

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий центр заочно-дистанційного відділення
Кафедра психології та педагогіки

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра на тему:
«Мотиваційні чинники психологічної стійкості»

Виконала студентка
2 курсу, групи зМПс-21 спеціальності 053 «Психологія»

Андрійчук Аліна Володимирівна

Керівник – доктор психологічних наук, професор

Балашов Едуард Михайлович

Рецензент – доктор психологічних наук, професор

Савелюк Наталя

Михайлівна

Острог, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ЩОДО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ.	
1.1. Теоретичний аналіз понять “психологічна стійкість” та “мотивація” у науковій літературі.....	8
1.2. Психологічні особливості та роль внутрішніх мотиваційних ресурсів у підтримці життєстійкості особистості.....	30
Висновки до 1-го розділу.....	41
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ.	
2.1. Опис методології емпіричного дослідження.....	43
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	52
Висновки до 2-го розділу.....	68
РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ	
3.1. Теоретико-методичні рекомендації щодо розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості.....	71
3.2. Корекційна програма розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості	76
Висновки до 3-го розділу.....	83
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	88
ДОДАТКИ.....	96

ВСТУП

Вивчення проблеми психологічної стійкості в науковому колі психологічної науки набуває особливої актуальності у зв'язку з численними стресогенними факторами, такими як: економічна нестабільність, війни, пандемії, інформаційне перевантаження та швидкі соціальні зміни. Психологічна стійкість (англ. *resilience*) є ключовою характеристикою, яка допомагає індивідам адаптуватися до цих викликів, зберігати ментальне здоров'я та досягати успіху. Дослідження мотиваційних чинників, що сприяють розвитку психологічної стійкості, має практичне значення для підтримки психічного благополуччя.

Актуальність дослідження. Психологічна стійкість особистості є інтегральним показником, в якому відображаються результати її навчання та виховання, а також досвід взаємодії з навколишнім середовищем [35]. Головними характеристиками психологічної стійкості особистості є можливість збереження нею своїх сутнісних позитивних характеристик у важких обставинах. Вивчення мотиваційних чинників психологічної стійкості є важливим, тому що розуміння людської спроможності до психологічної позитивної адаптації в несприятливих обставинах може допомогти фахівцям з психічного здоров'я розробляти спеціальні психотехнології для психопрофілактики та розвитку резильєнтності, життєстійкості, стресостійкості; розвитку здатності самотійно долати стресові ситуації тощо.

Протягом останніх декількох десятиріч науковці продовжують досліджувати та формулювати теоретичну, емпірично доказову базу концепції резильєнтності (Н. Гармезі, Е. Вернер [69], Дж. Боннано [46], К. Рейвіч [63], Е. Шатте, Е. Мастен [60], С. Лутар, Дж.Річардсон [64], та багато ін.). За цей час науковці напрацювали велику емпіричну базу дослідження цього феномену, створили теоретико-методичні моделі з детальним описом їх практичного застосування (Дж. Річардсон [64], Е. Мастен [60], К. Болтон [45] та ін.); виявлені значні кореляційні зв'язки між психологічною стійкістю та емоційним інтелектом, захисними механізмами, самооцінкою та впевненістю у своїй

ефективності, позитивними стосунками з оточуючими, типом прив'язаності та характером ранніх дитячо-батьківських стосунків тощо. У вітчизняній психології спеціалізовані дослідження психологічної стійкості наявні у працях Г. Лазос [20], Л. Коробки, Н. Гусак, В. Чернобровкіної, В. Чернобровкіна, А. Максименко, С. Богданова, О. Бойко, Т. Титаренко [35], [36], О. Хамініч [37],[38].

У період невизначеності та криз психологічна стійкість стає важливим ресурсом як для окремої людини, так і для суспільства загалом. Вивчення мотиваційних чинників дозволяє не лише зрозуміти, що допомагає людям долати труднощі, але й розробити стратегії для зміцнення резилієнсу на індивідуальному та колективному рівнях.

Мета дослідження: визначення мотиваційних чинників психологічної стійкості.

Поставлена мета передбачає необхідність реалізації таких **завдань дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз понять “психологічна стійкість” та “мотивація” у науковій літературі.
2. Виокремити психологічні особливості та роль внутрішніх мотиваційних ресурсів у підтримці життєстійкості особистості.
3. Описати методологію емпіричного дослідження та провести його; проаналізувати результати емпіричного дослідження.
4. Сформулювати теоретико-методичні рекомендації щодо розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості.
5. Розробити корекційну програму розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості.

Об’єкт дослідження: психологічна стійкість.

Предмет дослідження: мотиваційні чинники психологічної стійкості.

Методи дослідження. Для розв’язання поставлених завдань дослідження та досягнення окресленої мети під час написання роботи нами було використано наступні методи: теоретичні (аналіз та синтез, систематизація,

порівняння і узагальнення даних наукових джерел, метод моделювання); емпіричні методи (спостереження, бесіда, анкетування, тестування, стандартизовані методики); методи обробки та інтерпретації даних (метод описової статистики, кількісні та якісні із застосуванням методів математичної статистики). У ході емпіричного дослідження ми використали тест “Парціальні позиції життестійкості особистості” (І. Бринза, О. Кузнецова), методику “Список особистісних переваг” А.Едвардса (EPPS), методику “Мотивація до успіху” (Т.Елерс), методику для визначення провідних мотивів професійної діяльності (Т.Дуткевич та О.Савицька). Для встановлення та кількісної оцінки характеру та сили взаємозв’язків між мотиваційними чинниками та компонентами психологічної стійкості було застосовано кореляційний аналіз. Для визначення ступеня лінійного зв’язку між числовими змінними було використано коефіцієнт кореляції Пірсона, а для аналізу зв’язку між порядковими та числовими змінними було застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Вибірка дослідження складалася з 30 осіб віком від 25 до 40 років, працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (рятувальників). Для нашого дослідження мотиваційних чинників психологічної стійкості становить науковий інтерес галузь фахівців екстремального профілю, адже діяльність рятувальників, зокрема, відбувається в умовах хронічної загрози та непередбачуваності. На відміну від більшості професій, рятувальники регулярно стикаються з травматичним досвідом, гострими ситуаціями горювання, фізичними перевантаженнями та моральною дилемою швидкого прийняття рішень. Як наслідок, це створює унікальне середовище, де фактори незламності піддаються максимальному випробуванню, що дозволяє чітко ізолювати та вивчити механізм дії мотиваційних чинників на психологічну стійкість. Для працівників ДСНС є вкрай необхідним наявність високої саморегуляції та мотивації, власне, для того, аби протидіяти професійному вигоранню та повторній травматизації. Ми вважаємо доцільним перевірити як саме мотивація виступає ключовим

механізмом збереження функціональності в умовах надзвичайної інтенсивності стресорів. Таким чином, вибір фахівців екстремального профілю(рятувальників) для нашого емпіричного дослідження є методологічно виправданим та критично актуальним, з огляду на специфіку їх професійної діяльності та потреб суспільства.

Наукова новизна дослідження. Дослідження доповнює наукові уявлення про корелятивні зв'язки між мотиваційними чинниками та психологічною стійкістю, розкриває особливості. Виявлено, що концепція психологічної стійкості активно вивчається, проте мотиваційні аспекти, які її формують, залишаються недостатньо дослідженими, особливо в контексті різних культур, зокрема української. Вивчення мотиваційних чинників (внутрішньої мотивації, самоефективності, цінностей чи соціальної підтримки) дає змогу поглибити розуміння механізмів формування резилієнсу та запропонувати нові підходи до його розвитку.

Теоретична значущість дослідження. Проблема дослідження лежить на перетині психології, соціології, педагогіки та менеджменту, що робить її актуальною для широкого кола досліджень. Вона сприяє інтеграції знань про мотивацію та психологічну стійкість, відкриваючи нові перспективи для наукових дискусій.

Практична значущість дослідження полягає у можливості застосування розробленої корекційної програми розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості в різних сферах: у психології (для розробки програм психологічної підтримки працівників екстремального профілю), освіті (для формування стійкості у рятувальників), управлінні персоналом (для підвищення ефективності працівників у стресових умовах) та клінічній практиці (для профілактики та терапії психоемоційних розладів). Розроблена корекційна програма розвитку мотиваційних чинників особистості не потребує спеціальних засобів та може бути втілена у будь-якій галузі, де людина зазнає впливу тривалих стресових подій.

Апробація дослідження. Основні результати дослідження були представлені на науково-практичній on-line конференції “Моделі життєтворчості особистості у сучасних соціокультурних контекстах” (Харків, ХНПУ ім.Г.С.Сковороди, 16 жовтня 2025 р.). Окрім того, планується до подання стаття до електронного журналу “Перспективи та інновації науки”, серія “Психологія”(Київ).

Структура дослідження зумовлена його метою та завданнями. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ЩОДО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ

1.1. Теоретичний аналіз понять “психологічна стійкість” та “мотивація” у науковій літературі

Характерною рисою сучасного суспільства є стрімке зростання потоку інформації, яку людина повинна сприйняти, освоїти і застосувати для вирішення часто дуже складних моральних завдань. В період турбулентності соціально-економічних та політичних процесів у суспільстві, що постійно трансформується, психологічна стійкість лежить в основі профорієнтації та професійного самовизначення особистості, як властивість суб'єкта, що перебуває в ситуації перманентної адаптації до зовнішніх умов[30]. Психологічна стійкість людини, виступаючи індивідуальною характеристикою його свідомості та особистісних властивостей, у сучасних реаліях зазнає сильного впливу стресових обставин у різних сферах життя. В умовах суспільних, соціальних і психологічних катаклізмів виникає небезпека порушення цілісності особистості, втрати людської індивідуальності в процесі пристосування до обставин, що постійно змінюються[35].

У зарубіжній науковій літературі життєстійкість представлена двома основними концепціями: *hardiness* і *resilience*. Перша, запропонована С. Мадді, описує життєстійкість як сукупність трьох ключових компонентів: залученості (*commitment*), контролю (*control*) і прийняття виклику (*challenge*). Ці якості допомагають людині сприймати стрес не як загрозу, а як можливість для особистісного зростання. Друга концепція частіше використовується в дослідженнях стресу і травматичного досвіду. Цей термін позначає здатність людини до психологічного відновлення після важких подій. Резильєнтність формується під впливом особистісних характеристик, соціальної підтримки і досвіду подолання труднощів[38].

С. Мадді описує життєстійку людину як людину з вираженим характером, яка володіє силою духу, не боїться виникаючих складнощів і проблем, не схильна до деструктивного впливу негативних факторів[58]. Він підкреслює,

що життєстійкість являє собою структуровану систему набутих навичок і установок, що дозволяє індивідам трансформувати життєві зміни в можливості для подальшого розвитку, відображаючи тим самим психологічну стійкість людини і підвищуючи ефективність її мотивації до подолання стресових життєвих ситуацій. Ця система охоплює три ключові компоненти:

- залученість (*включеність*) – це стійка переконаність у тому, що вчинені дії, включаючи залученість індивіда в них, несуть в собі значний інтерес і цінність для особистості(при високому рівні розвитку залученості людина отримує задоволення від здійснюваної діяльності);
- контроль – це переконаність у тому, що активна боротьба, як життєва стратегія, дозволяє впливати на кінцевий результат, навіть у ситуаціях, коли успіх не гарантований(наприклад, особи, які приймають самостійні рішення і з легкістю справляються з повсякденними завданнями, демонструють високий рівень контролю, в той час як особи, які потребують постійної допомоги і підтримки, мають низький рівень контролю);
- виклик (*прийняття ризику*) – це переконаність у тому, що будь-які події, що відбуваються з людиною, сприяють її подальшому розвитку, набуттю нових знань, умінь і досвіду: як позитивного, так і негативного характеру(індивід, який розглядає набуття нового досвіду як фундаментальний сенс життя, готовий діяти на свій страх і ризик.

С. Мадді розробив концептуальну модель життєстійкості, розглядаючи її як систему переконань, що дозволяє індивіду зберігати активну життєву позицію і запобігати негативним наслідкам впливу стресових ситуацій[58].

Психологічна стійкість визначається як здатність індивіда успішно адаптуватися до несприятливих обставин, таких як стреси, травми, втрати чи значні життєві зміни, зберігаючи при цьому психологічне благополуччя. Тобто, це цілісна характеристика особистості, що забезпечує її стійкість до

фруструючого та стресогенного впливу важких ситуацій; не просто пасивна витривалість чи здатність “терпіти” труднощі, а й активний процес, який включає когнітивні, емоційні та поведінкові стратегії для подолання викликів[49].

Психологічна стійкість – це базова характеристика цілісності особистості. Вона лежить в основі здатності до саморегуляції, організації власної діяльності особистості та середовища з метою підтримки її психологічного благополуччя і самореалізації[20]. Синергетичний ефект у формуванні психологічно і соціально зрілої особистості-суб'єкта професійного самовизначення досягається за рахунок її вміння концентруватися на подіях у сьогоденні, тобто перебувати в ситуації “тут і зараз”, бути відкритою досвіду пізнання і самопізнання, реалізуючи рефлексивні навички, маючи внутрішній локус контролю, сформовану мотивацію до особистісного зростання, в тому числі і за рахунок адекватного поточного моменту рівня тривожності, стану благополуччя[33].

Сучасні дослідження характеризують стійкість як динамічний процес, який розвивається під впливом індивідуальних, соціальних та контекстуальних чинників. Людина, перебудовуючи способи діяльності, протистоїть можливій деструкції, і проявляє таким способом свою стійкість у реагуванні на зовнішні чинники, порівнює власні думки і вчинки та інших людей, а також буде і реалізує власну індивідуальну лінію поведінки[31],[32].

Класичне визначення психологічної стійкості запропонувала Е. Маслен. Вона визначила її як здатність людини демонструвати адаптивну поведінку навіть у найскладніших обставинах завдяки використанню доступних ресурсів. Це означає, що стійкість є універсальною здатністю, яка може бути розвинена. [60].

Теоретичний аналіз фундаментальних конструктів психологічної стійкості ґрунтується на кількох основних підходах. Екологічна модель, запропонована М. Нінаном, розглядає стійкість як результат взаємодії індивіда з його мікро-, мезо- та макросистемами(наприклад, підтримка сім'ї (мікросистема) чи доступ до якісної освіти (мезосистема) можуть значно

посилювати стійкість людини [62]. Модель компенсаторних і захисних чинників, розроблена М. Раттером базується на твердженні, що стійкість формується завдяки захисним чинникам (позитивні стосунки, саморегуляція, оптимізм), які компенсують вплив чинників ризику (таких як бідність, насильство чи втрата близьких). М.Раттер звертає увагу на важливість того, що стійкість не усуває негативний вплив стресу, а допомагає людині ефективно з ним справлятися[65].

Сучасні моделі психологічної життестійкості, такі як модель Дж. Бонанно, акцентують увагу на траєкторіях адаптації після травматичних подій. На підставі дворічного дослідження осіб, які пережили стихійні лиха і теракти, американський дослідник запропонував розглядати термін “стійкість” як здатність людей (зокрема, які зазнали впливу руйнівних подій) підтримувати відносно стабільний рівень фізичного і психологічного функціонування. Дослідження показують, що більшість людей демонструють стійкість, повертаючись до нормального функціонування після травми (траєкторія стійкості), тоді як меншість може зазнавати хронічного дистресу чи посттравматичного зростання [46].

Психологічна стійкість, як правило, має чотири передумови: ризик, вплив сильної стресової ситуації, стресова реакція і повернення до стабільного фізичного та психологічного функціонування. Наступні компоненти активно сприяють формуванню стійкості особистості:

- *Виклик.* Психологічно стійкі люди розглядають труднощі як виклик, а не як паралізуючу подію, вони дивляться на свої невдачі і помилки як на уроки, які будуть винесені і сприятимуть їхньому особистісному зростанню. Труднощі не впливають на здібності і самоповагу.
- *Відповідальність.* Психологічно стійкі люди слідуєть за своїми цілями. Відповідальність не обмежується тільки роботою, вони відповідальні в сімейних відносинах і в дружбі.

- *Особисте управління.* Психологічно стійкі люди контролюють ситуації і події, вони самостійні і впевнені в собі, компетентні [64].

М. Селігман пов'язує психологічну стійкість з інтерпретацією невдач, виділяючи три основні елементи: постійність (стійкі люди вважають наслідки поганих подій тимчасовим явищем), проникливість (стійкі люди не дозволяють невдачам або поганим подіям впливати на інші сфери свого життя), персоналізація (стійкі люди не звинувачують себе в невдачах). Серед додаткових атрибутів, що характерні для стійкості можна виділити прагнення до досягнень, співчуття, позитивну картину реального майбутнього)[63].

Процес формування психологічної стійкості багатoshаровий і охоплює низку чинників, які впливають на цей процес. *Індивідуальні чинники* – позитивне мислення, його гнучкість, здатність до вирішення проблем, емоційна регуляція. Важливу роль науковці відводять самоефективності особистості, оптимізму, відчуттю власної автономності, адже особистості з високим рівнем самоефективності частіше сприймають труднощі як виклики, а не як непереборні перешкоди[44],[58]. *Контекстуальні чинники.* Залежно від того, чи має людина доступ до таких ресурсів як освіта, медична допомога чи економічна стабільність, формується вектор мотивації її індивідуальної поведінки. Це може впливати на здатність людини справлятися з труднощами (наприклад, діти, які зростають у стабільних громадах із доступом до якісної освіти, мають вищий рівень стійкості [30]. *Соціальні чинники* – підтримка з боку сім'ї, друзів, громади чи наставників. Соціальні зв'язки є надзвичайно важливими для розвитку стійкості, адже забезпечують емоційну підтримку, практичну допомогу та відчуття приналежності до соціальної громади[35].

Психологічна стійкість проявляється по-різному залежно від контексту: у *дітей* вона часто пов'язана з адаптацією до сімейних чи шкільних стресів (розлучення батьків чи булінг); у *підлітків* стійкість може проявлятися в здатності долати тиск однолітків чи академічні виклики; у *дорослих* вона часто асоціюється з подоланням професійного вигорання, фінансових труднощів чи особистих криз [6],[10],[21].

К. Балленджер-Браунінг і Д. К. Джонсон відзначали, що жінки психологічно більш стійкі, ніж чоловіки, при цьому гендерні відмінності особливо яскраво проявляються серед літніх жінок. У осіб, які мали невисокий рівень освіти та низький дохід та у тих, хто зазнав жорстокого відношення до себе у дитинстві була виявлена значно нижча стійкість. Дослідження показали, що рівень стійкості збільшується, як правило зі ступенем екстравертності особистості[34].

Серед факторів, які впливають на психологічну стійкість особистості, можна виділити такі:

- ✓ позитивне прогнозування;
- ✓ переоцінка несприятливих подій в більш позитивному сенсі;
- ✓ вміння вирішувати проблеми і керувати емоціями;
- ✓ духовність;
- ✓ прийняття.
- ✓ фізична активність, яка покращує настрій і здоров'я;
- ✓ соціальна підтримка;
- ✓ когнітивна гнучкість;
- ✓ об'єктивна інтерпретація травмуючої події;

Особливу увагу приділено стійкості в контексті травматичних подій, таких як війна, природна катастрофа чи втрата близьких. Наприклад, дослідження ветеранів бойових дій показують, що стійкість може бути посилена завдяки тренінгам із розвитку навичок саморегуляції та соціальної підтримки [9], [14].

Психологічна стійкість тісно пов'язана з копінг-стратегіями, які зазвичай розуміються як актуальні відповіді особистості на сприйняту загрозу(копінг, спрямований на емоції, та копінг, спрямований на проблему) [41]. В процесі їх взаємодії виконуються дві основні функції:

- 1) управління проблемами, що викликають дистрес;
- 2) регулювання емоцій.

Копінг-стратегії відіграють важливу роль у процесі формування мотиваційних чинників психологічної стійкості [22]. Вони впливають на емоційне та психологічне благополуччя людини та є невід'ємною частиною життя індивіда [61]. Це гнучкий та розвиваючий компонент психічної адаптації людини, завдяки якому може відбуватися освоєння нових стратегій індивідом, вдосконалення вже існуючих та їх успішна адаптація відповідно до викликів площини середовища[3]. Природа копінг-стратегій є багатофункціональною і динамічною та здійснюється завдяки методологічному підходу [67].

