

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
Кафедра педагогічної та вікової психології

На правах рукопису

ТОМЧИК ДМИТРО ВІКТОРОВИЧ

Фактори мотивації досягнення співробітників приватної компанії

Спеціальність: 053 «ПСИХОЛОГІЯ»
Освітньо-професійна програма Психологія
Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:
ІВАНАШКО ОКСАНА ЄВГЕНІВНА,
кандидат психологічних наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № _____
засідання кафедри педагогічної та вікової
психології, від _____ 2024 р.

Завідувач кафедри

_____ проф. Гошовський Я.О.

ЛУЦЬК - 2024

АНОТАЦІЯ

Томчик Д.В. Фактори мотивації досягнення співробітників приватної компанії

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія», освітньо-професійної програми Клінічна психологія. – Волинський національний університет імені Лесі Українки, Луцьк, 2024.

Магістерська робота присвячена теоретико-методологічному та емпіричному дослідженню психологічних особливостей факторів мотивації досягнення співробітників приватної компанії.

У першому розділі здійснено теоретичний аналіз поняття мотивації в науковій літературі, проаналізовано поняття мотивації досягнення з позицій сучасної психології, обґрунтовано соціально-психологічні чинники ефективності роботи працівників, теоретично встановлено наявність взаємозв'язку між мотивацією досягнення та індивідуально-типологічними особливостями особистості. Встановлено, що мотивація досягнень у працівників приватних компаній є складним та багатограним феноменом, який визначає успіх організації в умовах сучасної економіки. Її формування залежить від індивідуальних особливостей працівників, корпоративної культури, ефективності системи заохочень та можливостей професійного розвитку. Визначено, що у сучасних умовах саме мотивація досягнень стає ключовим чинником конкурентоспроможності та успіху організацій.

У другому розділі обґрунтовано емпіричну програму вивчення проблеми, та здійснено емпіричну констатацію впливу індивідуально-типологічних особливостей особистості на процес формування мотиву на всіх його етапах. Встановлено, що мотивацію досягнення слід визначити як спробу підвищити або зберегти на максимально можливому рівні здатність людини до всіх видів діяльності, до яких можна застосувати критерії успіху, де реалізація визначеної діяльності здатна спричинити успіх або невдачу особистості. Працівники з високою мотивацією досягнення задоволені своєю роботою, посадою та заробітною платою, що дозволяє їм бачити перспективи свого подальшого розвитку в цій компанії. Такі люди розглядають свою діяльність як важливий фактор самоорганізації, колективних стосунків і кар'єрних досягнень. Співробітники з високою мотивацією досягнення мають внутрішній локус контролю, вважають, що найважливіші події в їхньому житті є результатом їх особистих дій, і вони відчувають відповідальність за розвиток цих подій і своє життя в цілому.

Ключові слова: мотив, мотивація досягнення, самосприйняття, індивідуально-типологічні особливості, уникнення невдач, мотивація до успіху

ANNOTATION

Tomchyk D.V. Factors of motivation of achievement of employees of a private company

Work for the degree of Master's Degree in specialty 053 "Psychology", educational and professional program Clinical Psychology - Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, 2024.

The master's thesis is devoted to the theoretical, methodological and empirical study of the psychological characteristics of the factors of motivation for the achievement of employees of a private company.

The first chapter provides a theoretical analysis of the concept of motivation in the scientific literature, analyzes the concept of achievement motivation from the standpoint of modern psychology, substantiates the socio-psychological factors of employee performance, and theoretically establishes the relationship between achievement motivation and individual typological characteristics of the personality. It has been established that achievement motivation in employees of private companies is a complex and multifaceted phenomenon that determines the success of an organization in the modern economy. Its formation depends on the individual characteristics of employees, corporate culture, the effectiveness of the incentive system and professional development opportunities. It is determined that in modern conditions it is the motivation of achievements that becomes a key factor in the competitiveness and success of organizations.

The second section substantiates the empirical program for studying the problem and provides an empirical statement of the influence of individual-typological characteristics of personality on the process of motive formation at all its stages. It has been established that achievement motivation should be defined as an attempt to increase or maintain at the highest possible level a person's ability to all types of activities to which success criteria can be applied, where the implementation of a particular activity can lead to success or failure of the individual. Employees with high achievement motivation are satisfied with their job, position and salary, which allows them to see prospects for their further development in the company. Such people view their work as an important factor in self-organization, teamwork, and career achievement. Employees with high achievement motivation have an internal locus of control, believe that the most important events in their lives are the result of their personal actions, and they feel responsible for the development of these events and their lives in general.

Keywords: motive, achievement motivation, self-perception, individual-typological characteristics, failure avoidance, motivation to succeed.

ЗМІСТ

ВСТУП		5
РОЗДІЛ I	МОТИВ, МОТИВАЦІЯ ТА МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕНЬ ЯК КАТЕГОРІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ	
1.1.	Поняття мотивації в науковій літературі	9
1.2.	Мотивація досягнення з позицій сучасної психології	16
1.3.	Соціально-психологічні чинники ефективності роботи працівників	21
1.4	Зв'язок між мотивацією досягнення та індивідуально-типологічними особливостями особистості	28
	Висновки до першого розділу	34
РОЗДІЛ II	ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ СПІВРОБІТНИКІВ ПРИВАТНОЇ КОМПАНІЇ	
2.1.	Організаційно-методичні засади емпіричного дослідження	36
2.2.	Результати емпіричного дослідження та інтерпретація психологічних особливостей мотивації досягнень співробітників приватної компанії	40
	Висновки до другого розділу	58
	ВИСНОВКИ	59
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
	ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема мотивації дій і мотивів поведінки є однією з провідних у психології. Навряд чи знайдеться якась галузь психології, яка б не торкалася процесу мотивації. Це ще раз підкреслює теоретичну та практичну важливість даної проблеми.

В даний час мотивація як психічний феномен трактується по-різному. В одному випадку – як сукупність факторів, що підтримують і спрямовують поведінку, тобто визначають поведінку, в іншому випадку – як сукупність мотивів, у третьому – як спонування, яке викликає активність особистості і визначає її спрямованість. Крім того, мотивація розглядається як процес психічної регуляції конкретної діяльності, процес реалізації мотиву та механізм, що визначає способи виникнення, спрямованості та реалізації конкретних форм діяльності, як сукупної системи спонукальних процесів для мотивації та дії.

Потреби, мотиви та інтереси – це саме ті, які надають справжню енергію нашій діяльності, виявляються у видимій активності, завзятості та наполегливості, допомагають зосередити увагу, шукати рішення та досягати мети. Особливо це стосується мотивації досягнення як структурного компонента мотиваційної сфери особистості. Ще в 1938 році Г. А. Мюррей дав визначення мотивації та мотивам досягнення, назвавши останні «потребами досягнення». Він описав цю потребу так: «Справитися з чимось складним. Спрямлятися, маніпулювати чи організовувати фізичні об'єкти, людей чи ідеї. Робити це якомога швидше та незалежно. Долати перешкоди та досягати високого рівня. Перевершити самого себе. Щоб досягти успіху, конкурувати з іншими і перевершити їх у своїх здібностях, зберігаючи самоповагу».

Серед багатьох психологічних досліджень проблем мотивації з підприємницькою діяльністю найчастіше пов'язують роботи, присвячені поняттям рівня вимог та мотивації досягнення. Хоча обидві концепції були розроблені в універсальному загальнолюдському контексті, вони важливі для

бізнесу головним чином тому, що тісно пов'язані з питанням: як людина може орієнтуватися, щоб досягти успіху в житті та роботі? Бажання досягти багатьох результатів, бездоганно виконувати доручену людині роботу і бути кращим властиво не тільки керівникам підприємств, а й людям, які мають сильну потребу в досягненнях, які відчують задоволення від діяльності, спрямованої на досягнення результату, певної мети і мають багато причин виконувати будь-яку роботу бездоганно.

Незважаючи на те, що проблемами мотивації досягнення займалися багато дослідників, наприклад Л.М. Карамушка, Г.Я. Митрофанова, О.А. Євтушенко, О.І. Бондарчук, О. Гнилянська, О. Карий, І. Д. Спіріна, М.С. Дядюра, Л.М. Мухіна, Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Х. Кларк, кількість приватних компаній зростає, тому зростає необхідність висвітлення проблеми дослідження у сфері мотивації досягнення у приватному бізнесі. Тому в нашому дослідженні ми акцентуємо увагу на проблемі мотивації досягнень працівників приватного підприємства, яке посідає важливе місце в економіці регіону.

Об'єкт дослідження – сфера мотивації працівників приватних компаній.

Предмет дослідження – мотиваційні фактори досягнення працівників приватної компанії.

Мета дослідження – проаналізувати феномен мотивації досягнень підприємців та виявити основні чинники, що впливають на мотивацію досягнення та уникнення невдач.

Гіпотетичне передбачення дослідження: у структурі мотивації досягнення провідну роль відіграють індивідуально-типологічні характеристики особистості працівника, його професійні характеристики (переважно стаж, статус і стать) та особливості самосприйняття.

Для перевірки запропонованого гіпотетичного прогнозу та досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання** :

- 1) Здійснити аналіз теоретичних концепцій мотивації персоналу, визначених в сучасній психологічній літературі.

- 2) Проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення соціально-психологічних факторів ефективності праці працівника.
- 3) З'ясувати психологічний зміст феномену мотивації досягнень і запобігання невдачам.
- 4) Обґрунтувати застосування комплексу методик дослідження психологічних особливостей мотивації досягнення працівників приватних компаній.
- 5) Виявити провідні мотиваційні фактори досягнень працівників приватних компаній.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Дослідження мотиваційної сфери особистості спирається на фундаментальні положення психологічної науки, що відображають системний та багатоаспектний підхід до аналізу мотиваційних процесів, можна вказати на аспекти цього аналізу межах сутності і розвитку особистості як суб'єкта власної життєдіяльності, у контексті особистісного розвитку важливо враховувати її здатність до саморегуляції та самоактуалізації, що розглядається у працях С.Д. Максименко (2022), В.О. Татенко (2017), О.В. Боднар (2017), І. С. Гетьманцева (2024), Л. М. Карамушка (2018), Г. В. Ложкін (2003), І. Немінський (2024); психологічної конкретизації взаємозв'язку мотиваційно-сміслової сфери особистості та регулятивних процесів діяльності, цей аспект підкреслює важливість структури мотиваційної сфери, де ціннісні орієнтації виступають регуляторами поведінки (Ж.П. Вірна, (2014), Л.М. Карамушка, (2018), О.М. Ковальчук, (2018); деталізації змісту і динаміки проявів ціннісних орієнтацій особистості як мотиваційно-сміслових регуляторів поведінки та діяльності, зміна ціннісних орієнтацій як основного мотиваційного ресурсу висвітлюється в працях З. Карпенко (2018), Л.М. Карамушка (2018), М.О. Гнилянська (2024), Л.М. Мухіна (2024), Н.В. Слободяник (2024); контексту розвитку мотиваційно-сміслової структури суб'єкта професійної діяльності Л. Е. Орбан-Лембрик (2003), Л.М. Карамушка (2011), О.В. Токар (1997); формування індивідуального та професійного стилю діяльності, пов'язане з адаптацією особистості до професійних ролей (О.М.

Кокун, (2012), І.В. Митрофанова (2023), І.Б. Сич (2005); мотивація підприємницької діяльності розглядається як система внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають до професійного становлення (Л.М. Карамушка (2011), С.І. Худякова (2011), Г.Я. Митрофанова, О.А. Євтушенко (2023)).

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використовувалися такі методи дослідження: загальнонаукові методи (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення); емпіричні методи (анкетування, спостереження; тестування).

База дослідження. У дослідженні взяли участь підприємці, керівники та керівництво ТОВ «Ренопласт», українського виробника, що спеціалізується на виробництві високоякісних металопластикових та алюмінієвих конструкцій. Кількість досліджуваних становила 50 осіб.

Теоретичне значення дослідження полягає у ретельному аналізі та систематизації науково-психологічної літератури, в якій розглядається питання психологічних особливостей мотивації досягнення працівників, у тому числі працівників приватної компанії.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання отриманих даних у роботі організаційних психологів у компаніях будь-якої форми власності.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження висвітлювалися на: XI міжнародній науково-практичній інтернет-конференції: «Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві» із циклу: «Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності», 16 – 20 грудня 2024 року, м. Луцьк.

Структура роботи: робота складається з вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ I

МОТИВ, МОТИВАЦІЯ ТА МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕНЬ ЯК КАТЕГОРІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

1.1. Поняття мотивації в науковій літературі

Проблема мотивації є однією з найбільш актуальних і досліджених проблем психології та її галузей: організаційної психології, психології управління та ін. Термінологічно «мотивацію» вперше застосував А. Шопенгауер в праці із найменуванням: Чотири принципи достатньої причини». Пізніше цей термін міцно закріпився в психології з метою констатації причин поведінки живих істот [2].

Мотивація як психічний феномен в даний час трактується як сукупність керівних і підтримуючих факторів, що визначають поведінку індивіда, або сукупність мотивів, а також спонуку, що визначає спрямованість індивіда, детермінуючи активність. Окрім цього, мотивацію вважають процесом психічної регуляції діяльності, процесом забезпечення діяльності та механізм, що визначає шляхи виникнення, спрямованість і реалізацію конкретних форм діяльності як сукупної системи, процеси, що відповідають за спонуку і дії.

Дослідження психологів щодо природи мотивів істотно відрізняються [2; 10; 19; 23; 44; 45; 53]. Але, незважаючи на це, всі вони мають одну спільну позицію: вони мотивовані якимось конкретним психологічним феноменом (але різним у різних авторів). В основному психологи групуються навколо таких поглядів на мотиви: як особистісну рису, як стан, як спонуку, як потребу, як мету, як намір.

Визначення мотивації належить до двох напрямків. Перший розглядає мотивацію зі структурної точки зору як сукупність факторів або мотивів. Наприклад, мотивація визначається сукупністю потреб і цілей індивіда, рівнем вимог та ідеалів, наявністю певних умов перебігу діяльності, (які можуть бути як зовнішніми так і внутрішніми, до яких належить характер, навички, знання

та уміння особистості), світоглядом, переконаннями, спрямованістю особистості та ін. З урахуванням цих факторів відбувається прийняття рішень і формування наміру [3].

Другий напрям розглядає мотивацію не з позиції статичного утворення, а з динамічної позиції, у вигляді процесу, механізму [7; 30; 50; 52].

Проте, в позиції щодо розгляду в обох напрямках, мотивація знаходиться у позиції вторинного явища порівняно з потребою і виконує роль засобу або ж механізму реалізації вже сформованих мотивів.

Як зазначав Х. Хекхаузен, опис поведінки, заснованої на принципі опозиції, як мотивованої або «внутрішньої» (інтринсивно), або «зовні» (екстринсивно) є тривалою в експериментальній психології мотивації. Тому існує давня традиція критикувати таку сильну опозицію [60].

Багато фахівців вважають, що мотивація і мотиви завжди внутрішньо детерміновані, але вказують на їх залежність від зовнішніх чинників бути мотивованими через зовнішні стимули. Саме з цих причин психологами не визначається екстринсивна і інтринсивна мотивація в чистому вигляді. Насправді автори говорять лише про зовнішні та внутрішні стимули, які спонукають до прийняття мотиваційного процесу [49].

Обумовлення зовнішньої мотивації і мотивів визначає актуальні для особистості умови діяльності, які впливають на її ефективність, або ж умови зовнішні, які визначають зміст прийнятого рішення і значущість для індивіда через інтенсивність мотиву у вигляді винагороди чи чогось іншого.

У таких випадках більш логічно говорити про зовнішньостимульовану, або зовнішньоорганізовану мотивацію, що за ступенем значущості індивідом визначається як умови чи обставини надзвичайної важливості. Тому зазвичай зовнішні фактори мотиваційного процесу трансформуються у внутрішні [38; 64].

При виникненні мотиву оцінюються різні сторони стимулу (наприклад, заохочення): значення для конкретного суб'єкта і суспільства (справедливість та ін.).

Таким чином, відчуття голоду та спраги породжує у свідомості уявлення про предмет, який може задовольняти потреби; під впливом цього образу виникає імпульс до дії (потяг), який людина співвідносить із зовнішніми умовами (ситуацією), а також з морально-психологічними установками особистості. Цей процес співвідношення, який здійснюється через мисленнєві операції (аналіз умов, засобів і способів вирішення проблеми з урахуванням наслідків) та сприяє визначенню мети та формуванню плану дій з досягнення бажаного.

Процес створення мотивів має індивідуальні особливості, які залежать від особливостей людини. Скажімо, психастеніки надають своєму моральному образу надзвичайного значення, саме тому моральний контроль, як мотиватор їхньої діяльності має брати участь в утворенні мотиву діяльності. Інші люди не мають цієї проблеми, тому що вони базують свої рішення на інших цінностях, таких як особиста відданість людині, справі чи ідеї [4; 7; 13].

Величезну роль на всіх етапах формування мотиву відіграють індивідуально-типологічні особливості людини. Легкість і інтенсивність виникнення потреби залежить від індивідуальної чутливості людини до подразника впливу іншого сигналу (ситуації). Виникнення та збереження образи, гніву тощо, можуть спровокувати застосування різних форм агресії, що значною мірою залежить від здатності виявляти суб'єктом конфліктні риси особистості [13].

На етапі прийняття рішення вольові якості особистості, рішучість і сміливість, можуть сильно впливати на мотиваційний процес. Такі риси особистості як нерішучість – негативно впливає на швидкість прийняття рішення, а надмірна сором'язливість – загалом відмовитися від його прийняття [48]. Високий рівень мотивації соціального успіху (суперництво за першість, потреба у високих досягненнях, визнання у важливих видах діяльності) визначає внутрішня впевненість, переконаність особистості у власній спроможності. Дослідження гендерних відмінностей цього феномену вказують

на поцінювання жінками своїх ділових якостей, а чоловіками – якостей які необхідні для продуктивності в соціумі [14; 24].

Розвиток інтелекту також важливий. Як зазначають дослідники [28], легкість формування мотивів спостерігається у людей з примітивним мисленням, з одного боку, та людей з високою духовною культурою, з іншого. Перфекціоністи-інтелектуали, які звикли до постійного самоконтролю, відчують труднощі у виборі цілей і засобів їх досягнення. Формулювання послідовних дій у досягненні мети для них стає неможливим, і тому для них характерні неузгодженість дій, раптові імпульси і відмови від мети [10; 17; 57].

