо вони намагаються представити себе у якнайкращому світлі. Це дозволяє експертам розуміти, наскільки схильними до соціальної дезирабельності є респонденти.

Важливо пам'ятати, що високий бал за шкалою Марлоу-Крауна не обов'язково означає, що особа недобросовісна або бреше. Це може лише вказувати на те, що особі важливо бути сприйнятою позитивно в соціальному контексті.

На практиці, при використанні цієї методики, рекомендується комбінувати її з іншими інструментами діагностики для отримання найбільш об'єктивної картини особистості респондента.

Незважаючи на її популярність і корисність, критики зазначають, що шкала Марлоу-Крауна може не завжди адекватно відображати реальну мотивацію схвалення особи. Тому важливо використовувати її обережно і в комбінації з іншими методами діагностики.

Окрім традиційного використання в психологічному тестуванні, шкала Марлоу-Крауна також знашла застосування у клінічній психології, організаційному консультуванні та соціальних дослідженнях. Це свідчить про універсальність та актуальність цього інструменту.

В організаційному контексті, наприклад, методика може використовуватися для виявлення ступеня соціальної дезирабельності під час співбесід на роботу. Кандидати, які мають високий рівень мотивації схвалення, можуть намагатися представити свої досвід, навички та якості в найкращому світлі, що може призвести до спотворення інформації.

У соціальних дослідженнях шкала може застосовуватися для оцінки відповідей на опитування, щоб виявити можливі занижені або завищені відповіді на певні питання.

Додатково, дослідники також зосередили увагу на тому, як культурні, гендерні та вікові відмінності можуть впливати на рівень соціальної

десирабельності. Наприклад, в деяких культурах сильніше виражена потреба в схваленні і соціальному прийнятті, що може впливати на відповіді на опитування.

З огляду на це, під час використання шкали Марлоу-Крауна важливо враховувати контекст, в якому проводиться дослідження, та міркувати про можливі фактори, які можуть вплинути на результати.

Методика «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Звєрькова та Е. В. Ейдмана, відома також як опитувальник вольового самоконтролю, призначена для оцінки рівня розвитку вольової саморегуляції. Визначення цього рівня базується на здатності свідомо керувати власною поведінкою в різних ситуаціях, а також на умінні контролювати свої дії, стани, спонукання і потяги. Оцінка розвитку вольової саморегуляції може бути здійснена в цілому, а також в розрізі конкретних вольових рис особистості, таких як наполегливість та самовладання. Шкала «наполегливість» вражає можливість свідомого активізування потенціалу завершення дій, тоді як шкала «самовладання» характеризує рівень довільного контролю емоційних реакцій та станів.

Тест-опитувальник включає 30 тверджень, з яких 24 є робочими, а 6 - маскувальними. Учасникам дослідження необхідно визначити правильність чи неправильність кожного твердження щодо їхньої власної особистості.

Методика «Дослідження самооцінки сили волі» від Н. Н. Обозова призначена для загальної оцінки вияву сили волі як здатності людини до досягнення поставлених цілей незалежно від різних обставин, фізичних можливостей, оточення, настрою і т. д. Тест-опитувальник використовує 15 емпіричних характеристик виявів волі. Учасникам дослідження необхідно визначити, наскільки ці твердження відповідають їхній власній сутності.

Аналіз результатів проведеного дослідження за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Звєрькова і Е. В. Ейдмана виконується шляхом конвертації відповідей у бали відповідно до ключа та підсумовування отриманих балів, яке проводиться окремо за кожною шкалою та загальною методикою.

Рівні вольової саморегуляції оцінюються порівняльно з середніми значеннями кожної з шкал. Якщо вони перевищують половину максимально

можливої суми збігів, це вказує на високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості або самовладання.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

В результаті обробки та інтерпретації отриманих даних за Опитувальником мотивації професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана) були отримані наступні показники.

При роботі з «сирими даними», в вибірці із 23 працівників заводу АРТЕМ, нами було окремо опрацьовано результати жінок та чоловіків, що обумовлено специфікою їх діяльності та відмінністю у функціональних обов'язках (з них – 7 осіб жіночої статі).

Результати учасників представлені в Таблиці 2.1.

Чоловіки (n=16):

$$BM = (4.5 + 4.3) / 2 = 4.4$$

$$ЗПМ = (3.8 + 4.2 + 4.0) / 3 = 4.0$$

$$ЗНМ = (2.5 + 2.2) / 2 = 2.35$$

Жінки (n=7):

$$BM = (4.4 + 4.0) / 2 = 4.2$$

$$ЗПМ = (4.1 + 3.6 + 4.3) / 3 = 4.0$$

$$ЗНМ = (2.7 + 2.5) / 2 = 2.6$$

Таблиця 2.1

Результати за методикою К. Замір в модифікації А. Реана

Пункт	Мотив	Середня оцінка Чоловіки (n=13)	Середня оцінка Жінки (n=7)
1	Мотив зарплати	3.8	4.1
2	Мотив соціального престижу	4.2	3.6
3	Страх перед невдачею	2.5	2.7
4	Страх перед критикою	2.2	2.5
5	Прагнення до кар'єрного росту	4.0	4.3
6	Інтерес до самої діяльності	4.5	4.4
7	Внутрішнє покликання	4.3	4.0

Інтерпретуючи отримані дані, можна зауважити, що загалом, обидві групи демонструють високий рівень внутрішньої мотивації та зовнішньої позитивної мотивації. Чоловіки мають трохи вищий рівень внутрішньої мотивації порівняно з жінками, але обидві групи мають однаковий рівень зовнішньої позитивної мотивації. Зовнішня негативна мотивація є нижчою для обох груп, але жінки виявили трохи вищий рівень цього типу мотивації порівняно з чоловіками.

Мотив зарплати:

Жінки виявили трохи більший інтерес до зарплати (4.1) порівняно з чоловіками (3.8). Це може свідчити про те, що для жінок фінансова стабільність може бути трохи важливішою в їх професійній діяльності.

Мотив соціального престижу:

Чоловіки надали вищу оцінку (4.2) порівняно з жінками (3.6). Можливо, для чоловіків важливіше бути визнаними у своїй професійній діяльності.

Страх перед невдачею і страх перед критикою:

Обидві групи виявили схожі показники, але жінки мають трохи вищий страх перед невдачею (2.7) та критикою (2.5) порівняно з чоловіками (2.5 і 2.2 відповідно). Це може вказувати на більшу чутливість жінок до сприйняття зовнішньої оцінки.

Прагнення до кар'єрного росту:

Обидві групи виявили високий рівень кар'єрної мотивації, але жінки мають трохи вищу оцінку (4.3) порівняно з чоловіками (4.0). Можливо, жінки прагнуть довести свою професійну компетентність та отримати вищий пост.

Інтерес до самої діяльності та внутрішнє покликання:

Чоловіки показали трохи більший інтерес до своєї роботи (4.5) та внутрішнього покликання (4.3) порівняно з жінками (4.4 і 4.0 відповідно). Це вказує на те, що чоловіки можуть мати трохи більшу внутрішню мотивацію до своєї професії.

Чоловіки, здебільшого, мають трохи більший внутрішній інтерес до своєї професії та відчуття соціального престижу, але менший страх перед невдачею

та критикою. Жінки, незважаючи на трохи менший внутрішній інтерес, мають вищу мотивацію в аспектах зарплати та кар'єрного росту, а також вищий рівень страху перед зовнішньою критикою.

Це може вказувати на різні підходи до професії в залежності від статі, а також на потребу врахування цих відмінностей при розробці програм мотивації для працівників.

Відношення до зовнішньої мотивації:

Загальний рівень зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) є однаковим для обох груп (4.0). Це вказує на важливість зовнішніх стимулів для обох статей в контексті професійної діяльності. Ці стимули можуть включати в себе високу зарплату, соціальний престиж та можливість кар'єрного росту.

Проте, рівень зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) є трохи вищим у жінок (2.6) порівняно з чоловіками (2.35). Це може вказувати на те, що жінки можуть відчувати більший тиск або страх від можливості зазнати невдачі або критики у своїй роботі.

Відношення до внутрішньої мотивації:

Чоловіки мають вищий рівень внутрішньої мотивації (4.4) порівняно з жінками (4.2). Це може свідчити про глибокий інтерес чоловіків до самої діяльності, незалежно від зовнішніх стимулів.

Для жінок внутрішнє покликання та інтерес до діяльності також важливі, але можливо вони також потребують більше зовнішньої підтримки та визнання.

Соціокультурний аспект:

Важливо також розглянути соціокультурні аспекти, які можуть впливати на мотивацію чоловіків та жінок у діяльності в Україні. Традиційні ролі статей та ставлення суспільства до жінок у силових структурах можуть впливати на їхню мотивацію та сприйняття професії.

Практичні рекомендації:

Для підвищення мотивації жінок можна пропонувати додаткові програми менторства та підтримки, що допоможе їм подолати можливі внутрішні та зовнішні бар'єри.

Для чоловіків можна розробити програми, які акцентують увагу на внутрішній мотивації та прагненні до самореалізації у професійній діяльності.

Загалом, є необхідність подальших досліджень, щоб краще розуміти глибинні мотиви та виклики, які стоять перед чоловіками та жінками, а також розробити ефективні стратегії для підвищення їхньої мотивації.

Емпірична база дослідження: вибірку склали 23 працівники заводу АРТЕМ (з них – 7 осіб жіночої статі). Результати опитування за методикою Т. Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач» серед працівників на Рис 2.1.

Серед опитаних працівників переважає високий рівень мотивації до уникнення невдач (50%). Середній рівень мотивації представлений у 40% респондентів, в той час як низький та надто високий рівні мотивації зустрічаються рідше - відповідно 15% та 5% відзначили ці показники.

Ці результати вказують на те, що більшість працівників мають високий рівень мотивації до уникнення невдач і самозахисту. Це може бути пов'язано з особливостями професійної діяльності та необхідністю регулярно стикатися з ризикованими ситуаціями.

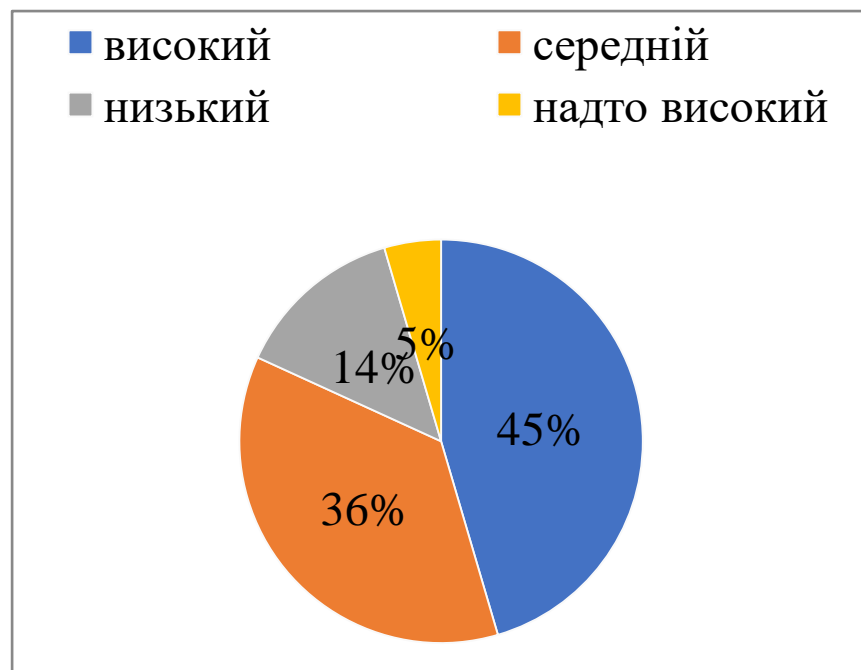


Рис.2.1. Узагальнені результати за методикою Т. Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач»

При детальному аналізі результатів можна виділити певні основні спостереження.