Тезисно можна виділити вісім основних видів копінг-стратегій: конфронтативний копінг, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, уникнення, планування вирішення проблеми і позитивна переоцінка [22]. Крім цього поділу стратегій подолання існує маса інших класифікацій і, відповідно, способів операціоналізації копінг-поведінки [52].

Ми дійшли висновку, що психологічна стійкість не є статичною рисою, а отже її можна розвивати через цілеспрямовані втручання. Сучасні програми розвитку стійкості, які застосовуються в освіті, охороні здоров'я та будь-якому спільному середовищі на сьогоднішній день часто включають програми навчання навичкам управління стресом, медитації, когнітивно-поведінкової терапії та ін.(наприклад, в сучасному медіапросторі набули широкої популярності програми на основі усвідомленої уваги *mindfulness*). Дослідження стверджують, що їх застосування приносить позитивні результати та допомагає людям краще справлятися з емоційними труднощами та підвищити їх здатність до саморегуляції та самоєфективності [20].

Психотерапевтична практика розглядає стійкість як фундаментальний елемент профілактики психічних розладів(наприклад, ПТСР або депресія). Сучасні клінічні методи дають можливість людям переосмислити отриманий травматичний досвід, навчитися знаходити сенс у стресових ситуаціях та сприяють формуванню та розвитку стійкості(наприклад, наративна або когнітивно-поведінкова терапія) [27],[28].

Не зважаючи на значну кількість досліджень вивчення поняття психологічної стійкості, його актуальність підштовхує до необхідності пошуку нових стратегій та методів, адже сьогодні є потреба в уточненні концептуальних меж між стійкістю, адаптацією та посттравматичним зростанням. Актуальним науковим завданням є розширення кола дослідження культурних відмінностей у сприйнятті стійкості, оскільки те, що вважається стійким у одній культурі, може таким не бути в іншій. Наприклад, особисті досягнення є першочерговими для культур індивідуалістичної культури, тоді як в колективістській культурі стійкість пов'язана з підтримкою громади [30].

Сучасні нейроімагінгові дослідження підтверджують, що фокус уваги науковців зосереджений на нейробіологічних основах стійкості. Вони акцентують на тому, що активність префронтальної кори та амігдали відіграє важливу роль у регуляції емоцій у стресових ситуаціях. Отримані дані таких досліджень допомагають розширити коло наукових перспектив та можуть бути корисними для розробки біопсихосоціальних моделей стійкості [23]. Саме стійкість — здатність ефективно справлятися зі стресом і адаптуватися до складних обставин — є однією з ключових граней успішної поведінки та досягнення цілей. Однак, щоб людина проявила цю стійкість і здійснила дії, спрямовані на подолання труднощів чи досягнення бажаного результату, необхідна рушійна сила. Ця сила, що спонукає до дії, відома як мотивація.

Поняття “мотивація” використовується в сучасній психології як система внутрішніх та зовнішніх факторів(цілі, потреби, наміри, мотиви, прагнення та ін.), що детермінують поведінку людини [15]. Умовно, мотивація відповідає на ключове питання: чому людина діє так, а не інакше; тим самим являючи собою процес який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні(скажімо, допомагає прояснити, що керує людиною, коли вона прагне сімейного затишку або ж, навпаки, коли вона прагне кар'єрного зростання). Багаторівневий конструкт мотивації охоплює емоційні, біологічні, соціальні та когнітивні чинники, які, безперечно, спливають на активність особистості.

Мотивація залежить від контексту, індивідуальних потреб і зовнішніх стимулів, що дає змогу підкреслювати її динамічність та варіативність[18].

Оскільки тема мотивації досліджується постійно (і не втрачає своєї актуальності ні в науковій, ні в практичній діяльності), сьогодні широко використовуються психодіагностичні методики, створені задля визначення мотивації досягнення успіху, мотивації уникнення невдач, переважаючого типу мотивації у професійній діяльності [17], [25]. Поряд із такими методиками одним із можливих способів отримання якісно своєрідної інформації про мотивацію співробітників виступають проєктивні методики (наприклад, може бути використана методика незакінчених речень або методика з представленням наочного зображення). Використання проєктивних методик дозволяє краще оцінити значимість, оцінити емоційну складову відносин, а, отже, допомагає дослідити явище мотивації як умови психологічного благополуччя [40].

Теоретичний аналіз підходів до розуміння мотивації показав, що в психологічній науці виокремлюють кілька основних підходів. Кожен з них зосереджує увагу на конкретних аспектах цього явища, з точки зору природи певної концепції.

Біологічний підхід, (зокрема, теорія інстинктів і гомеостазу), наголошує на тому, що у процесі формуванні поведінки особистості провідну роль відведено фізіологічним потребам. К.Холлінг пов'язує мотивацію із прагненням організму до підтримки стану внутрішньої рівноваги(гомеостазу), наприклад, коли людина голодна, це мотивує її до пошуку їжі [51]. Важливим елементом мотивації є очікування винагороди, тому роль дофамінової системи мозку є вкрай важливою. Велика кількість сучасних нейропсихологічних досліджень вказують на це [18].

Біхевіоризм пояснює мотивацію через концепції підкріплення та покарання. Б.Скіннер стверджує, що позитивне підкріплення(винагорода) або негативне підкріплення(уникнення неприємних наслідків) мотивують людину до певної поведінки. Наприклад, здобувач освіти може показувати гарні

результати в навчанні для того, щоб отримати хороший бал(позитивне підкріплення) або для того, щоб не створювати собі зайвих проблем на іспиті(негативне підкріплення) [12]. Б.Скіннер акцентує увагу на те, що поведінка особистості визначається наслідками та наголошує на важливості кореляції зовнішніх чинників із мотивацією.

Когнітивні теорії мотивації, такі як теорія очікування В. Врума або теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, акцентують на ролі свідомих процесів, переконань і цілей. Теорія очікування стверджує, що мотивація залежить від трьох факторів: очікування успіху, цінності результату та ймовірності отримання винагороди. Наприклад, людина буде мотивована працювати над проєктом, якщо вірить, що може його успішно завершити, і якщо результат матиме для неї значення. Е.Десі та Р.Раян у своїй теоретичній концепції наголошують на важливості автономії, компетентності та соціальної взаємодії, адже саме вони є провідними компонентами внутрішньої мотивації [66].

Гуманістична психологія розглядає мотиваційний процес як поступове задоволення потреб людини від нижчого рівня до вищого. А.Маслоу впевнений, що людина, яка не має доступу до їжі чи житла, навряд чи буде мотивована прагненням до самореалізації, отже мотивацію необхідно розглядати через призму потреб особистості [59]. У людини з народження, згідно його концепції, послідовно з'являються і супроводжують особистісне дорослішання наступні сім класів потреб:

- ✓ Потреби фізіологічні (органічні).
- ✓ Потреби в безпеці.
- ✓ Потреби в приналежності та любові.
- ✓ Потреби поваги (шанування).
- ✓ Пізнавальні потреби.
- ✓ Естетичні потреби.
- ✓ Потреби в самоактуалізації.

У другій половині XX ст. теорії потреб людини були доповнені рядом спеціальних мотиваційних концепцій (Д.Макклелланда, Дж. Аткинсона, Г.

Гекгаузена, Дж. Келлі, Дж. Роттера). Усі вони погоджуються в тому, що редукція напруги як основне мотиваційне джерело цілеспрямованої активності поведінки на рівні людини не працює, у всякому разі не є для неї основним мотиваційним принципом. Ці науковці погоджуються з тим, що створення універсальної теорії мотивації, яка однаково задовільно пояснює як поведінку тварин, так і людини є неможливим, а отже, вбачають необхідність визнати істотну роль свідомості людини в детермінації її поведінки, вивести свідому регуляцію людських вчинків на перший план, а також заперечити адекватність для людини таких методів вивчення (породження) мотиваційних станів, які застосовуються на рівні тварин (зокрема, харчової, біологічної депривації), фізичних стимулів типу ударів електричним струмом та інших суто фізичних покарань [12]. Вони вбачають необхідність ввести в науковий обіг специфічні поняття, що відображають особливості людської мотивації (наприклад, соціальні потреби, мотиви (Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Г. Гекхаузен), життєві цілі (К. Роджерс, Р. Мей), когнітивні фактори (Дж.. Роттер, Дж. Келлі та ін.). Окрім цього, пропонується пошук спеціальних методів вивчення мотивації, придатних тільки для людини і тих, що не повторюють недоліки тих прийомів, за допомогою яких досліджується мотивація тварин [15].

Теорія Д. Макклелланда полягає в тому, що людям не слід відволікатися на потреби нижчих категорій, які вже задоволені, а потрібно зосереджуватися на високих потребах, які формуються життєвим досвідом. Американський психолог виділив три основні внутрішні потреби: потреба в досягненнях (професійних і особистих), потреба в приналежності (бажання бути частиною суспільства, займати високе становище в своїй соціальній групі) і потреба у владі. Автор теорії вважав, що життєвий досвід людини формує її домінуючу потребу, а не вроджену рису, і кожна людина ставить одну з цих трьох потреб вище за інші. Знання того, який тип потреб переважає у конкретного індивіда, дозволяє глибше розуміти мотиви його вчинків [12].

Дж. Аткинсон займався дослідженням сфери мотивації досягнення і його підхід до розуміння цього питання та власна теорія стали ключовими у

науковому колу психології. Своєю теорією він стверджує, що поведінка людини на пряму зумовлена співвідношенням протилежних конструктів: прагненням до успіху та страху невдач. Теорія мотивації Дж.Аткінсона підкреслює, що для пояснення індивідуальних відмінностей у виборі цілей і рівнів їх складності, необхідно зважати на роль когнітивно-емоційної сфери [18].

У центрі психологічної концепції Г.Гекгаузена основну роль грає мотив досягнення, який визначає та пояснює прагнення людини реалізовувати власні можливості. Він розвинув та поглибив вже наявні ідеї про роль когнітивних процесів щодо мотивації, а також зосередив увагу на важливості ролі очікування успіху, оцінки власних можливостей та значущості результату у процесі формування мотивації [15].

У деяких теоріях мотивації акцент робиться на поясненні процесу вибору поведінки, яка здатна привести до потрібних результатів. Процесуальні теорії пояснюють, яким чином люди розподіляють зусилля для досягнення різних цілей і який тип поведінки при цьому переважає. До таких теорій відносяться: теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості або рівності С. Адамса, модель Портера-Лоулера (Л.Портер та Е.Лоулер), теорія постановки цілей Е.Локка[11].

У своїй теорії В.Врум змістив акцент з потреб людини на поняття вибору. Він вважав, що більш значущою мотивуючою умовою є очікування людини про те, що обраний нею шлях приведе до бажаної мети [12]. Людина завжди буде вибирати саме ту стратегію, яка здатна дати їй максимальний результат. Мотиваційна теорія В.Врума включає в себе такі компоненти:

- Очікування(*Expectancy*). Цей компонент відіграє ключову роль та включає в себе уявлення людини про те, що її дії приведуть до результату, якого вона прагне досягти. Даний параметр базується на попередньому позитивному та негативному досвіді, впевненості у власних силах, а також сприйнятті складності виконуваного завдання. Варто сказати, що завдання, які здаються здійсненими, підвищують очікування.

- Інструментальність(*Instrumentality*). Це сприйняття зв'язку між отриманням винагороди і виконанням завдання. На інструментальність можуть впливати: відкритість і доступність інформації про винагороду, справедливість і політика винагороди.
- Валентність(*Valence*). Вона означає ступінь, в якому винагорода є бажаною для людини. Валентність заснована на значущості. Її можна віднести до емоційної орієнтації людини щодо результату. Вона суб'єктивна і пов'язана з цінностями, уподобаннями, цілями і потребами індивіда (Рис.1).

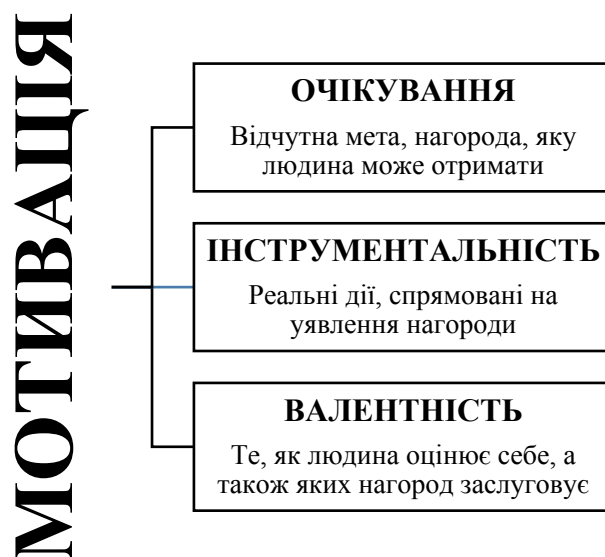


Рис.1.1 Теорія очікувань В.Врума

Стимули залежать від умов, обставин і особистого самовідчуття та характерні видозмінністю. Для досягнення ефективних результатів і стимулювання необхідної для досягнення цілей поведінки співробітника, керівник повинен знати остаточні умови формування мотивів працівника і розуміти його потреби, що склалися на даний момент. В.Врум вважав, що вивчення феномену мотивації необхідне при дослідженні проблематики вибору професії, задоволеності тим, у що людина вкладає свої зусилля, а також високої продуктивності праці[15].

Теорія справедливості або рівності С.Адамса зосереджена на прагненні працівників підтримувати рівність між внеском, який вони роблять у роботу, і результатами, отриманими від неї, у порівнянні з внесками та результатами інших співробітників. Ця мотиваційна теорія розглядає взаємозв'язок між результатами праці та очікуваною винагородою. Відповідно до неї уявлення співробітника про очікувану винагороду безпосередньо залежать від сприйняття особистої користі від роботи в порівнянні з вигодами іншого співробітника з аналогічним функціоналом: якщо співвідношення власних витрачених зусиль і отриманої винагороди сприймається рівним цьому ж співвідношенню у іншого співробітника, з яким проводиться порівняння, ситуація вважається справедливою. Згідно з дослідженнями С.Адамса, проведеними в компанії “General Electric”, ефективність праці співробітника тим вища, чим справедливіше в його уявленнях винагорода за свою працю, яку він отримує від компанії[23]. Якщо ж ситуація сприймається співробітником як несправедлива, його мотивація та інтенсивність праці падають і, отже, якісно знижуються показники функціонування підприємства в цілому. Щоб підтримати роботу на оптимальному рівні і не допустити погіршення продуктивності праці, необхідно дотримуватися рівноваги між внеском співробітника в компанію і тією нагородою, яку він отримує за свою роботу.

Модель Портера-Лоулера ґрунтується на теорії мотивації праці, засновану на положеннях теорій справедливості та очікування. В цій моделі фігурують п'ять основних змінних: витрачені людиною зусилля, її сприйняття, отримані нею результати, винагорода і ступінь задоволення. Ступінь докладених зусиль визначається цінністю винагороди, яку отримає людина, і рівнем її впевненості в тому, що якість і кількість цих зусиль дійсно спричинять очікуваний певний рівень винагороди [15]. Таким чином, у моделі простежується тісний взаємозв'язок між результатами і винагородою. Іншими словами, людина може задовольнити свої потреби через отриману нею винагороду за ті результати, яких вона досягла. Слід також зауважити, що досягнення необхідного рівня результативності може спричинити за собою як

певні внутрішні винагороди, в якості яких може виступати впевненість у собі, своїх силах і своїй компетентності в конкретній галузі, самоповага, почуття задоволеності від виконаних завдань; а також зовнішні винагороди, такі як кар'єрне зростання, надбавка до зарплати, премія або схвалення керівництва[16].

Згідно з теорією постановки цілей Е.Локка, мотивація людини визначається її цілями і задоволеністю результатами праці по їх досягненню. Згідно з цією теорією, одні люди працюють краще за інших, оскільки мають різні цілі. Чітко сформульовані, нехай навіть складні цілі мотивують краще, ніж розпливчасті в часі, абстрактні або занадто прості цілі. Е.Локк дійшов висновку, що мета повинна бути зрозумілою, конкретною, адекватно обмеженою в часі і досить складною[17]. Ця теорія цілепокладання включає в себе такі основні принципи:

- ✓ чітке формулювання мети (людина повинна розуміти, яким повинен бути результат і як він буде вимірюватися);
- ✓ досягнення оптимального балансу складності (мета повинна бути досить складною, вимагати певної кількості часу і внутрішніх ресурсів);
- ✓ людина буде краще працювати над виконанням завдання, якщо вона була залучена до постановки мети (цей пункт стосується колективної роботи. Якщо мова йде про індивідуальну мету, краще, якщо вона буде виходити з власних, а не нав'язаних кимось бажань);
- ✓ при виконанні дій важливий зворотній зв'язок для оцінки результату(він може допомогти скоригувати мету в разі необхідності, а також поліпшити підхід до її досягнення);
- ✓ зусилля, які людина докладає для виконання мети, повинні відповідати складності виконуваних завдань (а також необхідна готовність людини використовувати всі ресурси, якими вона володіє)(Рис.2).

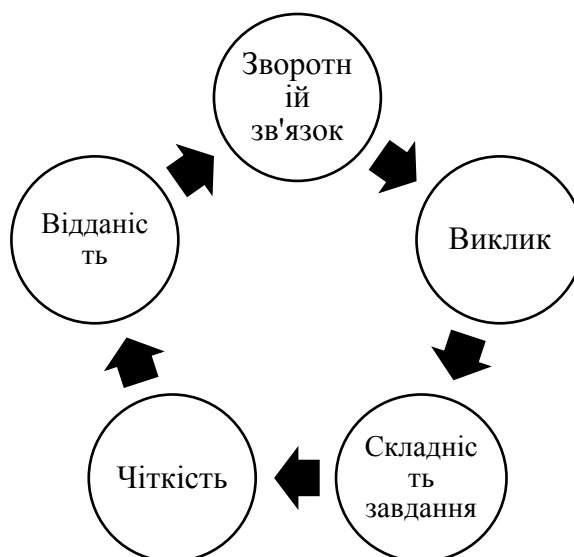


Рис.1.2. Теорія постановки цілей Едвіна Локка

Серед науковців, що плідно працювали над питанням мотиваційних чинників можна виділити А. Бандуру та його теорію соціального наочіння. Він підкреслює, що мотивація частково формується через спостереження за іншими та віру в власні можливості (*самоефективність*)[44]. Людина, яка бачить, як інші досягають успіху в певній діяльності, може бути мотивована спробувати зробити те саме, якщо вона вірить у свої здібності.

Мотивацію диференціюють умовно на два основні типи: внутрішню та зовнішню, тобто, будь-яка форма поведінки може бути пояснена як внутрішніми, так і зовнішніми причинами [12]. Якщо мотивація є зовнішньою, то в якості стартової та фінальної точки тут виступатимуть зовнішні умови і обставини діяльності суб'єкта, а якщо внутрішньою – психологічні властивості його поведінки. Коли людина, наприклад, читає книгу для того, аби дізнатися нову цікаву для себе інформацію, або займається спортом, тому що отримує від того позитивні емоції – це характеризує мотивацію як внутрішню, тобто ту, яка виникає з внутрішнього бажання людини виконувати діяльність заради самої діяльності, а не заради зовнішньої винагороди. *Внутрішня* мотивація нерозривно пов'язана із високим рівнем залученості та креативності, у той час як *зовнішня* мотивація асоціюється із зовнішніми стимулами (гроші, оцінки, похвала або уникнення покарання). Якщо людина сприймає діяльність як засіб для отримання винагороди, а не як особисту цінність для себе, зовнішня

мотивація може бути достатньо ефективна, знижувати внутрішню. Однак, вона є дієвою, як правило, лише короткостроковій перспективі[15].