У зв'язку з цим можна говорити про різні стилі мотивації. У цьому контексті можна виділити різні підходи до мотивації, які відображають стилі поведінки. До таких підходів належать імпульсивний та керований (або рефлексивно-інтенціональний) стилі, які значною мірою визначають спосіб формування мотивів у діяльності. Імпульсивний стиль дій характеризується схильністю діяти відповідно до ситуаційних впливів, не приділяючи значної уваги аналізу можливостей і прогнозуванню наслідків власних рішень. Натомість рефлексивно-інтенціональний стиль вирізняється чіткою регуляцією поведінки, заснованою на глибокому осмисленні і ретельному аналізі потенційних варіантів досягнення поставленої мети. Такий підхід передбачає свідоме планування та вибір оптимальних способів досягнення результату [54].

Інші мотиваційні стилі можуть бути ознаками формування основи дії (мотиву) на основі здібностей людини, її зусиль або обставин, матерії. Цей аспект мотивації розглядає Дж.Роттер у своїй концепції зовнішнього та внутрішнього локусу контролю (external and internal control of reinforcement). З внутрішнім локусом контролю ми говоримо про переконання, що стосуються власних дій і того, якою мірою людина може робити те, що хоче зважаючи на свої сили та ресурси. Хоча подібні переконання можуть змінюватися залежно від ситуаційних обставин, Дж. Роттер зазначає, що одна й та сама підкріплювальна подія (позитивний результат дії) здатна викликати у різних людей неоднакові реакції. В одній ситуації людина переконана, що досягнення

успіху залежить від її власних зусиль, тоді як в іншій — вважає, що результат визначається зовнішніми факторами або збігом обставин [22].

Подібною до концепції Дж. Роттера є теорія Р. де Чармса, який виділяє два типи особистості: «джерела» та «пішаки». Людина з самобутнім типом особистості сприймає свої дії як вільні та самостійні, беручи на себе відповідальність за прийняття рішень. У свою чергу, "пішак" сприймає себе як об'єкт, підпорядкований зовнішньому впливу або примусу. Проте, за словами автора, це розмежування є відносним: у певних ситуаціях людина може більше проявляти себе як самобутня особистість, а в інших – відчувати себе радше пішаком. Цей особистісний аспект є набагато важливішим мотиваційним фактором, аніж реальні події, підкреслює Р. де Чармс [22].

Процес мотивації в керівництві значною мірою може залежати від таких особистісних рис, як схильність до влади чи страх перед відповідальністю. Ці риси нерідко стають основою для спонтанного формування стилю керівництва – авторитарного, демократичного або ліберального, що відрізняються, зокрема, способом ухвалення рішень: одноосібним чи груповим.

Ще однією важливою особливістю мотиваційного процесу є прагнення досягти успіху або уникнути невдач (Д. Макклелланд, Д. Аткинсон). У разі орієнтації на успіх людина діє сміливо і не боїться можливих невдач, тоді як при орієнтації на уникнення помилок вона ретельніше аналізує свої можливості та нерідко зволікає у прийнятті рішень. Такі особи, побоюючись критики, схильні використовувати як психологічний захист моральні обґрунтування своїх вчинків значно частіше, ніж ті, хто орієнтований на досягнення успіху.

Узагальнюючи, можна зазначити, що мотивація завжди виступає рушієм свідомого вибору дії, тому розділення на довільну й мимовільну мотивацію є некоректним. Так само не має сенсу виділяти «життєво сформовані мотиви», адже мотиви виникають і формуються протягом життя конкретної людини, а не існують із самого народження. Крім того, мотиви за своєю природою завжди є внутрішніми, тоді як стимули, які запускають процес мотивації, можуть бути як внутрішніми, так і зовнішніми. Тому, коли говорять про зовнішню мотивацію

чи мотиви, насправді мають на увазі зовнішні стимули, вплив інших осіб або привабливість певних об'єктів.

У сучасній психології проблема визначення етапів мотиваційного процесу залишається предметом активних наукових дискусій. Дослідники виділяють чотири ключові етапи, кожен з яких розкриває особливості формування і розвитку мотивації.

Перший етап: виникнення та усвідомлення бажання. Цей етап включає початковий момент появи бажання, що супроводжується його реалізацією через усвідомлення. Повноцінне усвідомлення бажання передбачає розуміння об'єктивного змісту потреби, конкретного об'єкта, необхідного для її задоволення, очікуваних результатів, а також способів реалізації дій. У ролі свідомих мотивів можуть виступати різноманітні явища психічної діяльності, такі як потреби, потяги, бажання, образи, думки та емоції. При цьому мотивація нерідко залишається прихованою і не повністю усвідомленою. Це означає, що мотивація сама по собі ще не є мотивом, а першим кроком до його формування є саме усвідомлення мотивації [43].

Дослідники наголошують, що лише усвідомлення мотивації недостатньо для повноцінного формування мотиву. Поведінка, яка визначається лише одним усвідомленим мотивом, часто має ситуативний характер, що нерідко призводить до жалю через невідповідність таких дій цінностям або установкам особистості [26].

На другому етапі прийняття мотиву, що має певну неоднозначність у трактуванні, відбувається внутрішній процес прийняття мотиву, який стає частиною системи моральних принципів і цінностей людини. Це включає осмислення важливості потреби чи бажання і вирішення питання, чи варто їх задовольняти. Таким чином, людина визначає значущість мотиву у контексті своїх життєвих цінностей і принципів. Дослідники відзначають, що на цьому етапі мотив виконує не лише мотиваційно-діяльнісну, а й смислоутворюючу функцію. Саме тут відбувається переосмислення мотиву, який інтегрується в систему особистісних установок і стає базою для прийняття рішень [26].

Третій етап: реалізація мотиву. Під час реалізації мотиву його психологічний зміст може трансформуватися під впливом конкретних умов і способів виконання дій. На цьому етапі мотив отримує нові функції, такі як задоволення потреби або інтересу, що стає основою для його закріплення. У результаті відбувається фіксація мотиву, який може перетворитися на стабільну рису характеру. Це підкреслює важливість адаптивності мотиву до змінюваних обставин і контексту.

Четвертий етап: актуалізація потенційної мотивації. На цьому завершальному етапі відбувається свідомий або несвідомий прояв мотивації у вигляді конкретних рис характеру, які активуються під впливом зовнішніх чи внутрішніх потреб, звичок або бажань. Актуалізація потенційної мотивації свідчить про завершення циклу мотиваційного процесу, у якому мотив стає важливою частиною поведінкового патерну.

Інші теорії пропонують більш спрощений підхід, виділяючи три стадії мотивації: формування мотиву, досягнення об'єкта потреби та задоволення потреби. Однак у цих підходах акцент робиться переважно на реальних діях, що можуть бути хибно інтерпретовані як основа мотиваційного процесу. Деякі дослідники вважають, що управлінські дії не є складовою мотивації, а лише інструментом її реалізації [29].

Таким чином, процес мотивації є багатограним і включає як свідомі, так і несвідомі компоненти, а його розуміння потребує врахування як психологічних, так і ситуаційних факторів.

Деякі зарубіжні психологи аналізують етапи мотиваційного процесу через призму гештальтпідходу. Цей підхід акцентує увагу на циклі контакту, що полягає в актуалізації та задоволенні потреб під час взаємодії людини з зовнішнім середовищем. Домінуюча потреба стає центральним елементом свідомості, подібно до фігури, яка виділяється на тлі попереднього досвіду особистості, а після її задоволення знову зникає на периферії уваги. Цикл контакту складається з шести ключових фаз: відчуття подразника, його усвідомлення, порушення (формування рішення чи бажання), ініціація дії,

встановлення контакту з об'єктом і, нарешті, завершення (повернення до початкового стану). При цьому фази можуть чітко розмежовуватись або накладатися одна на одну залежно від обставин.

Таким чином, у науковій літературі існує різноманіття підходів до розуміння процесу мотивації. Деякі автори пропонують структурно-психологічний підхід, інші – біологічно-функціональний або рефлексивний, а треті звертаються до гештальтпідходу, що інтегрує різні аспекти мотивації [12].

Кількість етапів мотиваційного процесу, їхній зміст і логіка взаємозв'язку залежать від характеру стимулів, які запускають формування намірів, що виступають завершальною фазою мотивації. Стимули можуть бути фізіологічними, наприклад зовнішні подразники, сигнали або внутрішні імпульси, такі як відчуття, що надходять із внутрішніх органів. Окрім цього, стимулювати мотивацію можуть соціальні фактори: вимоги, прохання, почуття обов'язку чи відповідальності. Вони суттєво впливають на особливості мотивації, а також на способи формулювання цілей.

У цьому контексті важливо зазначити, що цілі, які людина приймає під впливом зовнішніх обставин (задані), і ті, що формуються самостійно (з власного бажання), мають різний характер взаємозв'язку між метою і мотивом. У першому випадку цей зв'язок розвивається від цілі до мотиву, а в другому – від потреби до цілі [48].

1.2. Мотивація досягнення з позицій сучасної психології

Мотивація досягнення може бути визначена як спроба підвищити або зберегти якомога вищий рівень здібностей людини в будь-якому виді діяльності, до якого можна застосувати критерії успіху і де виконання такої діяльності може призвести до успіху або невдачі.

Власне кажучи, мотивація досягнення – це бажання людини досягти успіху в житті, яке виростає з базової потреби у визнанні, повазі та соціальній значущості. Складна за своїм походженням, ретельно вивчена в роботах автора

цієї концепції Д. Макклелланда, мотивація досягнення не менш складна за своїм внутрішнім складом. Як пише з цього приводу К. Мак-Девід: «Велике прагнення до особистого успіху може бути складним продуктом, що складається з тривоги і страху невдачі, прагнення до знань і компетентності, бажання формувати своє життєве середовище відповідно до своїх бачень, бажання отримати соціальну владу над іншими, конкурентне бажання перевершити інших у бізнесі тощо [2; 22].

У повсякденному сприйнятті людина з високою мотивацією досягнень часто асоціюється з такими рисами, як авторитетність, професійна компетентність, агресивність та схильність до домінування. Дослідження, проведені у різних національних культурах, здебільшого підтверджують, що виражена мотивація досягнень позитивно корелює з успішністю в підприємницькій діяльності. Більше того, результати, досягнуті людьми з високим рівнем такої мотивації, зазвичай демонструють більшу стабільність і тривалість у часі [2].

Питання психології мотивації виводять нас за межі традиційних рамок, які розділяють психічні процеси та функції, такі як сприйняття, пам'ять, мислення та навченість. Ці проблеми вказують на набагато більший взаємозв'язок між цими функціями, ніж це може бути очевидно, виходячи з багатьох психічних явищ. Психологія мотивації стає все більш експериментальною. Дослідження мотивації досягнення, проведені в останнє десятиліття, чітко підтверджують цей факт [10; 33; 35; 48].

Мотивація поведінки, орієнтованої на досягнення, заслуговує на серйозну увагу та поглиблене дослідження. Це історично пов'язане з мотиваційними дослідженнями, проведеними двома початківцями німецької психології, Нарцисом Ахом і Куртом Левіним. У першій спробі пояснити поведінку, орієнтовану на досягнення, перевірену в лабораторії, вони пов'язувалися з терміном «детермінуюча тенденція», у другій – з використанням поняття «квазіпотреба». Великий внесок зробили психологи-експериментатори, які проводили психодіагностичні процедури, хоча вони набагато більше

покладалися на мотивацію досягнення опитуваних, ніж на будь-яку іншу мотивацію отримання відповідей під час експерименту. Іноді вони не враховували прояв індивідуальних відмінностей в мотивації досягнення, незважаючи на очевидний факт, що вони мають бути [33; 48].

Тому дослідницька група Девіда С. Макклелланда розробила метод вимірювання мотивації досягнення. Методика є «проривом», значення якого виходить далеко за межі мотивації досягнення для продовження роботи психологів у досить вузькій галузі досліджень [63].

Дія, її результат або здатність до її виконання вважаються обдуманими, пережитими, заснованими на оцінках, які співвідносяться з більш-менш визначеними критеріями «краще» - «гірше». Ця сфера оцінювання визначається багатьма критеріями успіху, які варіюються від загальних і абстрактних до конкретних і спеціалізованих. У найпростішій формі критерій успіху може бути представлений як пара протилежностей: успіх-невдача, добре-погано. Такий підхід зазвичай використовується на початкових етапах, оскільки з часом критерії успіху стають більш диференційованими. Це відбувається, коли взаємодія з оточенням залишається спрямованою на досягнення цілей протягом тривалого періоду [33].

Критерії ефективності можуть мати різну спрямованість. Одні орієнтовані на завдання, наприклад, оцінювання майстерності як результату виконаної роботи. Інші орієнтовані на особистість і передбачають порівняння з власними попередніми досягненнями. Третя група критеріїв зосереджена на порівнянні з досягненнями інших, що особливо характерно для ситуацій змагань [35].

Отже, мотивація досягнення позиціонує спробі якомога вищого або ж підвищення чи збереження власних здатностей у всіх видах діяльності, де можна застосувати критерії успіху і де виконання такої діяльності може призвести до успіху або невдачі [33].

Успіх або невдача у взаємодії орієнтованої на досягнення особистості з оточенням завжди умовні і тому лише тимчасові періодичні стани, пов'язані з мотивацією досягнення.

Успіхи і невдачі вважаються такими тільки в області завдань середньої складності. Досягнення чогось надто легкого не вважається успіхом, а невдача в намаганні досягнути чогось надто непростого не сприймається як неуспіх. Мірою найпростішого досягнення поставленої мети досягається зворотна реакція – зменшуються стимули її досягнути, або ж можуть зовсім зникнути, не зважаючи на незмінність зовнішнього середовища. Такий же процес і у випадку, коли щось стає недоступним [35].

Успіхи і невдачі трапляються також у взаємодії особистості з оточенням. Ідея досягнення фокусується на двох можливостях – досягти успіху або уникнути невдачі. Відповідно, у мотивації досягнення, фактичного досягнення та уникнення, проявляються дві тенденції: «надія на успіх» і «страх невдачі» [8]. Мотивація досягнення спрямована на певний кінцевий результат, який отримано завдяки власним здібностям. Таким чином, мотивація досягнення за своєю суттю є цілеспрямованою. Це стимулює пов'язану послідовність людських дій до «природного» результату. Передбачається чітка наступність послідовних дій. Однак існують специфічні форми дій, які таким чином безпосередньо не пов'язані з метою. Діяльність досягнення іноді егоцентрична і не зосереджена на досягненні мети чи інших зовнішніх причин. З такими проявами ми стикаємось, наприклад, під час розв'язування інтелектуальних завдань (кросвордів, загадок) або ручної роботи, що потребує певних навичок (вишивання, в'язання). Різноманітні труднощі, з якими стикаються люди при вирішенні подібних проблем, сприймаються як досвід, який є приємним і стимулюючим до повторення у більш ускладненому виконанні. Інколи дуже прискорене досягнення цілі та успіху може навіть призвести до розчарування. Організація цих типів цілей, пов'язаних з досягненням, таких як гра, підпадає під категорію «нецільової діяльності» [6].

Мотивація досягнення характеризується постійним переглядом цілей. У випадку орієнтації на послідовність діяльності, стає зрозуміло, наскільки важливо постійно переглядати цілі в часі, адже ланцюжок діяльності може перериватися на різні терміни – від хвилин до років. Іншою характеристикою

мотивації досягнення є здатність постійно повертатися до незавершеної задачі, до того, що залишилося позаду, для відновлення зосередженості на дії. Таким чином із основної, другорядної та їх складової діяльності виникають складні й довгострокові структури, які, досягаючи низки «субцілей», ведуть до основної, хоча й дуже віддаленої мети. Планування стає необхідним для досягнення впорядкованого ланцюга діяльності та функціональної організації. Таке часове накладення кількох видів діяльності, яке Г. Мюррей називає «серією» видів діяльності, відрізняє мотивацію досягнення від інших багатогранних мотивів [61; 65].

Схильність до ризику є характеристикою ситуативної діяльності суб'єкта і передумовою прийняття інтелектуальних рішень. Як компоненти (або чинники), що характеризують особистісну регуляцію прийняття рішень, якості раціональності та схильності до ризику виявилися у випадкових, змістовно інтерпретованих взаємозв'язках із способами суб'єкта подолання невизначеності. Однак, оскільки згадані підходи до особистісного опосередкування та саморегуляції завжди виділяють рівень цілепокладання (йдеться про механізми прогнозування, цілепокладання, орієнтацію на умови та коригування діяльності) [27].

У працях науковців [31; 32] було запропоновано розглядати схильність до ризику як характеристику саморегуляції особистості, яка проявляється у людини під час прийняття рішень і вибору стратегії дій в умовах невизначеності. У такому розумінні «прийняття ризику» описує проактивні форми поведінки суб'єкта та інтелектуальне опосередкування прийняття рішень, що не відповідає розумінню особливостей особистості чи особистісних схильностей, оскільки пов'язане з різними психологічними рівнями регуляторів усталених форм діяльності. У психологічному розумінні раціональності починає входити розуміння готовності до ризику як здатності людини володіти собою і регулювати свої дії разом з певною неповнотою інформації або відсутністю детальної орієнтації [37].

Підприємництво зазвичай визначають як інноваційну економічну діяльність, що відбувається в умовах ризику та невизначеності, з метою отримання прибутку. Підприємництво як вид діяльності безпосередньо пов'язане з підприємливістю як психологічною характеристикою людини – здатністю швидко й ефективно вирішувати практичні завдання, пов'язані з отриманням прибутку [18; 19].

1.3. Соціально-психологічні чинники ефективності роботи працівників

Соціально-психологічні фактори ефективності праці є рушійною силою, важливою причиною, що впливає на виробничий процес і змінює рівень і динаміку продуктивності. До них відносяться: мотивація співробітників, психологічний клімат в колективі, згуртованість співробітників, задоволеність роботою, лояльність, задоволеність життям, стиль управління керівника. Розглянемо кожну з них докладніше.

Мотивація праці – це прагнення працівника задовольняти потреби (отримувати певні блага) за допомогою праці [19].

Мотивація праці є найважливішою функцією у менеджменті, яка полягає в спонуканні особистості до досягнення цілей компанії шляхом задоволення її потреб.

Термін мотивація позначає систему факторів, що визначають поведінку (зокрема, до неї входять потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення) і особливість процесу, що сприяє стимуляції і підтримці поведінкової активності особистості.

Сучасні теорії мотивації базуються на результатах психологічних досліджень і в основному орієнтовані на визначення переліку та структури потреб людини.