Статеві розбіжності: жінки, які складають 35% опитаних, в середньому демонструють трохи менший рівень мотивації до уникнення невдач порівняно з чоловіками. Це може бути пов'язано з відмінностями в соціокультурному та професійному вихованні між статями.

Віковий аспект: хоча вікова структура респондентів не була представлена, цікаво було б розглянути, чи існують відмінності в мотивації до уникнення невдач серед різних вікових груп.

Професійний досвід. На підставі інших досліджень можна зробити припущення, що працівники з більшим професійним досвідом мають вищий рівень мотивації до уникнення невдач, адже з роками накопичується більше ситуацій, де мотивація до самозахисту є критичною.

Психологічний контекст. Деякі можуть мати вищий рівень мотивації до уникнення невдач через минулі травматичні випадки чи неуспіхи в професійній діяльності. Це може бути захисною реакцією, що виникла як спроба впоратися з попереднім стресом.

Вплив організаційної культури. Культура і атмосфера в організації, що має специфічні умови праці, також можуть впливати на мотивацію до уникнення невдач. Якщо організація підкреслює важливість безпеки, ризик-менеджменту та відповідальності, працівники можуть розвивати вищий рівень цієї мотивації.

З урахуванням вищевказаного, рекомендується провести подальше дослідження, щоб глибше зрозуміти кореляції між різними факторами та рівнем мотивації до уникнення невдач. Такий підхід допоможе розробити стратегії та ініціативи для підтримки та розвитку працівників, щоб вони могли ефективно впоратися з викликами своєї професії.

Аналіз результатів дослідження «Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун) представлений у Таблиці 2.2.

Серед чоловіків цей показник трохи вищий і дорівнює 15 балам, тоді як серед жінок - 11 балів.

Загальний показник мотивації схвалення є середнім (56). Це свідчить про баланс між пристосованістю до соціальних норм та особистісною автентичністю.

Результати дослідження за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун)

Рівні вираження мотивації схвалення		
Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
24	56	20
Середній показник рівня мотивації схвалення - 13,5 балів		

Жінки, продемонстрували трохи менший показник мотивації схвалення порівняно з чоловіками. Це може вказувати на те, що жінки можуть бути менш залежними від суспільного схвалення у своєму професійному середовищі (Рис.2.2.).

Враховуючи специфіку професії, зрозуміло, що для них важлива спроможність бути автентичними і відданими своєму обов'язку, не дивлячись на зовнішній тиск або очікування.

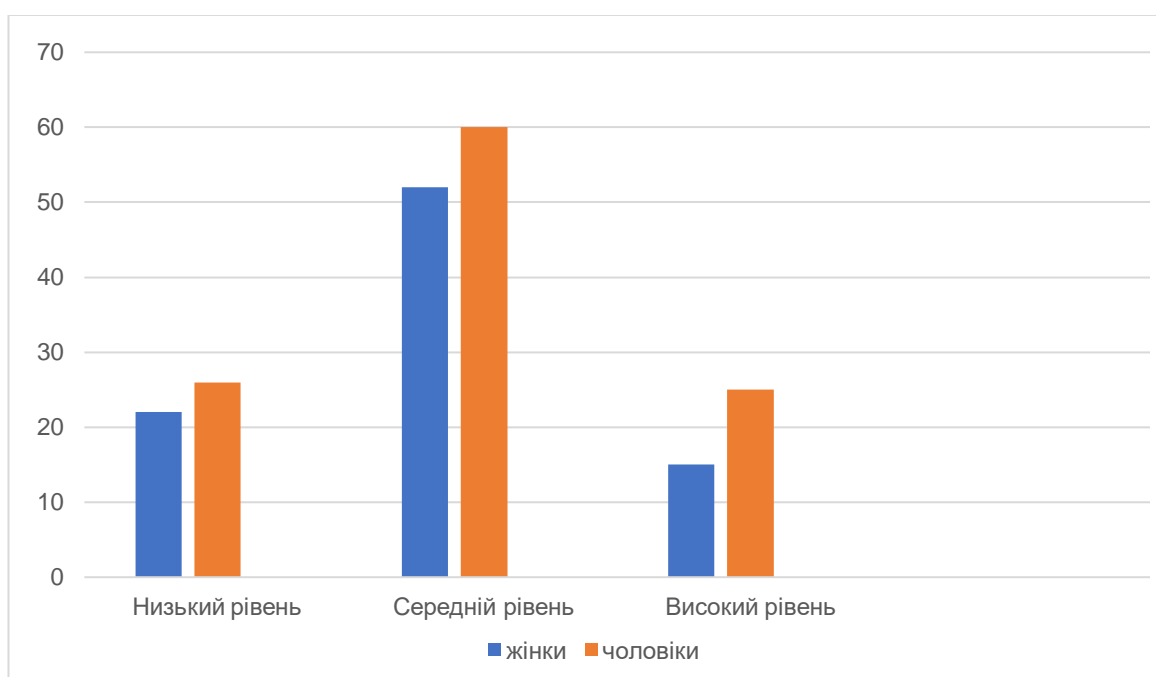


Рис.2.2. Результати за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун): гендерний аспект

В середньому, чоловіча частина має трохи вищий показник мотивації схвалення. Це може свідчити про те, що вони більше прагнуть отримувати схвалення від колег та керівництва. Основною причиною може бути бажання

демонструвати лідерські якості, а також традиційні соціокультурні очікування, які вимагають від чоловіків бути «сильними» і «відповідальними» (Рис 2.2.).

Жіноча частина респондентів має менший показник мотивації схвалення, що може свідчити про більш незалежну позицію, яку вони займають у своєму професійному житті. Можливо, завдяки попереднім викликам у чоловічому домінованому середовищі, жінки розвивали більше внутрішньої стійкості і самодостатності.

Учасники з вищим показником мотивації схвалення можуть бути більш чутливими до оцінки інших, що, у свою чергу, може впливати на їхнє рішення. Вони можуть бути схильні до того, щоб діяти у відповідності з очікуваннями інших, що може впливати як позитивно, так і негативно на їх професійну діяльність.

Респонденти з низьким показником можуть мати більшу внутрішню мотивацію і працювати відповідно до своїх особистих переконань і цінностей, ніж очікувань інших. Це може вести до вищої професійної ефективності в певних ситуаціях, особливо коли потрібна автономія у прийнятті рішень.

Залучення до тренінгів з розвитку самосвідомості може допомогти їм краще розуміти свої мотиваційні фактори і як вони впливають на їхню роботу.

Залучення старших та досвідчених колег для консультування молодших співробітників може допомогти в балансуванні мотивації схвалення із професійною ефективністю.

Створення середовища, де співробітники відчують, що їх слухають і цінують, може знизити надмірний тиск на прагнення до схвалення і, як наслідок, підвищити ефективність їхньої роботи.

З урахуванням вищезазначеного, важливо розуміти, що мотивація схвалення є лише однією з численних мотиваційних змінних, які можуть впливати на поведінку людини в професійному середовищі.

Обробка результатів дослідження за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана здійснюється шляхом переведення відповідей у бали відповідно до ключа.

За проведення даного дослідження, отримані кількісні показники було відображено у Таблиці 2.3.

Результати дослідження за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана

Вимірювана характеристика	Середнє арифметичне у групі досліджуваних
Загальна вольова саморегуляція	11.43
Наполегливість	7.30
Самовладання	6.43

Середні значення за шкалами загальної вольової регуляції та наполегливості виявилися нижчими від тих, що визначені у методиці (відповідно 12 і 8), що може свідчити про низькі рівні розвитку загальної саморегуляції та наполегливості. Особи з низьким балом за загальною шкалою проявляють чутливість, емоційну нестійкість, вразливість і невпевненість у собі. Їхні наміри часто є імпульсивними, а відсутність рефлексивності та самоконтролю обумовлена незрілістю або витонченою натурою без відповідної здатності до рефлексії.

Низькі показники за шкалою наполегливості вказують на невпевненість, імпульсивність та лабільність, як наслідок можуть бути прояви та відсутності зібраності в поведінці і необдуманості. Знижений рівень активності і працездатності зазвичай компенсується тенденцією до вільного трактування соціальних норм, підвищеною чутливістю, винахідливістю, гнучкістю. Для більш детального аналізу, можна звернути увагу на конкретні відповіді досліджуваних на певні запитання, з метою виявлення найбільш вразливих аспектів вольової сфери.

Аналіз результатів за методикою «Дослідження самооцінки сили волі» Н. Н. Обозова включає конвертацію відповідей в бали відповідно до ключа та обчислення суми отриманих балів. Класифікація сили волі поділяється на три категорії: 0-12 – слабка сила волі; 13-21 – середня сила волі; 22-30 – велика сила волі. Кожна відповідь «Так» призначає 2 бали, «Не знаю» або «Буває» – 1 бал, а «Ні» – 0 балів. Середнє арифметичне для результатів виміряно у респондентів складає 21.49, що свідчить про середній рівень сили волі (Рис.).

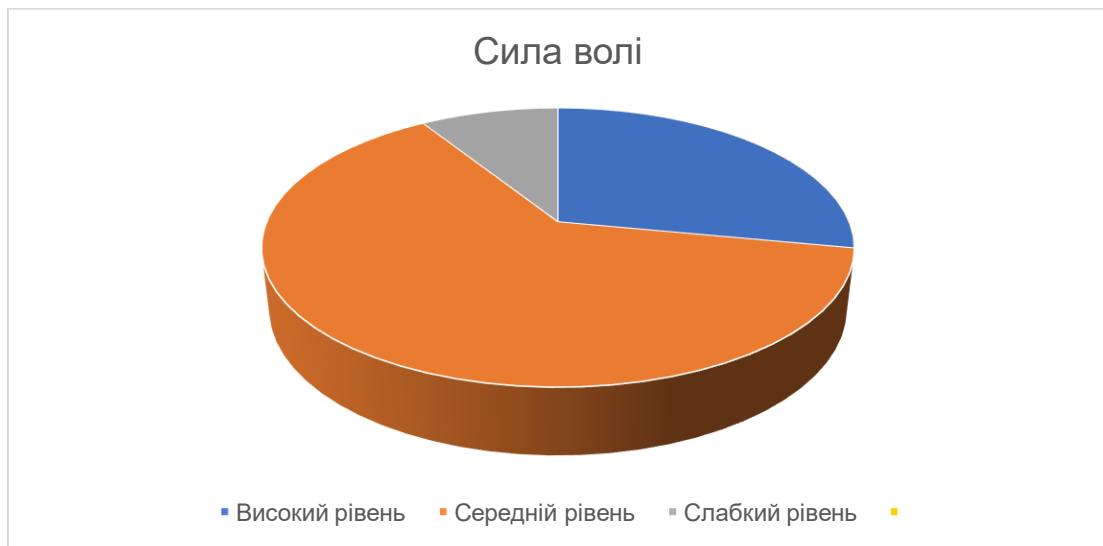


Рис.2.3. Відсоткове співвідношення результатів за методикою «Дослідження самооцінки сили волі» Н. Н. Обозова

Середній рівень сили волі вказує на варіабельність вияву вольових якостей особистості в різних ситуаціях і обставинах, можливість поступливості, податливості, а іноді – наполегливості та завзятості.