Мотивація людини має суттєве значення для різних сфер життя, як-то освіта, спорт, сфера особистісного розвитку та робочих відносин. Для того, аби у навчанні досягти поставлених академічних цілей та засвоювати новий матеріал, у робочому середовищі бути продуктивним, залученим та задоволеним працею, а в спорті визначити наполегливість спортсменів та їх здатність долати труднощі, необхідно розуміти механізм дії того чи іншого типу мотивації. Власне, для цього, а також задля підвищення самоефективності, у різних сферах життєдіяльності людини необхідно передбачити практичне застосування наявних теорій мотивації; наприклад, створення мотиваційних програм у організаціях, розробку освітніх стратегій, що сприяють внутрішній мотивації особистості, застосування методів, зокрема, заснованих на теорії самодетермінації(автономія та зворотній зв'язок)[10].

Сучасні нейронаукові дослідження мотивації акцентують увагу на провідній ролі нейропсихологічних механізмів та взаємодії між внутрішніми та зовнішніми факторами. Вони підкреслюють, що мотивація тісно пов'язана з активацією префронтальної кори та лімбічної системи, яка відповідає за обробку емоцій та виногород[18]. Не зважаючи на це, питання підтримки мотивації і умовах стресу, надмірного тиску чи невизначеності все ще залишається відкритим та потребує ширшого наукового розгляду.

Як наслідок зниження внутрішньої або зовнішньої мотивації можна спостерігати явище *демотивації*. Воно може спостерігатися у випадку, коли людина втрачає інтерес до діяльності через невдачі, відсутність підтримки чи невідповідність цілей її цінностям та пов'язане з:

- емоційним перенавантаженням;
- із деформацією мотиваційного середовища;
- втратою сенсу діяльності;
- зниженням рівня індивідуального відчуття компетентності.

Найчастіше явище демотивації спостерігають у галузі особистісного розвитку та навчання (уникання відповідальності, байдужість до результатів власної діяльності, втрата цілей та самооцінки)[24], оскільки успішність та гармонійна психологічна стійкість особистості напрямку залежить від рівня мотивації людини. Низька самоефективність, прокрастинація, емоційне вигорання та відсутність власного локусу контролю – феномени, що неодмінно супроводжують явище демотивації; для їх ефективного подолання психологія пропонує стратегії цілісного підходу, а отже синтез психологічних, педагогічних, організаційних та особистісно-орієнтованих програм підтримки мотиваційних чинників психологічної стійкості [21],[13]. Можна резюмувати, що особистісні чинники (локус контролю, рівень самооцінки, риси поведінки особистості) мають велике значення в організації механізму дії мотиваційних чинників. Особистість, яка вірить в себе та свою здатність впливати на перебіг подій демонструватиме вищий рівень мотивації до досягнення цілей, у той час як ті, хто покладається на зовнішні обставини характеризуються значно нижчим рівнем мотивації. У індивіда з високим рівнем внутрішнього локусу контролю, наділеного такими якостями як амбітність, відповідальність та сумлінність, зазвичай, формується стійка мотивація до досягнення довгострокових цілей[40].

Процес формування мотивації є складноструктурованим та багатоаспектним. На нього впливають численні фактори, що взаємодіють між собою на біологічному, психологічному, соціальному та культурному рівнях. Біологічні аспекти мотивації корелюють з фізіологічними потребами людини(їжа, вода, повітря, безпека та ін.) та становлять основу піраміди потреб(А.Маслоу)[59]. Формування біологічних чинників мотивації відбувається через дію нейрофізіологічних механізмів, зокрема, активність лімбічної системи. Мигдалеподібне тіло відповідає за емоційні реакції, а гіпоталамус – за регулювання фізіологічних потреб, як-то голод чи спрага (до прикладу, дефіцит глюкози в організмі може викликати відчуття голоду, що мотивує людину до пошуку їжі). Підвищення рівня дофаміну (гормональні

зміни) теж грає свою важливу роль у процесі формування мотивації. Воно відбувається тоді, коли людина передбачає задоволення від досягнення мети. Це посилює її прагнення до дій(активується дофамінова система) та визначає первинні імпульси поведінки, які потім створюють фундамент для мотиваційних процесів.

Мотивація на психологічному рівні формується через когнітивні, емоційні та особистісні фактори. Серед провідних когнітивних теорій мотивації варто виділити теорію очікувань В.Врума, яка підкреслює роль свідомих оцінок і очікувань у формуванні мотивації[12]. Коли людина формулює цілі та структурує мету, вона, разом з цим, ще й аналізує ймовірність успіху, цінність результату та зусилля, необхідні для його досягнення(наприклад, особистість може бути вмотивована до роботи, якщо вірить, що її зусилля сприятимуть кар'єрному зросту).

Значну роль у формуванні мотиваційних чинників грають емоції. Ентузіазм або радість(позитивні емоції) можуть сприяти підвищенню рівня мотивації, в той час як тривога та страх(негативні емоції) можуть знижувати її або ж, навпаки, сприяти активізації в конкретних випадках[15].

Теорія самодетермінації Р. Раяна та Е. Десі звертає увагу на значущість та перевагу саме внутрішньої мотивації. Вона, згідно цієї теорії, виникає у результаті наявності таких факторів: компетентність, автономія та зв'язок із іншими[66]. Зокрема, працівник, який відчуває, що його робота відповідає його цінностям і дозволяє проявити свої здібності, буде більш мотивованим, ніж той, хто працює лише заради зовнішньої винагороди. Ця теорія підкреслює, що надзвичайно важливим складником мотивації є важливість прагнень самої особистості до цікавої поведінки й діяльності, які стають можливими в результаті здійснення базових потреб в автономії, компетентності та міжособистісної узгодженості. Теоретичною основою теорії самодетермінації є аналіз внутрішньої й зовнішньої, нематеріальної й матеріальної мотивації. Залежно від цього виокремлюються різні типи казуальної орієнтації (автономна та безособова) і мотиваційні підсистеми (зовнішня, внутрішня, безособова).

Оскільки людина є соціальною істотою, то її поведінка значною мірою залежить від взаємодії з іншими. Отже, можна стверджувати, що соціальне середовище (соціальні норми, очікування та підтримка з боку сім'ї, друзів чи колег) відіграє ключову роль у формуванні мотивації. Стосовно цього, доцільно виокремити теорію соціального научіння А. Бандури, яка акцентує на тому, що люди вчаться мотиваційним моделям через спостереження за поведінкою інших [44]. Скажімо, якщо людина бачить, що її колега отримує визнання за старанну роботу, вона може бути вмотивована до аналогічних дій та поведінки. Конкуренція та соціальний тиск можуть зумовлювати зміни в механізмі дій внутрішніх мотиваційних чинників, зокрема, підтримка з боку близьких людей, (як-от похвала чи заохочення) або, водночас, конкуренція за підвищення може стимулювати працівників докладати більше зусиль, таким чином посилюючи внутрішню мотивацію. Вплив референтних груп, які формують стандарти поведінки та цілі, до яких прагне людина, теж впливають на мотиваційну сферу; наприклад підлітки можуть бути мотивованими до навчання, якщо їхні друзі цінують освіту та інтелектуальний розвиток [21].

Значний вплив на формування мотиваційних чинників мають культурні цінності, які через норми та переконання, що є домінантними в певній культурі суспільства визначають напрямки мотивації. У Західній Європі або США в мотиваційну сферу інтегровані особисті досягнення, самореалізація та автономність. В такому індивідуалістичному суспільстві люди орієнтуються на досягнення власних цілей, як-от фінансова грамотність чи кар'єрний успіх[15]. У країнах Східної Азії, натомість, мотивація частіше зумовлена загальними груповими цілями та сумлінним виконанням соціальних ролей. В таких колективістських культурах особа може бути мотивована працювати не лише заради особистих амбіцій, а, першочергово, заради добробуту своєї сім'ї чи громади[18].

Культурні цінності спричиняють суттєві зміни на те, як люди сприймають успіх і невдачу: у культурах, де високо цінується наполегливість, невдачі можуть сприйматися як мотивація до подальших зусиль, тоді як у культурах, де

акцент робиться на моментальному успіху, невдачі можуть знижувати мотивацію[68].

Важливо зазначити, що біологічні, психологічні, соціальні та культурні чинники не діють ізольовано, а взаємодіють між собою, створюють складну систему мотиваційних процесів (наприклад, біологічна потреба в їжі може бути модифікована соціальними нормами (приміром, дотримання дієти заради соціального визнання) або культурними цінностями (скажімо, відмова від певних продуктів через релігійні переконання)). Аналогічно, психологічна потреба в самореалізації може бути посилена або послаблена соціальною підтримкою чи культурними очікуваннями[38].

Отже, психологічна стійкість є складною і місткою якістю особистості, в якій об'єднаний цілий комплекс здібностей та широке коло багаторівневих явищ. Психологічна стійкість є феноменом, який відображає здатність людини адаптуватися до викликів і зберігати психологічне благополуччя[33].

Різноманітність людського буття формує та розвиває психологічну стійкість під впливом індивідуальних, соціальних і контекстуальних чинників. Внаслідок цього, психологічна стійкість є не лише реакцією на труднощі, а й активним адаптативним процесом, який дозволяє людині не тільки виживати, а й знаходити нові можливості для зростання та розвитку у найскладніших обставинах.

Мотивація виступає важливим феноменом, який лежить в основі людської поведінки; це сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її спрямованість та активність. Мотивація формується під впливом біологічних, психологічних і соціальних факторів і може бути пояснена через різні теоретичні підходи, включаючи біологічний, поведінковий, когнітивний, гуманістичний і соціально-когнітивний. Мотивація – це не тільки система факторів, що детермінують поведінку (потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення тощо), а ще й характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні[12].

Мотивація залишається ключовим елементом для досягнення особистих і професійних цілей, а також для розуміння природи людської активності. Розуміння типів мотивації (внутрішньої та зовнішньої) дозволяє ефективно застосовувати ці знання в освіті, роботі та інших сферах діяльності особистості. *Внутрішні* мотиваційні чинники виникають від власних думок, захоплень, потреб у позитивних емоціях і бажання отримати задоволення від своїх дій. Прикладами внутрішньої мотивації буде прагнення:

- до досягнень (поліпшення професійних якостей, якості життя, підвищення по службі, придбання бажаного соціального статусу);
- до особистісного зростання (характеризується прагненням навчатися новому, вдосконалюватися, змінювати поведінку);
- до соціальної потреби (бажання знайти однодумців, здобути підтримку і прихильність у спілкуванні/дружбі/коханні);
- до влади і визнання (для встановлення контролю над своїм життям і/або життям оточуючих).

Зовнішні мотиваційні чинники не залежать від особистих бажань людини, а диктуються обставинами (громадською думкою, законами, подіями у світі, правилами, погодними умовами, прагненням отримати заохочення або уникнути покарання). Прикладами зовнішньої мотивації будуть:

- матеріальна винагорода (гроші – один з найпростіших і зрозумілих способів отримати віддачу за свої дії);
- визнання заслуги (коли людину хвалять за роботу і ставлять в приклад іншим, вона також отримує моральне задоволення);
- страх (бажання уникнути незручної, складної ситуації, боязнь догани або штрафу теж є стимулами до дій).

Зовнішні та внутрішні мотиваційні чинники можуть впливати на дії особистості як окремо, так і в комплексі. Наприклад, учень намагається виконати домашнє завдання добре: він може це робити з щирого інтересу до даного предмета або щоб не засмучувати батьків, або щоб отримати хорошу оцінку і похвалитися перед приятелями[15].

Отже, в процесі теоретичного аналізу ми впевнилися в тому, що поняття “психологічна стійкість” та “мотивація” є взаємопов’язаними. Для активної та продуктивної самоефективності стійкості необхідна мотиваційна складова, одночасно з цим, ефективна реалізація внутрішньої мотивації відбувається, зокрема, в умовах адекватно сформованої стійкості.

1.2. Психологічні особливості та роль внутрішніх мотиваційних ресурсів у підтримці життєстійкості особистості

Мотивація — це та рушійна сила, що спонукає людину до досягнення її цілей, це ключовий елемент людської поведінки, що визначає спрямованість, інтенсивність і тривалість діяльності. Вона спонукає індивіда до дії, допомагає долати перешкоди та досягати поставлених цілей[18].

Ресурси особистості включають в себе все те, що дозволяє їй набратися сил, дає їй позитивні емоції, впевненість; іншими словами — заряджає і підтримує її. Це можуть бути як зовнішні джерела, так і внутрішні. Саме вони допомагають людині рухатися вперед і реалізовуватися, вносити свій внесок в соціум, а також створювати для себе комфортні та безпечні умови. Ресурси людини відіграють ключову роль у підтримці її активності, працездатності та емоційного стану. Вони не вирішують завдання безпосередньо, але допомагають справлятися з труднощами, зберігаючи для особистості впевненість, спокій і самоконтроль. Наскільки повний запас ресурсів, можна зрозуміти з того, як людина реагує на критичні ситуації та проблеми, чи впевнено почувається і як швидко справляється з ними[15].

До ресурсів людини в широкому розумінні відносяться вроджені, а також набуті та накопичені можливості, властивості особистості, матеріальні цінності, життєвий досвід і принципи, сенси, які людина вкладає у свої дії, та багато іншого. Сучасні дослідження ресурсів людини спрямовані на вирішення двох основних питань:

- який найголовніший ресурс об’єднує всі інші ресурси людини (з точки зору ефективності прийнятих рішень, виконання особистістю життєвих завдань і подолання труднощів);

- які ресурсні зони існують, і як всередині них ресурси взаємопов'язані між собою.

Актуальні ресурсні концепції розглядають широкий спектр різних видів ресурсів, виділяючи внутрішні, зовнішні, економічні, матеріальні, трудові, фінансові, природні, адаптаційні, когнітивні, психологічні, інформаційні, віртуальні, фізіологічні, соціальні, а також особистісні ресурси. Зарубіжні науковці такі, як К.Болтон[45], Е. Дінер, Р. Лазарус[55],[56], С. Фолкман, С. Мадді[58], С. Хобфол, Р. Баумейстер та ін. погоджувались з тим, що поняття “ресурси” є міждисциплінарним. У широкому сенсі до ресурсів відноситься все, що може бути задіяно людиною для ефективного існування і підтримки якості життя [12]. За такого розуміння ресурсами є: майно, матеріальні об'єкти, запаси, можливості, грошові кошти, соціальні зв'язки, здібності, якими володіє окремий індивід, група або спільнота. Саме особистісні ресурси дозволяють зберегти самовладання і здатність приймати рішення, коли ми перебуваємо в стані кризи. Щоб справлятися з труднощами, важливо навчитися відстежувати свій ресурсний стан і вчасно його підтримувати, не допускаючи виснаження.

Мотиваційні ресурси (внутрішні та зовнішні) мають різні джерела, механізми впливу та наслідки для поведінки людини [15]. Внутрішня мотивація базується не на зовнішніх обставинах, а на змісті діяльності, вона пов'язана з конкретним її об'єктом і формується в самій людині. У цьому виді мотивації використовуються особисті цілі, особливості конкретного індивіда. Мотиватором тут виступають його особисті прагнення, інтереси, а також задоволення від процесу діяльності та задоволеність виконаною роботою. До цієї категорії мотивації належать: мрії; прагнення до самореалізації та творчості; самоствердження; цікавість; переконаність. Цей тип мотивації характеризується тим, що особистість виконує діяльність заради самого процесу, а не заради зовнішньої винагороди (наприклад, людина може займатися живописом, тому що цей процес приносить їй радість, або вивчати нову мову через цікавість до культури). Внутрішня мотивація тісно пов'язана з концепцією самодетермінації, розробленою Е. Десі та Р. Раяном[66]. Ця

концепція підкреслює важливість автономії, компетентності та пов'язаності для підтримання внутрішньої мотивації, а основним джерелом внутрішньої мотивації визначає внутрішні психологічні потреби. Потреба в автономії спонукає людину діяти не під тиском зовнішніх факторів, а відповідно до власних бажань і переконань; потреба в компетентності мотивує індивіда вдосконалювати долати виклики та, як наслідок, удосконалювати свої звички; потреба в пов'язаності спонукає людину до прагнення відчувати приналежність до спільноти, і, як результат, встановлювати значущі соціальні зв'язки. Згідно теорії самодетермінації, всі ці потреби є універсальними і формують основу для внутрішньої мотивації.

Самодетермінація – це здатність мати вибір та обирати. Ця структурна ознака є її головним атрибутом, на відміну від підкріплюючих реакцій, задоволення потягів та дій під впливом інших сил, які теж можуть розглядатися як детермінанти поведінки людини. На думку Р.Десі, самодетермінація є не тільки здатністю, а й потребою; він визначає її в якості основного вродженого нахилу, що веде організм до залученості в поведінку, що викликає цікавість, яка, зазвичай, сприяє розвитку вмінь здійснювати гнучку взаємодію із соціальним середовищем. Р.Десі стверджує, що внутрішньо мотивована поведінка базується на потребі людини бути компетентним і самодетермінованим при взаємодії з середовищем, тобто вона є тією необхідністю, що базується на властивостях центральної нервової системи[66]. Така необхідність постійно мотивує та існує доти, поки не переривається емоційними реакціями або базовими потягами. Підвищення рівня внутрішньої мотивації (він забезпечує оптимальний розвиток особистості) залежить від соціальних умов, які підтримують та оберігають автономію людини або ж, навпаки, руйнують її. З огляду на це, можна припустити, що внутрішня мотивація і супутні її прояви можуть бути підірвані при умові надмірного контролю або при нестабільності, а це, зазвичай, призводить до неадекватного розвитку та психопатологій [26],[31].

Внутрішня мотивація сприяє високому рівню креативності та наполегливості в діяльності, і це визначає її істотну перевагу. Дослідження показують, що люди з високим рівнем внутрішньої мотивації частіше досягають успіху в складних завданнях, оскільки їхня поведінка не залежить від зовнішніх стимулів і є більш стійкою до невдач[18]. Внутрішньо мотивована людина отримує радість і задоволення від самого процесу діяльності виконання дій, а не від досягнення мети (результату). На основі внутрішньої мотивації люди діють спокійніше, швидше, сумлінніше, витрачають менше зусиль та краще засвоюють знання для вирішення того чи іншого завдання. Внутрішнє спонукання до дій є результатом взаємодії складної сукупності потреб, які поступово змінюються, і, щоб мотивувати, керівник повинен визначити ці потреби і знайти способи їх задоволення. Як правило, кожна діяльність завжди спонукається комплексом, взаємним поєднанням внутрішніх (процесно-змістовних) і зовнішніх мотивів, при чому в одних ситуаціях переважають зовнішні, а в інших – внутрішні мотиви. Стимули, які впливають на активацію поведінки і викликають внутрішню (процесно-змістовну) мотивацію, мають такі характеристики:

- новизна і зміни;
- несподіванка (раптовість);
- складність;
- невизначеність.

Складність, відхилення від очікуваного результату та несподівані зміни у вже відомому об'єкті стимулюють пошукову активність і викликають позитивні емоції, при цьому невідповідність між поточною інформацією і стандартом (схемою, очікуванням) має бути незначною.

Позитивно впливаючи на психологічне благополуччя, внутрішня мотивація знижує рівень стресу та підвищує задоволеність життям[6]. Однак, внутрішня мотивація має свої обмеження, адже може бути недостатньою в ситуаціях, які вимагають виконання рутинних або неприємних завдань (наприклад, людина може не відчувати внутрішнього інтересу до виконання

адміністративної роботи, що вимагає додаткових зовнішніх стимулів). Крім того, внутрішня мотивація може послаблюватися в умовах надмірного зовнішнього тиску або контролю [7].

Е.Десі підкреслює, що внутрішня мотивація — це вільна участь у діяльності за відсутності зовнішніх вимог або підкріплень. Внутрішня мотивація стосується активної, дослідницької, що знаходиться в пошуку завдань природи індивідів, яка відіграє вирішальну роль в придбанні і розвитку структур і функцій[66]. Отже, можна передбачити, що людина у процесі своєї дослідницької діяльності вирішує нові завдання тільки заради нового досвіду, без зовнішніх підкріплень.