Виділяють два підходи до вивчення теорій мотивації [56; 58; 62; 65].

Перший підхід заснований на вивченні сутнісної сторони теорії мотивації, який ґрунтується на вивченні людських потреб, які є основним

мотивом їх реалізації, а отже, і дії (Абрахам Маслоу, Фредерік Герцберг, Девід Макклелланд).

Інший – ґрунтується на теоріях процесу, де співвідноситься вибір певної поведінки у досягненні цілей та розподіл зусиль працівників. До цього напрямку належать теорія очікування або модель мотивації В. Врума, теорія справедливості та теорія або модель Портера-Лоулера.

Зупинимося докладніше на теорії мотивації Ф. Герцберг, яку ґрунтовно аналізує І.В. Шпекторенко [56]. Ф. Герцберг, аналізуючи ставлення особистості до праці, виділяє дві групи факторів. До першої групи належать так звані зовнішні гігієнічні чинники трудового процесу. Це політика компанії та практика управління, нагляд, відносини, умови праці та оплата. Якщо ці чинники є негативними для людини, то зростає її незадоволеність роботою. Однак за наявності сприятливих факторів «гігієни» виникає лише нейтральний стан, а задоволеність роботою зростає.

До другої групи факторів відносяться так звані мотиваційні фактори, які пов'язані з процесом праці, тобто з тим, чим людина займається безпосередньо, а саме:

- досягнення в роботі, які призводять до визнання колег;
- інтерес до роботи;
- відповідальність;
- можливість кар'єрного росту.

Позитивна дія таких факторів підвищує задоволеність роботою та підвищує трудову активність, їх відсутність не завжди призводить до незадоволеності роботою [29].

Так, Ф. Герцберг вважає, що ставлення до праці слід розглядати з двох сторін. З одного боку, необхідно з'ясувати, до чого прагне працівник, що приносить радість, з іншого боку, необхідно з'ясувати, чого уникає працівник, що робить його нещасним.

Ці пункти не пов'язані між собою безпосередньо. Це означає, що засоби задоволення потреб цих окремих і паралельних груп мають бути різними.

Ф. Герцберг робить висновок, що для підвищення позитивної мотивації персоналу в компаніях адміністрація повинна подбати про благотворний вплив не тільки «гігієнічних», а й «мотивуючих» факторів. Цього можна досягти шляхом надання співробітникам додаткових повноважень і обов'язків, більшої ініціативи, повного використання їхніх здібностей і досвіду, надання можливостей кар'єрного росту тощо [56; 58].

Так само Ф. Герцберг вважає, що люди, мотивовані сутністю роботи, легше переносять несприятливі «гігієнічні» фактори і отримують задоволення від роботи як такої. «Мотиваційні» фактори (на відміну від «гігієнічних») більш довго впливають на роботу [56; 58].

Як бачимо, трудова мотивація є складним психічним явищем. Мотивація людини до тієї чи іншої роботи в основному пов'язана зі спробою задовольнити не одну, а декілька потреб. Це безперервний процес, який відбувається під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів. До об'єктивних факторів слід віднести вплив соціального макросередовища, всі характеристики суспільства та особливості змін, що відбуваються в ньому. Суб'єктивні фактори - це внутрішні потреби особистості.

Ж. П. Вірна вважає, що ціннісна орієнтація як проєкція актуальних і потенційних якостей особистості характеризується не лише залученістю, а й показниками результативності професійної діяльності, які залежать від суб'єктивного чинника її перебігу і, насамперед, перш за все, на розвиток особистих і професійних якостей. Зрозуміло, що мова йде про професійно важливі особистісні характеристики, формування яких впливає як з умов перебудови індивідуальних особистісних характеристик за ознаками професійної діяльності, так і із загальної логіки перебудови діяльності – перебудови характеристик за ознаками професійної діяльності. характеристики професійної діяльності. професійна діяльність. вимог професійної діяльності, поява і розвиток нових якостей і здібностей, розвиток індивідуального стилю діяльності [7].

Соціально-економічна ефективність компанії багато в чому залежить від згуртованості групи, під якою розуміють формування, розвиток і створення певного типу зв'язків у групі, що дозволяє сформувати зовні задану структуру в психологічне суспільство. Згуртованість трудового колективу виявляється в працездатності його членів, усвідомленні відповідальності, злагоженості дій і взаємодопомозі в процесі виконання виробничого завдання.

Згуртованість колективу включає ціннісні орієнтації та єдність суб'єктів і видів діяльності. Ціннісна єдність включає поєднання колективних та індивідуальних цінностей, норм поведінки, оцінок найважливіших сторін праці. Таке поєднання засноване на взаємодії членів команди через обмін цінностями або цінностями. Виробнича завдання, організаторські здібності, дисциплінованість, відповідальність, професійний досвід, спеціальна підготовка, тобто всі якості, важливі для ефективної роботи всього колективу [37; 38].

Варто також зазначити, що згуртованість розглядають у рамках принципу дії, тобто передбачає, що основним інтегратором групи є спільна дія її учасників [38]. Л.Є. Орбан-Лембрик стверджує, що процес формування групи та її подальший розвиток розглядається як процес посилення групової згуртованості, що ґрунтується не лише на зростанні її емоційної привабливості, а й на зростанні залучення індивідів до спільної діяльності. Водночас науковиця вважає, що збіг цілей діяльності групи є водночас вищим рівнем єдності цінностей групи, оскільки самі цілі спільної діяльності є певною цінністю. Виходячи з розуміння цієї проблеми, пропонується вивчати згуртованість у дослідницькій практиці як конгруентність цінностей, так і як активне втілення такої конгруентності. Висловлюючи думку про те, що справжня групова інтеграція відбувається під час спільної діяльності, дослідниця пояснює процес утворення групи та її формування через розвиток групової згуртованості. Зокрема, стверджується, що сформована під впливом зовнішніх умов мала група переживає тривалий процес формування своєї психологічної спільності. Однак передбачається, що найважливішим змістом

цього процесу є розвиток групової згуртованості, в ході якого група не тільки виробляє певні норми і цінності, а її члени не тільки засвоюють їх, але й значно глибше інтегруються. Цінності суб'єктивної дії групи все більше поділяються індивідами не тому, що вони їм подобаються, а тому, що люди залучені в їхні дії. При дослідженні зв'язку між згуртованістю і продуктивністю виявилось, що між ними немає лінійного зв'язку, і цей зв'язок опосередковується змістом групових норм, обговорюваних у відомих експериментах Е. Майо. Зокрема, доведено, що якщо добрі результати в інструментальній сфері є визнаною цінністю групи, то висока згуртованість сприяє підвищенню продуктивності праці та групи. За обставин, коли групові норми передбачають низький рівень продуктивності, висока згуртованість гальмує це зростання більше, ніж низька згуртованість. Іншим фактором, що впливає на зв'язок між цими двома компонентами, є мотивація: групова згуртованість і продуктивність, як правило, позитивно пов'язані, коли мотивація висока, і негативно, коли мотивація до роботи низька [38; 55].

Аналізуючи проблему ефективності групової діяльності, А.В. Холодницька та В.О. Мотуз зазначають, що продуктивність є лише одним з показників ефективності, а іншим не менш важливим показником є задоволеність учасників виконаною в ній роботою. Проблему задоволеності вони пов'язують не тільки з системою міжособистісних відносин (емоційне задоволення), але і з конкретною роботою (задоволеність спільною груповою діяльністю) [53].

Варто також зазначити, що залежно від рівня згуртованості виділяють декілька типів первинних робочих груп, а саме: об'єднані, обмежені та роздільні. Характерними ознаками згуртованого колективу є стабільність його складу, підтримка дружніх стосунків між членами під час праці та відпочинку, висока трудова дисципліна і громадська активність, що обумовлює високі показники продуктивності праці. Згуртовану команду характеризує відчуття, що ми – група, а не вони – інші групи. Формується колективна самосвідомість, тобто колективне усвідомлення себе як «своєї» спільноти та усвідомлення її

членами приналежності до цієї спільноти [38]. Не згуртований колектив характеризується існуванням кількох недружніх між собою соціально-психологічних груп. В роз'єднаному колективі домінують функціональні стосунки, не сформовані соціально-психологічні контакти, висока плинність кадрів, часто виникають конфлікти. Роз'єднані та ізольовані колективи, а також колективи з низьким рівнем згуртованості характеризуються певними соціально-психологічними характеристиками, часто несвідомого характеру, такими як конформізм, плітки, панічні настрої, підвищена вразливість, емоційна нестабільність і дифузність. упереджене ставлення.

Узагальнюючи ідеї та твердження багатьох дослідників, можна умовно висунути дві теорії щодо цього явища: задоволеність роботою не є реальною проблемою. Робота завжди була і залишається важким, тобто зазвичай вимушеним і не дуже приємним заняттям. Причина цього полягає головним чином у тому, що рівень культури й освіченості людей постійно підвищується, а характер, умови й організація праці за привабливістю вдосконалюються повільніше. Задоволеність роботою є актуальною проблемою. Її вирішення необхідне і можливе. Суттєвому підвищенню задоволеності працею можуть сприяти такі інститути, як регулювання професійної орієнтації, професійної освіти та навчання, соціально-психологічні служби практичної адаптації до роботи, правова робота у сфері трудових відносин.

Вивчаючи ставлення людей до благополуччя в повсякденному житті, соціально-економічної системи та соціального клімату, з'ясувалося, що найважливішими для них є робота та кар'єра, а також такі цінності, як здоров'я, особисте життя та насичений відпочинок [1]. Задоволеність працею має функціональне і виробниче значення. Це впливає на якість і кількість результатів роботи, терміновість і точність виконання завдань. Важливим фактором авторитету керівника є задоволеність з точки зору працівника характером і умовами праці. Задоволеність роботою часто свідчить про плинність кадрів і необхідність вжити відповідних заходів для її припинення. Залежно від задоволеності працею підвищуються або знижуються запити і

вимоги працівників, у тому числі щодо винагороди. Задоволеність роботою є універсальним критерієм для пояснення та інтерпретації різноманітної діяльності окремих працівників і робочих колективів. Це також визначає стиль, спосіб взаємодії адміністрації з робочою силою, поведінка задоволених і незадоволених людей і лідерство задоволених і незадоволених співробітників також відрізняються [51].

Дослідники помітили, що задоволеність роботою впливає на задоволеність життям. Науковці [40; 41] зазначають, що це не дивно, оскільки робота є однією з головних складових життя, робоча та неробоча сфери мають багато спільного, наприклад дружбу, соціальний статус, стилі поведінки, і ці сфери разом впливають на задоволеність життям.

Низька задоволеність роботою пов'язана з високим рівнем тривоги, депресії, проявом психосоматичних симптомів і серцевих захворювань. Погане психічне здоров'я, з іншого боку, більш тісно пов'язане з низькою задоволеністю роботою, ніж з характером самої роботи, що означає, що задоволеність роботою діє як проміжна ланка в причинно-наслідковому ланцюгу [12]. Проте на задоволеність роботою та психічне благополуччя певною мірою впливають виробничі фактори, такі як монотонність, конкуренція на конвеєрі, погане управління, конфлікти та інші стресові фактори. Непрестижна, низькокваліфікована робота також сприяє погіршенню психічного стану, але й престижна робота, якщо вона супроводжується великими фізичними навантаженнями, ризиком, перевантаженням, не допомагає при стресах [10].

Соціальна підтримка на роботі, яку надають працівники та керівники, є джерелом як задоволеності роботою, так і психічного здоров'я, така підтримка врівноважує наслідки робочого стресу [5; 47].

Задоволеність роботою впливає на задоволеність життям, оскільки вона визначається такими факторами, як соціальна оцінка і визнання особистості, самореалізація, стосунки з людьми, самоствавлення [57].

Отже, ефективність роботи є критерієм оцінки діяльності колективу співробітників у будь-якій сфері. Тому забезпечення високої ефективності праці є складовою частиною проблеми підвищення економічної ефективності загального виробництва. На діяльність колективу впливає декілька соціально-психологічних факторів, а саме: трудова мотивація співробітників, психологічний клімат у колективі, згуртованість працівників, задоволеність роботою, лояльність, задоволеність життям, стиль управління керівника.

1.4 Зв'язок мотивації досягнення з індивідуально-типологічними властивостями особистості

У попередніх розділах ми вказували на те, що мотивація досягнення є однією з центральних категорій у психології особистості, оскільки саме вона визначає прагнення індивіда досягати поставлених цілей, долати перешкоди та реалізовувати свій потенціал. Вона включає як внутрішні стимули, пов'язані із самореалізацією та задоволенням від досягнень, так і зовнішні чинники, що базуються на соціальному схваленні чи матеріальній винагороді. Як підкреслює Д. Макклелланд, мотивація досягнення формується через соціальні взаємодії, особистісний досвід та вплив культурних норм [63].

Індивідуально-типологічні властивості особистості, такі як темперамент, характер, когнітивні особливості та емоційна стабільність, визначають, як саме проявляється мотивація досягнення у кожної людини. Вивчення цих особливостей дозволяє створювати більш персоналізовані підходи до розвитку мотивації у різних сферах життя – від освіти до професійної діяльності.

Д. Макклелланд розглядав мотивацію досягнення як одну з основних потреб людини, яка включає прагнення до успіху, перевершення своїх досягнень і подолання труднощів. У своїй роботі "Human Motivation" він зазначав, що мотивація досягнення корелює з високими професійними результатами та задоволеністю життям [63]. Його дослідження показали, що

люди з високим рівнем мотивації досягнення мають схильність до ризику, але в той же час ретельно планують свої дії, аби мінімізувати ймовірність невдачі.

Г. Хекхаузен, розвиваючи ідеї Макклелланда, запропонував розділити мотивацію досягнення на дві складові: прагнення до успіху та уникнення невдач. Ця концепція дозволяє краще зрозуміти, чому люди з однаковими умовами можуть демонструвати різні моделі поведінки. Наприклад, у спортивній діяльності одні спортсмени прагнуть перемогти, мотивуючись досягненням успіху, тоді як інші зосереджені на уникненні помилок і поразок [60].

С. С. Занюк у своїй роботі "Психологія мотивації" підкреслював, що мотивація досягнення формується у взаємодії з іншими аспектами особистості, такими як емоційна стабільність, інтелектуальні здібності та соціальна адаптивність. Він зазначав, що важливу роль у цьому процесі відіграють ціннісні орієнтації, сформовані під впливом сім'ї, школи та соціального середовища [15].

Темперамент і характер особистості суттєво впливають на те, як людина реагує на виклики та ставиться до досягнення своїх цілей. Наприклад, холерики частіше демонструють активну поведінку, швидко приймають рішення та орієнтовані на досягнення, тоді як флегматики схильні до тривалого обмірковування та поступового руху до мети. Ці особливості пояснюють, чому однакові стимули можуть викликати різні реакції у різних людей [46; 35].

Інтроверти зазвичай більше зосереджуються на внутрішніх мотивах і прагненнях, тоді як екстраверти орієнтовані на зовнішні досягнення та соціальне визнання. У праці це проявляється тим, що інтроверти краще працюють над самостійними завданнями, а екстраверти ефективніше функціонують у командних проєктах [26].

Тривожність є ще одним важливим фактором. Люди з високим рівнем тривожності часто уникають складних завдань через страх невдачі, тоді як помірний рівень тривожності може бути стимулом до дій. Як зазначає Л. М.

Мухіна, студенти з низькою емоційною стабільністю частіше потребують додаткової підтримки для успішного виконання завдань [35].

У професійному середовищі мотивація досягнення залежить від організаційної культури. Як зазначають К. В. Ханяк, А.В. Холодницька та В.О. Мотуз, сприятливий клімат у колективі, демократичний стиль керівництва та справедлива система заохочень сприяють підвищенню рівня мотивації [52; 53]. Наприклад, компанії, які пропонують своїм працівникам можливості для кар'єрного зростання, часто мають більш залучений і продуктивний персонал.

Вивчення зв'язку між мотивацією досягнення та індивідуально-типологічними властивостями дозволяє розробляти ефективні стратегії для підвищення продуктивності у різних сферах життя. Наприклад, у корпоративному середовищі це передбачає створення умов для професійного зростання та розвитку компетенцій персоналу [20; 52].

Мотивація досягнень відіграє ключову роль у визначенні рівня продуктивності, задоволеності роботою та кар'єрного зростання працівників, особливо в контексті приватних компаній, де конкурентний тиск є основним стимулом для інноваційного розвитку. У приватному секторі, де ефективність і здатність до швидкої адаптації до змін ринку є критично важливими, компанії постійно шукають ефективні підходи до підвищення мотивації співробітників [1; 19]. Підвищення рівня мотивації досягнень не лише стимулює працівників до активної участі у професійній діяльності, але й створює умови для інноваційного розвитку організації. Наприклад, у компаніях, орієнтованих на інновації, співробітники з високою мотивацією досягнень часто стають ініціаторами нових ідей, які допомагають оптимізувати робочі процеси, впроваджувати сучасні технології та підвищувати якість продукції або послуг. Це безпосередньо впливає на зростання доходів компанії та її репутацію на ринку [24; 45].

Приватні компанії також звертають увагу на важливість створення сприятливого середовища для розвитку мотивації працівників. Впровадження програм професійного розвитку, систем матеріального та нематеріального

заохочення, таких як бонуси, можливості кар'єрного росту або визнання досягнень, значно підвищує рівень залученості співробітників. Наприклад, згідно з дослідженнями, використання диференційованих програм мотивації, адаптованих до індивідуальних потреб працівників, дозволяє знизити плинність кадрів та підвищити їхню лояльність до організації [10; 41]. Крім того, у приватному секторі значну роль відіграє розвиток особистісних якостей, таких як самоорганізація, ініціативність і здатність до самостійного прийняття рішень. Працівники з високою мотивацією досягнень частіше демонструють здатність брати на себе відповідальність за важливі проєкти, що потребують високого рівня компетенцій і вміння працювати у стресових умовах. Вони також схильні до більшої гнучкості та швидшої адаптації до змін у середовищі, що є важливим чинником успішності компанії в сучасних умовах [19; 27].

Отже, мотивація досягнень у приватному секторі є фундаментом для забезпечення не лише індивідуального успіху працівників, але й стратегічного розвитку організації загалом. Завдяки інтеграції програм мотивації, орієнтованих на досягнення, компанії отримують можливість підвищити свою конкурентоспроможність, сприяти інноваціям і формувати продуктивне робоче середовище [1; 10; 19].