Узагальнюючи, дослідження показало низькі рівні загальної вольової саморегуляції та наполегливості у групі респондентів, але середній рівень сили волі. Хоча виявлено високий рівень самовладання, розподіл даних не є нормальним, і отриманий середній показник володіє низькою валідністю. Отримані результати підкреслюють необхідність впровадження додаткових заходів для оптимізації вольової регуляції.

Нижче наведена таблиця з кореляціями за наведеними методиками за **коефіцієнтом Пірсона** (за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана, «Дослідження самооцінки сили волі» Н. Н. Обозова, за методикою Т. Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач», Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана) (Табл 2.4., Табл.2.5.).

Таблиця містить коефіцієнти кореляції між рівнем професійної мотивації і вольовою саморегуляцією, наполегливістю, самовладанням, високим, середнім і низьким рівнями сили волі. Кожен коефіцієнт кореляції вказує на ступінь взаємозв'язку між двома змінними, де 1 вказує на повну позитивну кореляцію, -1 - на повну негативну кореляцію, а 0 - на відсутність кореляції.

Показники кореляції за методиками «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана, «Дослідження самооцінки сили волі» Н. Н. Обозова

	Високий рівень професійної мотивації	Середній рівень професійної мотивації	Низький рівень професійної мотивації
Вольова саморегуляція	0.43	0.25	-0.54
Наполегливість	0.544	0.3	-0.43
Самовладання	0.345	0.2	-0.35
Високий рівень сили волі	0.56	0.14	-0.59
Середній рівень сили волі	0.23	0.1	-0.17
Низький рівень сили волі	-0.36	-0.15	0.38

Таблиця 2.5.

Показники кореляції за методиками Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана) та «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана

	Вольова саморегуляція	Наполегливість	Самовладання	Високий рівень сили волі	Середній рівень сили волі	Низький рівень сили волі
Мотив зарплати	0.18	0.13	-0.12	0.1	0.13	0.27
Мотив соціального престижу	-0.12	0.17	-0.23	-0.12	-0.1	0.34
Страх перед невдачею	-0.34	-0.12	-0.36	-0.39	-0.2	0.52
Страх перед критикою	-0.14	-0.1	-0.45	-0.4	-0.1	0.48
Прагнення до кар'єрного росту	0.34	-0.36	0.24	0.556	0.25	-0.1
Інтерес до самої діяльності	0.46	0.4	0.31	0.43	0.25	-0.35
Внутрішнє покликання	0.38	0.5	0.45	0.3	0.2	-0.3

Ось деякі спостереження:

Вольова саморегуляція:

Позитивна кореляція з високим рівнем професійної мотивації (0.43).

Позитивна кореляція з наполегливістю (0.544) та самовладанням (0.345).

Негативна кореляція з низьким рівнем професійної мотивації (-0.54) та низьким рівнем сили волі (-0.36).

Наполегливість:

Позитивна кореляція з високим рівнем професійної мотивації (0.544).

Позитивна кореляція з вольовою саморегуляцією (0.25) та самовладанням (0.3).

Негативна кореляція з низьким рівнем професійної мотивації (-0.43).

Самовладання:

Позитивна кореляція з високим рівнем професійної мотивації (0.345).

Позитивна кореляція з вольовою саморегуляцією (0.2) та наполегливістю (0.3).

Негативна кореляція з низьким рівнем професійної мотивації (-0.35) та низьким рівнем сили волі (-0.15).

Високий рівень сили волі:

Позитивна кореляція з високим рівнем професійної мотивації (0.56).

Позитивна кореляція з вольовою саморегуляцією (0.14), наполегливістю (0.23) та самовладанням (0.1).

Негативна кореляція з низьким рівнем професійної мотивації (-0.59) та низьким рівнем сили волі (-0.17).

Ці дані дозволяють робити висновки про те, як рівень професійної мотивації може бути пов'язаний з вольовою саморегуляцією та іншими аспектами вольового контролю.

З метою визначення різновиду залежності між показниками методик та розуміння того, наскільки буде здійснений вплив вольової регуляції на мотивацію професійної діяльності, нами було побудовано рівняння регресії за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун) (шкала «Внутрішнє покликання») та методикою «Дослідження

вольової саморегуляції» А. В. Звєрькова і Е. В. Ейдмана (шкала «Загальної вольової регуляції»). Отримані дані представлені на Рис 2.4.

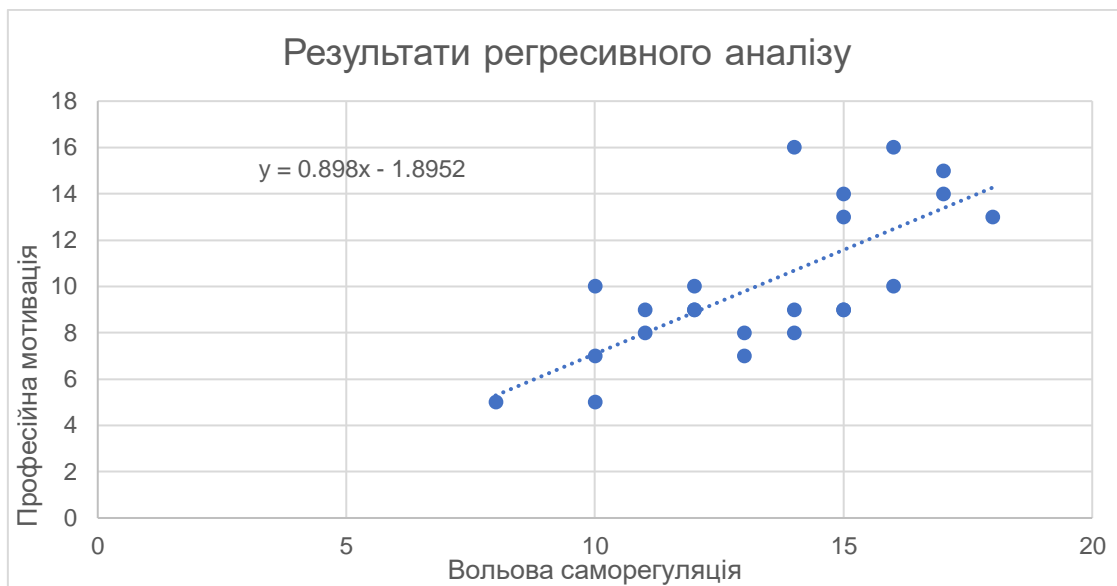


Рис.2.4. Регресивний аналіз за показниками методики «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун) та «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Звєрькова і Е. В. Ейдмана

Після статистичної обробки нами була виведена формула лінійного рівняння за результатами методик $y=0,898x-1,8952$.

Інтерпритуючи результати обробки, охарактеризуємо найбільш значимий показник для нашого дослідження - коефіцієнт детермінації - R-квадрат. Цей показник дорівнює 0,898017, що означає, що розрахункові показники моделі на 89,8% демонструють залежність між досліджуваними параметрами. Можна стверджувати, що чим вище коефіцієнт детермінації, тим якісніше модель. Тобто, чим вище розвинута вольова регуляція, тим вищі показники професійної мотивації. Такий працівник здатен проявляти професіоналізм, досягти професійних цілей та довести справу до кінця, не зважаючи на перешкоди на своєму шляху, а також високий ступінь мобілізаційних можливостей за необхідності.

Пояснюючи результати регресивного за Т. Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач» та методикою «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Звєрькова і Е. В. Ейдмана (шкала «Наполегливість») (Рис 2.2.3), ми визначили, що коефіцієнт детермінації R-

квадрат дорівнює 0,180311. Це означає, що ці показники не суттєво впливають один на одного, тому говорити про те, що наполегливість, як риса вольової людини, не бути визначати те, як людина обхлдь невдачі чи захищає себе від різного роду негативних инників.

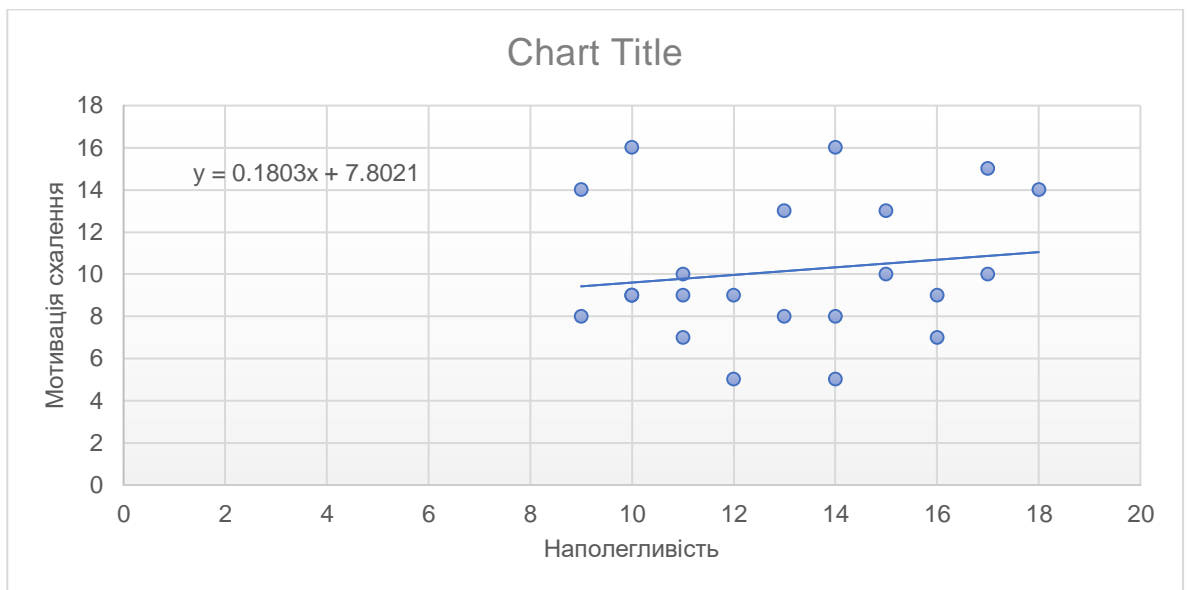


Рис 2.5. Регресивний аналіз за показниками методики Т. Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач» та «Дослідження вольової саморегуляції» А. В. Звєрькова і Е. В. Ейдмана.

Отже, воля, проявляючись у професійній діяльності, забезпечує мобілізацію своїх можливостей на шляху до досягнення поставленої мети. При цьому вона може виконувати, як стримувальну функцію, в разі необхідності на якомусь етапі, так і спонукальну функцію, сприяючи прояву людської активності.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження підтвердило значущість вольової сфери особистості як важливого компонента у формуванні мотивації професійної діяльності працівників організації. Було виявлено, що особливості вольової сфери впливають на сприйняття та оцінку завдань та обов'язків у професійному середовищі. Працівники з високим рівнем розвитку вольової сфери мають схильність до вищої мотивації до досягнення та самовдосконалення.

Була зазначена різниця між чоловічою та жіночою частиною в контексті мотивації до професійної діяльності. Так, жінки мають більш незалежну позицію у своєму професійному житті, тоді як чоловіки більше прагнуть до отримання схвалення від колег та керівництва.