Дефініція внутрішньої та зовнішньої мотивації відбувається за оцінкою природи винагороди щодо діяльності особистості. Якщо мотивація є внутрішньою, то в якості нагороди тут виступатиме активний дослідницький процес, якщо ж мотивація буде зовнішньою, нагорода буде, відповідно, зовнішньою з точки зору відношення до людини. Внутрішньо мотивована поведінка основана на потребі особистості бути компетентною(самодетермінованою) при взаємодії з середовищем. Одночасно з цим, вона є потребою, що мотивує наявну поведінку до того часу, поки вона не піддається впливу емоційних реакцій та/або базових потягів. Р.Десі акцентує увагу на тому, що існує вроджений і вітальний рух у напрямку асиміляції та синтезу, типовим прикладом якого є спонтанна, внутрішньо мотивована активність[66], а отже можна зробити висновок про те, зазначена потреба корелюється з пошуком рішень завдань відповідно до рівня здібностей людини.

Серед чинників, що сприяють росту внутрішньої мотивації чільне місце займають соціальне середовище та умови, які в одному випадку підтримують і охороняють автономію індивіда, а в іншому – деформують або ж руйнують її. У випадку, коли зовнішні стимули сприяють задоволенню базових психологічних потреб(теорія самодетермінації) можна стверджувати про підтримку рівня мотивації(наприклад, позитивна реакція на результат певної діяльності працівника керівником може посилити відчуття компетентності, і, як

наслідок, підвищити рівень внутрішньої мотивації)[12]. Однак, надмірний контроль або тиск(жорсткі дедлайни, штрафи у вигляді покарань) можуть створити і деструктивну взаємодію зовнішніх чинників та задоволенню базових потреб, підірвати автономію індивіда, і, як правило, знижують його внутрішню мотивацію[17].

Сучасні наукові дослідження підтверджують, що гармонійна взаємодія зовнішніх та внутрішніх ресурсів можлива і залежить від контексту, типу діяльності та індивідуальних особливостей індивіда, тобто вони не взаємовиключними і часто діють у взаємодії[18]. Наприклад, робоче середовище може поєднувати в собі матеріальну винагороду з можливостями для професійного зростання особистості. Участь в цікавих проектах, програмах підвищення кваліфікації дає можливість підвищити рівень внутрішньої мотивації(тому що це цікаво для конкретної людини і дає можливість особистісного розвитку), в той час як позитивне підкріплення керівництвом(матеріальна винагорода, визнання, бонуси) допомагають підтримувати продуктивність працівника[8]. В площині особистісного розвитку важливо усвідомлювати власні мотиваційні ресурси, тому помітний вплив на процес визначення видів діяльності, що викликають(або ні) внутрішню цікавість має саморефлексія. Цей процес дає змогу визначити, чи потрібні зовнішні стимули для досягнення певної мети людини, а також які необхідно створювати умови для підтримання мотивації та досягнення цілей.

Найбільш часто використовуване визначення внутрішньо мотивованої поведінки формулює її як поведінку, що відбувається за відсутності будь-якої явної зовнішньої винагороди. Внутрішня мотивація виступає вродженою потребою до компетентності та самостійності вибору власної поведінки щодо свого оточення[12]. Площина цих потреб обумовлюється різними видами та формами поведінки(гра, навчання, дослідження), які здатні мотивувати людину до пошуку оптимального варіанту вирішення тих чи інших завдань, відповідно здібностям і можливостям того чи іншого індивіда.

Е.Десі і Р.Раян плідно працювали над виведенням однієї універсальної концепції, яка допомогла би зрозуміти механізм дії внутрішніх мотиваційних процесів. Для цього вони провели ряд досліджень та експериментів; об'єднали їх і дійшли висновку, що будь-яка подія в навколишньому середовищі має два основні аспекти: контролюючий та інформаційний[66]. Функція контролюючого аспекту полягає у тому, що він сприяє певному результату поведінки, тоді як інформаційний аспект допомагає дослідити ефективність тієї чи іншої діяльності, а також надати загальну інформацію про явище. У випадку надмірної вираженості контролюючого аспекту, що провокує людей до специфічних результатів, внутрішні мотиваційні чинники можуть зазнавати підризу, однак у випадку, коли він передбачає протилежність контролю (вибір) внутрішня мотивація може підсилюватися. Отже, можна резюмувати, що від того, як сприймає та інтерпретує особистість зовнішні події залежить вплив цих подій на індивіда.

Внутрішні мотиваційні ресурси є сукупністю психологічних механізмів, що спонукають людину до активних дій, спрямованих на подолання труднощів і досягнення цілей. Вони включають внутрішню мотивацію, саморегуляцію, цілепокладання, почуття сенсу життя та самодетермінацію. Внутрішня мотивація(Р. Раян та Е. Десі) ґрунтується на трьох ключових потребах: автономії, компетентності та залученості[66]. Вони сприяють процесу формування базової основи для розвитку та підтримки психологічної життєстійкості(стабільності), адже гарантують енергію, завдяки якій особистість здатна до активного пошуку рішень.

Ключовою детермінантою внутрішніх мотиваційних чинників психологічної стійкості є саморегуляція. Це багатогранний психологічний процес, який включає в себе цілу систему механізмів, завдяки яким людина здатна керувати, контролювати, коригувати та оцінювати власну поведінку(в тому числі і в умовах стресу)[24]. Високий рівень саморегуляції свідчить про навичку знаходити конструктивні рішення, уникати спонтанних реакцій та зберігати спокій складних ситуаціях(наприклад, когнітивна переоцінка

дозволяє особистості переосмислювати отриманий негативний досвід, дає змогу переглянути його у більш позитивному світлі, що в результаті сприяє зниженню рівня психологічного дискомфорту).

Значну роль у підтримці життєстійкості відіграє оптимізм. Такий внутрішній мотиваційний компонент дозволяє індивіду переглянути труднощі з точки зору позитивної когнітивної установки. Емпіричні спостереження свідчать, що люди, наділені схильністю до позитивної інтерпретації реальності(оптимісти) частіше використовують адаптивні стратегії подолання, схильні до активного пошуку нових рішень, частіше звертаються за допомогою. В той час люди, які наділені негативною атрибутивною моделлю(песимісти) схильні до уникнення або пасивного сприйняття проблем[30].

Одним із найпотужніших внутрішніх мотиваційних чинників, що сприяють життєстійкості є соціальна підтримка. До її складу входить емоційна, інформаційна та інструментальна підтримка, яку людина може отримувати від сім'ї, друзів, колег або громади. Наприклад, співчуття або емпатія допомагають знизити рівень емоційної напруги, відчуття ізоляції, таким чином зміцнюючи психологічну стійкість; поради та нові знання, будь-яка інша інформаційна підтримка, яку людина отримує від кола осіб, які для неї є авторитетними можуть сприяти розвитку навичок та пошуку нових шляхів для вирішення складних завдань; фінансова допомога або будь-яка інша інструментальна підтримка з боку осіб, близьких до оточення людини можуть допомогти забезпечити ресурси для подолання тих чи інших проблем. Для побудови та розвитку відчуття безпеки та приналежності до певної спільноти або групи необхідним є такий елемент як соціальні зв'язки. Група, пов'язана спільними цінностями або інтересами виступає для особистості "буфером" проти стресу(наприклад, у випадках кризових ситуацій, як-то особистих чи природніх катастроф, люди, які мають міцні соціальні зв'язки, швидше відновлюються, ніж ті, хто відчувається ізольованим[18]. Істотне значення для формування проявів мотиваційної поведінки має культурний контекст. Колективістська культура зумовлює підтримку від свого оточення в першу

чергу, внаслідок чого відбувається сприяння адаптації особистості до кризових ситуацій, на відміну від індивідуалістичного суспільства, в якому акцент на автономії та самодостатності може стимулювати розвиток внутрішніх ресурсів людини(самодисципліна, самоефективність, самомотивація)[44].

Дослідження біологічних аспектів життєстійкості свідчать про певний вплив генетичних та нейрофізіологічних факторів на процес формування внутрішніх мотиваційних чинників особистості. На сьогоднішній день в науковому колі існує теза про спрямованість дії генетичних варіацій (регуляція серотоніну) на рівень життєстійкості[30]. Однак, ця теза, хоча і має право на існування, та все ж генетична галузь не є визначальним фактором щодо процесу формування мотиваційної поведінки індивіда. Оскільки взаємодія генів неможлива без впливу середовища, в якому знаходиться особистість, то саме епігенетика відіграє значну роль у процесі формування реакцій людини на стресові ситуації[28]. Одночасно з цим, підкреслюється вплив нейрофізіологічних механізмів (префронтальної кори та мигдалеподібного тіла) на життєстійкість, адже префронтальна кора відповідає за виконавчі функції(прийняття рішень та їх планування), а мигдалеподібне тіло регулює емоційні реакції. На те, з якою ефективністю людина буде справлятися зі стресом впливає стан фізичного здоров'я, адже дефіцит сну, хронічні захворювання можуть знижувати здатність людини ефективно справлятися зі стресом. Тому повноцінний сон, збалансоване харчування та регулярні фізичні вправи, як вважають науковці, сприяють зниженню рівня кортизолу та підвищенню психологічного благополуччя, а також становлять фізіологічну базу психологічної стійкості[36].

Узагальнюючи, можемо стверджувати, що теоретичний аналіз показав, що внутрішні мотиваційні ресурси – це “внутрішній двигун” у формуванні та підтримці життєстійкості[15]. Цей висновок можна пояснити такими аналітичними твердженнями:

- ✓ По-перше, особистість, яка має високий рівень внутрішньої мотивації розглядає стресові виклики не через призму труднощів, а

з допомогою активного підходу вирішення проблемних ситуацій. Цьому сприяє чітка позиція щодо мети(психологічні дослідження акцентують увагу на тому, що такі люди, як правило, мають здатність швидше відновлюватися після травматичних подій різноманітного характеру).

- ✓ По-друге, внутрішні мотиваційні ресурси сприяють розвитку самоефективності – віри у власні можливості успішно справлятися із завданнями. За теорією А. Бандури, самоефективність є важливим предикатом життестійкості, оскільки вона впливає на те, як людина сприймає стресові ситуації та які стратегії обирає для їх подолання [44]. Люди з високим рівнем самоефективності частіше використовують проактивні стратегії, такі як пошук рішень, планування та переоцінка ситуації, що сприяє їхній адаптації.
- ✓ По-третє, внутрішні мотиваційні ресурси тісно пов'язані з емоційною регуляцією. Здатність людини керувати своїми емоціями в стресових ситуаціях є критично важливою для збереження психологічного здоров'я (до прикладу, люди, які мають високий рівень внутрішньої мотивації, частіше використовують позитивну переоцінку як стратегію подолання, що дозволяє їм зменшувати негативний вплив стресу та знаходити нові можливості для зростання).

Для гармонійної підтримки та розвитку внутрішніх мотиваційних ресурсів необхідна злагоджена робота багаторівневих психологічних механізмів. Серед провідних процесів, які ці механізми виконують, можна виділити самодетермінацію, позитивне мислення та цілепокладання. Дослідження показують, що самодетермінована особистість значно легше адаптується в умовах кризи, адже, як правило, часто бере на себе відповідальність за власну життєдіяльність. Така людина відчуває автономію у своїх діях, адаптативно сприймають проблемні виклики, трансформуючи їх у площину саморозвитку та самовираження. Формування позитивного мислення

є результатом внутрішньої мотивації, воно забезпечує особистості установку на позитивне сприйняття його майбутнього, власних можливостей і своїх результатів діяльності. Така когнітивно-емоційна установка допомагає зменшити відчуття безнадії, відображає віру в можливість досягнення успіху та сприяє активному пошуку рішень[40]. Ще одним важливим компонентом внутрішньої мотивації є цілепокладання, процес, що окреслює та визначає основні орієнтири на досягнення чітко поставленої мети. Особи, у яких спостерігається показник чітко визначених цілей спрямовують свою енергію безпосередньо на їх досягнення, практично не звертаючи уваги на складність умов; вони зберігають мотивацію та ефективно долають труднощі[15].

Усвідомлення значущості та важливості ролі внутрішніх мотиваційних ресурсів у підтримці життєстійкості має важливі практичні імплікації. Отримані результати досліджень можуть бути корисними для розробки інтервенцій, які спрямовані на розвиток внутрішньої мотивації та саморегуляції. Прикладами таких продуктів можуть бути програми, що включають тренінги з постановки цілей, розвитку самоефективності та позитивного мислення. Теоретично, вони можуть допомогти підвищити рівень життєстійкості у людей, які стикаються з хронічним стресом чи травматичними подіями)[19]. Однак, наявних досліджень недостатньо, оскільки динамічне суспільство зумовлює пошук нових дефініцій та термінологічних уточнень, тому доцільно глибше дослідити взаємозв'язок між внутрішніми мотиваційними ресурсами та життєстійкістю. Зокрема, необхідно визначити, яким чином різні типи мотиваційних ресурсів впливають на життєстійкість у різних контекстах. Важливим питанням також є роль культурних і соціальних факторів у формуванні мотиваційних ресурсів, адже вони можуть модифікувати їхній вплив на життєстійкість.

Отже, ми дійшли висновку, що внутрішні мотиваційні ресурси відіграють ключову роль у формуванні психологічної стійкості. Внутрішня мотивація, що базується на особистих інтересах і психологічних потребах, сприяє креативності, наполегливості та психологічному благополуччю. Внутрішня

мотивація описує дії та діяльність, які виконуються виключно заради задоволення та задоволення, що отримує людина в процесі цієї діяльності[18].

Мотиваційна сила, яка рухає людиною, може бути пов'язана з самою діяльністю, а може виходити ззовні і визначатися масою інших факторів. У першому випадку ми говоримо про внутрішню мотивацію і позитивні емоції, що відчуються від самої діяльності, у другому – про зовнішню. Керувати обома цими характеристиками складно, адже вони насправді вкрай суб'єктивні і бувають мало підконтрольні вольовим і раціональним навіюваннями, особливо в довгостроковій перспективі.

Висновки до 1-го розділу

На основі узагальнення сучасних наукових концепцій щодо вивчення мотиваційних чинників психологічної стійкості виявлено, що психологічна стійкість розглядається в науковому колі як динамічний процес, що розвивається під впливом біологічних, соціальних, індивідуально-психологічних та культурних чинників. Одним із центральних елементів, що забезпечують життєстійкість, є внутрішні мотиваційні ресурси, які відіграють вирішальну роль у формуванні здатності людини протистояти викликам і зберігати психологічну рівновагу. Концепція мотивації розглядається за такими основними напрямками: біхевіоризм, психоаналіз, когнітивна теорія, гуманістична теорія.

Мотиваційні чинники психологічної стійкості – вкрай важлива характеристика особистості, яка сприяє адаптації людини в суспільстві, а також успішному подоланню складних життєвих ситуацій і досягненню поставлених цілей. Наявність і вираженість цих якостей допомагає зберегти психологічне здоров'я, високу працездатність, а також запобігає виникненню сильного стресу і депресивного стану. Психологічна стійкість особистості – це багатошаровий конструкт, який дозволяє людині не просто виживати, а й знаходити нові можливості для зростання та розвитку у кризових ситуаціях. Теоретичне вивчення поняття психологічної стійкості в мотиваційному аспекті показало,

що це питання досить актуальне в площині психологічного знання, зачіпає різні рівні пізнання та утворює загальне проблемне поле соціогуманітарного знання.

Внутрішні мотиваційні ресурси відіграють ключову роль у підтримці здатності людини до адаптації та відновлення після травматичних подій. Саморегуляція, цілепокладання, самоефективність, оптимізм сприяють формуванню активного підходу до проблем, позитивного мислення та емоційної стабільності, що становить внутрішню основу для адаптації до стресу. Культурний контекст, соціальна підтримка формують зовнішні ресурси, за допомогою яких особистості легше справлятися із труднощами. Біологічні чинники, зокрема, генетика, нейрофізіологія та фізичне здоров'я забезпечують фізіологічну базу для життєстійкості людини. Взаємодія впливу біологічних, психологічних і соціальних факторів складає мотиваційну основу людської поведінки.

Потреби – це базова складова для основи будь-яких мотиваційних процесів, від фізіологічних(безпека) до трансцендентних (самореалізація та визнання). Адекватно налаштована мотивація зосереджується на цих потребах, допомагаючи, таким чином, досягати ключових чітко поставлених особистістю цілей. Для ефективного застосування отриманих знань в різних сферах життєдіяльності необхідно глибоко вивчити питання ролі мотиваційних чинників психологічної стійкості; це також буде корисним для розуміння природи людської активності.

Отже, внутрішні мотиваційні чинники – невід'ємна ланка забезпечення психологічної стійкості, що визначає рівень життєтворчості, гнучкості та адаптативності особистості.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ

2.1. Опис методології емпіричного дослідження

Для цілісного аналізу особливостей прояву мотиваційних чинників психологічної стійкості нами було проведено емпіричне дослідження, основною *метою* якого стало виявлення взаємозв'язків між ключовими виявами мотиваційних чинників у структурному розрізі психологічної стійкості рятувальників. Емпіричне дослідження проводилося у 5 етапів.

На **першому** етапі ми працювали над визначенням концептуального апарату та аналізом теоретичної бази, опрацьовували наукову літературу, зокрема сучасні концепції для визначення ключових понять “психологічна стійкість”, “мотиваційні чинники”, “самоефективність” та ін. та пошуку їх взаємозв'язків; сформулювали мету та завдання емпіричного дослідження.

Другий етап характеризувався підбором професійного валідного інструментарію для збору статистичних даних. Враховуючи те, що мотиваційні чинники – це багат шаровий психологічний конструкт, ми обрали метод кількісного та якісного аналізу, адже кількісний метод(опитувальники, тести) дозволяє широко поглянути на рівень психологічної стійкості та мотиваційних чинників, а якісний метод, в свою чергу, допомагає отримати результати суб'єктивної діяльності учасників, їх індивідуальних стратегій та прослідкувати їх поведінку у несприятливих або кризових умовах. На цьому етапі було означено вибірку учасників дослідження та онлайн-платформу, за допомогою якої проводилося дослідження.

Третій етап передбачав збір даних в контексті обраних методик. Для цього на онлайн-платформі Google Forms були поширені стандартизовані опитувальники, а також чіткі інструкції щодо заповнення, мети дослідження, гарантії анонімності та комфортних умов взаємодії всіх учасників практичного процесу. Це дозволило уникнути спотворення даних та отримати інформацію, необхідну для реалізації окреслених завдань дослідження.

На **четвертому** етапі ми проаналізували отримані дані, виявили кореляційні зв'язки між психологічною стійкістю та мотиваційними чинниками. Для цього було використано програму SPSS Statistics 20, за допомогою якої ми мали змогу прослідкувати як мотиваційні чинники впливають на особистість рятувальників у розрізі спектру психологічної стійкості.

П'ятий етап передбачав статистичну обробку, інтерпретування та опис отриманих даних, формулювання висновків, які можуть мати практичну та теоретичну значущість.

Серед провідних **завдань** даного емпіричного дослідження ми окреслили такі:

- підбір професійного інструментарію для вивчення мотиваційних чинників психологічної стійкості;
- визначення рівня життестійкості та дослідження індивідуальної спрямованості поведінки респондентів;
- проведення комплексного аналізу структурних складових життестійкості(як-то контроль, залученість, прийняття ризику), а також встановлення зв'язків між окремими компонентами життестійкості та мотиваційними характеристиками.

Метою нашого емпіричного дослідження є всебічне виявлення та аналіз структурних особливостей мотиваційної сфери фахівців екстремального профілю, визначення рівнів вираженості провідних мотиваційних потреб і професійних мотивів, а також встановлення характеру взаємозв'язків між мотиваційними чинниками та показниками психологічної стійкості респондентів.

Емпіричне дослідження було проведене в онлайн-форматі за допомогою використання сервісу Google Forms; у ньому взяли участь 30 респондентів віком від 25 до 40 років, що працюють рятувальниками. Вони зголосилися надати свої відповіді за принципом добровільної згоди та були проінформовані

щодо мети дослідження, а також щодо забезпечення принципу анонімності та етичних норм.