Теоретичний аналіз джерел дозволив виділити чинники, що впливають на мотивацію досягнень. До них належать: індивідуально-типологічні особливості, організаційні фактори та соціальні чинники.

Особистісні характеристики працівників, такі як рівень тривожності, стресостійкість, здатність до саморегуляції та адаптації, суттєво впливають на рівень їхньої мотивації. Наприклад, працівники з високим рівнем емоційної стабільності легше справляються зі стресовими ситуаціями, що сприяє підтримці їхньої мотивації навіть у складних умовах [47]. Люди з високим рівнем самооцінки, як правило, демонструють більшу впевненість у своїх силах, що позитивно впливає на їхні професійні досягнення [48]. Справедлива система оплати праці, прозора система заохочень, можливості професійного зростання та участь у прийнятті рішень є ключовими чинниками, які

визначають рівень мотивації працівників приватних компаній. Дослідження показують, що працівники, які відчують підтримку з боку керівництва, демонструють вищу продуктивність і задоволеність роботою [8; 18].

Взаємини у колективі, корпоративна культура та рівень підтримки колег впливають на мотивацію досягнень. У приватних компаніях, де важливе командне середовище, працівники з високим рівнем комунікативних навичок та емоційного інтелекту часто займають лідерські позиції, оскільки вони здатні створювати сприятливий клімат для роботи [22; 27].

У приватному секторі мотивація досягнень характеризується специфічними рисами, зумовленими динамікою ринкової економіки. Працівники таких компаній зазвичай орієнтовані на досягнення швидких результатів, що потребує високого рівня професійної майстерності, здатності оперативно адаптуватися до нових умов і постійно вдосконалювати свої навички [23]. Це особливо актуально для галузей із високою конкуренцією, таких як ІТ-сфера чи маркетинг, де співробітники працюють у середовищі, що вимагає швидкого прийняття рішень і готовності до інновацій [12].

Система заохочення в приватних компаніях відіграє одну з ключових ролей у формуванні мотивації. Практика впровадження бонусів, прогресивної системи оплати праці, можливостей для гнучкого графіка роботи або професійного зростання має доведений позитивний ефект на залученість і ефективність співробітників. Наприклад, гнучкий графік роботи дозволяє зменшити стрес і підвищити продуктивність, тоді як програми професійного розвитку стимулюють самовдосконалення [11; 41; 42].

Окрім матеріальних стимулів, велике значення має нематеріальне заохочення. Залучення працівників до процесів ухвалення стратегічних рішень, участь у корпоративних ініціативах і заходах, наставницькі програми та корпоративна соціальна відповідальність сприяють створенню відчуття значущості роботи. Наприклад, залучення працівників до волонтерських проєктів компанії не лише підвищує їхню лояльність, але й формує позитивний імідж організації, що важливо в умовах конкурентного ринку [39; 40].

Таким чином, мотивація досягнень у приватному секторі базується на поєднанні матеріальних стимулів із можливостями для самореалізації, що формує в працівників бажання досягати високих результатів і активно долучатися до стратегічних процесів компанії. Це забезпечує не лише особистісний розвиток працівників, але й сприяє зміцненню позицій організації на ринку.

До практичних аспектів підвищення мотивації досягнень, науковці, які розглядали цю проблему, відносять:

1. Впровадження індивідуальних планів розвитку. Це дозволяє враховувати потреби та інтереси кожного працівника, створюючи умови для досягнення індивідуальних цілей, які збігаються з цілями компанії [9; 19; 27].

2. Навчання та розвиток компетенцій. Приватні компанії часто організують тренінги, семінари, програми підвищення кваліфікації, що дозволяє працівникам удосконалювати професійні навички та підтримувати високу мотивацію [36; 38].

3. Ефективна комунікація з керівництвом. Регулярні зустрічі з менеджерами, зворотний зв'язок, обговорення досягнень та проблемних аспектів роботи сприяють підвищенню мотивації досягнень [34; 45].

4. Корпоративна культура. Формування культури підтримки та взаємодопомоги в організації є важливим аспектом, який стимулює працівників до досягнення високих результатів [26; 37].

5. Стимулювання інноваційності. Мотивація досягнень може зростати завдяки заохоченню творчого підходу до вирішення завдань та винагородженню інноваційних рішень [35].

Працівники, які характеризуються високим рівнем мотивації досягнень, зазвичай демонструють не лише високу продуктивність, але й кращу якість виконання своїх завдань. Вони швидко адаптуються до змінних умов і активно залучаються до ініціювання нових проєктів, прагнучи вдосконалити робочі процеси. Такі працівники не лише ефективні, а й здатні створювати позитивний імідж компанії завдяки своїм професійним і особистісним якостям [52].

Наприклад, у галузі продажів співробітники з розвинутою мотивацією досягнень часто перевершують своїх колег за кількістю укладених угод, оскільки вони орієнтовані на досягнення чітко визначених цілей і не бояться брати на себе додаткові зобов'язання [10]. Це підтверджує, що висока мотивація досягнень сприяє не лише досягненню індивідуальних цілей, але й підвищенню загальної ефективності організації.

Крім того, такі працівники демонструють здатність до проактивності, тобто самостійно шукають і реалізують нові можливості для розвитку, не очікуючи вказівок від керівництва. Наприклад, вони можуть пропонувати інноваційні ідеї, які сприяють оптимізації бізнес-процесів або зниженню витрат. У виробничій сфері це може виражатися у розробці нових методів роботи, що дозволяють підвищити якість продукції або скоротити час на її виготовлення.

Таким чином, мотивація досягнень є ключовим фактором, який безпосередньо впливає на продуктивність працівників, якість їхньої праці, а також сприяє створенню конкурентних переваг для компанії. У сучасному ринковому середовищі компанії, які активно підтримують і стимулюють таку мотивацію, мають більше шансів на успіх.

Висновки до 1 розділу

Мотивація досягнення, як ключовий компонент особистісного розвитку, має багатогранну природу, яка визначається взаємодією індивідуальних властивостей особистості, соціального середовища та культурного контексту. Вона впливає на здатність індивіда ставити амбітні цілі, долати труднощі та досягати успіху у різних сферах діяльності. Як свідчать дослідження, мотивація досягнення формується під впливом багатьох чинників, серед яких особливу роль відіграють темперамент, характер, емоційна стабільність, когнітивні здібності та соціальна підтримка.

Індивідуально-типологічні властивості особистості суттєво впливають на спосіб, у який людина реалізує свої прагнення до досягнень. Так, особи з

високим рівнем емоційної стабільності демонструють кращу адаптацію до стресових ситуацій, легше долають перешкоди та рідше зазнають впливу невдач. Натомість люди з високою тривожністю можуть уникати складних завдань через страх перед можливими поразками. Розуміння цих особливостей дає змогу більш ефективно підходити до організації навчальної та професійної діяльності, враховуючи індивідуальні потреби кожної особистості. Практичне значення досліджень мотивації досягнення полягає у можливості розробки ефективних стратегій для її розвитку у різних сферах життя.

Загалом, мотивація досягнення є універсальною категорією, яка визначає не лише прагнення людини досягати успіху, але й здатність подолати труднощі, вчитися на власних помилках та реалізовувати свій потенціал. Її формування та розвиток є необхідною умовою ефективності навчальної, професійної та творчої діяльності. Комплексний підхід, що враховує індивідуально-типологічні особливості, соціальні чинники та освітньо-професійний контекст, дозволяє створити сприятливі умови для розкриття мотиваційного потенціалу кожної особистості.

Мотивація досягнень у працівників приватних компаній є складним та багатограним феноменом, який визначає успіх організації в умовах сучасної економіки. Її формування залежить від індивідуальних особливостей працівників, корпоративної культури, ефективності системи заохочень та можливостей професійного розвитку. Комплексний підхід до підвищення мотивації досягнень включає впровадження індивідуальних програм розвитку, підтримку професійного зростання, створення сприятливого соціального середовища та стимулювання інноваційної діяльності.

Розуміння механізмів мотивації дозволяє приватним компаніям підвищувати ефективність своєї діяльності, залучати та утримувати талановитих співробітників, сприяючи їхній професійній самореалізації та задоволеності працею. У сучасних умовах саме мотивація досягнень стає ключовим чинником конкурентоспроможності та успіху організацій.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ

СПІВРОБІТНИКІВ ПРИВАТНОЇ КОМПАНІЇ

2.1. Організаційно-методичні засади емпіричного дослідження

Метою емпіричної частини нашого дослідження було аналіз феномену мотивації досягнення підприємців та виявлення основних факторів які впливають на мотивацію досягнення та на уникнення невдач.

Досягнення мети дослідження стало можливим шляхом перевірки провідного наукового припущення про те, що в структурі мотивації досягнення провідну роль відіграють індивідуально-типологічні особливості особистості співробітника, його професійні характеристики та самосприйняття.

Спираючись на логіку нашого дослідження, враховуючи мету об'єкт, предмет, гіпотетичне передбачення та завдання дослідження, було підібрано блок методик за допомогою яких можливо в сукупності визначити психологічні особливості мотивації досягнень співробітників приватної компанії.

При цьому ми також спиралися на теорію мотивацію досягнень Х. Хекхаузена, де він розглядає потреби в успіху та запобігання невдачам [60]. Було з'ясовано, що результати тестів "Мотивація до успіху" та "Мотивація до уникнення невдач" доцільно аналізувати разом з результатами методики прийняття ризику.

Отже в емпіричному дослідженні цієї роботи нами було використано такий блок методик:

Методика для дослідження бачення стану справ в організації керівником та підлеглими "Прогноз стабільності організації" [11]. Методика «Прогноз стабільності організації». Опитувальник спрямований на дослідження можливості прогнозу життєздатності організації складається з 12 тверджень, що стосуються різних аспектів стосунків в організації (згуртованість, групова

ідентифікація, психологічний клімат, мотивація взаємодії, адекватність стимулювання, взаємодія організації з довіллям тощо). Опитуваним пропонують за 5 бальною шкалою визначити рівень своєї згоди з цими твердженнями стосовно їхньої організації.

В такий спосіб можна отримати як оцінку вказаних показників кожним членом організації, так і виявити розбіжності в баченні працівників. За цим опитувальником можуть бути опитані керівники та їхні підлеглі, порівняння їхніх відповідей може допомогти виявити причини непорозуміння в організації та загалом. Підрахувавши середні значення, можна зробити прогноз життєздатності та стабільності організації. Показником життєздатності організації можна вважати усереднений результат відповідей всіх працівників організації.

За допомогою цих питань ми можемо визначити три рівні розвитку та стабільності організації.

5-4 бали за більшістю питань (60 - 36 балів усередненого результату) маємо справу зі згуртованою командою, що керується спільною, зрозумілою для більшості метою, з наявним сприятливим психологічним кліматом, з почуттям захищеності і комфорту у працівників зі стабільним кадровим складом;

3 бали (35-24 бали) – середній рівень показників, що притаманний групам з певними проблемами, але загалом поки що працездатним. У випадку коли такі результати отримано при дослідженні нової організації або відділу, варто звернути увагу на виявлені складнощі і працювати над відповідними проблемами. Якщо ж такий результат дає дослідження групи з достатнім стажем спільної роботи, слід негайно приймати заходи для виправлення становища, оскільки виявлені проблеми свідчать про необхідність втручання у розвиток командних процесів у даній групі;

менше 2-х балів (менше 23 балів) – показник катастрофічного положення справ з розвитком командних процесів, маємо справу з відсутністю команди в організації, що гальмує результативність її діяльності.

Шкали:

- 1) наявність спільної мети та уявлення про те, що ця мета може бути реалізована: питання 6,7,8 - 15 балів максимально;
- 2) наявність згуртованості, почуття «Ми», колективістська ідентифікація (сформованість команди); питання 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11 - 35 балів максимально;
- 3) уявлення про те, що стосунки як в середині організації, так і між нею та зовнішнім середовищем сприятливі для її функціонування та розвитку – 3, 4,5, 8,9, 10,11 - 35 балів максимально.

В такий спосіб можна отримати як оцінку вказаних показників кожним членом організації, так і виявити розбіжності в баченні працівників. За цим опитувальником можуть бути опитані керівники та їхні підлеглі, порівняння їхніх відповідей може допомогти виявити причини непорозумінь в організації та загалом, Підрахувавши середні значення, можна зробити прогноз життєздатності та стабільності організації. Показником життєздатності організації можна вважати усереднений результат відповідей всіх працівників організації.

«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» та «Методика діагностики особистості на мотивацію до запобігання невдачам» Т. Елерса, що спираються на концептуальне положення про мотиваційну сферу особистості та мотивацію досягнення успіху і уникнення невдач Д. Макклеланда та Х. Хекхаузена мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху [60].

«Методика діагностики ступеня прийняття ризику» Р. Шуберта, що дозволяє визначити ступінь готовності до ризику (дії на удачу) в умовах невизначеності [25].

Для вивчення зв'язку між мотивацією успіху та індивідуально-типологічними особливостями індивіда ми обрали методику діагностики рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж.Роттера, в адаптації Бажана Є.Ф.,

Галинської С.А. та Еткінда А.М. Як відомо, в основу визначення РСК особистості закладені дві передумови:

1. Люди розрізняються між собою по тому, як і де вони локалізують контроль над значущими для себе подіями. Можливі два полярні типи такої локалізації: екстернальний та інтернальний. У першому випадку людина припускає, що події, які відбуваються з нею, є результатом дій зовнішніх сил – випадку, інших людей тощо. В другому випадку людина інтерпретує важливі події як результат своєї власної діяльності. Будь-якій людині властива певна позиція на континуумі, яка простирається від екстернального до інтернального типу.

2. Локус контролю, характерний для індивіда, універсальний по відношенню до будь-яких типів подій і ситуацій, з якими йому доводиться стикатися. Один і той же вид контролю характеризує поведінку даної особистості у випадку невдач і в сфері досягнень, причому це в рівній мірі торкається різноманітних областей соціального життя.

Для визначення факторів самооцінки було модифіковано метод семантичного диференціалу, який був ведений Ч.Осгудом у рамках когнітивістського напрямку психології [59]. Осгудом були виявлені три універсальних фактори, які визначають сприйняття індивідом всіх об'єктів, у тому числі й самого себе – це фактори оцінки, сили і активності, також відомі як ОСА або ЕРА (від англійського evaluation, potency, activity). (Текст модифікованого семантичного диференціалу представлено в Додатку А).

Характеристика вибірки. У дослідженні взяли участь підприємці, керівники та керівництво ТОВ «Ренопласт», українського виробника, що спеціалізується на виробництві високоякісних металопластикових та алюмінієвих конструкцій. Кількість досліджуваних становила 50 осіб. За соціально-демографічною та професійною структурою вибірка мала наступний склад:

- за статтю – 17 жінок та 33 чоловіки;
- за віком – від 22 до 40 років (середній вік 27 років);

- за посадою – директори фірм – 4 особи,
- керівники департаменту – 2 особи,
- керівники регіонів – 4 особи,
- керівники відділів – 5 осіб,
- менеджери – 35 осіб.

Для обробки отриманих результатів нами було застосовано методи кореляційного та факторного аналізу, що проводилися в статистичному пакеті SPSS.

2.2. Результати емпіричного дослідження та інтерпретація психологічних особливостей мотивації досягнень співробітників приватної компанії

Застосування методики дослідження бачення стану справ в організації керівником та підлеглими «Прогноз стабільності організації» в розрізі змістовного аналізу показало наступне. Залежно від відповідей на поставлені запитання, утворилось 10 груп прояву взаємин керівників і підлеглих, індикатори яких дають можливість проаналізувати ключові особливості узгодженості бачення стану вправ в організації приватної компанії, де виявлені як паралельні так і полярні бачення представників вказаних груп.

При порівнянні бачення стану справ в організації керівником та підлеглими ми отримали результати, які можна прослідкувати за наступною діаграмою (Рис. 2.1).

В цієї групи досліджуваних показники стабільності організації є досить високими, і бачення керівника та підлеглих є майже однаковим, невеликі розбіжності спостерігаються лише в першому питанні, яке стосується згуртованості команди та в дев'ятому питанні яке стосується справедливості заохочень та покарань. Керівник ці питання оцінює вище, він вважає що в команда є дуже згуртованою і санкції які він використовує завжди справедливі. Члени колективу позитивно налаштовані один до одного.

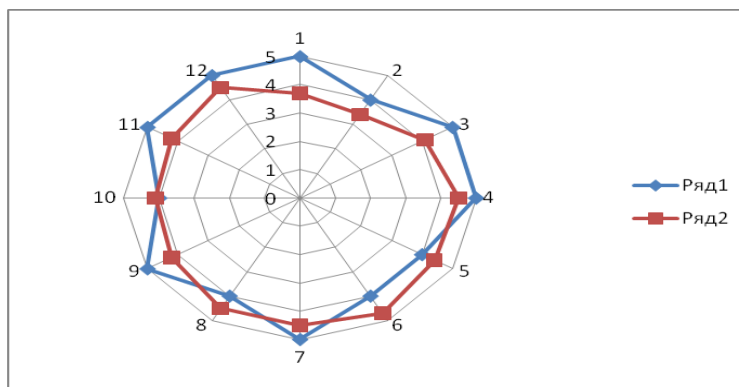


Рис. 2.1. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 1)

Позитивний психологічний клімат виражається через задоволення працею, хороши настрої, взаєморозуміння, згуртованість колективу, захопленість спільною метою, свідому дисципліну і продуктивність праці. Працівники оцінили організацію як ефективно діючу, привабливу, стабільну з високим рівнем розвитку.

Порівняння наступної групи досліджуваних за тією ж ознакою дало нам результати, які добре помітні з нижчеподаної діаграми (Рис.2.2).

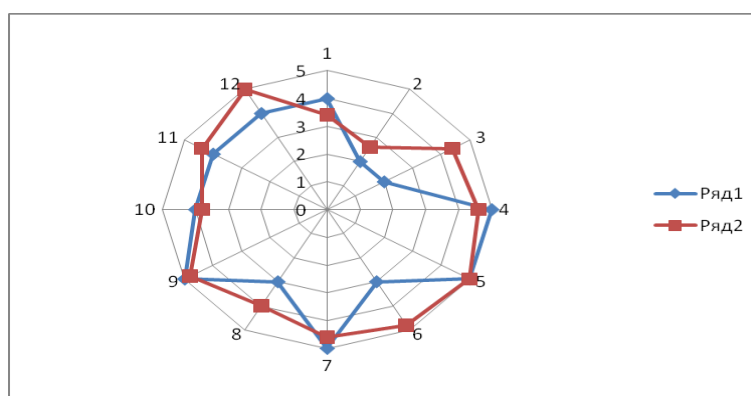


Рис. 2.2. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 2)

Простежуються значні відмінності між відповідями працівників та керівника в третьому, шостому та восьмому питаннях. Підлеглі вважають що команда в них згуртована та спрямована на досягнення спільної цілі, а керівник вважає що команда не достатньо є згуртованою, для того щоб працювати для досягнення спільної мети. Проте загальні показники стабільності вказують на те що це команда, яка керується спільною метою, в колективі сформувалися хороші стосунки зі сприятливим психологічним кліматом. Як бачимо, з нижче

наведеної діаграми (Рис.2.3.) виявляється велика різниця між баченням стану справ в організації працівниками які мають нижчий статус та керівником.