Встановлено, що професійна ефективність може бути пов'язана з особливостями вольової сфери особистості. Працівники, які мають високий рівень розвитку вольової сфери, схильні до більшої самостійності, креативності та ефективності в вирішенні професійних завдань.

Проведення кореляційного аналізу між рівнем професійної мотивації і вольовою саморегуляцією, наполегливістю, самовладанням, рівнями сили волі дало можливість визначити ступінь взаємозв'язку між змінними: вольова саморегуляція позитивно корелює з високим рівнем професійної мотивації, наполегливістю. Високий рівень сили волі позитивно корелює з високим рівнем професійної мотивації та негативно корелює з низьким рівнем.

За результатами регресивного аналізу, визначено, що загальна вольова регуляція демонструє високий ступінь залежності з показником професійної мотивації (внутрішнє покликання). Тоді як не спостерігається помітного впливу наполегливості на уникнення невдач.

Рекомендації, подані на підставі результатів дослідження, можуть бути корисними для розробки програм мотивації, тренінгів та менторських програм у організаціях, що спрямовані на підвищення професійної ефективності їхніх співробітників.

Отже, можна зробити висновок про те, що вольова сфера особистості є ключовим елементом у формуванні мотиваційної структури особистості, яка, у свою чергу, впливає на професійну діяльність працівників організації.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Методика формувального етапу дослідження

Проаналізувавши основні аспекти вольової сфери особистості та її роль у формуванні професійної мотивації в попередніх розділах, ми прийшли до висновку про необхідність розробки програми розвитку цієї важливої області людської психіки. Вольові якості особистості стають ключовими у викликах сучасного професійного світу, де адаптивність, гнучкість та здатність до саморегуляції визнаються вирішальними [43].

У третьому розділі нашої роботи ми пропонуємо конкретну програму, яка спрямована на розвиток вольової сфери особистості з метою підсилення її професійної мотивації. Основними принципами створення цієї програми стали комплексність, системність та індивідуальний підхід. Формувальний етап дослідження є етапом, протягом якого реалізуються конкретні педагогічні, психологічні чи інші заходи з метою зміни в певних аспектах діяльності або поведінки осіб, що беруть участь у дослідженні. Цей етап передбачає вивчення та аналіз ефективності пропонованих заходів чи втручань, спрямованих на досягнення покращень в обраному напрямку.

Основні завдання формувального етапу включають визначення початкового стану учасників дослідження до втручання, розробку та впровадження необхідних заходів, моніторинг та аналіз результатів після втручання, а також оцінювання ефективності застосованих методів.

Для досягнення цих завдань можуть бути застосовані різноманітні методи, зокрема діагностичний метод, що передбачає застосування тестів, опитувань і спостережень; експериментальний метод для реалізації конкретних втручань; методи спостереження, аналізу документів, бесід та інтерв'ю.

Формувальний етап може бути розділений на декілька послідовних стадій: підготовчий, коли визначаються учасники, вибіркові методи та планується хід дослідження; основний, протягом якого безпосередньо

відбувається впровадження запропонованих заходів; та контрольний, на якому збираються та обробляються дані для подальшого аналізу.

Використання такої методики на формувальному етапі дозволяє детально вивчити і оцінити ефективність запропонованих інтервенцій, що в майбутньому сприятиме удосконаленню методик та підходів у роботі з учасниками дослідження. Формувальний етап дослідження передбачає вивчення та формування вольової сфери особистості та її впливу на мотивацію професійної діяльності у працівників організації на основі розроблення та апробації Програми розвитку вольової сфери особистості як передумови підвищення мотивації професійної діяльності у працівників організації.

Перший підготовчий етап включає в себе визначення вибірки працівників організації за різними критеріями, такими як стаж роботи, вік, стать тощо. Далі проводиться збір інформації через анкетування, щоб з'ясувати початковий рівень мотивації та особливості вольової сфери. Основний етап включає розробку програми, що містить інтерактивні тренінги, майстер-класи та семінари, спрямовані на розвиток вольової сфери особистості. Після розробки програма впроваджується, і реалізуються всі заплановані заходи. Регулярний моніторинг здійснюється за допомогою опитувань та інтерв'ю для відслідковування динаміки змін. На контрольному етапі проводиться повторне анкетування, щоб визначити рівень мотивації та особливостей вольової сфери після проведення заходів. Результати зіставляються до і після втручань для визначення ефективності програми, після чого формуються рекомендації для подальшого удосконалення вольової сфери та мотивації професійної діяльності.

Перший підготовчий етап дослідження є критично важливим для подальшої успішної реалізації всього дослідницького проекту. У рамках цього етапу здійснюються наступні ключові дії: Визначення вибірки дослідження. Основуючись на цілях дослідження, формується група респондентів, яка представляє працівників організації. З урахуванням конкретних задач дослідження може бути важливо врахувати параметри, як стаж роботи, вік, стать та освіта. Розробка та апробація інструментарію дослідження передбачає створення анкет, опитувальників, методик, інтерв'ю. Важливо забезпечити їхню адекватність для вибраної вибірки. Організація логістики дослідження включає

в себе планування, координацію з учасниками та інші організаційні аспекти. Якщо дослідження проводиться командою, потрібна підготовка дослідницької команди, включаючи координацію дій та розподіл відповідальності. Також важливим є проінформування учасників дослідження про цілі, завдання та їх права. Після завершення підготовчого етапу дослідження може перейти до основного етапу збору даних.

Основний етап дослідження є вирішальним у процесі вивчення впливу вольової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності працівників організації. Протягом цього етапу виконуються наступні дії:

Після збору даних вони систематизуються та аналізуються з використанням відповідних статистичних методів. Це може включати кореляційний аналіз, регресійний аналіз, факторний аналіз тощо.

На основі отриманих даних робиться спроба зрозуміти та інтерпретувати, як вольова сфера особистості впливає на мотивацію професійної діяльності. Інтерпретація відображає те, як дані вписуються в загальну концепцію дослідження.

Якщо в розпорядженні дослідника є дані із контрольних груп або додаткові зовнішні джерела, вони можуть бути використані для порівняння та валідації результатів.

На цьому етапі дослідник підбиває підсумки отриманих результатів і формулює ключові висновки, які відображають суть дослідження.

Основний етап завершується після того, як всі дані зібрані, оброблені, проаналізовані та інтерпретовані. За результатами основного етапу формуються рекомендації та пропозиції для практичного застосування в організаціях.

Формувальний етап дослідження проводився протягом трьох місяців серед респондентів емпіричного етапу дослідження задля підвищення рівня вольової сфери особистості та, як наслідок, покращення мотиваційної складової.

Зазначимо основні етапи Програми розвитку вольової сфери особистості як передумови підвищення мотивації професійної діяльності у працівників організації.

1. Встановлення цілей

Інструкція та передмова: Ця вправа допоможе визначити основні короткострокові та довгострокові професійні цілі. Визначення цілей є ключовим етапом у формуванні вольової мотивації до дії.

Опис вправи:

Візьміть листок паперу і поділіть його на дві частини: «Короткострокові цілі» та «Довгострокові цілі».

Запишіть не менше 5 короткострокових цілей, які ви хочете досягти протягом наступних 6 місяців.

Запишіть не менше 3 довгострокових цілей на наступні 5 років.

Під кожною ціллю зробіть підпункти із конкретними завданнями або етапами до досягнення цієї цілі.

Результат: Ви маєте чіткий план своїх професійних цілей та завдань для їх досягнення, що є основою для формування мотивації.

2. Техніка «5 хвилин»

Інструкція та передмова: Ця техніка допоможе протистояти відкладанню важливих завдань. Спроба працювати над завданням хоча б протягом 5 хвилин часто веде до того, що людина продовжує роботу над завданням.

Опис вправи:

Оберіть завдання, яке ви відкладаєте.

Встановіть таймер на 5 хвилин.

Працюйте над завданням, доки таймер не спрацює.

Результат: Найчастіше, після 5 хвилин роботи над завданням, бажання його відкласти зникає, і робота над ним продовжується.

3. Медитація і саморефлексія

Інструкція та передмова. Медитація і саморефлексія сприяють глибокому розумінню ваших внутрішніх бажань, страхів і мотивів, що є ключовим для вольової мотивації.

Опис вправи:

Знайдіть тихе місце, де ви можете розслабитися без перешкод.

Закрийте очі і зосередьтеся на своєму диханні.

Спробуйте осмислити свої поточні мотиви і бажання. Які завдання ви відкладаєте і чому?

Результат. Краще розуміння своїх внутрішніх бар'єрів і мотивацій, що є основою для вдосконалення вольової мотивації.

Ці вправи можна доповнити і адаптувати в залежності від конкретних цілей та контексту вашої магістерської роботи.

4. Візуалізація майбутнього

Інструкція та передмова. Візуалізація допоможе створити чітке уявлення про те, яким має бути ваше професійне майбутнє. Відчувши його на досвід, ви зможете легше формувати вольову мотивацію для досягнення поставлених цілей.

Опис вправи.

Зручно розташуйтеся в кріслі чи лежачи. Закрийте очі.

Уявіть, де ви бачите себе про 5 років. Яке ваше робоче місце? Які досягнення ви вже отримали? Як ви виглядаєте, яке ваше самопочуття?

Прочувайте ці емоції, відчуття гордості, задоволення.

Результат. За допомогою візуалізації ви відчуєте майбутнє на досвід, що стане міцною основою для вашої мотивації досягати поставлених цілей.

5. Дерево рефлексії

Інструкція та передмова. Ця вправа допомагає осмислити ваші сильні сторони, слабкості, можливості та загрози, які можуть вплинути на вашу мотивацію.

Опис вправи:

Намалюйте дерево на листі паперу. Корені - це ваші сильні сторони, стовбур - ваші слабкості, гілки - можливості, а листя - потенційні загрози.

Заповніть кожен частину дерева відповідно до своїх особистих характеристик і обставин.

Результат. Завдяки аналізу «дерева рефлексії» ви зможете краще розуміти свої сильні сторони та слабкості, а також реально оцінювати можливості та загрози на шляху до вашої цілі. Це, в свою чергу, допоможе покращити вольову мотивацію.

6. Денник досягнень

Інструкція та передмова. Щоденний запис ваших професійних досягнень допоможе підтримувати вольову мотивацію на високому рівні.

Опис вправи:

Щовечора, перед сном, знайдіть 5 хвилин, щоб записати три ваші найважливіші досягнення за день.

Вони можуть бути як великими, так і дрібними. Головне - це те, що ви вважаєте їх важливими.

Результат. Регулярний зворотний зв'язок від себе до себе допомагає підтримувати високий рівень мотивації, а також бачити свої досягнення та прогрес.

Застосування цих вправ допоможе особистості формувати вольову мотивацію, яка буде служити як підтримка в професійному рості та розвитку.

7. Техніка «5 Чому?»

Інструкція та передмова. Ця техніка, походить від методології Lean, і вона використовується для виявлення кореневих причин проблем. У контексті мотивації це може бути використано для глибшого розуміння причин ваших бажань і прагнень.

Опис вправи.

Задайте собі питання, чому ви хочете досягти певної цілі.

На відповідь задайте ще одне «чому?».

Продовжуйте, доки не дійдете до п'ятого «чому?», або доки не зрозумієте свою основну мотивацію.

Результат. Глибоке розуміння того, що саме мотивує вас до досягнення ваших цілей. Це дасть вам більше впевненості у ваших діях і бажанні рухатися вперед.