У нашому дослідженні ми розглядаємо мотиваційні структурні компоненти (самоефективність, внутрішня мотивація та ціннісні потреби в досягненнях) як ключові складники забезпечення особистості ефективно долати труднощі, справлятися з викликами, адаптуватися до нових умов та зберігати продуктивність своєї індивідуальної діяльності. Психологічну ж стійкість ми розглядаємо як динамічну характеристику, адже вона піддається впливу соціальних, особистісних, культурних та концептуальних факторів. Отже, наше дослідження цих складників дозволило нам з'ясувати їх структуру, особливості прояву, а також побачити, як саме вони впливають та взаємодіють в диференційованих умовах. Для нашого дослідження ми використовували комплексний підхід, оскільки він враховує як суб'єктивні (внутрішні переконання, цінності, мотиваційні профілі), так і об'єктивні (зовнішні умови, соціальна підтримка) аспекти психологічної стійкості.

Проведена практична робота щодо виявлення особливостей прояву мотиваційних чинників психологічної стійкості була основана на провідних принципах наукової об'єктивності, системності та послідовності. Це дозволило уникнути упередженості та забезпечити глибоке розуміння мотиваційних механізмів. Вся робота була чітко структурованою, щоб забезпечити валідність і надійність результатів, а також можливість їх узагальнення.

Обґрунтування і опис методів дослідження. Для виявлення кореляційних зв'язків між психологічною стійкістю та мотиваційними чинниками у рятувальників в ході дослідження ми використали такі методики: тест “Парціальні позиції життєстійкості особистості” І. Бринзи, О. Кузнецової, адаптована версія (*Додаток А*), методику “Список особистісних переваг” А.Едвардса (*Додаток Б*), методику “Мотивація до успіху” Т.Елерса (*Додаток В*), методику для визначення провідних мотивів професійної діяльності Т.Дуткевич та О.Савицької (*Додаток Г*).

Тест “Парціальні позиції життєстійкості особистості” (І. Бринза, О.Кузнецова)

Обрана методика (*Додаток А*), розроблена українськими психологами І.Бринзою та О.Кузнецовою є відносно новою українською модифікацією та сучасною адаптацією тесту життєстійкості С. Мадді. Вона зосереджена на вивченні структурних (парціальних) компонентів життєстійкості(*resilience*), спрямована на деталізовану оцінку складників психологічної життєстійкості(залучення, контроль, прийняття ризику), враховуючи українські соціокультурні особливості. Вибір цієї методики обумовлений валідністю у зв'язку з конструктом мотивації в тому числі, отже допомагає діагностувати психологічну життєстійкість через вираження різних парціальних складових людини у її поведінці та діях, обумовлених стресовими ситуаціями.

Тест “Парціальні позиції життєстійкості особистості” (І. Бринза, О. Кузнецова) включає в себе список тверджень, які необхідно оцінити за рівнем згоди/незгоди. Однак, враховуючи, що опитувальник модифікований та враховує український соціокультурний контекст, може включати в себе додаткові шкали або твердження, при цьому враховуючи локальний контекст[5].

У редакції 2015 року тест містив 40 тверджень (по 10 тверджень на кожну з 4 шкал), які були сформульовані таким чином, щоб можна було оцінити когнітивні та поведінкові емоційні аспекти життєстійкості. Однак, після статистичної та експертної перевірки цього варіанту опитувальника, у 2020 році авторки тесту виявили слабкість зв'язків між окремими твердженнями тесту. Внаслідок переробки тестових тверджень у новому варіанті було запропоновано 100 тверджень (по 20 тверджень на кожну з 5 шкал); цей оновлений опитувальник пройшов психометричну перевірку на валідність та надійність, а також пройшов всі етапи апробації. Особливість цієї методики полягає у тому, що тест охоплює 4 основні парціальні позиції життєстійкості: смислотворення, активність/відповідальність, контроль/самопідтримка, прийняття та гнучкість. Більшість науковців, котрі

вивчали(або вивчають) проблему життєстійкості погоджуються та акцентують свою увагу на тому, що це явище має ситуаційний характер. Вони стверджують, що життєстійкість проявляється в умовах стресів, труднощів або ж невизначеності, а, отже, для нас є цікавим аспект можливості диференціації прояву можливостей життєстійкості у проявах цього явища ситуаційного характеру. І.Бринза та О.Кузнєцова зупинили свою увагу на ситуаціях конфлікту, фрустрації, стресу, кризи та невизначеності та вважають їх найбільш релевантними для аналізу проявів життєстійкості особистості. Отримані результати підраховують для кожної шкали, сумують і отримують як індивідуальний профіль життєстійкості(високий, середній, низький), так і загальний рівень життєстійкості за цими показниками. Для кореляційного аналізу є можливість застосовувати статистичні методи для порівняння з нормативними даними або з іншими психологічними змінними. Ця методика призначена для досліджень, які потребують деталізації компонентів психологічної стійкості та мотивації та може бути застосована в освітньому середовищі або в площині психотерапії чи організаційної психології.

Для відповідей учасникам пропонуються такі варіанти:

- “безумовно, ні”;
- “можливо, ні”;
- “можливо, так”;
- “безумовно, так”.

Відповіді на прямі твердження оцінюються наступним чином: “безумовно, ні”– 0 балів, “можливо, ні”– 1 бал, “можливо, так”– 3 бали, “безумовно, так”– 4 бали. Варіанти відповідей на зворотні твердження оцінюють у зворотному напрямку: “безумовно, ні”– 4 бали, “можливо, ні”– 3 бали, “можливо, так”– 1 бал, “безумовно, так”– 0 балів. Інтерпретація отриманих результатів визначається трьома рівнями: *високі* показники за певними шкалами можуть вказувати на здатність конструктивно діяти в конкретних аспектах життєдіяльності та ефективно справлятися зі стресом; *середні* показники можуть допомогти оцінити рівень вираженості кожної парціальної позиції

індивідуально та рівень загальної життєстійкості; *низькі* показники можуть вказувати на потребу в розвитку навичок саморегуляції, слабких сторін, а також бути сигналом щодо необхідності звернення до спеціалістів задля корекції та підтримки психологічного стану.

Методика “Список особистісних переваг” А. Едвардса EPPS (Edwards Personal Preference Schedule)

Методика, розроблена А. Едвардсом (*Додаток Б*), базується на теорії потреб Г. Мюррея. Вона призначена для оцінки домінуючих мотивів і потреб особистості, які впливають на її поведінку та вибір. EPPS використовує вимушений вибір між парами тверджень, що дозволяє виявити пріоритетні мотиваційні тенденції. Основною метою цього опитувальника є визначення структури особистісних потреб, які формують мотивацію та поведінку людини в різних сферах життя.

Опитувальник містить 210 (225 у повній версії) пар тверджень. Учасник повинен вибрати одне твердження з кожної пари, саме те, яке найбільш повно відображує його уявлення про себе. Ці пари тверджень описують різні потреби, що виключає ефект соціально правильного морального вибору та дозволяє виявити інтенсивність тієї чи іншої потреби особистості. Обрана методика оцінює 15 основних потреб, до кожної з яких прикладається кілька пар тверджень, з яких респондент має обрати те твердження, яке найкраще характеризує його:

1. Досягнення (Ach) – прагнення до успіху, доведення справ до кінця та отримання кінцевого результату.
2. Афіліація (Aff) – потреба у спілкуванні, дружбі, взаєминах та підтримці.
3. Автономія (Aut) – незалежність, прагнення уникати контролю.
4. Повага (Def) – захист власної гідності, уникнення критики, самоповага, пошана авторитетів.
5. Агресія (Agg) – прояви ворожості, критики, суперництва.
6. Турбота (Nurt) – допомога, підтримка інших.
7. Зміни (Cha) – потреба у нових враженнях, різноманітності.

8. Порядок (Ord) – схильність до організованості, структурованості.
9. Саморефлексія (Int) – інтелектуальні інтереси, пізнання.
10. Домінування (Dom) – бажання мати вплив на інших; керування іншими.
11. Визнання (Exh) – потреба ділитися думками та емоціями.
12. Наполегливість (End) – здатність продовжувати діяльність в кризових ситуаціях та не зважаючи на труднощі.
13. Сексуальні потреби (Sex) – потреба у фізичній близькості, романтичних або сексуальних стосунках.
14. Безпека (Rec) – потреба у передбачуваності, захищеності, стабільних умовах життя.
15. Соціальне схвалення (Sec) – потреба у професійному статусі, оцінці.

Кожна потреба оцінюється за кількістю виборів, зроблених на її користь (за кожен позначений відповідь – 1 бал). Результати представляються у вигляді профілю, де видно домінуючі та менш виражені потреби. Порівняння з нормативними даними дозволяє оцінити, наскільки виражені ті чи інші потреби порівняно з популяцією. *Високі* показники за певною потребою вказують на її домінування в мотиваційній структурі особистості, а *низькі* показники можуть свідчити про слабку вираженість певних мотивів. Профіль потреб допомагає зрозуміти, які мотиви керують поведінкою людини (наприклад, прагнення до досягнень чи потреба в соціальній взаємодії).

Оскільки, оригінальний варіант опитувальника доволі об'ємний, у своєму емпіричному дослідженні ми використали українську адаптовану версію методики А.Едвардса. Вона містить приклади адаптованих тверджень (по 2 на кожен шкалу), з яких респонденту пропонується обрати те твердження, що найкраще його характеризує або те, яке йому найбільше підходить.

Методика “Мотивація до успіху” Т.Елерса

Обрана методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса (*Додаток В*) допомагає виявити рівень мотивації особистості та зробити висновок про його вплив на процес життєдіяльності особистості; оцінює силу прагнення до успіху та досягнення мети. Її головною метою є

визначення рівня мотивації до успіху — тобто ступеня, в якому людина прагне досягати поставлених цілей, долати труднощі, підвищувати ефективність діяльності та відчувати задоволення від результатів своєї праці. Ця методика була розроблена Т.Елерсом на основі концепцій мотивації досягнення Х.Гекгаузена, Д.Маклалленда та Дж.Аткінсона. Методика дозволяє:

- ✓ виявляти індивідуальні відмінності у мотивації досягнення, що дає змогу порівнювати рівні цілеспрямованості у різних вікових та професійних групах;
- ✓ корелювати категоріальні рівні мотивації з сумарними балами, що забезпечує валідність та надійність інструменту;
- ✓ використовувати отримані результати у практичній психології для розвитку цілепокладання, підвищення мотиваційної активності та професійної самореалізації респондентів.

Текст опитувальника складається із 41 твердження, на кожне із запропонованих тверджень учасникам пропонується погодитись(відповідь “так”) або заперечити його(відповідь “ні”)[29]. Список тверджень, призначених для визначення рівня мотивації досягнень охоплює різні сфери життєдіяльності(навчання, робота, спорт та ін.) та допомагає всебічно оцінити наскільки особа орієнтована на досягнення своїх цілей, а також виявити мотиваційну інтенцію, що корелює з поведінкою особистості. Згідно ключів до опитувальника, відповіді підраховуються шляхом нарахунку балів “так” чи “ні” на певні питання, а також не нараховуються при підрахунку відповідей на окремі питання. Обраховується загальна сума балів, яка і показує рівень(низький, середній, помірковано високий, занадто високий) мотивації до успіху. *Високий* рівень мотивації до успіху характерний для лідерів, підприємців, викладачів, рятувальників, спортсменів, тобто осіб, орієнтованих на результат. *Низький* рівень — для людей із унікально-захисною поведінкою, яким властиве уникання ризику і страх невдач. Оптимальним вважається *середньо-високий рівень* — він забезпечує баланс між прагненням досягнень і емоційною стабільністю. Така методика допомагає краще зрозуміти рівень

орієнтованості особистості на власні цілі, розвивати індивідуальні підходи для підтримки та розвитку особистісного рівня мотивації. Дана методика підтверджена емпірично та корелює з іншими шкалами мотивації досягнення. Методика забезпечує виявлення індивідуальних відмінностей у мотивації досягнення та дозволяє співвідносити категоріальні рівні з кількісними показниками, що підтверджує її валідність та надійність. Отримані дані можуть бути використані у психологічному консультуванні та професійному розвитку, зокрема для підвищення цілеспрямованості, мотиваційної активності та ефективності діяльності. У науковому контексті методика визнана ефективною для кількісної та якісної оцінки мотивації досягнення, придатною як для дослідницької, так і для практичної психологічної діяльності.

Методика вивчення мотивів професійної мотивації (Т.Дуткевич та О.Савицька)

Вибір даного опитувальника (*Додаток Г*) для нашого емпіричного дослідження пояснюється тим, що він підходить для визначення провідних мотивів професійної діяльності, а, отже, допомагає відповісти на питання: “чому людина працює та будує кар’єру”.

Професійна мотивація — це тривалий, змінний процес, який охоплює внутрішні стимули, що спонукають людину обирати певну професію, визначають її професійні інтереси та впливають на характер і якість трудової діяльності. Вона формується під дією освітніх інституцій — школи, університету — а також професійного середовища, у якому людина працює чи проходить навчання. Під час аналізу питань, пов’язаних із професійною орієнтацією, особливе значення має вплив мотивації на результативність праці. Наукові дані свідчать про те, що між рівнем розвитку професійних мотивів та успішністю діяльності існує стійкий взаємозв’язок, що підкреслює їхню визначальну роль у досягненні ефективності в професійній сфері [29].

Опитувальник для визначення провідних мотивів професійної діяльності Т. Дуткевич та О. Савицької складається з 20 тверджень, кожне з яких має 3 різні варіанти закінчень. Учаснику дослідження пропонується обрати та

позначити ту відповідь, яка найбільше відповідає світогляду респондента, при цьому відповідати пропонується щиро, не намагаючись створити приємне враження. Серед провідних мотивів професійної діяльності умовно виділяють такі:

- мотиви власної праці;
- мотиви соціальної значущості праці;
- мотиви самоствердження в праці;
- мотиви професійної майстерності.

Згідно ключа цього опитувальника, спочатку підраховується абсолютна сума балів за кожною з цих 4 груп мотивів. Для визначення провідної групи мотивів “сирі” дані ми помножили на 2(для першої та другої групи) та на 3(для третьої та четвертої групи мотивів). Найбільше число, яке було отримане відповідає основній групі мотивів. Кожна позначена відповідь (кружечок) оцінюється в 1 бал. Підраховується сума балів за кожною з чотирьох груп мотивів:

- 1.1–1.6 → мотиви власної праці;
- 2.1–2.6 → мотиви соціальної значущості праці;
- 3.1–3.4 → мотиви самоствердження в праці;
- 4.1–4.4 → мотиви професійної майстерності.

Порівнюються отримані чотири показники, найбільше число відповідає домінуючій (провідній) мотиваційній групі.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

З метою визначення рівня життєстійкості особистості у різних типах складних життєвих ситуацій ми провели кількісний аналіз показників за 5 шкалами опитувальника **“Парціальні позиції життєстійкості особистості (І. Бринза, О. Кузнецова, 2020)”**: “стрес”, “фрустрація”, “конфлікт”, “криза”, “невизначеність”.

Середній показник життєстійкості у стані *стресу* становить $M=70,6$, $SD=4,2$ (при мінімальному значенні 63 та максимальному 79). Більшість респондентів (70%) демонструють *середній* рівень життєстійкості у стресових

ситуаціях, що свідчить про достатню здатність до емоційної саморегуляції, адаптації та збереження внутрішніх ресурсів у складних умовах. Разом із тим, наявність індивідуальних коливань (діапазон у 16 балів) може вказувати на відмінності у стратегіях подолання стресу та різний рівень толерантності до напружених ситуацій. З психологічної точки зору, середній рівень життєстійкості у стані стресу відображає сформованість базових когнітивно-емоційних механізмів стрес-долання, серед яких — усвідомлення власних можливостей, реалістичне сприйняття труднощів та відносно оптимістичне ставлення до подій. Це дозволяє респондентам мобілізувати внутрішні ресурси без значного виснаження енергетичного потенціалу та підтримувати конструктивну поведінку у стресових умовах. Водночас виявлений розкид індивідуальних значень (від 63 до 79 балів) засвідчує, що у частини опитаних життєстійкість має низький рівень (16,7%), що може бути пов'язано з підвищеною емоційною вразливістю, труднощами у когнітивній переробці стресових подій або недостатнім розвитком стратегій саморегуляції. Отриманий високий рівень (13,3%) свідчить про сформовану життєстійкість, гнучке мислення, внутрішню узгодженість і здатність долати труднощі. У психологічному контексті отримані результати підтверджують, що для більшості респондентів характерний адаптивний тип реагування на стрес, проте з потенційною потребою у розвитку навичок ресурсного мислення, підвищення стресостійкості та емоційної гнучкості, що є важливими чинниками підтримання психічного благополуччя та професійної ефективності.

Середній показник життєстійкості у стані *фрустрації* становить $M=71,5$; $SD=3,9$ (при мінімальному значенні 65 та максимальному 80). Отримані результати свідчать, що більшість респондентів демонструють середній рівень життєстійкості у стані фрустрації — 76,7% вибірки. Високий рівень зафіксовано у 16,7%, тоді як низький рівень спостерігається лише у 6,7% учасників. Такий розподіл результатів свідчить про переважно адаптивний, помірно стійкий тип реагування на фрустраційні ситуації, що характеризується здатністю до саморегуляції, збереження конструктивних способів мислення та

пошуку альтернативних шляхів досягнення мети у разі перешкод. Фрустрація, як психологічний стан, виникає у ситуаціях, коли особа стикається з неможливістю реалізації значущих потреб чи цілей. Середній рівень життестійкості у таких умовах означає, що більшість респондентів мають збалансований рівень толерантності до невдач, не схильні до швидкої втрати мотивації, але водночас можуть потребувати додаткової підтримки у стресових або конфліктних ситуаціях, де інтенсивність емоцій перевищує їхні внутрішні ресурси. Наявність певної частки осіб із високими показниками (16,7%) може свідчити про сформовані ефективні копінг-стратегії, зокрема — схильність до проблемно-орієнтованого подолання, гнучкість мислення та здатність до позитивної переоцінки ситуації. Натомість низький рівень життестійкості у невеликої частини респондентів (6,7%) може бути проявом емоційного виснаження, ригідності установок чи зниженої самооцінки, що унеможливорює ефективне пристосування до фруструючих факторів. Загалом, результати за шкалою “Життестійкість у стані фрустрації” відображають *помірний* рівень адаптаційного потенціалу вибірки. Це свідчить про здатність більшості досліджуваних долати перешкоди без суттєвого зниження психологічної стабільності, але також вказує на необхідність розвитку навичок стрес-менеджменту та підвищення внутрішньої мотивації як захисних чинників у складних життєвих обставинах.

Середній показник життестійкості у стані **конфлікту** становить $M=73,6$; $SD=4,47$ (при мінімальному значенні 66 та максимальному 83). Аналіз результатів показав, що переважна більшість респондентів характеризується *середнім* рівнем життестійкості у стані конфлікту — 63,3% вибірки. *Високий* рівень мають 33,3% опитаних, тоді як *низький* рівень виявлено лише у 3,3%. Такий розподіл вказує на те, що більшість учасників дослідження володіють достатнім рівнем емоційної стабільності та самоконтролю, який дозволяє їм ефективно взаємодіяти в умовах міжособистісної напруги, не втрачаючи здатності до конструктивного діалогу. Середній рівень життестійкості у конфліктних ситуаціях свідчить про наявність адаптивних соціально-

психологічних механізмів, таких як гнучкість мислення, толерантність до суперечностей і прагнення до компромісу. Такі особи, як правило, намагаються зберігати психологічну рівновагу, але в умовах тривалих чи інтенсивних конфліктів можуть проявляти емоційне виснаження або ситуативну імпульсивність. Високі показники життестійкості у стані конфлікту (33,3% респондентів) свідчать про сформовану здатність до стресостійкої поведінки, конструктивного подолання суперечностей і збереження ефективної комунікації навіть за підвищеного рівня напруги. Такі респонденти, ймовірно, орієнтовані на співпрацю, мають високий рівень саморефлексії та внутрішню мотивацію до гармонізації взаємин. Натомість низький рівень життестійкості (3,3% вибірки) може відображати підвищену чутливість до критики, труднощі в емоційному самоконтролі та схильність до уникання конфліктних ситуацій. Узагальнюючи, можна сказати, що отримані результати засвідчують домінування адаптивної поведінкової стратегії у конфліктних ситуаціях серед респондентів, з помітною групою осіб, здатних до високого рівня саморегуляції. Це свідчить про достатньо зрілу мотиваційно-ціннісну структуру особистості, яка сприяє конструктивному вирішенню конфліктів і збереженню внутрішньої психологічної рівноваги.