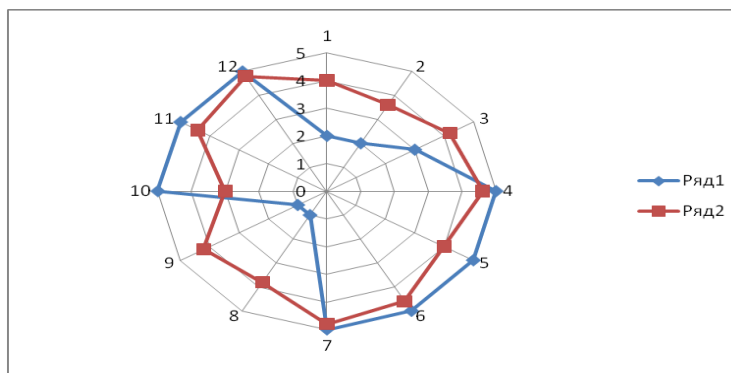


Рис. 2.3. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 3)

Саме в цій діаграмі ми бачимо що керівник оцінює свою організацію як нестабільну, з поганими стосунками та негативним внутрішнім кліматом. На його думку в колективі немає взаєморозуміння та взаємодопомоги. А підлеглі навпаки вважають що організація в якій вони працюють є стабільною, психологічний клімат який панує в колективі позитивний.

Дослідження бачення стану справ в організації керівником та підлеглими дало нам результати які добре простежуються на Рис. 2.4.

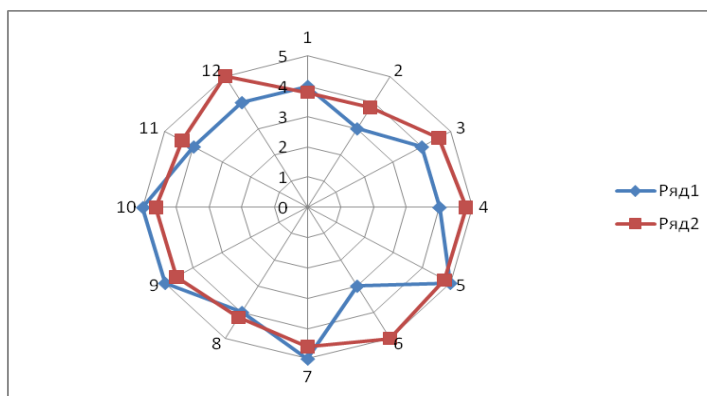


Рис. 2.4. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 4)

Простежується значна відмінність у показниках спільної мети, що стосуються спрямованості групи. Підлеглі вважають що їх діяльність спрямована на реалізацію поставленого завдання, а також що в них спільні цілі діяльності. Оцінка керівником тих же питання є значно нижчою. Всі інші показники є на високому рівні і приблизно однаковими як в керівника так і в підлеглих. Загальний рівень стабільності організації є високим, а психологічний клімат сприятливим. При порівнянні бачення стану справ в організації

керівником та підлеглими ми отримали результати, які можна прослідкувати за наступною діаграмою (Рис. 2.5.).

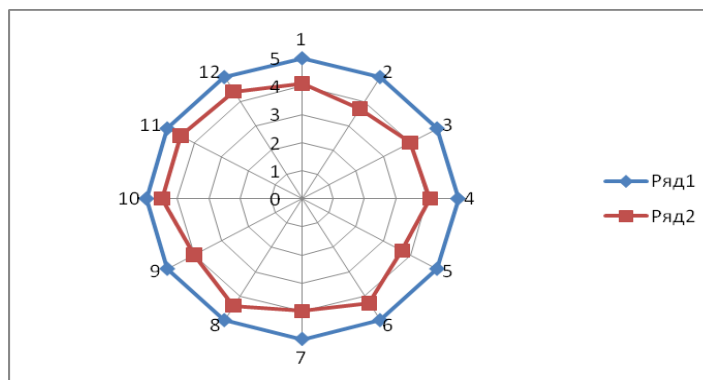


Рис. 2.5. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 5)

Керівник оцінює організацію як ідеальну, по всіх шкалах в нього максимальна оцінка. Підлеглі також дуже позитивно оцінили стан справ в організації, хоча їхні показники є нижчі ніж у керівника. Можна сказати що це згуртована команда, яка керується спільною, зрозумілою для всіх метою з сприятливим психологічним кліматом з почуттям захищеності і комфорту у працівників.

Порівняння наступної групи досліджуваних за тією ж ознакою дало нам результати, які добре помітні з нижчеподаної діаграми (Рис.2.6.).

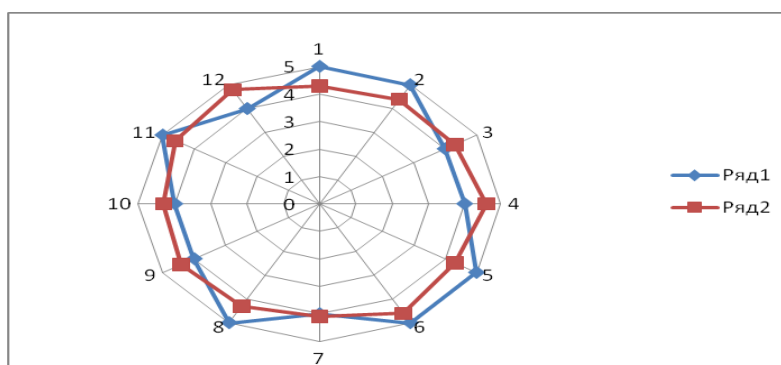


Рис. 2.6. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 6)

Ми не бачимо значних відмінностей між баченням стабільності організації керівником та баченням стабільності організації підлеглими. Спрямованість групи охоплює соціальну цінність прийнятих групою цілей, мотивів діяльності і групових норм.

Дослідження наявності відмінностей у баченні стабільності організації керівником та підлеглими дало нам результати добре простежуються з нижченаведеної діаграми (Рис. 2.7.).

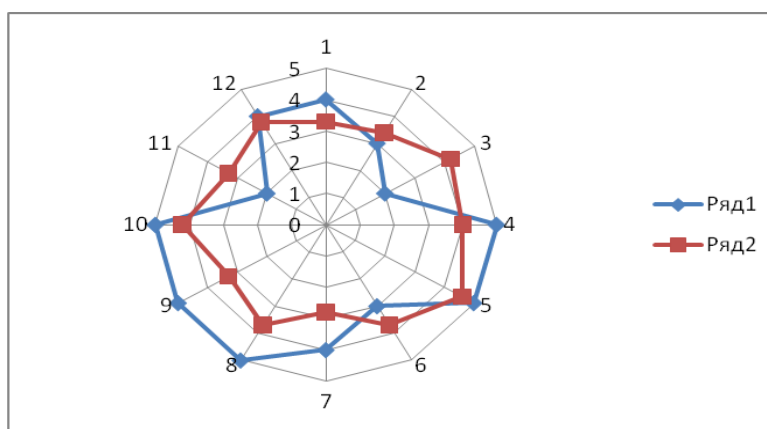


Рис. 2.7. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 7)

Як бачимо, існує значна відмінність між уявленнями керівника та підлеглих. Керівник значно нижче оцінює питання які стосуються розподілу обов'язків і вважає що в організації не всі не всі виконують поставлені перед ними завдання. А також він вважає що заохочення і покарання є завжди справедливими, хоча підлегли не завжди з цим погоджуються. В підлеглих значно вищий рівень відчуття комфорту і захищеності, але разом з тим вони вважають що кадровий склад у них не стабільний в них висока плинність кадрів. В групі сприятливий психологічний клімат, організація оцінена як стабільна. Обробка результатів дала доволі цікаві результати. Порівняння того, як сприймають організацію підлегли та керівник дало нам результати, які добре простежуються за діаграмою (Рис.2.8.).

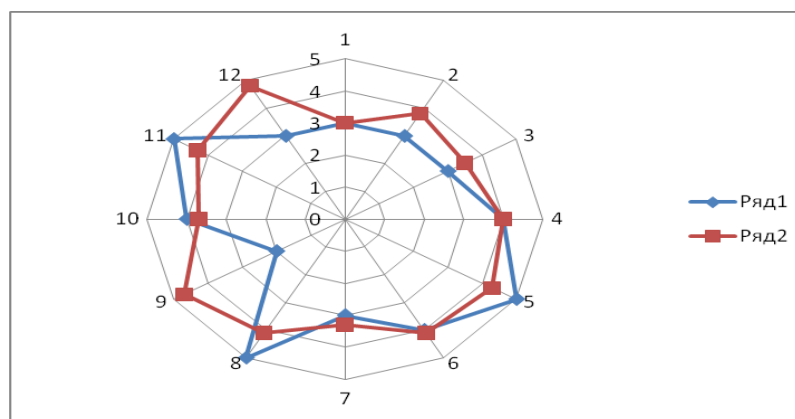


Рис.2.8. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 8)

Ми можемо простежити значні відмінності в оцінках керівника в дев'ятому та одинадцятому питаннях. Він вважає що заохочення і покарання є несправедливими, а підлеглі повністю згодні зі всіма заохоченнями і покараннями. Підлеглі оцінюють стосунки своєї фірми з іншими організаціями та інституціями як добрі та конструктивні, на відміну від керівника. Клімат цієї групи сприятливий на всіх рівнях, працівники задоволені своїми стосунками, в них високо продемонстрована готовність до співпраці, до спільних дій.

Порівняння наступної групи досліджуваних за тими ж ознаками дало нам результати, які добре помітні з нижчеподаної діаграми (Рис.2.9.).

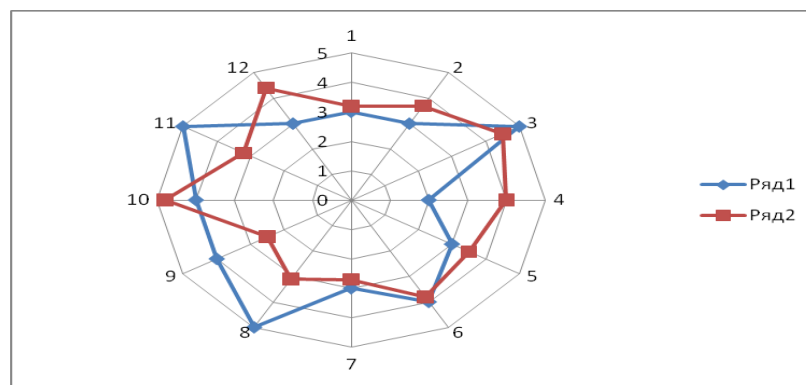


Рис. 2.9. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 9)

Керівник вважає що в групі панує взаєморозуміння, що працівники почуваються комфортно і захищено, і що всі заохочення і покарання завжди є справедливими. А самі ж працівники вважають несправедливими покарання які застосовує керівник. І в них дуже низький рівень відчуття захищеності та комфорту. Середній рівень показників що притаманний цій групі вказує на певні проблеми, які свідчать про необхідність втручання у розвиток командних процесів. Клімат колективу в цій групі суперечливий.

Порівняння того, як сприймає організацію керівник, а як сприймають її підлеглі дало нам результати, які добре помітними у наступній діаграмі (Рис.2.10.).

Підлеглі вище оцінюють наявність спільної мети вони вважають що їх робота спрямована на досягнення спільних результатів. Більшість працівників почуваються на роботі комфортно та захищено. В групі сприятливий психологічний клімат, організація оцінена як стабільна.

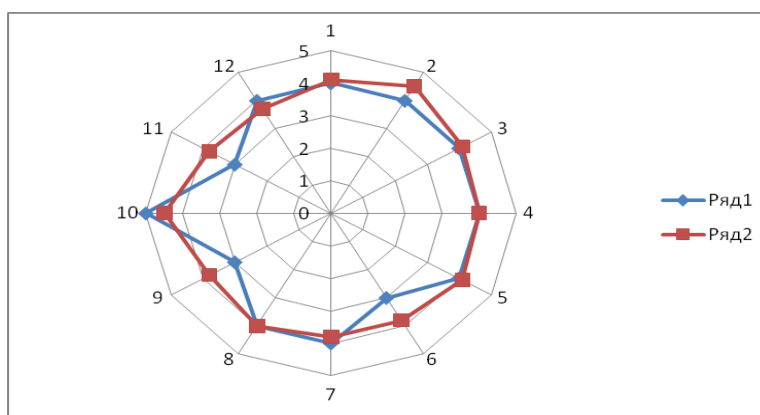


Рис. 2.10. Порівняльний аналіз бачення стану справ в організації керівником та підлеглими (група 10)

Дослідження наявності відмінностей у середніх показниках уявлення стабільності організації керівником та підлеглими дало нам результати, які добре простежуються з нижченаведеної діаграми (Рис. 2.11.).

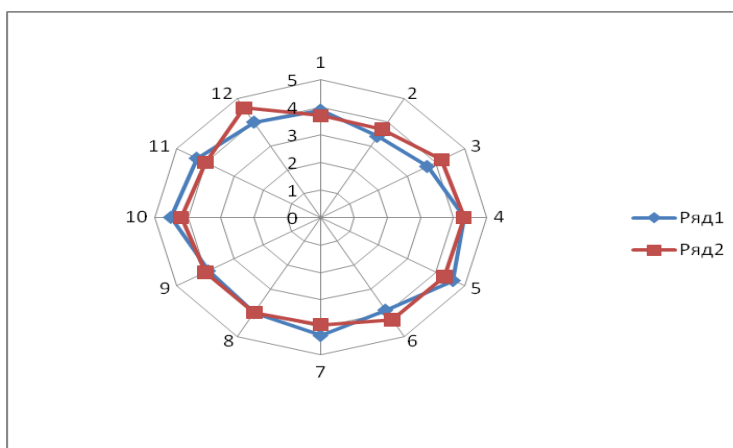


Рис.2.11. Порівняльний аналіз середніх показників бачення стану справ в організації керівником та підлеглими

З даної діаграми очевидно що немає значних відмінностей між оцінками керівників та підлеглих. Але дуже цікавим є те що підлеглі всіх колективів оцінюють стосунки своєї організації з іншими організаціями як ідеальні, а керівники вважають що стосунки їхньої організації з іншими не є досконалими.

Кореляційний аналіз даних, отриманих в результаті застосування методик мотивації до успіху Т.Елерса, мотивації запобігання невдачам Т.Елерса, прийняття ризику Шуберта, діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера, модифікованого семантичного диференціалу та враховуючи стать співробітників, їх стаж роботи та професійне становище. (Матриця кореляційних зв'язків представлена в Додатку Б).

Даний аналіз допоміг виявити кореляційні зв'язки (або зв'язки співвідношення) між змінними що досліджуються. Зокрема, визначити зв'язки між факторами самооцінки, особистісними характеристиками локусу контролю, мотивацією досягнень, запобігання невдачам та ступенем прийняття ризику. Ми також врахували кореляцію між статтю, статусом, стажем респондентів. Результати кореляційного аналізу представлені в додатку Б.

Схема кореляційних зв'язків між мотивацією до успіху за Елерсом та факторами самооцінки за СД подана на Рис. 2.12.

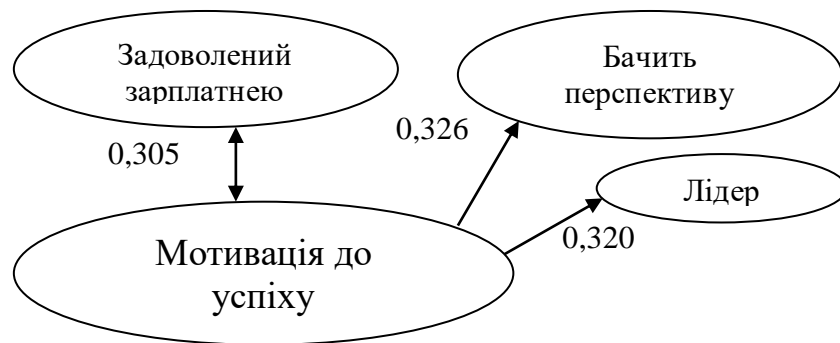


Рис. 2.12. Схема кореляційних зв'язків між мотивацією до успіху за Елерсом та факторами самооцінки за СД

Як видно, за результатами кореляційного аналізу, мотивація досягання успіху пов'язана з задоволеністю зарплатнею ($r = 0,305; P \leq 0,05$), з баченням перспективи власної роботи ($r = 0,326; P \leq 0,05$) та самоусвідомленням себе як ведучих (лідерів) ($r = 0,320; P \leq 0,05$).

Схема кореляційних зв'язків між ступенем прийняття ризику за Шубертом, РСК, професійно-демографічними характеристиками і факторами самооцінки (СД), Рис. 2.13.

Як видно за результатами кореляційного аналізу високі показники за ступенем прийняття ризику пов'язані із факторами самооцінки – сильні ($r = 0,384; P \leq 0,01$), хоробрі ($r = 0,330; P \leq 0,05$), і, водночас, лінівні ($r = 0,319; P \leq 0,05$), їхня робота дає їм почуття безпеки та впевненості в майбутньому ($r = 0,279; P \leq 0,05$), вони схильні приймати ризиковані рішення ($r = 0,715; P \leq 0,01$), показники інтернальності в області міжособистісних відносин ($r = 0,315; P \leq 0,05$), характеризують співробітників, які мають сили

контролювати свої формальні та неформальні відносини з іншими людьми, вони активно формують своє коло спілкування та вважають свої міжособистісні стосунки своєю заслугою, а не результатом активності партнерів.