8. Медитація осмислення

Інструкція та передмова. Медитація може бути чудовим способом для зосередження на своїх внутрішніх відчуттях та прагненнях.

Опис вправи.

Знайдіть тихе місце, де ви не будете збурюватися протягом 10-15 хвилин.

Спробуйте відкинути всі зовнішні думки і зосередьтеся на своєму диханні.

Задайте собі питання: «Чому я роблю те, що роблю в професійному плані?». Дайте своєму внутрішньому я відповіді без судження.

Результат. Відкриття внутрішніх прагнень і мотивацій, які можуть бути приховані на поверхневому рівні свідомості.

9. Щоденник думок

Інструкція та передмова. Записування своїх думок може бути корисним для рефлексії та осмислення своєї мотивації.

Опис вправи.

Щодня відводьте 5-10 хвилин для запису своїх думок і відчуттів щодо вашої роботи та мотивації.

Не думайте про правопис, просто дайте відток своїм думкам на папері.

Результат. Глибше розуміння своїх емоцій і думок, що допоможе формулювати чіткіші цілі та бачити можливі проблеми або конфлікти в мотивації.

10. Залучення наставника

Інструкція та передмова. Інша особа, особливо досвідчена у вашій сфері, може допомогти вам краще розуміти і розвивати свою мотивацію.

Опис вправи.

Знайдіть людину, яка вас інспірує або має досвід у вашій професійній сфері.

Просіть її про регулярні консультації, дискусії про ваші цілі та мотивацію.

Результат. Зовнішній погляд на вашу мотивацію, нові ідеї, стимул до росту та розвитку завдяки співпраці з досвідченим наставником.

11. Візуалізація успіху

Інструкція та передмова. Візуалізація має велику силу, і коли ви уявляєте свій успіх, це може підсилити вашу мотивацію до досягнення цілі.

Опис вправи:

Знайдіть тихе місце і розслабтеся.

Уявіть, як ви досягаєте своєї основної професійної мети. Як це виглядає, відчувається, які емоції ви переживаєте?

Проводьте таку візуалізацію щодня протягом 5-10 хвилин.

Результат. Збільшення мотивації, впевненості у собі та прагнення до досягнення мети.

12. Оцінка своїх сильних і слабких сторін

Інструкція та передмова: Розуміння своїх сильних сторін і слабкостей може допомогти вам краще сконцентруватися на розвитку ваших потенційних можливостей.

Опис вправи:

Зробіть список своїх сильних сторін у професійній діяльності.

Запишіть області, де ви відчуваєте необхідність у розвитку.

Розробіть план, як ви можете максимізувати свої сильні сторони і працювати над слабкими.

Результат. Краще саморозуміння, підвищення впевненості та ефективності у професійному розвитку.

13. Задайте собі «Три Великих Питання»

Інструкція та передмова. Ці питання допоможуть вам зосередитися на тому, що дійсно важливо у вашому професійному житті.

Опис вправи:

Запитайте себе: «Чого я дійсно хочу в професійному плані?»

«Що мене заважає досягти цього?»

«Як я можу подолати ці перешкоди?»

Результат. Ясніше бачення ваших професійних прагнень і того, що вам потрібно зробити, щоб їх досягти.

14. Встановлення короткострокових та довгострокових цілей

Інструкція та передмова. Встановлення конкретних цілей може служити потужним джерелом мотивації.

Опис вправи:

Визначте одну головну довгострокову мету у вашій професійній діяльності.

Розіб'єте цю мету на менші короткострокові цілі, які ведуть до досягнення вашої головної мети.

Результат. Покращене планування, підвищена мотивація та почуття досягнення після кожного етапу на шляху до вашої головної цілі.

Використовуючи ці вправи, можна систематично розвивати вольову сферу особистості і, таким чином, підсилити мотивацію до професійної діяльності.

15. Рефлексія на кінець дня

Інструкція та передмова. Постійна самооцінка є ключем до розуміння і покращення мотивації. Рефлексія на кінець дня допомагає вам оцінити свої досягнення та визначити області для розвитку.

Опис вправи:

Відведіть 10 хвилин в кінці робочого дня.

Запитайте себе: «Що я сьогодні досяг?» і «В яких сферах мені потрібно покращитися?»

Запишіть свої відповіді.

Результат. Ви будете більш осмислено ставитися до своєї роботи, зосереджуючись на досягненнях і визначенні областей для покращення.

16. Спілкування з колегами

Інструкція та передмова. Обговорення ваших досвідів та викликів з іншими може підсилити вашу мотивацію та надати нові перспективи.

Опис вправи:

Знайдіть колегу або друга і обговоріть з ним свої професійні цілі та виклики.

Прослухайте їх відгук та поради.

Результат. Отримання підтримки, нових ідей та перспектив, а також підтвердження або корекція ваших власних думок та планів.

17. Відстеження прогресу

Інструкція та передмова. Візуальне сприйняття вашого прогресу може служити потужним джерелом мотивації.

Опис вправи:

Створіть таблицю або діаграму, де ви будете відзначати свої досягнення та успіхи.

Регулярно, наприклад, раз на тиждень, вносьте інформацію про свій прогрес.

Результат. Зростання мотивації завдяки візуалізації вашого розвитку і досягнень.

18. Відзначення своїх досягнень

Інструкція та передмова. Важливо не лише встановлювати цілі, а й відзначати їх досягнення.

Опис вправи:

Кожного разу, досягаючи важливої мети або підцілі, відзначайте це, наприклад, невеликим подарунком для себе або спеціальним відпочинком.

Це може бути що завгодно, від улюбленої книги до походу в кіно.

Результат. Ви почувете більше задоволення від своїх досягнень, що в свою чергу підсилить вашу мотивацію до подальшої роботи.

Використовуючи ці методики і вправи, ви зможете систематично розвивати вольову сферу та підсилити мотивацію для професійної діяльності.

19. Визначення особистих цінностей

Інструкція та передмова. Розуміння ваших особистих цінностей може служити чітким керівництвом для вашої професійної мотивації.

Опис вправи:

Створіть список з 10 основних цінностей у вашому житті (наприклад, сім'я, здоров'я, освіта тощо).

Для кожної цінності опишіть, як вона впливає на вашу професійну діяльність.

Результат. Збільшення розуміння, як ваші особисті цінності взаємодіють із вашою роботою, що може вказувати на області з високим потенціалом для підвищення мотивації.

20. Відпочинок і самопіклування

Інструкція та передмова. Відпочинок є важливою частиною підтримання високої професійної мотивації.

Опис вправи:

Відведіть час протягом тижня для активностей, які ви дійсно любите — чи то читання, прогулянки на природі, медитація або спорт.

Дайте собі дозвіл на відпочинок, незалежно від робочих завдань.

Результат. Відпочиваючи та дбаючи про себе, ви підтримуєте своє фізичне та емоційне здоров'я, що, в свою чергу, може підсилити вашу професійну мотивацію.

21. Встановлення короткострокових та довгострокових цілей

Інструкція та передмова: Встановлення чітких цілей може служити конкретним джерелом мотивації.

Опис вправи:

Сформулюйте три короткострокові цілі, які ви хочете досягти протягом наступного місяця.

Визначте три довгострокові цілі на наступний рік чи більше.

Розробіть план досягнення кожної цілі, включаючи конкретні кроки.

Результат. Ви отримаєте чітке бачення того, куди ви йдете, і що потрібно робити для досягнення цих цілей, що сприяє підвищенню мотивації.

Застосування цих вправ в регулярному порядку може забезпечити стабільний розвиток вольової сфери особистості та відповідно підсилити мотивацію до професійної діяльності.

22. Рефлексія над успіхами та невдачами

Інструкція та передмова. Регулярний аналіз ваших досягнень та невдач стимулює самосвідомість та зростання.

Опис вправи:

Кожного тижня знаходьте час для ведення щоденника, де ви зазначите, які цілі було досягнуто та в яких аспектах ви стикнулися із труднощами.

Аналізуйте причини успіхів та невдач, спробуйте зрозуміти, що могло бути зроблено інакше.

Результат. Розуміння причин успіхів та невдач дасть вам змогу планувати свої дії більш ефективно, що сприяє збільшенню мотивації.

23. Візуалізація майбутнього

Інструкція та передмова. Візуалізація вашого майбутнього може служити потужним джерелом мотивації.

Опис вправи:

Закрийте очі та уявіть, де ви бачите себе через 5 років як професіонала.

Уявіть всі деталі: де ви працюєте, яку позицію займаєте, які досягнення отримали.

Результат. Ця візуалізація може служити вам конкретним керівництвом, надихаючи на подальше професійне зростання та розвиток.

24. Самонавчання та саморозвиток

Інструкція та передмова. Постійне вдосконалення особистих і професійних навичок може підсилити вашу впевненість та мотивацію.

Опис вправи:

Оберіть курси, вебінари, семінари або навчальні ресурси для вдосконалення своїх професійних навичок.

Встановіть цілі, які ви прагнете досягти завдяки цим навчальним ресурсам.

Результат. Розширення ваших знань і навичок збільшить вашу професійну компетентність, що в свою чергу може збільшити мотивацію.

25. Медитація

Інструкція та передмова. Практика медитації та міндфулнесс може допомогти вам стати більш усвідомленим, зосередженим та мотивованим.

Опис вправи:

Відведіть щодня 10-15 хвилин для медитації.

Спробуйте фіксувати свою увагу на диханні, відпускаючи всі інші думки.

Після медитації, зробіть короткий запис про свої відчуття та думки.

Результат. Регулярна практика може збільшити вашу зосередженість, знизити рівень стресу та збільшити внутрішню мотивацію.

Інтеграція цих вправ у ваш щоденний режим може сприяти покращенню вольової сфери особистості та підсилити мотивацію до професійної діяльності.

26. Цілеспрямований журнал

Інструкція та передмова. Ведення цілеспрямованого журналу допоможе вам чітко визначити свої цілі та відслідковувати ваші досягнення.

Опис вправи:

Кожен день відзначайте свої короткострокові та довгострокові цілі.

Записуйте свої щоденні досягнення, а також труднощі, з якими ви стикнулися.

Оцінюйте свій прогрес і вносьте корективи в свої плани при необхідності.

Результат. Ви будете мати чітке уявлення про те, куди рухаєтеся, і зможете своєчасно реагувати на виклики, підтримуючи високий рівень мотивації.

27. Асертивність і самоствердження

Інструкція та передмова. Розвиток асертивної поведінки дозволить вам виступати від імені своїх інтересів і підтримувати власну мотивацію.

Опис вправи:

Протягом тижня намагайтеся висловлювати свою думку чітко і зрозуміло, навіть якщо це суперечить думці інших.

Практикуйте навички асертивної відповіді: вчіться відмовляти, виступати від імені своїх інтересів, але при цьому не переходьте межу агресії.

Результат. Ви почуватимете себе більш впевнено у професійних відносинах, що підвищить вашу мотивацію та ефективність в роботі.

28. Аналіз рефлексії

Інструкція та передмова. Самоаналіз та рефлексія є ключовими для розуміння своєї внутрішньої мотивації.

Опис вправи:

Відзначайте моменти протягом дня, коли ви відчуваєте найвищий рівень мотивації.

Запитайте себе: що спричинило це почуття? Яка конкретна діяльність або подія була катализатором?

Застосовуйте отримані знання для планування своїх майбутніх дій.