Середній показник життестійкості у стані *кризи* становить $M=79,03$; $SD=3,3$ (при мінімальному значенні 74 та максимальному 85). Результати дослідження свідчать, що переважна більшість респондентів (80%) мають *високий* рівень життестійкості у стані кризи, тоді як 20% вибірки демонструють *середній* рівень. *Низьких* показників не виявлено. Такий розподіл свідчить про загалом високий адаптаційний потенціал вибірки та здатність більшості учасників ефективно мобілізувати внутрішні ресурси у ситуаціях глибоких життєвих змін або втрат. Високий рівень життестійкості у кризових обставинах означає, що респонденти мають розвинену систему психологічного самозахисту, внутрішню опору та позитивну установку на подолання труднощів. Такі особи здатні переосмислювати негативний досвід, інтегрувати його у власну життєву історію і використовувати як джерело розвитку. Для них

характерні висока відповідальність, цілеспрямованість, когнітивна гнучкість і наявність сенсожиттєвих орієнтацій. Середній рівень (20%) вказує на респондентів, які володіють базовими навичками саморегуляції, але в умовах гострої або тривалої кризи можуть переживати емоційну нестабільність, невпевненість у власних силах чи схильність до тимчасової дезорганізації діяльності. Для таких осіб характерна потреба у підтримці, відновленні внутрішніх ресурсів та уточненні особистісних цілей. Відсутність низьких показників засвідчує загальний позитивний психоемоційний фон вибірки і може бути наслідком певного рівня особистісної зрілості, професійної підготовки або специфіки соціального контексту, що сприяє формуванню стійких механізмів подолання критичних життєвих подій. Узагальнюючи, можна стверджувати, що більшість досліджуваних володіють високим рівнем кризової життєстійкості, який виявляється у вмінні зберігати внутрішню цілісність, підтримувати віру у власні можливості та знаходити сенс навіть у складних, дестабілізуючих обставинах.

Середній показник життєстійкості у стані *невизначеності* становить $M=72,6$; $SD=3,0$ (при мінімальному значенні 65 та максимальному 80). Отримані результати показують, що переважна більшість респондентів (80%) мають *середній* рівень життєстійкості у ситуації невизначеності, тоді як 20% вибірки демонструють *високий* рівень. *Низьких* показників не зафіксовано. Це свідчить про загалом адаптивний, але помірний рівень здатності до ефективного функціонування в умовах непередбачуваності, нестачі інформації або змін зовнішніх обставин. Середній рівень життєстійкості у стані невизначеності відображає схильність більшості респондентів до прагматичної гнучкості: вони, як правило, здатні зберігати внутрішню рівновагу й конструктивну поведінку, але можуть відчувати підвищену тривожність або сумніви у разі тривалого відсутності чітких орієнтирів. Такі особи, зазвичай, потребують структурованості, визначеності й опори на зовнішні чинники, щоб підтримувати відчуття контролю над ситуацією. Натомість 20% респондентів із високим рівнем життєстійкості у стані невизначеності демонструють високу

толерантність до двозначності, здатність адаптуватися до змін, приймати непередбачуваність як норму життя та використовувати її як ресурс для розвитку. Для таких осіб характерна когнітивна гнучкість, внутрішня автономність, орієнтація на процес, а не лише на результат. Відсутність низьких показників може свідчити про загальний рівень психологічної зрілості вибірки, сформованість механізмів саморегуляції та позитивного ставлення до новизни. Це вказує на наявність базової стратегії прийняття змін, навіть якщо вона потребує додаткової підтримки у періоди інтенсивної нестабільності. Отже, результати за цією шкалою дають підстави говорити про домінування помірної, адаптивної життєстійкості, яка забезпечує ефективне функціонування в умовах невизначеності, але також виявляє потребу у розвитку внутрішньої впевненості, толерантності до ризику й відкритості до нових життєвих сценаріїв.

Загальний профіль результатів свідчить про переважання середнього рівня життєстійкості серед більшості респондентів за більшістю шкал, що відображає достатньо сформовані, але не повністю стабільні механізми психологічної саморегуляції та адаптації. Найбільш вираженим є *високий* рівень стійкості у кризових ситуаціях (80%), що підтверджує здатність респондентів до збереження контролю, цілеспрямованості та внутрішньої організованості навіть в умовах загрози або небезпеки. Цей показник демонструє адаптацію до екстремальних умов і наявність ефективних копінг-стратегій. Водночас рівень стійкості до стресу та фрустрації переважно *середній* (понад 75%), що може свідчити про помірну напруженість емоційної системи та потребу у підтримці ресурсного стану, особливо в періоди підвищеного навантаження. Наявність близько 20% вибірки із *високою* стресостійкістю відображає наявність ядра психологічно зрілих і стабільних людей, здатних підтримувати емоційний баланс у складних умовах. Показники за шкалою конфліктності демонструють, що третина респондентів (33,3%) має *високий* рівень життєстійкості, що дозволяє ефективно взаємодіяти в умовах протиріч, проте домінування *середнього* рівня (63,3%) свідчить про схильність

до емоційного залучення у міжособистісні суперечності, що може знижувати ефективність командної взаємодії. Рівень життєстійкості у стані невизначеності в основному *середній* (80%), що говорить про здатність більшості респондентів адаптуватися до змін, але при цьому відчувати певний дискомфорт за умов браку чітких орієнтирів. *Високі* показники (20%) засвідчують наявність осіб із розвинутою когнітивною гнучкістю та толерантністю до двозначності.

Отримані результати показали, що життєстійкість має інтегративний характер і формується як система взаємопов'язаних компонентів — стресостійкості, фрустраційної толерантності, конфліктної врівноваженості, кризової адаптивності та стійкості до невизначеності. Переважання середніх рівнів за більшістю шкал вказує на збалансовану, але потенційно вразливу систему психологічної регуляції, яка потребує постійного розвитку навичок емоційного самоконтролю, конструктивного мислення та ресурсного відновлення. Високий рівень стійкості у кризових ситуаціях виступає ключовим компенсаторним чинником, що забезпечує збереження ефективності діяльності у професіях підвищеного ризику. Рівень життєстійкості вибірки є адаптивно достатнім, але потребує підтримки й розвитку у напрямі зниження фрустраційної вразливості та підвищення толерантності до невизначеності. В таблиці подано розподіл рівнів життєстійкості за п'ятьма шкалами (Таб. 2.1.).

Таблиця.2.1.

“Розподіл показників життєстійкості за шкалами “Парціальні позиції життєстійкості особистості” (І. Бринза, О. Кузнецова), у %”

Шкала	рівень	низький	середній	високий
<i>Стрес</i>		16,7	70	13,3
<i>Фрустрація</i>		6,7	76,7	16,7
<i>Конфлікт</i>		3,3	63,3	33,3
<i>Криза</i>		0	20	80
<i>Невизначеність</i>		0	80	20

Дані, наведені в таблиці свідчать, що у більшості респондентів переважає *середній* рівень життєстійкості, особливо у ситуаціях фрустрації(76,7%) та невизначеності (80%). Водночас у стані кризи домінує *високий* рівень життєстійкості (80%), що свідчить про здатність більшості опитаних ефективно долати критичні обставини. *Низький* рівень життєстійкості трапляється нечасто (3–6% випадків), що загалом вказує на високий адаптаційний потенціал вибірки.

Далі було використано методику “Список особистісних переваг” А.Едвардса (EPPS)”, отримані результати ми зафіксували у Таб.2.2.

Таблиця 2.2.

“Розподіл показників середніх значень за шкалами за методикою “Список особистісних переваг” А.Едвардса”

	Ach	Aff	Aut	Def	Agg	Nur	Cha	Ord	Int	Dom	Exh	End	Sex	Sec	Rec
M	6,7	6,4	5,9	5,3	3,7	7,4	6	6,6	5,3	5	5,8	7,6	6,1	6,3	7,1
SD	0,98	0,67	0,78	0,57	0,52	0,67	0,72	0,56	0,54	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5
min	5	5	5	4	3	6	5	6	4	4	5	7	5	5	6
max	8	7	7	6	5	8	7	8	6	6	7	9	7	7	8

Опишемо результати за кожною шкалою детальніше.

Ach – Досягнення: ця потреба є однією з провідних у структурі мотивації. У 6% опитаних виявлено чітко виражену орієнтацію на досягнення мети, старанність, прагнення до успіху. Це свідчить про те, що респонденти, представлені за цією шкалою ставлять перед собою складні цілі, мотивовані на професійний і особистісний розвиток, відчують задоволення від досягнення результатів.

Aff – Афіліація: учасники вибірки демонструють *середньо-високий* рівень прагнення до встановлення дружніх і підтримувальних стосунків, схильність до взаємодії та позитивної соціальної оцінки. 7 % респондентів

здатні активно підтримувати стосунки, цінують соціальну підтримку, прагнуть до взаємності у відносинах.

Aut – Автономія: результати опитування виявили *середній* рівень. 6 % опитаних готові приймати рішення самостійно, але цінують і соціальне схвалення. Респонденти, представлені у вибірці за цією шкалою цінують незалежність, але можуть враховувати думку інших, зокрема, балансують між самостійністю та колективною діяльністю. Респондентам, представленим у вибірці за цією шкалою характерне помірне прагнення до самостійності.

Def – Пошана авторитетів: результати вибірки свідчать про те, що 6 % респондентів є обережними, але не надмірно. Опитані, що за результатами увійшли до вибірки за цією шкалою здатні ризикувати в контрольованих умовах.

Agg – Агресія: для 4 % респондентів, які, згідно опитування увійшли до вибірки за цією шкалою характерна неконфліктність, вони рідко вдаються до агресії, прагнуть уникати суперечок. Результати опитування за цією шкалою мають найменший відсоток. Це показує нам слабку вираженість агресивних тенденцій, що свідчить про орієнтацію на співпрацю, а не на конфлікт.

Nur – Турбота: отримані результати говорять про те, що 8% опитуваних активно допомагають іншим; вони турботливі, відкриті до потреб оточення. Відповідно до результатів проведеного опитування за цією шкалою можна стверджувати, що респонденти характеризуються яскраво вираженою потребою турбуватися про інших, підтримувати, допомагати. Для них притаманна емпатійність і соціальна чутливість.

Cha – Зміни: 7 % респондентів відкриті до змін, схильні до оновлення, прийняття нового досвіду, креативності. Серед психологічних проявів, що притаманні відсотку опитаних ми визначили вибіркиму готовність до нововведень; поведінкову та емоційну гнучкість у помірних змінах.

Ord – Порядок: за цією шкалою ми визначили, що 7 % респондентів характерні дисциплінованістю, уважністю до деталей та надійністю. Вибірка,

представлена за цією шкалою, характерна плануванням своїх дій, організована, віддає перевагу передбачуваності.

Int – Саморефлексія: отримані результати за цією шкалою (6% респондентів) свідчать, що вибірка характерна тим, що проявляє помірний інтерес до інтелектуальної активності; спостережується помірний зацікавленість у пізнавальній діяльності. Відсотку опитуваних властиве прагнення розуміти закономірності, аналізувати ситуації.

Dom – Домінування: 6 % респондентів можуть брати на себе відповідальність, але не прагнуть завжди бути головними. В результаті опитування ми виявили, що потреба контролювати ситуацію для цієї вибірки виражена помірно. Респонденти не схильні до авторитаризму, але прагнуть впливу у важливих питаннях.

Exh – Визнання: у ході опитування за цією шкалою виявлена помірна потреба проявляти себе, демонструвати власні почуття чи досягнення; важливе схвалення з боку оточення. 6 % опитуваних характеризуються збалансованим прагненням до демонстрації себе, своїх якостей та до отримання позитивної оцінки від оточення.

End – Наполегливість: отримані результати дали високий показник. У 8% опитуваних переважає внутрішня мотивація — орієнтація на особистий сенс, самореалізацію, розвиток власних здібностей. Респонденти, що за результатами опитування увійшли до вибірки за цією шкалою характеризуються терплячістю, дисциплінованістю та стійкою здатністю до довготривалих зусиль для досягнення мети.

Sex – Сексуальність: відзначено середньо-високий рівень. Для 7 % опитуваних характерне гармонійне прийняття власної сексуальності, відкритість у стосунках, емоційна зрілість. Респонденти, представлені у вибірці за цією шкалою активно проявляють сексуальність, потребують інтимної близькості.

Sec – Соціальне схвалення: отримано *середньо-високий* рівень. У 7 % респондентів відмічено високу цінність соціального схвалення та потребу отримувати позитивну оцінку результатів своєї діяльності.

Rec – Безпека: відповідно до результатів опитування, отримано *високий* рівень. Це свідчить, що 8% респондентів потребують стабільності, прогнозованості, впевненості у майбутньому, проте не надмірну. Високий відсоток опитуваних, представлених у вибірці за цією шкалою прагнуть уникати ризиків, цінують порядок і надійність у житті та роботі.

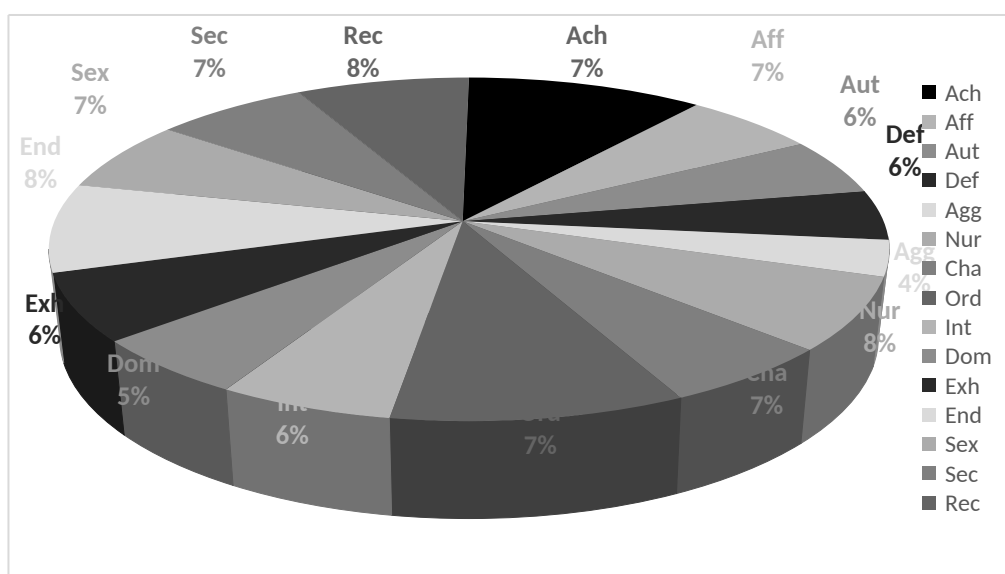


Рис.2.3. “Розподіл респондентів за шкалами за методикою “Список особистісних переваг” А.Едвардса, у %”

У ході нашого емпіричного дослідження за допомогою **методики “Мотивація до успіху” (Т.Елерс)** було досліджено рівень мотивації досягнення у нашій вибірці. Аналіз розподілу змінних показав, що сумарні бали варіювали від 11(найнижчий показник) до 33(найвищий показник); $M = 21,5$, $SD = 5,8$, при цьому медіана становить 22. Більшість учасників має *середній* та *високий* рівень мотивації, що свідчить про помірну або високу цілеспрямованість у групі. Низький рівень характерний для людей із уникаючою захисною поведінкою, яким властиве уникання ризику і страх невдач. На середньому рівні мотивація характерна помірністю; прагнення до успіху проявляється лише за сприятливих умов. Високий рівень свідчить про

високу цілеспрямованість, потребу в досягненнях, наполегливість, схильність брати відповідальність. Дуже високий рівень свідчить про надмірну орієнтацію на успіх, що може призводити до внутрішньої напруги чи тривожності. У нашій вибірці переважає *високий рівень* мотивації до успіху (50%), що свідчить про виражену орієнтацію на досягнення, самореалізацію та професійне зростання. *Середній рівень* (40%) вказує на наявність потенціалу до розвитку цілеспрямованості за умови позитивного емоційного підкріплення. *Дуже високий рівень* (6,7%) може свідчити про надмірну амбіційність і ризик емоційного вигорання. Отже, більшість учасників має *середній* та *високий* рівень мотивації, що свідчить про помірну або високу цілеспрямованість у групі. Як видно з *Рис.2.4* група характеризується збалансованим профілем мотивації з тенденцією до високих досягнень.

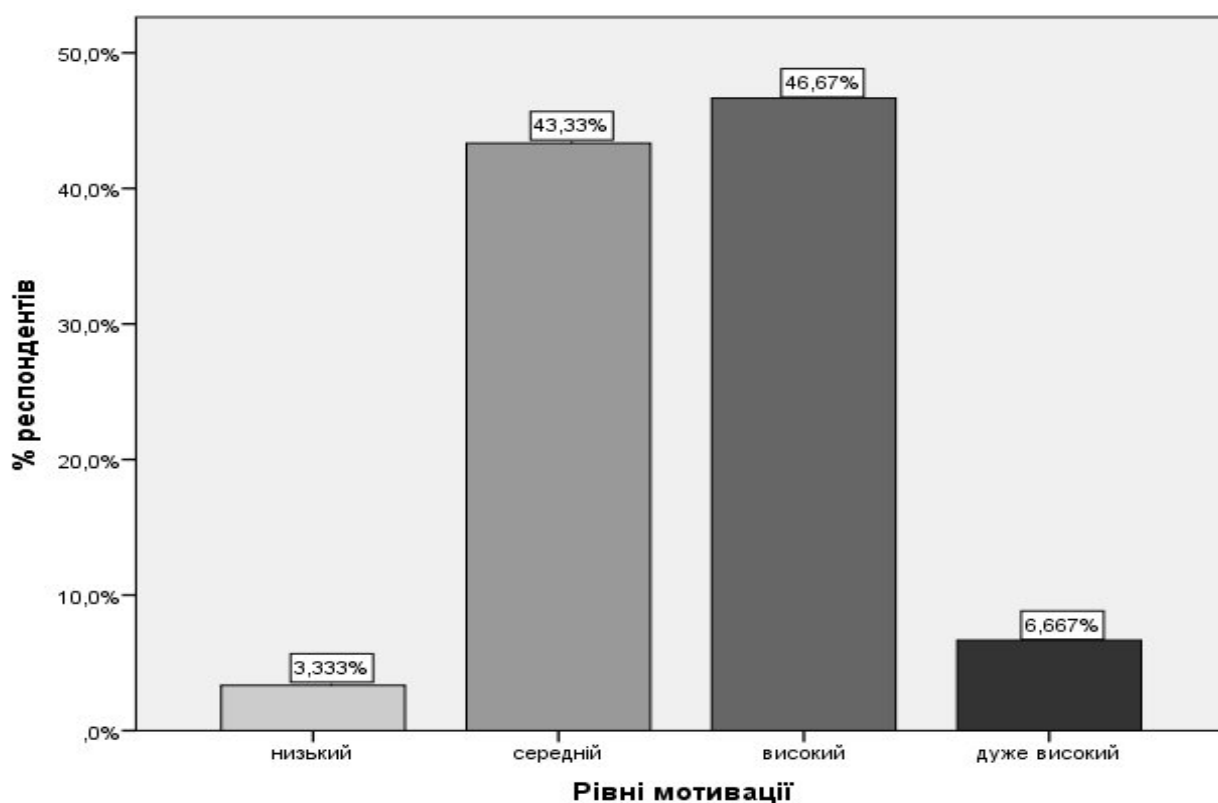


Рис.2.4. “Розподіл рівнів мотивації за методикою “Мотивація до успіху” Т.Елерса, у %”

Для оцінки взаємозв’язків між змінними “вік” (Age), “сумарним балом” (Score) та “рівнем мотивації” (Level) було проведено кореляційний аналіз. Ми

використали показник кореляції Пірсона для числових змінних ($\text{Age} \leftrightarrow \text{Score}$) та показник кореляції Спірмена для порядкових змінних ($\text{Level} \leftrightarrow \text{Score}$, $\text{Level} \leftrightarrow \text{Age}$). Кореляційний аналіз показав, що взаємозв'язок між віком та сумарним балом мотивації є *дуже слабким і не є статистично значущим* ($r = 0.06$, $p = 0.72$). Аналогічно, кореляція між віком та категоріальним рівнем мотивації також не була значущою ($r_s = 0.03$, $p = 0.85$). Це свідчить про відсутність залежності рівня мотивації від віку учасників. Водночас, між категоріальним рівнем мотивації та сумарним балом було виявлено *дуже сильний позитивний зв'язок* ($r_s = 0.95$, $p < 0.001$). Цей результат підтверджує, що категорії рівня мотивації адекватно відображають фактичний сумарний бал, що свідчить про коректність класифікації рівнів методики Т. Елерса. Таким чином, аналіз результатів дозволяє констатувати, що у досліджуваній вибірці мотиваційний потенціал проявляється незалежно від віку, а категоріальні рівні мотивації відповідають реальному розподілу сумарних балів, що підтверджує надійність та валідність методики у практичному застосуванні. Переважна більшість учасників демонструє середній або високий рівень мотивації досягнення, що свідчить про здатність групи ефективно ставити та реалізовувати цілі. Отже, підведемо підсумки:

- вік респондентів не є визначальним фактором рівня мотивації досягнення у віковій групі 25–40 років;
- категоріальні рівні мотивації (Level) чітко корелюють із сумарними балами (Score), що підтверджує надійність та валідність методики у практичному застосуванні;
- більшість респондентів має середній або високий рівень мотивації, що свідчить про високу потенційну цілеспрямованість і здатність ефективно реалізовувати поставлені цілі.