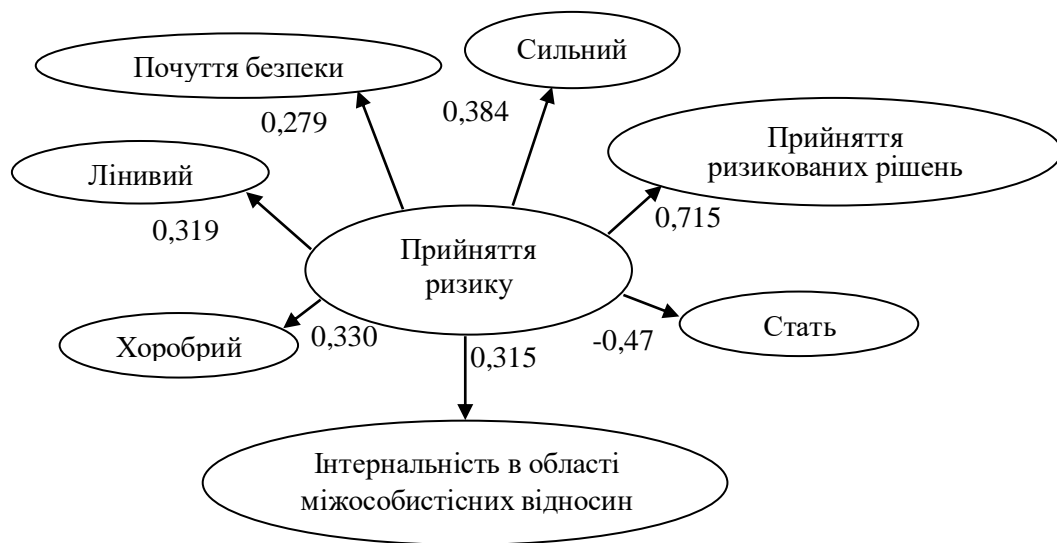


Рис. 2.13. Схема кореляційних зв'язків між ступенем прийняття ризику за Шубертом, РСК, професійно-демографічними характеристиками і факторами самооцінки (СД)

Прийняття ризику, як ми бачимо пов'язано зі статтю ($r = -0,47; P \leq 0,01$), чоловіки більш схильні до ризику, ніж жінки.

Люди з високими показниками по шкалі інтернальності в області досягнень мають високий рівень суб'єктивного контролю над емоційно-позитивними подіями та ситуаціями, Рис. 2.14.

Таки люди вважають, що вони самі досягли всього в житті та здатні з успіхом переслідувати свої цілі в майбутньому. Ці співробітники низько оцінюють свою активність ($r = -0,298; P \leq 0,05$), та рішучість ($r = -0,309; P \leq 0,05$).

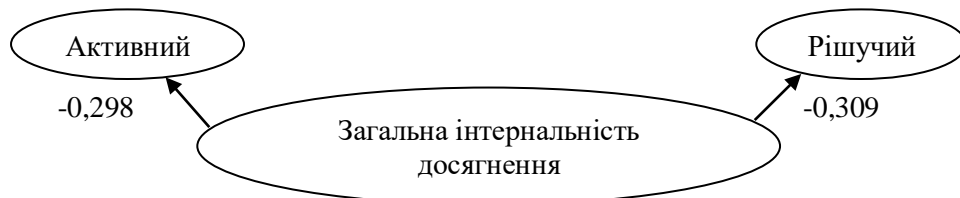


Рис. 2.14. Схема кореляційних зв'язків між інтернальністю в області досягнень Дж.Роттера та факторами самооцінки (СД)

Інтернали в професійних відносинах вважають свої дії важливим фактором організації власної професійної діяльності, вони вважають, що від

них самих залежить як складуться відносини в колективі, та як швидко буде відбуватися підвищення по кар'єрній драбині, Рис 2.15.

Також їм властиві такі фактори самооцінки як впевнений ($r = 0,287; P \leq 0,05$), вони належать до тих, кого поважають ($r = 0,307; P \leq 0,05$), та фактор впевненості в майбутньому ($r = 0,292; P \leq 0,05$), професійні відносини корелюють також із фактором статі ($r = -0,32; P \leq 0,05$). Ми бачимо, що професійні відносини більш виражені у чоловіків.

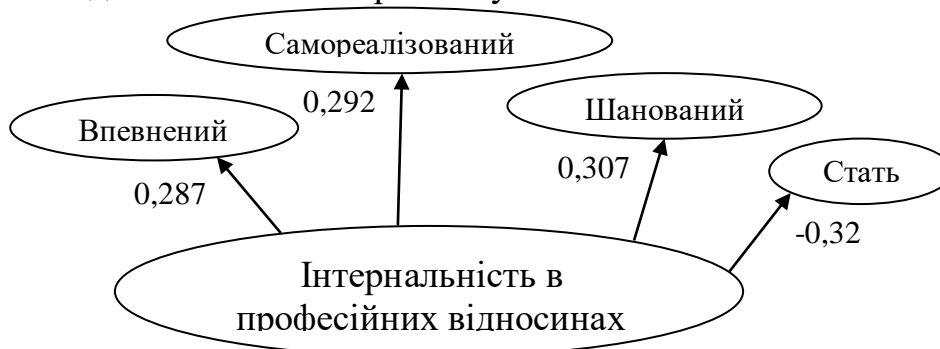


Рис. 2.15. Схема кореляційних зв'язків між інтернальністю в професійних відносинах Дж.Роттера та факторами самооцінки (СД) і професійно-демографічними характеристиками

Люди, які самостійно формують та контролюють свої формальні і неформальні відносини з іншими людьми схильні вважати, що гарні стосунки є результатом їх власної активності та викликають до себе повагу і симпатію,

Рис. 2.16.

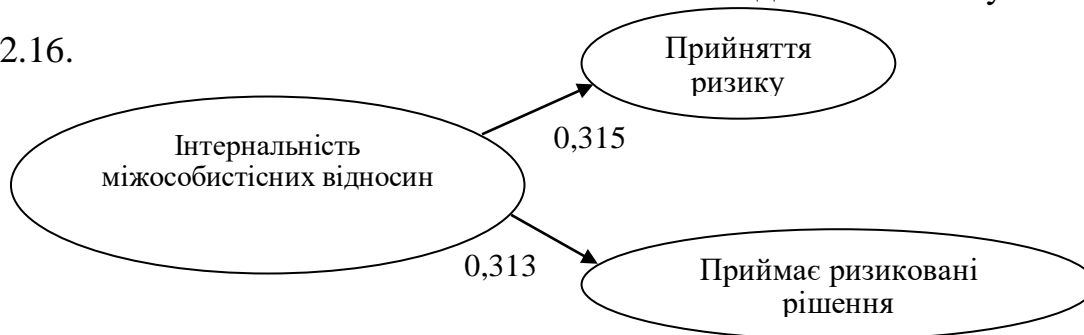


Рис. 2.16. Схема кореляційних зв'язків між інтернальністю в міжособистісних відносинах Дж.Роттера та прийняттям ризику Шуберта і факторами самооцінки (СД)

Ця група співробітників схильна приймати ризик ($r = 0,315; P \leq 0,05$), та частіше в професійній сфері схильні приймати ризиковані рішення ($r = 0,313; P \leq 0,05$).

Схема кореляційних зв'язків між схильністю приймати ризиковані рішення (СД) та інтернальністю міжособистісних відносин Дж.Роттера,

факторами самооцінки (СД) і професійно-демографічними характеристиками, Рис 2.17.

Співробітники, які оцінюють себе схильними до прийняття ризикованих рішень мають високий показник за об'єктивною шкалою прийняття ризику Шуберта ($r = 0,715; P \leq 0,01$).

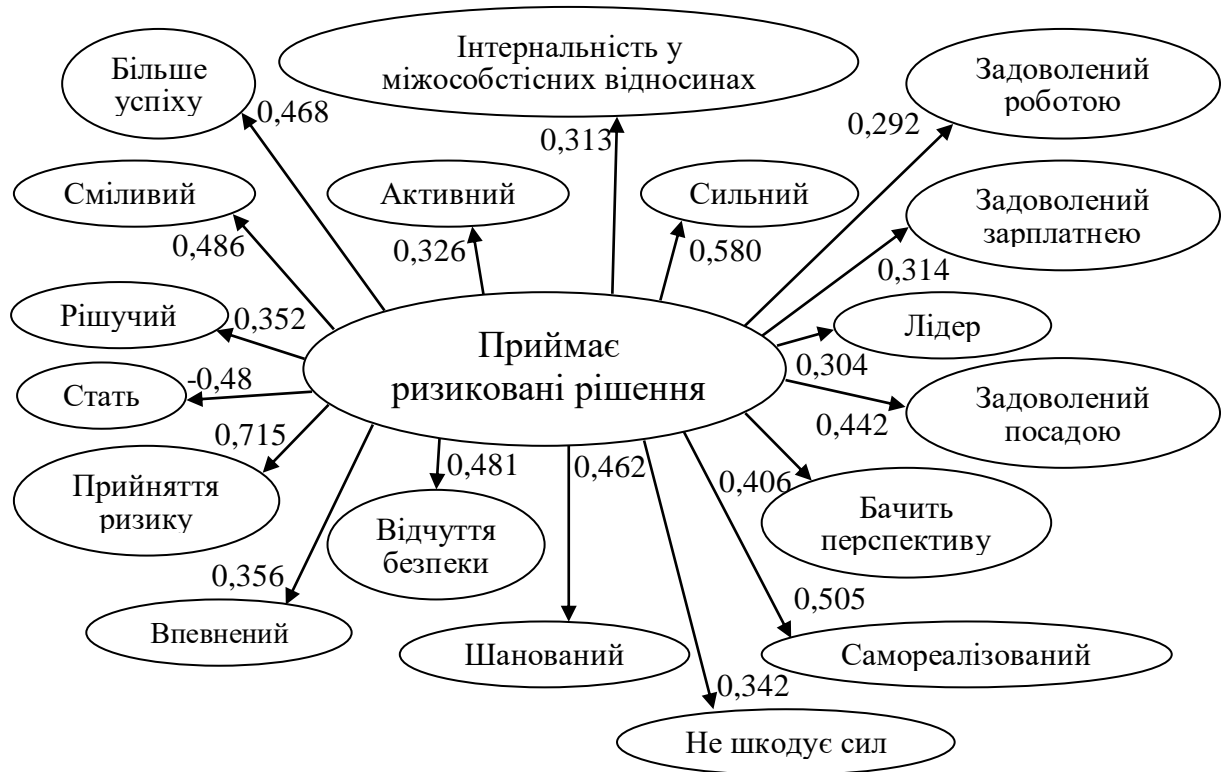


Рис. 2.17. Схема кореляційних зв'язків між схильністю приймати ризиковані рішення (СД) та інтернальністю міжособистісних відносин Дж.Роттера, факторами самооцінки (СД) і професійно-демографічними характеристиками

Крім того, на рівні самосприймання вони вважають себе активними ($r = 0,326; P \leq 0,05$), рішучими ($r = 0,352; P \leq 0,05$), сміливими ($r = 0,486; P \leq 0,01$), сильними ($r = 0,580; P \leq 0,01$), ведучими (лідерами) ($r = 0,304; P \leq 0,05$), впевненими ($r = 0,356; P \leq 0,05$), задоволеними роботою ($r = 0,296; P \leq 0,05$), задоволеними зарплатнею ($r = 0,314; P \leq 0,05$), задоволеними посадою ($r = 0,442; P \leq 0,01$), такими що бачать перспективи розвитку ($r = 0,406; P \leq 0,01$), їхня робота дає можливість для самореалізації ($r = 0,505; P \leq 0,01$), робота дає їм почуття безпеки та впевненість в майбутньому ($r = 0,481; P \leq 0,01$), такими, яких поважають ($r = 0,462; P \leq 0,01$), для досягнення мети не шкодують сил ($r = 0,342; P \leq 0,05$), в житті в них було успіхів більше ніж невдач ($r = 0,468; P \leq 0,01$). Як ми бачимо зі

схеми Рис.2.17., чоловікам більш притаманно приймати ризиковані рішення ($r = -0,48; P \leq 0,01$).

Схема кореляційних зв'язків між статтю та ступенем прийняття ризику Шуберта, інтернальністю професійних відносин Дж.Роттера, самооцінюючих факторів (СД), Рис. 2.18.

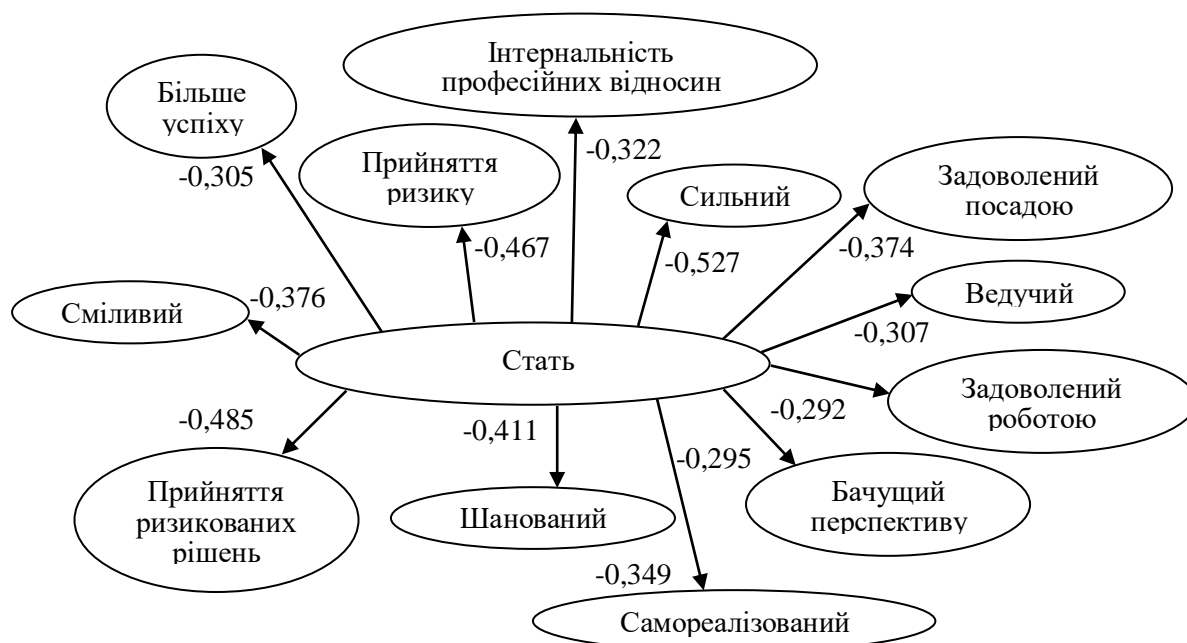


Рис. 2.18. Схема кореляційних зв'язків між статтю та ступенем прийняття ризику Шуберта, інтернальністю професійних відносин Дж.Роттера, самооцінюючих факторів (СД)

З цієї схеми видно, що жінки менш схильні до прийняття ризику ($r = -0,467; P \leq 0,01$), та що чоловікам більш властива організація власних професійних дій від яких залежить підвищення ($r = -0,322; P \leq 0,05$), чоловіки оцінюють себе як сміливих ($r = -0,376; P \leq 0,01$), сильних ($r = -0,527; P \leq 0,01$), ведучих (лідерів) ($r = -0,307; P \leq 0,05$), задоволеними роботою ($r = -0,294; P \leq 0,05$), задоволеними посадою ($r = -0,374; P \leq 0,01$), чоловіки більш схильні до думки, що робота дає змогу самореалізуватися ($r = -0,349; P \leq 0,05$), а жінкам притаманно реалізовувати себе в сім'ї. Повага ($r = -0,411; P \leq 0,01$) та прийняття ризикованих рішень ($r = -0,485; P \leq 0,01$) виявилися значущими факторами для чоловіків, а не для жінок. На роботі бачать перспективи ($r = -0,295; P \leq 0,05$) більш чоловіки, мабуть тому в них більше успіхів ніж невдач ($r = -0,305; P \leq 0,05$).

Схема кореляційних зв'язків між посадою робітника та факторами самооцінки (СД) і професійно-демографічними характеристиками, Рис. 2.19.

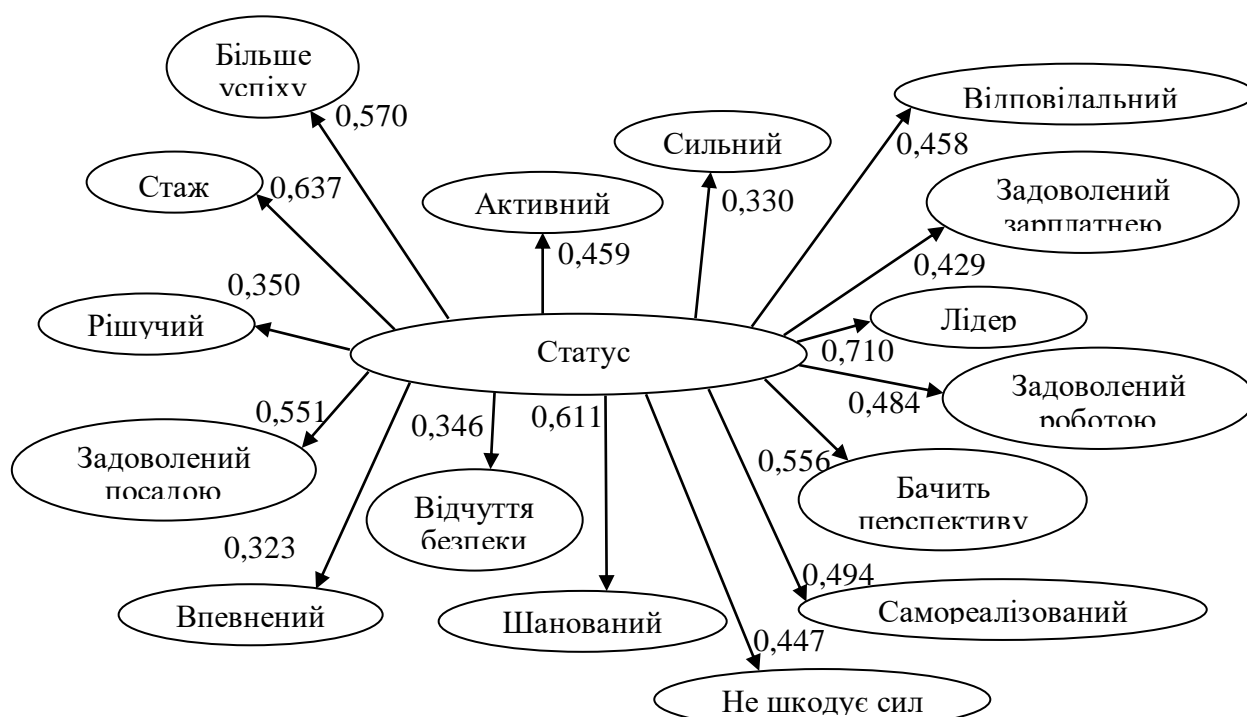


Рис. 2.19. Схема кореляційних зв'язків між посадою робітника та факторами самооцінки (СД) і професійно-демографічними характеристиками

Співробітники, які займають певну посаду задоволені роботою ($r = 0,484$; $P \leq 0,01$), задоволені зарплатнею ($r = 0,429$; $P \leq 0,01$), задоволені посадою ($r = 0,551$; $P \leq 0,01$), вони бачать для себе певні перспективи розвитку ($r = 0,556$; $P \leq 0,01$), робота дає змогу самореалізуватися ($r = 0,494$; $P \leq 0,01$), почуття безпеки ($r = 0,346$; $P \leq 0,05$), їх більше поважають ($r = 0,611$; $P \leq 0,01$), для досягнення успіху вони не шкодують сил ($r = 0,447$; $P \leq 0,01$), успіхів в них було більше ($r = 0,570$; $P \leq 0,01$). Ці люди вважають себе відповідальними ($r = 0,458$; $P \leq 0,01$), рішучими ($r = 0,350$; $P \leq 0,05$), активними ($r = 0,459$; $P \leq 0,01$), сильними ($r = 0,330$; $P \leq 0,05$), ведучими (лідерами) ($r = 0,710$; $P \leq 0,01$) та впевненими в собі ($r = 0,323$; $P \leq 0,05$). Чим більш високу посаду займає людина тим довший стаж роботи вона має за плечима.