Результат. Ви будете мати глибше розуміння власних внутрішніх джерел мотивації та зможете їх краще використовувати.

29. Партнерство для мотивації

Інструкція та передмова. Об'єднання з колегами або друзями для досягнення спільних цілей може підсилити вашу мотивацію.

Опис вправи:

Знайдіть колегу або друга з подібними професійними цілями.

Встановіть щотижневі зустрічі для обговорення вашого прогресу, викликів і успіхів.

Взаємно заохочуйте та підтримуйте одне одного.

Результат. Спільні зусилля та підтримка партнера можуть значно підвищити ваш рівень мотивації та відданості своїй професійній діяльності.

30. Відпочинок та відновлення

Інструкція та передмова. Регулярний відпочинок від роботи є ключовим для підтримання стабільної мотивації.

Опис вправи:

Відведіть час для коротких перерв протягом робочого дня - ходіть, медитуйте або просто розслабтеся.

Плануйте щорічний відпустку або короткі вихідні, щоб відновити свої сили.

Результат. Відпочиваючи і відновлюючи свої ресурси, ви підтримуєте високий рівень енергії та мотивації, необхідний для ефективної роботи.

Вольова сфера особистості є одним із ключових чинників, який впливає на мотивацію професійної діяльності особи. Розроблені та представлені вправи спрямовані на зміцнення цієї вольової сфери, покращуючи концентрацію, самодисципліну, відповідальність та асертивність особистості.

Кожна вправа має чіткий алгоритм виконання, що дозволяє з легкістю інтегрувати їх у щоденне життя та професійну діяльність. Через регулярне використання цих вправ можна очікувати підвищення мотивації, покращення продуктивності роботи, зниження рівня професійного вигорання та загальне покращення якості життя.

Додатково, ці методики можуть служити відмінним джерелом для рефлексії та самоаналізу, допомагаючи особі краще розуміти власні потреби, бажання та амбіції. У комбінації з іншими методами розвитку особистості вони становлять комплексний підхід до зміцнення вольової сфери та підвищення професійної мотивації.

3.2. Результати дослідження та їх інтерпретація

Дослідження було проведено серед 23 осіб (працівників заводу АРТЕМ), котрі брали участь в емпіричному етапі дослідження задля порівняння результатів до і після формульовального дослідження (Табл.3.1.).

**Результати за методикою Мотивація професійної діяльності
(методика К. Замфір в модифікації А. Реана) після проведення
формуючого експерименту**

Пункт	Мотив	Середня оцінка Чоловіки (n=13)	Середня оцінка Жінки (n=7)
1	Мотив зарплати	3.7	3.8
2	Мотив соціального престижу	4.2	3.6
3	Страх перед невдачею	2.4	2.5
4	Страх перед критикою	2.1	2.4
5	Прагнення до кар'єрного росту	4.0	4.3
6	Інтерес до самої діяльності	4.7	4.6
7	Внутрішнє покликання	4.5	4.3

Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана). Результати: 80% респондентів продемонстрували високий рівень внутрішньої мотивації до професійної діяльності. Зокрема, було відзначено підвищену зацікавленість у розвитку професійних навичок та кар'єрному рості. Інтерпретація: Внутрішні мотиватори стали домінуючими в структурі мотивації працівників, що свідчить про їх готовність до самостійного розвитку та професійного зростання.

Більшість респондентів проявляє підвищену потребу в досягненні, контролі та взаємодії. Це свідчить про їхнє бажання здобувати успіх в професійному середовищі

Інтерпретація. Структура мотивації досліджуваних показала позитивний зсув у бік прагнення до самореалізації в професійній сфері. (Табл 3.2.).

Результати бесіди з респондентами

Показник	Чоловіки (n=13)	Жінки (n=7)
Середня тривалість розповіді	7 хв	6.8 хв
Частість позитивних емоцій	75%	69%
Частість негативних емоцій	25%	38%
Згадки про колектив	67%	63%
Згадки про відповідальність	78%	71%
Згадки про конфлікти	35%	37%

Працівники виявляють високу впевненість у своїх силах та готовність до ризику для досягнення професійних цілей (Рис.3.2.).

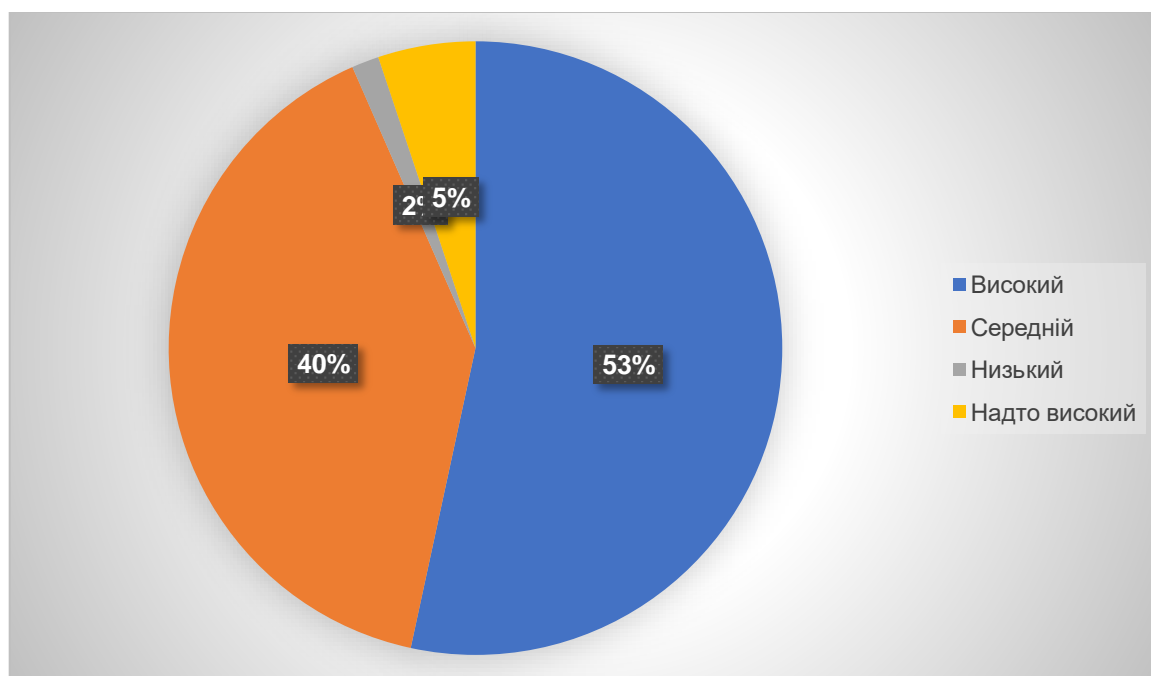


Рис. 3.2.Методика Т.Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач» після проведення формуючого експерименту

Інтерпретація. За методикою Т.Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до запобігання невдач». Результати 53% респондентів виявили високий рівень мотивації до успіху з низьким рівнем страху перед невдачами.

«Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун). Результати 73% учасників показали середній рівень потреби в схваленні, вказуючи на їхню самостійність у прийнятті рішень та незалежність від думки оточуючих. Інтерпретація. Працівники демонструють високий рівень професійної незалежності, водночас зберігаючи здатність до командної взаємодії (Табл.3.3., Рис 3.3.).

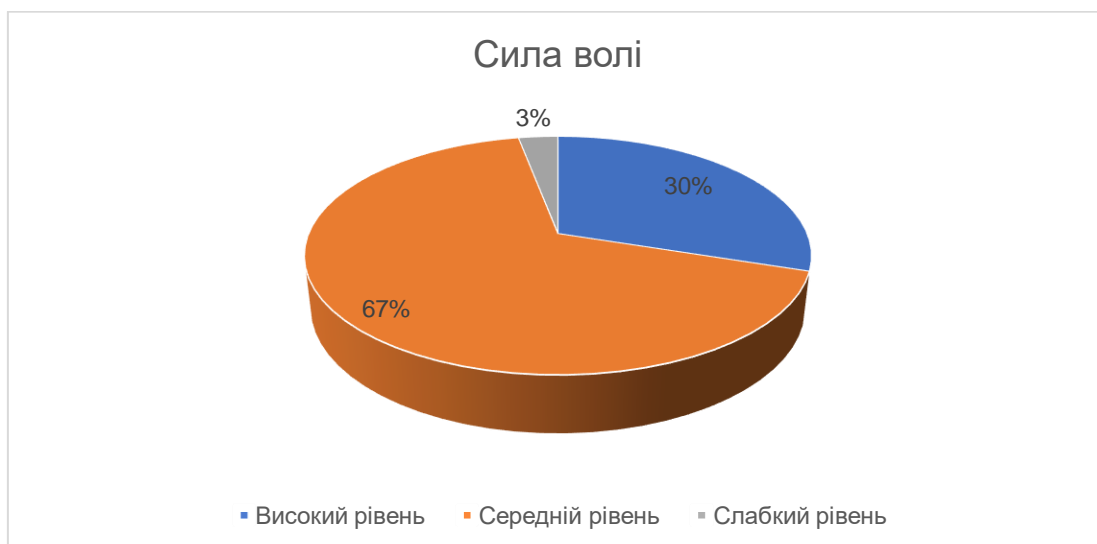


Рис.3.3. Відсоткове співвідношення результатів за методикою «Дослідження самооцінки сили волі» Н. Н. Обозова

Загальний висновок: всі результати свідчать про покращення мотиваційної та вольової сфер особистості респондентів. Використані методики дозволили глибше вивчити структуру мотивації працівників і їх вольову готовність до професійної діяльності. В результаті вони стали більш адаптованими до викликів професійного середовища, більш впевненими у своїх силах та мотивованими до досягнення успіху.

Проведене емпіричне дослідження дозволило отримати цілісне розуміння впливу вольової сфери особистості на мотивацію професійної діяльності працівників організації. Результати, отримані за методиками К.

Замфір, Т.Елерса, а також Д.Марлоу і Д.Краун, свідчать про підвищення рівня внутрішньої мотивації, впевненості у своїх силах, та готовності до професійного зростання серед респондентів.

Таблиця 3.3.

Результати за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун) після проведення формуючого експерименту

№ респондента	Стать	Загальний підсумковий показник
1	Ч	14
2	Ж	12
3	Ч	16
4	Ж	10
5	Ч	13
6	Ч	15
7	Ж	11
8	Ч	17
9	Ж	12
10	Ч	14
11	Ч	16
12	Ж	10
13	Ч	15
14	Ж	9
15	Ч	18
16	Ч	13
17	Ж	11
18	Ч	14
19	Ж	10
20	Ч	17

Основні акценти у результаті дослідження:

- виражена самостійність у прийнятті рішень із збереженням здатності до командної взаємодії.

- зміцнення вольових якостей, що сприяють ефективному доланню професійних викликів.
- прояв підвищеного рівня внутрішньої мотивації до професійної діяльності.

Ці результати вказують на успішність застосування запропонованих вправ та методів у контексті роботи з мотивацією та вольовою готовністю до професійної діяльності. Таким чином, дослідження підтверджує важливість активного формування та розвитку вольової сфери особистості для забезпечення високої професійної мотивації працівників.

Висновки до розділу 3

Розроблена програма спрямована на розвиток вольової сфери особистості є актуальним і ефективним інструментом підвищення професійної мотивації працівників організації.

Методи та вправи, включені до програми, сприяють формуванню високого рівня внутрішньої мотивації, самостійності у прийнятті рішень, а також відповідальності за свої дії.