Дані підтверджують, що методика “Мотивація до успіху” Т.Елерса дозволила адекватно оцінити індивідуальні відмінності мотиваційного потенціалу та можливість її використання у психологічному та професійному

консультуванні для планування розвитку цілеспрямованості та мотивації досягнення. У науковому контексті ці результати підкреслюють, що мотиваційні характеристики особистості можуть проявлятися стабільно у дорослому віці, а категоріальна оцінка мотивації є корисним інструментом для диференційованої психологічної оцінки та аналізу потенціалу особистості.

Проведений аналіз результатів за **методикою для визначення провідних мотивів професійної діяльності (Т.Дуткевич та О.Савицька)** дав змогу визначити провідні мотиви професійної діяльності характерні для нашої вибірки. Узагальнені дані показали, що структура професійної мотивації досліджуваних є досить гармонійною, але водночас має певну ієрархію вираженості окремих груп мотивів. Провідною групою мотивів у більшості досліджуваних (30 %) виявилися *мотиви професійної майстерності*. Це свідчить про орієнтацію респондентів на вдосконалення професійних умінь, розвиток компетентності, підвищення кваліфікації та прагнення до високої якості виконання професійних обов'язків. Така мотивація є показником внутрішньої професійної зрілості, спрямованої на саморозвиток, професійне вдосконалення та досягнення майстерності у власній діяльності. Вона відповідає високому рівню внутрішньої мотивації та сприяє стійкому інтересу до професійного самовдосконалення. Другою за вираженістю групою (27 %) стали *мотиви самоствердження*, що відображають прагнення до досягнення успіху, професійного визнання, позитивної самооцінки та соціального статусу в колективі. Респонденти з переважанням цього типу мотивів демонструють орієнтацію на результат і соціальне схвалення, що може виступати потужним джерелом стимуляції до активної діяльності та підвищення ефективності праці. *Мотиви соціальної значущості праці* (23 %) свідчать про наявність у респондентів гуманістичної спрямованості — прагнення приносити користь суспільству, допомагати іншим, брати участь у соціально важливій діяльності. Для осіб із такою мотивацією характерне усвідомлення цінності власного внеску у спільну справу, що формує почуття соціальної відповідальності та морального задоволення від роботи. *Мотиви власної праці* (20 %) виявилися

найменш вираженими, проте залишаються важливою складовою структури професійної мотивації. Вони відображають інтерес до самого процесу діяльності, отримання задоволення від виконання професійних завдань, усвідомлення значущості своєї праці як частини самореалізації. Така мотивація є основою стійкого залучення у професійну діяльність і внутрішньої задоволеності працею (Рис.2.5).

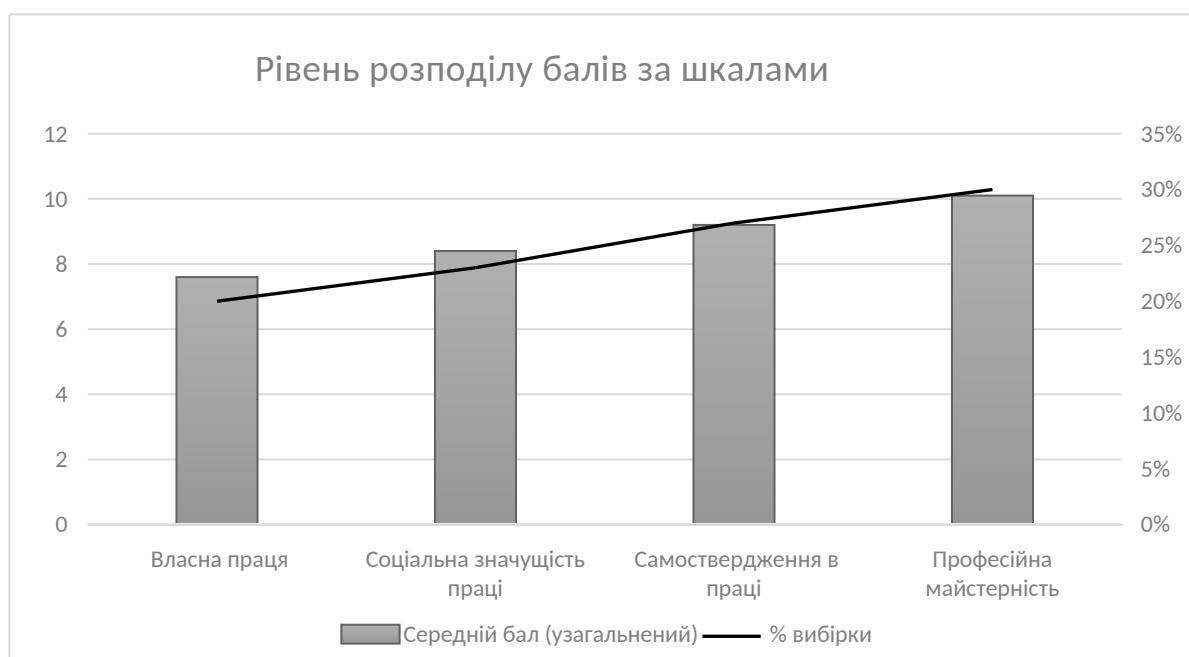


Рис.2.5. “Загальний розподіл показників за шкалами за методикою для визначення провідних мотивів професійної діяльності Т.Дуткевич та О.Савицької, у %”

Таким чином, проведений аналіз показав, що для більшості респондентів характерна **висока** внутрішня професійна мотивація, зорієнтована на вдосконалення професійних навичок, досягнення майстерності та самоствердження у професії. Переважання мотивів професійної майстерності та самоствердження свідчить про сформованість потреби у професійному розвитку, що є важливою умовою психологічної стійкості, самореалізації та ефективного функціонування особистості у професійній сфері.

У межах нашого дослідження професійної мотивації за методикою для визначення провідних мотивів професійної діяльності було проведено

кореляційний аналіз для оцінки взаємозв'язків між основними групами мотивів: власна праця, соціальна значущість, самоствердження та професійна майстерність. Метою такого підходу було визначити, наскільки окремі мотиви взаємопов'язані та формують інтегровану структуру професійної мотивації. Для цього ми використали коефіцієнт кореляції Пірсона та порівняли 4 групи мотивів:

1. *Мотиви професійної майстерності (W4) і мотиви самоствердження (W3).* Результат кореляції: $r = 0.46, p < 0.01$. Такий результат свідчить про сильний позитивний зв'язок та показує, що респонденти, які прагнуть підвищувати професійні навички, водночас орієнтовані на визнання та підтвердження свого статусу. Це узгоджується з висновком про високу внутрішню професійну мотивацію та потребу в самореалізації.
2. *Мотиви соціальної значущості (W2) і мотиви власної праці (W1).* Результат кореляції: $r = 0.39, p < 0.05$. Тут спостерігається помірний позитивний зв'язок. Це говорить про те, що особи, які орієнтовані на суспільну користь, проявляють також інтерес до самого процесу роботи. Такий зв'язок вказує на інтеграцію гуманістичної та внутрішньої мотивації у професійній діяльності.
3. *Мотиви соціальної значущості (W2) і мотиви професійної майстерності (W4).* Результат кореляції: $r = 0.35, p \approx 0.06$. Це свідчить про трендовий зв'язок, не завжди значущий. Пояснити його можна таким чином: ті, хто прагне бути корисними іншим, частково також орієнтовані на підвищення професійних умінь, що підкреслює взаємозв'язок між компетентністю та суспільною цінністю діяльності.
4. *Мотиви власної праці (W1) і мотиви самоствердження (W3).* Результат кореляції: $r = 0.28, p > 0.05$. Спостерігається слабкий, незначущий зв'язок, а, отже, можна стверджувати про те, що внутрішній інтерес до роботи не обов'язково супроводжується прагненням до соціального визнання.

5. *Мотиви власної праці (W1) та мотиви професійної майстерності (W4).*

Порівняння цих груп мотивів показало слабкий та незначущий зв'язок ($=0,22$).

6. *Мотиви соціальної значущості (W2) та мотиви самоствердження (W3).*

Порівняльний аналіз цієї пари мотивів свідчить про помірний, незначущий зв'язок ($=0,31$).

Таким чином, кореляційний аналіз показав, що між різними групами мотивів професійної діяльності існують як статистично значущі, так і помірні трендові зв'язки. Найсильніший взаємозв'язок виявлено між мотивами професійної майстерності та самоствердження ($r = 0.46, p < 0.01$), що свідчить про інтегровану орієнтацію респондентів на саморозвиток та професійне визнання. Помірний позитивний зв'язок між мотивами соціальної значущості та власної праці ($r = 0.39, p < 0.05$) підтверджує, що гуманістична спрямованість діяльності поєднується із зацікавленістю у виконанні самої роботи. Інші зв'язки між мотивами були слабкими або статистично незначущими, що свідчить про відносну автономність окремих мотивів у структурі професійної мотивації. Загалом, отримані дані узгоджуються з висновками про домінування мотивів професійної майстерності та самоствердження у вибірці, що відображає внутрішню орієнтацію на саморозвиток, підвищення компетентності та досягнення визнання в професійній сфері. Мотиви соціальної значущості та власної праці, хоча й менш виражені, формують базу для інтегрованої і гармонійної професійної мотивації, поєднуючи особистісне і соціальне значення діяльності.

Висновки до 2-го розділу.

Завдяки багатовимірному підходу, який дав змогу всебічно описати рівень вираженості життєстійкості, мотиваційні тенденції та особливості внутрішньої регуляції поведінки респондентів, у другому розділі магістерської роботи ми провели комплексний емпіричний аналіз мотиваційних чинників психологічної стійкості у вибірці, що склала 30 осіб, віком від 25-40 років, працівників рятувальних служб. Таким чином, ми мали змогу прослідкувати та

описати структуру мотиваційної сфери вибірки, а також визначити ті характеристики, що є ключовими предикатами життєстійкості у високостресових умовах професійної діяльності[29]. Використання модифікованої методики І.Бринзи та О.Кузнєцової встановило, що більшість учасників демонструє середній та високий рівні життєстійкості. Це відображає достатньо сформовані механізми психологічної саморегуляції та адаптації. Саме ці характеристики виявилися найбільш пов'язаними з високими показниками життєстійкості (ми можемо трактувати їх як ключові психологічні ресурси)[5]. Найбільш вираженим (80%) виявився рівень стійкості у *кризових* ситуаціях, що свідчить про високий адаптаційний потенціал вибірки, здатність ефективно мобілізувати внутрішні ресурси в умовах загрози або небезпеки, зберігати контроль, цілеспрямованість та внутрішню організованість. Високий рівень кризової життєстійкості виступає ключовим компенсаторним чинником для нашої вибірки, котрий забезпечує збереження ефективності діяльності у професіях підвищеного ризику. Одночасно з цим, встановлено домінування середнього рівня стійкості у ситуаціях фрустрації (76,7%) та невизначеності (80%), що вказує на наявність збалансованої, але потенційно вразливої системи психологічної регуляції. Респонденти, представлені у цій вибірці здатні адаптуватися до змін, але можуть відчувати підвищену тривожність та потребувати підтримки у разі тривалої відсутності чітких орієнтирів. Рівень стійкості до стресу також переважно середній (70%), що одночасно вказує і на досить сформований та адекватний механізм подолання (копінгу) і на те, що запас психологічної міцності не є максимальним. Це підштовхує нас до висновку, що хоча наша вибірка є високофункціональною в критичний момент (завдяки високій кризовій стійкості), все ж, вона потребує регулярної психопрофілактики для запобігання професійному вигоранню. Аналіз результатів дослідження мотиваційної сфери засвідчив, що психологічна стійкість респондентів детермінована високою внутрішньою мотивацією. Завдяки методиці Т.Дуткевич та О.Савицької ми мали змогу визначити, що провідними мотивами у структурі професійної діяльності вибірки виявилися

мотиви професійної майстерності (30%) та мотиви самоствердження (27%). Це свідчить про орієнтацію фахівців на вдосконалення компетентності, внутрішню професійну зрілість та прагнення до визнання статусу в колективі[29]. Методика А.Едвардса дала змогу оцінити вираженість 15 потреб, серед яких переважали: “наполегливість” (8% опитаних характерні стійкість, терплячістю та здатністю до довготривалих зусиль задля досягнення цілей), “турбота”(8% вибірки характерні потребою підтримувати та допомагати іншим, що корелює з гуманістичною спрямованістю професії екстремального профілю), та “порядок” (8 % респондентів прагнуть до організованості та планування). Завдяки методиці Т.Елерса було виявлено високий рівень мотивації до успіху(50%), а це говорить про орієнтацію на результат, виражену цілеспрямованість та потребу брати відповідальність (ця схильність узгоджується з теорією самоефективності А.Бандури та виступає основою стійкості в умовах професійного ризику)[44]. Для встановлення та кількісної оцінки характеру та сили взаємозв’язків між мотиваційними чинниками та компонентами психологічної стійкості у ході емпіричного дослідження було застосовано кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона, Спірмена). Отримані результати виявили сильний позитивний зв’язок між мотивами професійної майстерності та самоствердження ($r = 0.46, p < 0.01$), що говорить про інтегровану орієнтацію респондентів одночасно і на саморозвиток і на визнання.

Загалом, результати емпіричного дослідження засвідчили, що для фахівців екстремального профілю (рятувальників) характерний високий адаптаційний потенціал (особливо в умовах кризи). У ході проведення емпіричного дослідження було виявлено дисбаланс між високою стійкістю до криз і помірною толерантністю до невизначеності. Це створює актуальну практичну потребу у розвитку навичок когнітивного структурування та емоційної саморегуляції. Саме ця потреба і стала фундаментом та прямим обґрунтуванням для розробки нашої корекційної програми розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості, представленої у наступному розділі магістерської роботи.

РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Теоретико-методичні рекомендації щодо розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості

Узагальнення результатів емпіричного дослідження, представлених у попередньому розділі, дозволяє нам констатувати, що психологічна стійкість фахівців екстремального профілю (рятувальників) є складним інтегративним утворенням, детермінованим специфікою мотиваційної сфери[8]. Виявлені нами статистичні закономірності — зокрема, домінування мотивації професійної майстерності та самоствердження при одночасному переважанні середнього рівня стійкості до невизначеності та фрустрації — актуалізують необхідність розробки науково обґрунтованих рекомендацій.

Розвиток мотиваційного потенціалу психологічної стійкості має розглядатись як системний процес трансформації зовнішніх стимулів у внутрішні смислові орієнтири, що забезпечують стабільність діяльності в умовах стресогенних впливів[25].

З огляду на специфіку вибірки (віковий діапазон 25–40 років, висока потреба у порядку та безпеці), пропонується побудова корекційно-розвивальної роботи на основі наступних методологічних принципів:

- *Принцип професійної контекстуалізації резильєнтності.*

Враховуючи, що провідним мотивом респондентів є прагнення до професійної майстерності, розвиток стійкості має позиціонуватися не як терапевтичне втручання, а як підвищення кваліфікації. Психологічна стійкість повинна інтерпретуватися як фахова компетентність (“інструмент професіонала”), що дозволяє актуалізувати високу мотивацію досягнення для роботи над собою.

- *Принцип когнітивного структурування невизначеності.*

У другому розділі нашої роботи емпірично встановлено, що 80% респондентів демонструють лише середній рівень стійкості до невизначеності, водночас маючи високу потребу в порядку. Це створює внутрішній конфлікт у непередбачуваних ситуаціях. Рекомендація полягає у впровадженні технік когнітивного моделювання, що дозволяють “впорядкувати хаос” через чіткі алгоритми дій та розмежування зон відповідальності.

- *Принцип ресурсної афіліації (соціальної опори).*

Високі показники потреби в афіліації та турботі(отримані шляхом нашого емпіричного дослідження, 2 розділ) вказують на те, що колектив є потужним ресурсом стійкості. Методична робота повинна включати групові форми взаємодії, спрямовані на формування “почуття ліктя” та взаємної емоційної валідації.

- *Принцип конверсії фрустрації у досвід.*

Оскільки 76,7% респондентів мають середній рівень толерантності до фрустрації(емпіричні дані, отримані шляхом емпіричного дослідження, 2 розділ), важливо змінити когнітивну оцінку невдач. Замість сприйняття помилки як загрози самооцінці (що є болісним при високій мотивації досягнення), необхідно формувати ставлення до неї як до зворотного зв'язку, необхідного для зростання майстерності.

Розробка теоретико-методичних рекомендацій базується на системному аналізі результатів нашого емпіричного дослідження у другому розділі, які виявили протиріччя між високою внутрішньою мотивацією (орієнтація на професійну майстерність) та середнім рівнем психологічної стійкості до специфічних стресорів — стресу, фрустрації та невизначеності. Ці рекомендації спрямовані на консолідацію наявних мотиваційних ресурсів для підвищення загальної життєстійкості та адаптивності рятувальників. Методологічна парадигма рекомендацій ґрунтується на ресурсному підході, що передбачає не корекцію дефіцитів, а цілеспрямовану експлуатацію та інтеграцію наявних сильних мотиваційних ресурсів для підвищення стійкості у слабких зонах[3].