Схема кореляційних зв'язків між стажем роботи та факторами самооцінки (СД) і професійно-демографічними характеристиками, Рис 2.20. Співробітники які мають певний стаж та значний досвід роботи характеризують себе як

відповідальних ($r = 0,407; P \leq 0,01$), активних ($r = 0,337; P \leq 0,01$), ведучих (лідери) ($r = 0,583; P \leq 0,01$). Вони задоволені роботою ($r = 0,309; P \leq 0,05$), задоволені зарплатнею ($r = 0,301; P \leq 0,05$), бачать для себе перспективи розвитку ($r = 0,379; P \leq 0,01$), робота дає їм змогу самореалізуватися ($r = 0,291; P \leq 0,05$), почуття безпеки та впевненості ($r = 0,303; P \leq 0,05$), їх поважають ($r = 0,321; P \leq 0,05$). Співробітники які мають великий стаж роботи займають високу посаду ($r = 0,637; P \leq 0,01$).

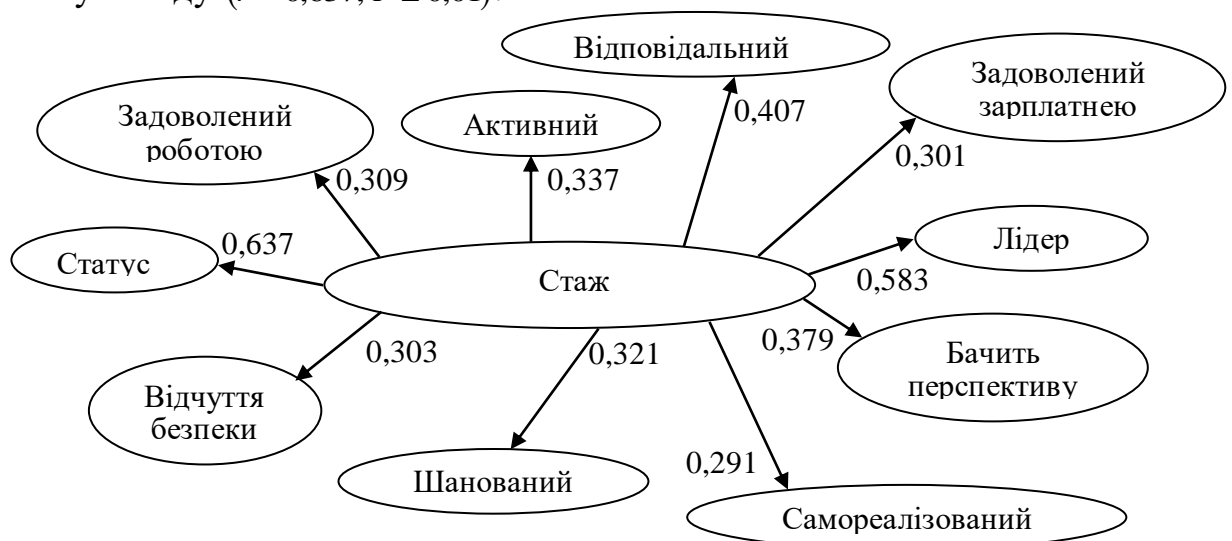


Рис. 2.20. Схема кореляційних зв'язків між стажем роботи та факторами самооцінки (СД) і професійно-демографічними характеристиками

Проведений кореляційний аналіз та визначені кореляційні зв'язки між змінними (мотивацією до успіху (Т.Елерса), прийняття ризику (Шуберта), загальною інтернальністю досягнень, інтернальністю в професійних відносинах, інтернальністю в міжособистісних відносинах (Дж.Роттера), прийняттям ризикованих рішень (СД), статтю, стажем та статусом) дозволили зробити наступні висновки. В досліджуваній організації чоловіки більш ніж жінки здатні організувати свої професійні дії для подальшого росту вони вбачають більші перспективи в майбутньому, вони мають високий ступінь прийняття ризику та в професійних відносинах, для досягнення успіху, схильні приймати ризиковані рішення. Проте, оскільки чоловіків в даній фірмі істотно більше ніж жінок, даний висновок потребує своєї дальшої перевірки, зокрема, в компаніях де кількість жінок приблизно дорівнює кількості чоловіків.

З'ясовано, що більший стаж роботи співробітників корелює з більш високою самооцінкою за такими шкалами семантичного диференціалу, як активні, рішучі, вони лідери, спрямовані на досягнення позитивних результатів, не шкодують сил. Із цього можна зробити висновок, що ці люди задоволені роботою, посадою і зарплатнею та бачать перспективи на майбутнє й мають повагу від інших.

Визначено, що співробітники із загальною інтернальністю досягнень характеризують себе як менш активних та рішучих. Це пояснюється тим, що для цих співробітників притаманно знімати з себе відповідальність за події, які з ними трапляються, і перекладати її на обставини, долю або інших людей. Такі люди не володіють достатнім почуттям відповідальності, за локусом контролю ці люди – екстернали.

Інтернальність в професійних відносинах передбачає, що саме від добре спланованих дій людини залежить успіх, підвищення по кар'єрній драбині, самореалізація, вони впевнені в собі, активні, таких людей більш поважають.

Ступінь прийняття ризику і прийняття ризикованих рішень в професійній сфері має пряму кореляцію з інтернальністю міжособистісних відносин. Це можна пояснити тим, що люди, які самостійно формують та контролюють свої формальні та неформальні відносини з іншими, вважають, що гарні стосунки є результатом їх власної активності. Вони впевнені в собі, впевнені в правильності своїх дій, тим самим схильні спонтанно приймати ризиковані рішення. Ступінь прийняття ризику та прийняття ризикованих рішень залежить від факторів самооцінки. Зокрема, схильність прийняття ризику проявилась в тих співробітників, які оцінюють себе як рішучих, активних, впевнених, хоробрих, сміливих, ведучими (лідерами).

Хоча кореляційні зв'язки не проявилися між мотивацією до успіху та прийняттям ризику, в них є спільні фактори самооцінки такі як ведучий (лідер), активний, сильний, ті, що бачать перспективи в майбутньому. Можна зробити висновок, що люди, яким притаманні ці фактори самооцінки та які схильні

приймати ризиковані рішення, вмотивовані на досягання успіху в професійній діяльності.

За результатами дослідження було проведено факторний аналіз, який надав змогу узагальнити умовний "психологічний та професійний" портрет опитаних. Факторний аналіз було проведено в статистичному пакеті SPSS за методом головних компонентів із обертанням Varimax Norm. Було виділено шість факторів, які описують 74% загальної дисперсії.

Інтерпретація результатів факторного аналізу проводилася на основі групування показників (дескрипторів), що мають найбільші внески до сумарної дисперсії і віднайдення спільної гіпотези, яка пояснює статистичну близькість або розбіжність дескрипторів, що об'єдналися у фактори.

1. Перший фактор (внесок факторів в сумарну дисперсію 25,6%) було визначено як "психологічний профіль підприємців" (або домінуюча самооцінка співробітників).

Цей фактор утворено наступними дескрипторами: впевнений (0,858), сміливий (0,840), рішучий (0,786), активний (0,761), відповідальний (0,696), почувається в безпеці (0,695), ведучий (0,645), самореалізується (0,630), бачить перспективи (0,622), сильний (0,614), успіхів більше (0,614), шанований (0,486), не шкодує сил (0,423).

Як бачимо, в цьому факторі визначені ознаки, що обумовлюють домінуючу самооцінку співробітників. Отже за даним фактором опитані відзначаються як "лідери-професіонали" із можливістю самореалізації та з баченням власних професійних перспектив на майбутнє.

2. Другий за значущістю фактор (внесок у сумарну дисперсію 16,3%) було інтерпретовано як "мотиваційний профіль". Отже тут було відтворено умовний "мотиваційний профіль" співробітників фірми, що оснований насамперед на самооцінці респондентів.

Виходячи зі змісту фактору співробітники виявилися задоволеними посадою (0,773), такими що не шкодують сил для досягнення цілей (0,717), такими, яких поважають (0,678), мають високий статус (0,628),

самореалізованими (0,615), такими, що бачать перспективи (0,587), задоволеними зарплатнею (0,548), в яких більш успіхів ніж невдач (0,540), задоволеними роботою (0,524), ведучими (0,517), такими, яким робота дає впевненість та почуття безпеки в майбутньому (0,431).

Виходячи з аналізу цього фактору ми бачимо, що співробітники з високим статусом є більш задоволеними та вмотивованими в професійному плані.

3. Третій фактор (внесок у сумарну дисперсію 12,8%) було інтерпретовано як "локус контролю співробітників".

В даний фактор об'єдналися показники за методикою Дж.Роттера. За даними цього фактору ми бачимо високі показники за шкалою загальної інтернальності (0,915), інтернальність в області досягнень (0,896), інтернальність в області професійних відносин (0,836), інтернальність в області уникнення невдач (0,730), інтернальність в області міжособистісних відносин (0,587). Решта дескрипторів в цьому факторі виявились незначущими.

Виходячи з аналізу цього фактору ми бачимо, що співробітники виявились інтернальними за всіма виділеними шкалами Дж.Роттера. Ці люди інтерпретують значущі події в своєму житті, як результат власних зусиль. Вони відчують особисту відповідальність за події, які з ними трапляються та за те, як складається їх життя в цілому. Вони вважають, що досягли всього самі, що вони здатні з успіхом досягти своїх цілей в майбутньому.

4. Четвертий фактор інтерпретовано як "прийняття ризику" (внесок в сумарну дисперсію 9,9%). Цей фактор утворився наступними дескрипторами: прийняття ризику (Шуберта) (0,812), прийняття ризикованих рішень (0,675), лінивий (0,664), чоловіки (-0,614), сильний (0,517).

За даними цього фактору можна зробити висновок, що чоловіки, які вважають себе сильними та, водночас, лінивими мають високу схильність до прийняття ризику та прийняття ризикованих рішень.

Ми вважаємо, що поєднання ознак прийняття ризику та лінощі можна інтерпретувати в контексті спонтанності прийняття рішень. Незважаючи на пасивність в роботі, ці люди схильні до спонтанних дій, які ведуть до успіху.

5. П'ятий фактор, що виділився за результатами дослідження співробітників, інтерпретовано як "мотивація досягнень" (внесок у сумарну дисперсію 7,4%). Даний фактор утворено наступними дескрипторами: мотивація досягнень (0,756), стаж (0,609), статус (0,482), задоволення зарплатнею (0,427), задоволення роботою (0,401).

Очевидно, що співробітники які мають більший стаж та статус більш вмотивовані на досягнення успіху, задоволені своєю роботою та зарплатнею.

6. Шостий фактор (внесок у сумарну дисперсію 4,7%) було інтерпретовано як "запобігання невдачам". Утворилися такі дескриптори: запобігання невдачам (0,868), лінивий (0,378).

Виходячи зі змісту цього фактору, люди, які вважають себе непрацьовитими намагаються брати на себе не складні професійні задачі, для них легше не приймати ризикованих рішень.

В четвертому та шостому факторах у нас поєдналися два суперечливих за змістом феномена: в першому ми бачимо, що лінь працівників пов'язана з спонтанністю прийняття ризикованих рішень, досягненням безпечного результату, при ризикованій поведінці послабляє настанову до захисту, тобто мотивацію до запобігання невдачам, а в другому лінь пов'язана з високим показником мотивації запобігання невдачам.

Отже, за допомогою факторного аналізу виділилось шість факторів, які були визначені як "психологічний профіль підприємців" (домінуюча самооцінка), "мотиваційний профіль", "локус контролю", "прийняття ризику", "мотивація досягнень", "запобігання невдачам".

У перші та другі фактори об'єдналися показники семантичного диференціалу. В першому факторі об'єдналися ознаки зумовлюючі домінуючу самооцінку співробітника, отже співробітники цієї фірми визначають себе як "лідери-професіонали" із можливістю самореалізації та з баченням власних

професійних перспектив на майбутнє. За результатами другого фактору ми бачимо, що співробітники з високим статусом є більш задоволеними та вмотивованими в професійному стані.

За рівнем суб'єктивного контролю співробітники мають високі показники інтернальності, що характеризує їх як людей які вважають значущі події результатом своєї власної діяльності.

В четвертому та шостому факторах поєдналися два суперечливих за змістом феномени: в першому ми бачимо, що лінь працівників пов'язана з спонтанністю прийняття ризикованих рішень, досягненням безпечного результату при ризикованій поведінці послабляє настанову до захисту, тобто мотивацію до запобігання невдачам, а в другому лінь пов'язана з високим показником мотивації запобігання невдачам.

Висновки до 2 розділу

На основі проведеного емпіричного дослідження та математично-статистичного аналізу отриманих результатів доведено, що мотивація досягнення залежить від статі (чоловіки, як правило, більш мотивовані на успіх, ніж жінки), посади та статусу (співробітники з більшим досвідом і мають вищі посади більш мотивовані на успіх) і самооцінка (схильні приймати ризиковані рішення, реалізують себе в роботі). Ці працівники задоволені своєю роботою, посадою та заробітною платою, що дозволяє їм бачити перспективи свого подальшого розвитку в цій компанії. Такі люди розглядають свою діяльність як важливий фактор організації особистого виробництва, колективних відносин і розвитку кар'єри. Згідно з нашим аналізом, виявилось, що більшість співробітників компанії інтерналі за локусом контролю. Люди «внутрішнього» типу часто є переможцями в житті, ці люди вважають, що найважливіші події в їхньому житті є результатом їх особистих дій, і вони відчувають свою відповідальність за ці події і те, як складається їхнє життя загалом.

ВИСНОВКИ

Аналізуючи сучасну психологічну літературу, ми дійшли висновку, що мотивацію можна розглядати як детермінацію внутрішньої поведінки та діяльності, яка, безумовно, також може визначатися зовнішніми стимулами та середовищем. Тому мотивація – це завжди внутрішній процес, а за умови означення зовнішньої мотивації, доцільно говорити про вплив середовища на людину та процес мотивації.

Формування мотиву не можна уявити як лінійний процес, коли один етап послідовно змінюється наступним, без повернення до певних вихідних положень. Певні проблеми мають рішення не тільки лінійне, але й циклічне, що повертається до попередніх. Отже, це свідчить про те, що мотив є свідомим відображенням майбутнього на основі використання минулого досвіду.

Мотивація – це процес формування мотиву, який проходить певні стадії та етапи, а мотив – продукт процесу мотивації. Психологічні чинники, які визначають рішення людини щось зробити, є мотиваторами.

Індивідуально-типологічні особливості особистості впливають на процес формування мотиву на всіх його етапах. Тому легкість і інтенсивність виникнення потреби залежить від індивідуальної чутливості людини до подразника, а виникнення і переживання різноманітних почуттів (задоволення, незадоволення, образи) значною мірою залежить від прояву в особистості певних особистісних особливостей. Прояв сміливості й рішучості впливають на мотиваційний процес на етапі прийняття рішення. Прояв особистістю сором'язливості виступає спонукою відмови від задуманої дії, а нерішучість призводить до відкладення прийняття рішення. Людина більше зосереджується на уникненні невдачі, ніж на досягненні успіху.

Вплив інтелекту на формування мотивів виявляється у постійному самоконтролі, який вимагає постійної перевірки у виборі цілей та засобів їх досягнення, інтелектуалам часто неможливо поставити перед собою мету, тому їм властива непослідовність дій.

Виходячи з представленого матеріалу, мотивацію досягнення слід визначити як спробу підвищити або зберегти на максимально можливому рівні здатність людини до всіх видів діяльності, до яких можна застосувати критерії успіху, де реалізація визначеної діяльності здатна спричинити успіх або невдачу особистості.

Прояв особистісних здібностей виявляється у кінцевому результаті діяльності завдяки спрямуванню мотивації досягнення. Таким чином, мотивація досягнення за своєю суттю є цілеспрямованим досягненням мети. Вона наближає людину до цілком природного результату – послідовності взаємопов'язаних дій. Мотивація досягнення – це бажання особистості досягти успіху в житті, яке виростає з базових потреб у повазі, визнанні, соціальній значущості.

Оскільки оточення людини, сама людина, її внутрішній світ, переконання та пріоритети з часом зазнають певних змін, цілком зрозуміло, що мотивація досягнень характеризується постійним переглядом цілей. Якщо подивитися на послідовність діяльності, то можна зауважити, що важливо постійно переглядати цілі з часом, адже ланцюжок діяльності може тимчасово перерватися. Тому основною ознакою мотивації досягнення є постійне повернення до перерваного завдання, до того, що відкладалося на певний час, відновлення спрямованості на діяльність.

Таким чином формуються складні та довготривалі структури основної та другорядної діяльності, які, досягаючи низки підцілей, ведуть до головної мети. Виникає ситуація, коли планування стає необхідним фактором для досягнення впорядкованої послідовності та функціональної організації ланцюга діяльності.