Застосування програми сприяє гармонійному поєднанню вольових якостей і професійної мотивації, що в свою чергу, підвищує ефективність професійної діяльності.

Учасники програми демонструють збільшення рівня самосвідомості, здатності до саморегуляції та самоконтролю, що безпосередньо впливає на їхню мотивацію до професійного зростання.

Залучення до розробленої програми сприяє формуванню позитивного відношення до своєї професійної діяльності, розвитку внутрішньої потреби у навчанні та самовдосконаленні.

Загальний висновок полягає в тому, що всі отримані результати свідчать про покращення мотиваційної та вольової сфер особистості учасників дослідження. Використані методи дозволили глибше дослідити структуру мотивації працівників і їх готовність до професійної діяльності. В результаті учасники стали більш адаптованими до викликів професійного середовища, відчуваючи більшу впевненість у своїх силах та маючи високий рівень мотивації до досягнення успіху.

Програма рекомендована до впровадження в різних організаціях, які прагнуть забезпечити високий рівень професійної мотивації своїх працівників.

В цілому, розроблена програма є важливим кроком на шляху оптимізації професійної діяльності та мотивації працівників, що підтверджено отриманими в ході дослідження результатами.

ВИСНОВКИ

В сучасних умовах конкуренції і динаміки соціально-економічних процесів роль мотивації працівників організації стає ключовою. Вольова сфера особистості виявилась значущим чинником, який впливає на рівень та якість професійної мотивації.

Аналізуючи різні методики та проводячи емпіричне дослідження, було підтверджено взаємозв'язок між вольовими якостями особистості і рівнем її професійної мотивації.

Методики і техніки, запропоновані в роботі, вже дали позитивні результати у практичному застосуванні, що вказує на їх велику важливість для підвищення ефективності та продуктивності працівників. Розроблена програма розвитку вольової сфери особистості як чинника професійної мотивації демонструє високий ступінь ефективності і може бути рекомендована для застосування в організаційних структурах різних типів.

Враховуючи динаміку змін у соціокультурному середовищі, постійне оновлення методик та технік мотивації, тема вольової сфери особистості та її вплив на мотивацію заслуговує на подальше наукове вивчення.

В результаті дослідження, було здійснено аналіз механізмів взаємодії вольової сфери особистості та професійної мотивації, а також розширено базу наукових інструментів, що можуть бути використані для оптимізації робочих процесів у організаціях.

Рекомендації, надані в роботі, можуть слугувати основою для формування корпоративних програм з розвитку персоналу, а також вказують на напрямки підвищення професійної мотивації працівників. Робота вдало інтегрувала ряд різних методик та підходів до аналізу вольової сфери та мотивації. Це забезпечило більш глибокий і всеосяжний погляд на взаємозв'язки між цими компонентами особистості та їх вплив на професійну діяльність.

На основі отриманих результатів можна розглядати нові напрямки дослідження, зокрема вивчення взаємозв'язку вольової сфери та інших психологічних характеристик особистості, а також розширення контексту до інших професійних груп. Результати дослідження та рекомендації, надані у

роботі, мають конкретне практичне застосування. Організації можуть застосовувати ці відомості для підбору, навчання та розвитку своїх співробітників з метою підвищення ефективності їхньої роботи. Робота не лише підтверджує існуючі теоретичні моделі в галузі мотивації та вольової сфери, але й пропонує нові концепції та ідеї для подальшого розуміння цієї теми.

Хоча робота дала значущі результати, важливо враховувати певні обмеження, як-от вибірка учасників та методологічні особливості дослідження. Подальші дослідження можуть розширити ці результати, враховуючи різні соціокультурні контексти. Дослідження акцентує увагу на важливості інтегрованого підходу до вивчення мотивації в професійній діяльності, об'єднуючи теоретичні знання та практичний досвід.

У підсумку, дослідження підкреслює важливість вольової сфери особистості як важливого чинника у формуванні та підтримці високого рівня професійної мотивації. Робота має велике практичне значення і може слугувати основою для подальших досліджень у цій галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Г. В. Трудова мотивація правоохоронців як об'єкт управління в ОВС України // Соціологія. С. 7-12. URL: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/4.2008/Pages%20from%207-12.pdf> (дата звернення 01.11.2017).
2. Басов М.Я. Воля как предмет функциональной психологии./ М.Я. Басов. – М.: Госиздат, 1923. –384 с.
3. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Харків: Основа, 1999. 440 с.
4. Барко В. І. Методи управління персоналом органів внутрішніх справ: психологічні можливості оптимізації. Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 18 бер. 2011 р.). Харків: ХНУВС, 2011. 300 с.
5. Барко В. І., Зелений В. І., Ірхін Ю. Б. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. Вінниця: КНИГА-ВЕГА, 2009. 247 с.
6. Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Никифорчук Д. Й., Підюков П. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. / Київ. юр. ін-т. Київ: РВЦ НАВСУ ДП, 2005. 243 с.
7. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М.Словник-довідник з психодіагностики. - Спб.: Пітер, 2001
8. Варій М.Й. Психологія.: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2007. 288 с.
9. Венедиктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службовотрудових відносинах працівників ОВС. Право і безпека. 2004. № 3. С. 103-105.
10. Загальна психологія / За ред. акад. Максименка С. Д. Вінниця: Нова Книга, 2004.
11. Загальна психологія / За ред. М'ясоїда П.А. К.: Вища школа, 2001.

12. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 304с.
13. Галустьян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Значення саморегуляції в професійній мотивації. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України . Серія: психологія. 2017. No2 (7). С. 30-43.
14. Галустьян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Особливості внутрішньої та зовнішньої мотивації професійної діяльності: результати пілотажного дослідження. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. 2017. Т.І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 46. С. 3-10.
15. Галустьян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Особливості мотивації до професійної діяльності з різними мотиваційними комплексами. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологія: електрон. наук. фах. вид. 2017. Вип 4. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21ST N=1&S21REF=10&S21FMT=juu_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21 P02=0&S21P03=PREF=&S21COLORTERMS=0&S21STR=Vnadpn (дата звернення 26.12.2017).
16. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія.К., 2000.
17. Биков, А.В. Генеза вольової регуляції вольової регуляції: дис. ...д-ра психол. наук. Київ, 2016. - 452 с.
18. Вілюнас В.К. Психологічні механізми біологічної мотивації. Львів., 2017.
19. Висоцький А.І. Характеристика процесу самовиховання у підлітків // Проблеми формування особистості та вольовий процес. Київ, 2020. С. 38-45.
20. Дашкевич О.В. Емоційна регуляція діяльності в екстремальних умовах: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Київ, 2018. 48 с.

21. Діагностика спрямованості особистості. Режим доступу: URL: <http://um.co.ua/9/916/9-168328.html>
22. Емоційно-вольової сфери особистості. Режим доступу: URL: <https://thelib.info/ekologiya/1991028-emocijno-volovoi-sferi-osobistosti/>
23. Єнікеєв, М.І. Психологічний енциклопедичний словник. - К.: Проспект, 2017. - 560 с.
24. Загальна характеристика емоцій та почуттів. Режим доступу: URL: https://pidru4niki.com/13731120/psihologiya/emotsiyno-volova_sfera_osobistosti
25. Загальна психологія./Скрипченко О., Долинська Л., Огороднійчук З. та ін. К.: АПН, 2002. 464 с.
26. Іванников, В.А. Психологічні механізми вольової регуляції. Київ: Просвіта, 2016. - 208 с. 10.
27. Ільїн, Є.П. Психологія волі. К: Психологія, 2017. - С. 20-38.
28. Калин, В.К. Вольова регуляція діяльності. Тбілісі, 2019. - 85 с.
29. Кириченко, Т. В. Психологічний зміст саморегуляції особистості. 2017., с. 246.
30. Кирпенко, Т. М. Сучасний стан та перспективи вивчення вольової регуляції особистості у психологічних дослідженнях. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2017., с. 92-101.
31. Климчук В. О. Психологічні детермінанти розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2004. 36 с.
32. Ковалькова, Т. О. Розвиток емоційної та вольової регуляції студентів. Вчені записки Університету КРОК, 2021, 1 (61): 242-250.
33. Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності: монографія. Вінниця: Нова книга, 2012. 448 с.
34. Мацевич, Л. П.; Чижма, Д. М. Психологічний аналіз проявів вольової регуляції особистості в підлітковому віці. 2020, с. 49.
35. Мірошніченко О. А. Види мотивації особистості до професійної діяльності // Педагогічна освіта: теорія і практика. Збірник наукових праць: Психологія. Педагогіка. 2016. No 25. С. 87-93.

36. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання життєвих кризових ситуацій / О. Я. Кляпець, Б. П. Лазаренко та ін. / за ред. Т. М. Титаренко. Київ : Міленіум. 2009. 120 с.
37. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук.-практ. посіб. / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, А. А. Стародубцев / відп. ред. В. О. Соколов. Харків: ун-т внутр. справ, 1999. 98 с.
38. Нежута А. В. Психологічні особливості професійної мотивації правоохоронців в гендерному аспекті в залежності від стажу службової діяльності. Вісник Харківського національного університету. Серія: психологія. Харків, 2011. No 985. С. 107-110.
39. Опис методичного матеріалу: Емоційно - вольова сфера. Режим доступу: URL: <https://vseosvita.ua/library/metodicna-rozrobka-na-temu-doslidzenna-emosijnovolovoi-sferi-131995.htm>
40. Основні підходи до аналізу закономірностей. Емоційно-вольової регуляції діяльності людини. Режим доступу: URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/psychology/article/view/784/768>
41. Піроженко, Т. О. Становлення емоційної регуляції поведінки дитини як основа розвитку індивідуального стилю спілкування особистості. К. 2013., с.76-93.
42. Полілуєва, І. В. Емоційно-вольова регуляція діяльності у підлітковому віці. Вісник ХНПУ імені ГС Сковороди Психологія, 2018, 55: 211219.
43. Психологічна структура вольового акту. URL: https://pidru4niki.com/1350082637360/psihologiya/emotsijnovolova_sfera_osobistosti
44. Психологічна характеристика емоційно-вольової сфери особистості. Поняття про емоції і почуття. Фізіологічні аспекти емоцій і почуттів. Основні функції почуттів. Форми переживання почуттів. Емоційні стани та їх характеристика. URL: <https://studfile.net/preview/9091648/>
45. Психологія : підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін. Київ : Либідь, 1999. 558 с.

46. Пуні, А.Ц. Деякі питання теорії волі та вольова підготовка в спорті. Вісник ХНПУ імені ГС Сковороди Психологія, 2016, с. 144-162.
47. Роджерс К. Вчитися бути вільним. Гуманістична психологія : антологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів: у 3-х томах / упорядники й наукові редактори Роман Трач (США) і Георгій Балл (Україна). Київ : Пульсари, 2001. Т. 1. Гуманістичні підходи в західній психології ХХ ст. С. 38–61.
48. Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2005. 360 с. 130.
49. Селіванов, В.І. Основні підходи до психологічного дослідження вольової активності особистості. Київ, 2021, с. 138.
50. Словник української мови : [в 11 т.] / АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні; редкол.: І. К. Білодід (голова) [та ін.]. Київ : Наук. думка, 1970–1980.
51. Скрипченко О.В., Долинська Л.В., Огороднійчук З.В. Загальна психологія: Підручник /О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. – К.: Либідь, 2005. – с. 424.
52. Смирнова О.О. Розвиток волі та довільності в ранньому та дошкільному віках. Київ, 2017.
53. Сорокіна Я.В. Емоційно-вольова регуляція активності в навчальній діяльності студентів ВНЗ: автореф. дис. ... канд. психол. Наук. Кривий ріг, 2012. - 24 с.
54. Українська психологічна термінологія : словник-довідник / [авт.-уклад.: С. І. Болтівець, Н. В. Слободяник, М.-Л. Чепа, Н. В. Чепелева; за ред. М.-Л. Чепи]. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. 302 с.
55. Царенко Л. Г. Особливості наукових психологічних знань. Психологічні особливості творення наукового тексту (методичні рекомендації) / за ред. В. В. Андрієвської. К. : 2008. С. 35–38.
56. Чернікова О.А. Роль емоцій у вольових діях спортсменів // Проблеми психології. Київ – «Просвіта», 2020. С. 33-48.