Сфера мотивації, як підструктура свідомості індивіда, складається не стільки з реальних потреб і мотивів, скільки зі стійких прихованих мотиваційних утворень, таких як спрямованість, інтереси, спонукальні установки і бажання особистості. Сфера мотивації особистості – це приховане утворення, в якому мотиви як тимчасові функціональні утворення виникають лише епізодично, постійно змінюючи один одного. Різноманітність засобів

задоволення тих чи інших потреб людини характеризує гнучкість сфери мотивації.

Одні мотиваційні установки мають домінуюче значення у формуванні мотиву, а інші – вторинні, що характеризує ієрархічність мотиваційної сфери як відображення важливості тієї чи іншої потреби у свідомості людини.

Прагнення досягти успіху – мотив досягнення постійно проявляється в тому, що людина досягає бажаного в різних видах діяльності. Ця потреба узагальнена і виникає в будь-якій ситуації, незалежно від її конкретного змісту.

Розрізняють два види мотивації досягнення: бажання досягти успіху і бажання уникнути невдачі. Під мотивацією прагнення до успіху розуміється схильність відчувати задоволення і гордість від досягнення результату. Мотив уникнення невдачі – це схильність реагувати на почуття сорому і приниження, якими може супроводжуватися невдача.

На основі проведеного емпіричного дослідження було виявлено, що мотивація досягнення успіху залежить від статі (чоловіки, як правило, більш мотивовані до успіху, ніж жінки), посади та статусу (співробітники з більшим досвідом і вищими посадами більш мотивовані до успіху) та самоповаги (особистості, які ідентифікують себе як лідера, сильні особистості, які схильні приймати ризиковані рішення, самоактуалізуються у професійній діяльності). Тому працівники з високою мотивацією досягнення задоволені своєю роботою, посадою та заробітною платою, що дозволяє їм бачити перспективи свого подальшого розвитку в цій компанії. Такі люди розглядають свою діяльність як важливий фактор самоорганізації, колективних стосунків і кар'єрних підйомів.

Співробітники з високою мотивацією досягнення мають внутрішній локус контролю, вважають, що найважливіші події в їхньому житті є результатом їх особистих дій, і вони відчувають відповідальність за розвиток цих подій і своє життя в цілому.

Таким чином, на основі проведеного теоретико-емпіричного дослідження та статистичного аналізу можна стверджувати, що гіпотеза дослідження підтвердилася.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса : ОКФА, 2021. 96 с.
2. Аксьонов М. Теоретичні напрацювання щодо мотивації. *Вчені записки Університету «КРОК»*. Вип. 3(75). 2024. С. 295–302. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-295-302>
3. Актуальні проблеми психології. *Збірник наукових праць. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. Т. 13, Вип. 13. 2007. 468 с.
4. Белова О.В. Ембодімент-підхід та ембодімент-пізнання: досвід вивчення й перспективи. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2024. № 1. С. 7-11. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.1>
5. Боднар А.Я. Психологічні особливості стресостійкості представників стресогенних професій (на прикладі працівників приватних охоронних структур). *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2017. № 149. С. 49–56.
6. Вірна Ж. П. Організація життя позитивної особистості: конструктивна прогностика та професійна успішність. *Наука і освіта*. 2014. № 9. С. 65-71.
7. Вірна Ж. Координація особистісно-нормативних змін ціннісних орієнтацій в діапазоні професійної адаптації особистості. *Психологія особистості*. 2015. № 1. С. 161-172.
8. Власова А.М., Савчук Л.М., Савінова В.Б. Організаційна поведінка : Навч. посібник. Київ: КНЕУ, 1998. 96 с.
9. Гетьманцева Н.Д. Мотиваційні механізми у сфері трудової діяльності. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 2. 2024. С. 186- 189. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-2/44>
10. Гнилянська, О., Карий, О. Вплив самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей менеджера: стратегії та ефективні практики в організаційному контексті. *Bulletin of Sumy National Agrarian University*. Вип. 1 (97). 2024. С. 9-14. URL: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2024.1.2>

11. Грабовська С. Прогноз стабільності організації. *Тези звітної наукової конференції філософського факультету / Відп. за випуск проф. В. Мельник.* Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2009. С. 143 – 145.
12. Данчева О.В., Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі: Навчальний посібник для вузів. Київ: Лібра, 1999. 270 с.
13. Дуткевич Т.В. Психологічні основи прийняття рішень. Конфліктологія з основами психології управління. Київ : Прогрес, 2005. С. 263-274.
14. Задорожна А. С. Теоретичний аналіз проблеми самоактуалізації особистості у психологічних наукових підходах. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки.* № 3. 2024. С. 30- 37. URL: [DOI 10.32999/ksu2312-3206/2024-3-4](https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2024-3-4)
15. Занюк С.С. Психологія мотивації : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
16. Іллющенко С. Ю. Психологічний зміст феномена рефлексії як властивості, процесу, стану. *Вісник Національного університету оборони України.* 2020. № 4(57). С. 32–43.
17. Карамушка Л.М., Бондарчук О.І., Грубі Т.В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець-Подільський, 2018. 64 с.
18. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
19. Карамушка Л.М., Худякова Н.Ю. Мотивація підприємницької діяльності: монографія. Львів, 2011. 208 с.
20. Карамушка Л.М. Менеджмент організацій як вид соціального управління // Психологія освітнього менеджменту. Київ: Наукова думка, 2004. С. 14-23.
21. Карпенко З. Аксіологічна психологія особистості: монографія. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2018. 720 с.
22. Кереш, О. (2019). Мотиваційна сфера особистості: теоретичні аспекти. *Журнал психології.* Вип. 25(2). С. 45-60.

- 23.Коваленко, І. Розвиток мотиваційної сфери особистості: емпіричне дослідження. *Психологічні дослідження*. 17(4), 2018. С. 112-125.
- 24.Кові С.Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей / пер. з англ. О. Любенко. 5-те вид. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. 384 с.
- 25.Козляковський П.А. Загальна психологія: Навч. посібник: В 2 т. 2-ге вид., доп. і переробл. Т. II. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2004. 240 с.
- 26.Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.
- 27.Корнієнко І., Барчі Б. Саморегуляція емоційного стану як основа формування майбутнього фахівця. *Слобожанський науковий вісник. Серія Психологія*. Вип. 1. 2024. С. 80-84. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.14>
- 28.Крушельницька Л.В. Психологічні фактори трудової діяльності. Фізіологія і психологія праці. Київ: Наука, 2000. С. 77-117.
- 29.Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 292 с.
- 30.Ложкін Г.В. Глуханюк Н.Г. Проблеми суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості. *Психологія і суспільство*. 2003. №2. С. 97-104.
- 31.Ложкін Г.В., Спасенніков В.В., Комаровська В.Л. Економічна психологія: Навчальний посібник для студентів вузів. Київ: Професіонал. 2004. 304 с.
- 32.Меленчук Н.І, Синенко О.І. Адаптивні можливості осіб з різним рівнем життєстійкості. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 34 (73). № 2. 2023. С. 6-12. DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2023.2/02>
- 33.Митрофанова Г.Я., Євтушенко О.А., Глухий А.О. Роль мотивації досягнення успіху у процесі професійного становлення потенційних керівників-лідерів. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2023. № 2 (35). С.84-100. URL: <https://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/4769>
- 34.Мотивація праці та формування ринку робочої сили / За ред. П.Т. Саблука. Київ: Урожай. 1993. С. 78.

35. Мухіна Л.М. Особливості мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у студентському колективі. *Габітус*. Вип. 58. 2024. С. 93- 97. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.58.14>
36. Немінський І. Суб'єктний ресурс особистості в психологічній теорії. *Науковий журнал «Психологічні травелоги»*. 2024. № 2. С. 173- 183.
37. Орбан-Лембрик Л.Є. Психологія управління: посібник. Київ: Академвидав, 2003. 568 с.
38. Орбан-Лембрик Л.Є. Соціальна психологія: підручник у 2 книгах. 2: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. – К.: Либідь, 2006. – 560 с.
39. Павелків Р. В. Рефлексія як механізм формування індивідуальної свідомості та діяльності особистості. *Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць*. 2019. № 8(37). С. 84–98.
40. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури. Київ: Видавництво Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу. 2000. С. 124.
41. Почтовюк, А. Б., Семеніхіна, В. В., Комсомольський, М. Г. Особливості та функції професійної мотивації персоналу сучасного підприємства. *Економічний простір*. № 176. 2021. С. 120-123. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-21>
42. Самойленко О. В. Створення ефективного мотиваційного середовища закладу освіти. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя*. С. 154- 162. URL: DOI [10.31654/2663-4902-2024-PP-2-154-162](https://doi.org/10.31654/2663-4902-2024-PP-2-154-162)
43. Серьожникова, Р.К., Пархоменко Н.Д., Яковицька Л.С. Основи психології і педагогіки: навчальний посібник. Київ: ЦНЛ, 2003.
44. Серьожникова Р.К. Мотивація діяльності. Потреби як основа діяльності. Київ: Освіта, 2003. С. 66-73.
45. Сисоліна Н. П., Нісфоян С. С. Мотиваційні механізми на сучасному підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2017. Вип. 31. С. 273–279. URL:

<https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/cbbbe071-7d27-46ef-8c41-b979b3e124b0/content>

46. Сич В.М. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти: Автореферат дисертації кандидата психологічних наук. Київ, 2005. 17 с.
47. Слободяник Н.В. Стресостійкість як психологічний ресурс особистості в ситуації змін. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 35 (74) № 4 2024. С. 91- 95. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.4/14>
48. Спіріна І. Д., Дядюра М. С. Вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності в умовах сучасних соціально-економічних викликів. *Proceedings of II International Scientific and Practical Conference. Osaka, Japan 4-6 October*. 2024. С. 178 – 188.
49. Татенко В. Методологія суб'єктно-вчинкового підходу: соціально-психологічний вимір: монографія. Київ : Міленіум, 2017. 184 с.
50. Токар Н.Ф. Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки. *Педагогіка і психологія*. 1997. №4. С. 151-154.
51. Уніят С. Секрети твого успіху. Тернопіль: Підручники і посібники. 1998. С. 124.
52. Ханяк К.В. Психологічний контекст мотивації професійної діяльності персоналу «укрзалізниці». *Габітус*. Випуск 60. 2024. С. 211- 216. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.60.34>
53. Холодницька, А. В., & Мотуз, В. О. Використання сучасних інструментів підтримання мотивації та ефективності використання трудового потенціалу персоналу . *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. Вип. 12. 2024. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-03>
54. Чабанюк Н.І. Основні детермінанти розвитку мотивації. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2010. Т. XII. Ч. 6. С. 376–384.

- 55.Ширяєва , Л., Зайнчуковська , Д. Фактори, що впливають на мотивацію праці персоналу. *Матеріали конференцій МЦНД, (08.03.2024; Вінниця, Україна).* 2024. С. 19–20. вилучено із URL: <https://archive.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/1069>
- 56.Шпекторенко І. В. Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності персоналу. *Аспекти публічного управління.* 2013. № 1. С.78-83.
- 57.Baumeister, R. F. Ego depletion and self-control failure: An energy model of the self's executive function. *Self and Identity.* № 1(2). 2002. 129–136. URL: <https://doi.org/10.1080/152988602317319302>
- 58.Emrah Ozsoy, An Empirical Test Of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. *Marketing and Management of Innovations.* Issue 1. 2019. URL: DOI: <http://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-01>
- 59.Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Stanford University Press.
- 60.Heckhausen H. Achievement motive research: Current problems and some contributions towards a general theory of motivation In W.J. Arnold (Ed.),*Nebraska Symposium on Motivation*, 1968. Lincoln: University of Nebraska, 1968. P. 103–174.
- 61.Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations. John Wiley & Sons Inc. URL: <https://doi.org/10.1037/10628-000>
62. Lester D, Hvezda J, Sullivan S, Plourde R. Maslow's hierarchy of needs and psychological health. *J Gen Psychol.* 1983;109(1):83-85. URL: DOI:[10.1080/00221309.1983.9711513](https://doi.org/10.1080/00221309.1983.9711513)
- 63.McClelland D.C. Human Motivation, Cambridge University Press, Cambridge, UK. 1988.
- 64.Taormina RJ, Gao JH. Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs, *Am J Psychol.* 2013;126(2):155-77. URL: DOI:[10.5406/amerjpsyc.126.2.0155](https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155)
- 65.Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York: Wiley.

ДОДАТКИ

Додаток А

Модифікований семантичний диференціал

Відповідальний	2 1 0 -1 -2	Безвідповідальний
Рішучий	2 1 0 -1 -2	Нерішучий
Сміливий	2 1 0 -1 -2	Несміливий
Лінивий	2 1 0 -1 -2	Працьовитий
Активний	2 1 0 -1 -2	Пасивний
Сильний	2 1 0 -1 -2	Слабкий
Ведучий	2 1 0 -1 -2	Ведений
Впевнений	2 1 0 -1 -2	Невпевнений
Задоволений своєю працею	2 1 0 -1 -2	Незадоволений своєю працею
Задоволений зарплатнею	2 1 0 -1 -2	Незадоволений зарплатнею
Задоволений своєю посадою	2 1 0 -1 -2	Незадоволений своєю посадою
Бачу для себе перспективи розвитку	2 1 0 -1 -2	Не бачу для себе перспективи розвитку
Моя робота дає мені можливість для самореалізації	2 1 0 -1 -2	Моя робота не дає мені можливість для самореалізації
Моя робота дає мені почуття безпеки та впевненості у завтрашньому дні	2 1 0 -1 -2	Моя робота не дає мені почуття безпеки та впевненості у завтрашньому дні
Моя робота дає мені повагу інших	2 1 0 -1 -2	Моя робота не дає мені повагу інших
Я завжди намагаюся приймати ризикові рішення	2 1 0 -1 -2	Я намагаюся ніколи не приймати ризикові рішення
Для досягнення мети я не жалкую сил	2 1 0 -1 -2	Я намагаюся не "напружуватися" при досягненні мети
У моєму житті успіхів було більше ніж поразок	2 1 0 -1 -2	У моєму житті поразок було більше ніж успіхів

Матриця факторних зв'язків

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11,022	38,007	38,007	11,022	38,007	38,007	6,550	22,588	22,588
2	3,698	12,752	50,759	3,698	12,752	50,759	4,738	16,339	38,927
3	2,635	9,085	59,844	2,635	9,085	59,844	3,709	12,789	51,716
4	1,493	5,148	64,992	1,493	5,148	64,992	2,880	9,933	61,648
5	1,333	4,598	69,590	1,333	4,598	69,590	2,136	7,365	69,013
6	1,185	4,087	73,677	1,185	4,087	73,677	1,353	4,664	73,677
7	1,000	3,447	77,124						
8	,885	3,050	80,174						
9	,807	2,781	82,956						
10	,698	2,408	85,363						
11	,589	2,032	87,395						
12	,562	1,938	89,333						
13	,427	1,472	90,805						
14	,404	1,394	92,199						
15	,351	1,210	93,409						
16	,303	1,045	94,454						
17	,270	,932	95,386						
18	,249	,859	96,245						
19	,210	,723	96,968						
20	,166	,573	97,541						
21	,142	,490	98,031						
22	,128	,442	98,473						
23	,113	,390	98,863						
24	8,982E-02	,310	99,172						
25	6,824E-02	,235	99,408						
26	5,615E-02	,194	99,601						
27	4,878E-02	,168	99,770						
28	3,701E-02	,128	99,897						
29	2,981E-02	,103	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
ЭЛЛЕРС1	9,328E-02	1,238E-02	9,448E-02	9,999E-02	,756	-3,64E-02
ЭЛЛЕРС2	-7,37E-02	3,973E-02	,138	-8,67E-02	1,271E-02	,868
ШУБЕРТ	3,587E-02	,124	,126	,812	-2,83E-02	-,255
РОТ_ИО	9,382E-02	3,040E-02	,915	-1,00E-02	,143	1,293E-02
РОТ_ИД	-9,59E-02	-5,62E-02	,896	-4,32E-03	-,125	7,121E-02
РОТ_ИН	,121	-1,61E-02	,730	-3,36E-02	,167	,305
РОТ_ИП	,169	5,469E-02	,836	,192	,113	-9,85E-02
РОТ_ИМ	-,248	,222	,587	,320	-5,80E-02	-9,08E-02
ОТВЕТСТВ	,696	,174	,210	-,113	,218	-9,92E-02
РЕШИТЕЛЬ	,786	,201	-,254	,163	,269	6,272E-02
СМЕЛЫЙ	,840	9,214E-02	-4,79E-02	,381	1,725E-02	-7,07E-02
ЛЕНИВЫЙ	,101	-,222	-,178	,664	-9,67E-02	,378
АКТИВНЫЙ	,761	,384	-,204	8,700E-02	,227	8,034E-02
СИЛЬНЫЙ	,614	,329	1,808E-02	,517	,138	,188
ВЕДУЩИЙ	,645	,517	6,030E-02	-6,82E-02	,389	8,129E-02
УВЕРЕННЫ	,858	,198	,128	9,030E-02	4,425E-02	-5,11E-02
УД_РАБОТ	,325	,524	-,147	,178	,401	-,179
УД_ЗАРПЛ	,150	,548	-,127	,205	,427	-8,20E-02
УД_ДОЛЖН	,310	,773	5,230E-02	,208	8,497E-02	,214
ВИЖПЕРСП	,622	,587	3,952E-02	-2,14E-03	,238	-,203
САМОРЕАЛ	,630	,615	,134	,103	5,496E-02	-7,17E-02
ЧУВ_БЕЗО	,695	,431	8,881E-02	9,759E-02	-9,86E-02	6,274E-02
УВАЖЕНИЕ	,486	,678	,132	,216	9,992E-02	,106
РИСКРЕШЕ	,274	,372	,158	,675	-,122	-,101
НЕЖАЛСИЛ	,423	,717	-2,11E-02	9,794E-02	-,128	-,106
УСПЕХБОЛ	,614	,540	,128	5,357E-02	5,382E-02	-4,92E-02
СТАЖ	,222	,256	,183	-,311	,609	,174
СТАТУС	,227	,628	,163	-,156	,482	4,948E-02
ПОЛ	-,164	-,175	-,244	-,614	-,249	7,320E-03

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6
1	,725	,591	,113	,225	,248	-,008
2	-,179	-,024	,974	,102	,044	,082
3	,021	,126	,071	-,889	,418	,118
4	,611	-,531	,103	-,183	-,388	,388
5	-,138	-,135	-,148	,315	,529	,750
6	-,225	,578	-,031	-,128	-,576	,516

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.