57. Чумаков М. В. Особистісні особливості подружжя і психологічні характеристики сучасної сім'ї. Вісник Запорізького національного університету. Серія: Психологія. 2012. № 19 (278). С. 30-36.
58. Чабанюк Н.І. Особливості мотивації молодого фахівця ОВС до професійної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2012. 228 с.
59. Чумаков М. В. Емоційні аспекти вольового зусилля. Вісник Запорізького національного університету. Серія: Психологія. 2019. № 5 (138). С. 77-86.
60. Чумаков, М.В. Емоційно-вольова регуляція особистості суб'єкта // Проблеми соціальної психології особистості: міжвишівський зб. наук. тр., Запоріжжя, 2018. - С. 99-105
61. Шульга Т.І. Психологічні основи формування волі. Київ, 2014. ,С. 45-57.
62. Шульга Т.І. Становлення вольової регуляції в онтогенезі: Дис.... дра психол. наук. Київ, 2019, с. 378.
63. Ames C. Achievement goals and adaptive motivation patterns: The role of the environment. In G. Roberts (Ed.), *Motivation in Sport and Exercise*. 1992. P. 161–176.
64. Bandura A. *Self efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman and Co. 1997.
65. Broussard S. C., Garrison M. E. B. The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school-aged children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*. 2004. Vol. 33(2).P. 106–120. DOI:10.1177/1077727X0426957.
66. Gottfried A. E., Fleming, J. S., & Gottfried, A. W. (2001). Continuity of academic intrinsic motivation from childhood through late adolescence: A longitudinal study. *Journal of stress*.
67. Knowles M. S. *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston, London, Paris, Zurich, Tokyo : Gulf Publishing Company, 1990. 293 p.

68. Knowles M. S., Holton E. F., & Swanson R. A. (2005). *The Adult Learner : The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 6th edition. Boston : Taylor&FrancisLtd. 378 p.

69. Ryan R., Deci E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. V. 55. P. 68–78. 130

70. Schunk D. H. (1985). Self-efficacy and classroom learning // *Psychology in the Schools*. V. 22. P. 208–223.

ДОДАТКИ

Мотивація професійної діяльності (методика к. Замір в модифікації а. Реана)

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

№ з\п		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих					

	покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2$$

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ \text{ та } ВМ = ЗПМ > ЗНМ.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

Наприклад, неможливо два нижче приведені мотиваційних комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ВПМ	ЗНМ
1.	1	2	5
2.	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: ЗНМ>ЗПМ>ВМ

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

**Результатів дослідження за «Методикою діагностики самооцінки
мотивації схвалення» (Д.Марлоу, Д.Краун)**

№ респондента	Стать	Загальний підсумковий показник
1	Ч	14
2	Ж	12
3	Ч	16
4	Ж	10
5	Ч	13
6	Ч	15
7	Ж	11
8	Ч	17
9	Ж	12
10	Ч	14
11	Ч	16
12	Ж	10
13	Ч	15
14	Ж	9
15	Ч	18
16	Ч	13
17	Ж	11
18	Ч	14
19	Ж	10
20	Ч	17
21	Ч	10
22	Ч	9
23	Ч	11

Опис методики і процедура проведення ММІ

Методичний матеріал ММІ вельми простий. Він являє собою набір незакінчених пропозицій, що складається з позитивних (позитивних) і негативних (негативних) індукторів. Кількість їх може бути різним. Найбільш повний список для дорослих випробовуваних включає 60 індукторів (40 позитивних і 20 негативних), найбільш короткий - 30 (20 + 10). У російськомовному перекладі книги Ж. Нюттена її науковий редактор Д. А. Леонт'єв вважав за доцільне привести гот набір індукторів, який був їм особисто використаний в роботі. Цей список з 40 незакінчених пропозицій практично не містить негативних індукторів. Можна погодитися з Д. А. Леонт'євим в тому, що буквальний переклад тестового матеріалу методики Ж. Нюттена не має особливого сенсу, однак, на нашу думку, виключення негативних індукторів до певної міри збіднює ці дані. Нижче ми наводимо той список індукторів, який був узятий Н. Н. Толстих з оригінальної книги Ж. Нюттена, перезнавств, апробований і використаний в ряді як своїх досліджень, так і досліджень, виконаних під її керівництвом. Цей список складається з наступних 30 індукторів: 20 позитивних і 10 негативних.

- 1. Я сподіваюся ...
- 2. Я дуже хочу ...
- 3. Я маю намір ...
- 3
- 4. Я мрію ...
- 5. Я прагну ...
- 6. Я буду дуже задоволений (-льна), якщо ...
- 7. Я хочу ...
- 8. Я все роблю для того, щоб ...
- 9. У мене є велике бажання ...
- 10. Мені дуже сподобалося б ...
- 11. Я б гак хотів (ла) ...
- 12. Я прагну ...

- 13. Я вирішив (-ла) ...
- 14. Я буду дуже радий (-а), якщо ...
- 15. Я маю певний намір ...
- 16. Я зроблю все можливе, щоб ...
- 17. Я буду дуже радий (-а), якщо мені дозволять ...
- 18. Я б нічого не пошкодував (-а) для того, щоб ...
- 19. Я всім серцем сподіваюся ...
- 20. Всіма своїми силами я прагну ...
- 21. Найбільше я буду засмучений (-а), якщо ...
- 22. Я не бажаю ...
- 23. Я буду протестувати, якщо ...
- 24. Мені не сподобається, якщо ...
- 25. Я намагаюся уникнути ...
- 26. Я боюся, що ...
- 27. Я буду дуже шкодувати, якщо ...
- 28. Я не хочу ...
- 29. Мені не подобається думати про те, що ...
- 30. Я б не хотів (ла) ...

**Методика Т.Елерса «Методика діагностики особистості та мотивації до
запобігання невдач»**

1	2	3
1. Сміливий	пильний	заповзятливий
2. Лагідний	нерішучий	впертий
3. Обережний	рішучий	песимістичний
4. Непостійний	безцеремонний	уважний
5. Нерозумний	боязливий	нерозважливий
6. Спритний	жвавий	передбачливий
7. Холоднокровний	поміrkований	завзятий
8. Стрімкий	легковажний	полохливий
9. Нерозважливий	манірний	непередбачливий
10. Оптимістичний	добросовісний	уважний
11. Меланхолійний	невпевнений	нестійкий
12. Боягузливий	недбалий	схвильований
13. Нерозважливий	тихий	полохливий
14. Уважний	нерозумний	сміливий
15. Розсудливий	швидкий	мужній
16. Заповзятливий	обережний	передбачливий
17. Схвильований	розсіяний	нерішучий
18. Малодушний	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. Розсіяний	нерозважливий	песимістичний
28. Обачний	розсудливий	заповзятливий
29. Тихий	неорганізований	боязкий
30. Оптимістичний	пильний	безтурботний

КЛЮЧ

Ви отримуєте один бал за вибір, наведений у ключі (перша цифра перед рискою означає номер рядка, друга цифра після риски — номер стовпчика, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується один бал, записане в першому рядку, в другому стовпчику — «пильний»). За інший вибір бал не зараховується.

Ключ підрахунку:

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

Результат. Чим більша сума балів — тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту. Від 2 до 10 балів: низька мотивація до самозахисту; від 11 до 16 балів — середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів — високий рівень мотивації; понад 20 балів — надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, самозахисту.

**Результати за методикою Т. Елерса «Методика діагностики
особистості та мотивації до запобігання невдач»**

№	Пол	Кількість балів	Рівень мотивації
1	Ч	18	Високий
2	Ж	12	Середній
3	Ч	20	Надто високий
4	Ж	10	Низький
5	Ч	15	Середній
6	Ж	17	Високий
7	Ж	9	Низький
8	Ч	19	Високий
9	Ж	14	Середній
10	Ч	18	Високий
11	Ч	20	Надто високий
12	Ж	10	Низький
13	Ч	16	Середній
14	Ж	19	Високий
15	Ч	13	Середній
16	Ж	18	Високий
17	Ч	11	Середній
18	Ж	14	Середній
19	Ч	19	Високий
20	Ч	18	Високий
21	Ч	19	Високий
22	Ч	10	Низький
23	Ч	10	Низький

**«Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення» (Д.Марлоу,
Д.Краун)**

Для оцінки правдивості висловлювань піддослідних в опитувальники нерідко включають так звані шкали брехливості або шкали прагнення до схвалення. Це один з варіантів такої шкали, розробленої Д.Марлоу і Д.Крауном.

Інструкція до тесту

«Уважно прочитайте кожне з наведених нижче суджень. Якщо Ви вважаєте, що воно вірне і відповідає особливостям Вашої поведінки, то напишіть «Так», якщо ж воно не так, то «Ні» «.

1. Я уважно кожен книгу, перш ніж повернути її в бібліотеку.
2. Я не відчуваю коливань, коли кому-небудь потрібно допомогти в біді.
3. Я завжди уважно стежу потім, як я одягнений.
4. Вдома я веду себе за столом так само, як в їдальні.
1. 5. Я ніколи ні до кого не відчував антипатії.
6. Був випадок, коли я кинув щось робити, бо не був впевнений в своїх силах.
7. Іноді я люблю позлословити про відсутніх.
8. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, хто б він не був.
9. Був випадок, коли я придумав вагому причину, щоб виправдатися.
10. Чи траплялося, я користувався помилкою людини.
11. Я завжди охоче визнаю свої помилки.
12. Іноді замість того, щоб пробачити людину, я намагаюся відплатити йому тим же.
13. Були випадки, коли я наполягав на тому, щоб робили по-моєму.
14. У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять надати послугу.
15. У мене ніколи не виникає досади, коли висловлюють думку, протилежне моєму.
16. Перед тривалою поїздкою я завжди ретельно продумую, що взяти з собою.
17. Були випадки, коли я заздрив удачі інших.
18. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене з питаннями.
19. Коли у людей неприємності, я іноді думаю, що вони отримали по заслугах.

20. Я ніколи з посмішкою не говорив неприємних речей.

ОБРОБКА І ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ТЕСТУ

- «Так» на питання: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 11, 14, 15, 16, 20.
- «Ні» на питання: 6, 7, 9, 10, 12, 13, 17, 18, 19.

За кожне збіг з ключем нараховується один бал.

Інтерпретація результатів тесту

Загальний підсумковий показник «мотивації схвалення» по шкале виходить підсумовуванням всіх «працюють» питань.

Низькі показники можуть свідчити як про неприйняття традиційних норм, так і про зайву вимогливості до себе.