Аналіз літератури та практичних програм дозволив виокремити ключові теоретичні й емпіричні напрями, які є релевантними для нашого дослідження. Світова психологічна наука накопичила значний досвід у вивченні механізмів, що дозволяють особистості ефективно діяти в стресових умовах. Американські дослідники С. Кобейса та С. Мадді здійснили революційний поворот у психології стресу (теорія життестійкості (*Hardiness Theory*))[54],[58]. Їхні дослідження менеджерів в умовах дерегуляції телефонних компаній США (*Illinois Bell*) емпірично довели, що специфічна когнітивна установка, яка складається із “залученості”(*Commitment*), “контролю”(*Control*) та “виклику” (*Challenge*), є буфером проти хвороб. Для нашого дослідження це є ключовим, оскільки ми виявили високу “залученість” (*внутрішня мотивація*), але дефіцит “контролю” в умовах невизначеності. Американські психологи Е. Десі та Р. Раян обґрунтували, що найстійкішою є мотивація, яка базується на задоволенні потреб у “компетентності”, “автономії” та “пов’язаності” (теорія самодетермінації (*Self-Determination Theory, SDT*))[66]. Емпіричні дані західних військових психологів показують, що саме внутрішня мотивація, а не зовнішні накази, забезпечує стійкість бійців та рятувальників у довготривалих місіях. Це корелює з нашими даними про роль мотивів “професійної майстерності” та “турботи”. Дослідження А.Дакворт з Пенсільванського університету(концепція “Grit”) довели, що поєднання пристрасності та наполегливості (*perseverance*) є кращим предиктором успіху в екстремальних умовах (наприклад, у підготовці спецпризначенців Вест-Пойнту), ніж рівень IQ[47]. Це прямо підтверджує важливість шкали “наполегливість”, виявленої у нашому емпіричному дослідженні. Ізраїльсько-американський соціолог медицини А. Антоновський запропонував концепцію “почуття зв’язності” (*Sense of Coherence*)[15]. Його дослідження людей, що пережили концтабори, показали: ті, хто здатний бачити в хаосі структуру і сенс, виживають частіше. Це наукове підґрунтя для нашої рекомендації використовувати потребу в “порядку” для подолання невизначеності. На основі вищезгаданих теорій у країнах НАТО та Ізраїлі впроваджено низку високоефективних програм, досвід яких ми адаптуємо до

результатів нашого емпіричного дослідження, проведеного у 2 розділі магістерської роботи (Таб.3.1.)

Таблиця 3.1.

“Аналіз практичних тренінгових програм”.

	Розробник	Методологія	Чим може бути корисно для нас
Hardiness Training (Інститут життєстійкості, Каліфорнія).	С. Мадді	Фокусується на трьох техніках: <i>ситуаційна реконструкція</i> (пошук альтернативних рішень), <i>фокусування</i> (емоційна регуляція) та <i>компенсаторне самовдосконалення</i> .	Ця програма підтверджує, що стійкість можна тренувати як м'яз, перетворюючи стрес на “виклик”(Challenge).
Master Resilience Training (MRT)/ Comprehensive Soldier and Family Fitness (CSF2).	Офіційна програма Армії США, розроблена на базі Пенсільванського університету (М. Селігман).	Базується на когнітивно-поведінковій терапії та позитивній психології. Навчає солдатів виявляти “пастки мислення” (наприклад, катастрофізацію) і використовувати “сильні сторони характеру” в реальному часі.	Програма доводить ефективність роботи з когнітивними стилями (оптимізм/песимізм) для підвищення фрустраційної толерантності.
Стрес-інокуляційна терапія (Stress Inoculation Training, SIT)	Д. Мейхенбаум	Учасники вчаться керувати стресом малими дозами, поступово підвищуючи “імунітет”.	Це ідеально підходить для розвитку нашої шкали “Самоефективність”.

Загалом, міжнародна практика (США, Західна Європа) характерна вивченням, розробкою та широким застосуванням когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) у поєднанні з тренінгами Hardiness. Програми, як-от Resilience

Training (наприклад, у збройних силах), спрямовані на навчання мета-когнітивним стратегіям – управлінню думками та емоціями в умовах стресу. Ці методики акцентують на рефреймінгу – свідомій зміні інтерпретації події з “загрози” на “можливість”, що безпосередньо задіює мотив досягнення[20].

Вітчизняна психологічна наука, особливо в умовах війни, активно розвиває власні підходи, інтегруючи західний досвід зі специфікою українського контексту. Ключовими тут є роботи науковців Національного університету цивільного захисту України (Харків) та Інституту психології імені Г.С. Костюка (Київ). Фундаментальні роботи О. Кокуна присвячені психофізіологічному забезпеченню надійності діяльності фахівців[16]. Його дослідження підтверджують, що адаптаційні можливості залежать не лише від фізіології, а й від *ціннісно-мотиваційної сфери*. Дослідження О. Тімченка та В. Хміля фокусуються на профілактиці посттравматичних станів у рятувальників ДСНС[34,39]. Ці науковці емпірично виокремили важливість *професійної ідентичності* як фактора, що утримує психіку від дезінтеграції в момент гострої травми. Роботи Н. Онуфрієвої та Т. Яцишин розкривають специфіку мотивації службової діяльності[25],[41]. У ході нашого емпіричного дослідження було доведено, що у найбільш ефективних рятувальників домінують *альтруїстичні мотиви* (соціальна значущість) та *мотиви самореалізації*, що повністю співпадає з отриманими нами результатами нашого емпіричного дослідження. Сучасні розвідки українських психологів (В. Зливков, С. Лукомська) акцентують на *посттравматичному зростанні* та ролі *соціальної підтримки* (колективна резильєнтність), що підтверджує нашу тезу про необхідність формалізації взаємопідтримки в колективах[14].

Методичні напрацювання українських вчених орієнтовані на розвиток вольових якостей та мотиваційної гнучкості. Це є особливо актуальним для підвищення стійкості до фрустрації та невизначеності, які вимагають швидкого переходу від одного плану дій до іншого. Аналіз літератури свідчить, що більшість існуючих програм спрямовані на загальну стресостійкість[20]. Водночас, існує дефіцит методик, які б диференційовано використовували

індивідуальні мотиваційні профілі (наприклад, поєднання високої потреби в “порядку” та “досягненнях”) для корекції специфічних зон вразливості (*невизначеність*). Тому, власне, наші теоретико-методичні рекомендації пропонують інтегрувати західні когнітивні техніки з українським контекстом професійної мотивації.

3.2. Корекційна програма розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості

На основі теоретико-методичних рекомендацій та з урахуванням виявленого профілю “мотивованого на успіх, але чутливого до невизначеності” фахівця, розроблено програму **“Ресурс-М”** (мотивація, майстерність, мобілізація).

Паспорт програми

Актуальність програми. У ході нашого дослідження, представленого у 2 розділі магістерської роботи емпірично встановлено, що респонденти мають потужний потенціал кризової стійкості (80%, високий рівень), проте демонструють вразливість у ситуаціях тривалої невизначеності та рутинного стресу. Програма спрямована на використання сильних сторін мотиваційного профілю (потреб у “досягненні”, “порядку”, “наполегливості”) для компенсації виявлених дефіцитів адаптації.

Метою програми є підвищення рівня психологічної стійкості особистості до чинників невизначеності, фрустрації та стресу шляхом актуалізації та корекції внутрішніх мотиваційних ресурсів (професійної майстерності, самоефективності та соціальної значущості).

Завдання програми:

- **когнітивне:** сформувати навички сценарного планування для зниження тривоги в умовах невизначеності (використання потреби в “порядку”);
- **мотиваційне:** переорієнтувати сприйняття фрустрації (невдачі) з “загрози самооцінці” на “інструмент розвитку майстерності” (підкріплення мотиву “досягнення”);

- **поведінкове:** відпрацювати алгоритми саморегуляції та соціальної підтримки в колективі (реалізація мотиву “турботи”).

Цільова група: працівники ДСНС віком 25–40 років.

Форма проведення: груповий тренінг (12–15 осіб).

Обсяг програми: 5 модулів загальною тривалістю 20 академічних годин.

Серед академічних принципів, які допоможуть реалізації програми пропонується обрати:

- *принцип опори на ресурс* (робота будується не на боротьбі з недоліками, а на інтеграції сильних якостей (наполегливість, організованість) у проблемні зони;
- *принцип активного навчання* (використання рольових ігор, кейс-методів та симуляцій);
- *принцип вікарного навчання А. Бандури* (обмін успішним досвідом між учасниками для підвищення самоефективності).

Програма складається з п'яти логічно пов'язаних модулів, кожен з яких спрямований на опрацювання конкретного емпіричного показника. Основна інформація наведена у Таб.3.2.

Таблиця 3.2.

“Тематичний план корекційної програми”

№ модуля	Назва модуля та цільовий мотиваційний чинник	Мета та зміст роботи	Години
1	Діагностично-настановний: “Карта моїх ресурсів” (самоефективність, інтерес)	Знайомство, створення безпечного простору. Усвідомлення власного мотиваційного профілю. Актуалізація досвіду успішного подолання криз.	3 год.

2	“Майстерність проти фрустрації” <i>(мотив досягнення, наполегливість)</i>	Робота з фрустраційною толерантністю. Техніки рефреймінгу помилок. Формування установки на розвиток (Growth Mindset).	4 год.
3	“Порядок у хаосі” <i>(порядок, контроль)</i>	Розвиток стійкості до невизначеності. Техніки сценарного планування та алгоритмізації дій у непередбачуваних умовах.	5 год.
4	“Соціальний щит” <i>(турбота, афіліація, соціальна значущість)</i>	Відпрацювання навичок взаємопідтримки. Використання альтруїстичної мотивації як засобу профілактики вигорання.	4 год.
5	Інтеграційний: “Стратегія стійкості” <i>(професійна майстерність, Самоствердження)</i>	Узагальнення отриманого досвіду. Побудова індивідуального плану професійного розвитку. Закріплення навичок саморегуляції.	4 год.

Розглянемо детальніше кожен модуль та опишемо центральні психокорекційні вправи для кожного змістового блоку, розроблених з урахуванням специфіки вибірки (прагматичність, орієнтація на дію).

Модуль 1. “Карта моїх ресурсів”

Вправа 1. “Професійний герб” (знайомство та самопрезентація).

Мета: знайомство учасників через призму професійних цінностей, актуалізація мотивів соціальної значущості та професійної майстерності (які є провідними для 30% та 23% респондентів, відповідно до нашого емпіричного дослідження, проведеного у 2 розділі магістерської роботи).

Процедура: учасникам роздаються шаблони у формі геральдичного щита, розділеного на 4 сектори. Завдання — заповнити сектори малюнками або символами (без слів):

- ✓ Сектор 1: “Моє головне професійне досягнення”.
- ✓ Сектор 2: “Що дає мені сили в роботі?” (ресурси).
- ✓ Сектор 3: “Яку рису я хочу вдосконалити?” (зона розвитку).
- ✓ Сектор 4: “Моя професійна місія” (соціальна значущість).

Презентація гербів у колі.

Психологічний сенс: вправа дозволяє учасникам одразу відчувати спільність цінностей (“афіліація”) та переключитися з рутинного сприйняття роботи на ціннісне.

Вправа 2. “Лінія часу: піки сили” (актуалізація самоєфективності)

Мета: використання виявленого високого рівня кризової стійкості (80%, відповідно до результатів нашого емпіричного дослідження, 2 розділ магістерської роботи) як фундаменту для впевненості у собі.

Процедура: учасники малюють графік свого професійного життя та позначають на ньому 3 найскладніші кризові ситуації, з якими вони впоралися. Аналіз у парах: “Завдяки яким саме якостям ти це пройшов?”. Необхідно назвати конкретні дії та риси (наприклад: “я не розгубився”, “я діяв за інструкцією”, “я підтримав напарника”).

Психологічний сенс: техніка базується на теорії А. Бандури про “досвід майстерності” (*mastery experience*)[44]. Ми нагадуємо психіці: “Ти вже це робив, ти вмієш перемагати”. Це знижує тривогу перед навчанням новим навичкам.

Вправа 3. “Контракт із групою” (встановлення правил).

Мета: задоволення потреби респондентів у “порядку” та “безпеці”.

Процедура: група спільно розробляє правила взаємодії (конфіденційність, “стоп”, активність). Правила фіксуються на фліпчарті.

Психологічний сенс: чіткі межі та правила знижують рівень невизначеності на старті тренінгу, що є критично важливим для даної вибірки.

Модуль 2. “Майстерність проти фрустрації” (розвиток фрустраційної толерантності)

Вправа 1. “Галерея майстерності” (техніка вікарного досвіду)

Мета: підвищення самоефективності через актуалізацію минулого успішного досвіду (власного та колег).

Процедура: учасники діляться на пари. Кожен має розповісти історію про професійну ситуацію, яка спочатку здавалася провальною (фрустрація), але завдяки наполегливості була вирішена.

Аналіз: група виокремлює конкретні дії та думки, які допомогли не здатися. Формується “Банк стратегій подолання”.

Психологічний сенс: вправа трансформує негативний досвід у ресурс, спираючись на потребу в “самоствердженні” та “визнанні”.

Вправа 2. “Конструктор помилок” (когнітивний рефреймінг)

Мета: зміна ставлення до помилки з “катастрофи” на “інформацію”.

Процедура: модератор пропонує кейс із професійної діяльності з невдалим завершенням. Завдання групи — знайти мінімум 5 “плюсів” або уроків, які ця ситуація дала для зростання професійної майстерності.

Результат: зниження страху перед невдачею, що є характерним для осіб з унікально-захисною мотивацією (яких у вибірці нашого емпіричного дослідження, проведеного у 2 розділі магістерської роботи меншість, але вони є).

Модуль 3. Робота з невизначеністю

Вправа 1. “Матриця сценаріїв”

Мета: Зниження тривоги через структурування невідомого.

Процедура: задається ситуація з високим рівнем невизначеності (наприклад, “Виїзд на виклик без чітких ввідних даних”). Учасники повинні розписати 3 сценарії: оптимістичний, реалістичний, песимістичний. Для кожного сценарію розробляється чіткий алгоритм дій (1-2-3).

Психологічний сенс: задовольняє потребу в “порядку” та повертає відчуття “контролю над ситуацією”, перетворюючи абстрактну тривогу на конкретний план дій.

Вправа 2. “Гнучкий алгоритм”

Мета: тренування когнітивної гнучкості.

Процедура: група починає виконувати завдання за інструкцією. Кожні 3 хвилини тренер різко змінює умови (“ввідні дані змінилися”). Учасники мають миттєво перебудувати стратегію, не зупиняючи процес.

Аналіз: обговорення емоцій (гнів, розгубленість) та способів їх опанування.

Модуль 4. Соціальна підтримка

Вправа 1. “Коло ресурсу”

Мета: формалізація взаємопідтримки.

Процедура: учасник сідає в центр кола і озвучує актуальну проблему чи сумнів. Інші учасники, не даючи порад “як треба жити”, висловлюють йому підтримку, нагадують про його сильні сторони або пропонують конкретну допомогу.

Психологічний сенс: реалізація потреби в “соціальному схваленні” та “афіліації”, що знижує рівень професійного стресу.

Модуль 5. Інтеграційний: “Стратегія стійкості”

Вправа 1. “Ресурсний чек-ліст” (інструменталізація навичок)

Мета: Закріплення навичок саморегуляції через потребу в “Порядку та структурі”.

Процедура: учасники розробляють індивідуальний “алгоритм стійкості” у форматі чек-ліста (кишенькової картки).

Структура чек-ліста:

- *Сигнал:* Як я розумію, що втрачаю рівновагу? (тілесні маркери).
- *Дія 1 (Швидка):* дихання/заземлення.
- *Дія 2 (Когнітивна):* питання для рефреймінгу (“Чому мене це вчить?” — апеляція до майстерності).
- *Дія 3 (Соціальна):* до кого я можу звернутися? (турбота).

Психологічний сенс: перетворення абстрактного поняття “стійкість” на конкретну технологічну інструкцію, що відповідає професійному менталітету рятувальників.

Вправа 2. “План професійної майстерності”

Мета: спрямування високої мотивації досягнення та наполегливості у майбутнє.

Процедура: техніка “Лист у майбутнє”. Учасники пишуть собі листа з датою відкриття через 6 місяців. У листі вони описують:

- Яким професіоналом я став?
- Як я реагую на невизначеність?
- Які мої досягнення у саморегуляції?

Психологічний сенс: вправа пов'язує психологічну стійкість з професійним зростанням. Стійкість починає сприйматися не як “лікування слабкості”, а як необхідна умова для кар'єрного та професійного успіху (самоствердження).

Вправа 3. “Коло сили” (завершення)

Мета: емоційна підтримка, задоволення потреби в турботі та афіліації.

Процедура: учасники стають у коло. Кожен по черзі отримує “подарунок” від групи у вигляді метафори або ресурсної якості, яку помітили в

ньому інші учасники протягом тренінгу (наприклад: “Ми даруємо тобі гнучкість”, “Твоя сила — у спокої”).

Психологічний сенс: отримання позитивного зворотного зв'язку закріплює ефект групової підтримки та підвищує самооцінку, формуючи так званий “соціальний імунітет” проти стресу.

Впровадження програми “Ресурс-М” **передбачає** досягнення наступних якісних та кількісних змін у структурі психологічної стійкості учасників:

- Підвищення рівня свідомої регуляції поведінки в умовах невизначеності (зростання показників за шкалою “контроль” у тесті життєстійкості).
- Зростання фрустраційної толерантності: здатність зберігати мотивацію “наполегливості” навіть після ситуативних невдач.
- Інтеграція мотиваційних чинників: більш тісний кореляційний зв'язок між мотивами “професійної майстерності” та практичними навичками стрес-долання.
- Зниження ризику дезадаптації: зменшення кількості респондентів із середнім та низьким рівнем стійкості до стресу.

Для перевірки ефективності програми рекомендується проведення повторного діагностичного зрізу через 1 місяць після завершення тренінгу з використанням того ж методичного інструментарію, що і в констатувальному етапі дослідження (методики С. Мадді в адаптації (І. Бринза, О.Кузнецова), Т. Елерса тощо).

Висновки до 3-го розділу.

У третьому розділі магістерської роботи на основі результатів емпіричного дослідження, проведеного у другому розділі нашої магістерської роботи (яке виявило специфіку взаємозв'язків між мотиваційними чинниками та компонентами психологічної стійкості рятувальників), обґрунтовано теоретико-методологічні засади та розроблено практичний інструментарій для їх розвитку. Шляхом теоретичного аналізу сучасних підходів до розвитку психологічної стійкості у вітчизняній та світовій практиці (США, країни ЄС, Ізраїль) встановлено, що найбільш ефективною стратегією для фахівців

екстремального профілю є перехід від патоцентричної моделі (робота з травмою) до ресурсно-орієнтованої моделі (розвиток потенціалу). Теоретичним підґрунтям розроблених рекомендацій стали концепція життєстійкості (*hardiness*) С. Кобейси та С. Мадді [54],[58], теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна [66], а також концепція самоефективності А. Бандури [44]. Ці підходи дозволяють розглядати внутрішню мотивацію не лише як стимул до праці, а як ключовий механізм психологічної саморегуляції. На основі аналізу емпіричних даних, отриманих у другому розділі нашої роботи, визначено, що психологічна стійкість не є статичною властивістю, а виступає динамічним процесом, ефективність якого залежить від структури мотиваційної сфери. Враховуючи виявлений дисбаланс у досліджуваній вибірці (висока стійкість до криз при помірній толерантності до невизначеності та фрустрації), було сформульовано ключову стратегію розвивальної роботи: не ізольований тренінг навичок стресостійкості, а їх інтеграція з провідними професійними мотивами. Виділено та обґрунтовано специфічні принципи розвитку стійкості, адаптовані до мотиваційного профілю респондентів: принцип професійної контекстуалізації (використання домінуючих мотивів “професійної майстерності” та “самоствердження” як рушійної сили для роботи над собою (психологічна стійкість як фахова компетентність)); принцип когнітивного структурування (відповідь на високу потребу респондентів у порядку та безпеці шляхом навчання алгоритмам дій в умовах невизначеності); принцип ресурсної афіліації (використання групової динаміки та взаємопідтримки для задоволення вираженої потреби у соціальному схваленні).

На основі отриманих емпіричних даних у другому розділі, ми розробили систему методичних рекомендацій, що базується на принципі використання сильних сторін особистості для компенсації зон вразливості. Оскільки у респондентів виявлено високий рівень внутрішньої мотивації (потреби в досягненні, порядку, наполегливості), але середній рівень стійкості до невизначеності та фрустрації, - запропоновано стратегію інтеграції ресурсів. Вона передбачає трансформацію потреби в порядку в інструмент

структурування невизначеності (сценарне планування), а потреби в досягненні — у засіб підвищення фрустраційної толерантності (сприйняття невдач як етапу майстерності).

Ми розробили авторську корекційну програму розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості, яка складається з п'яти модулів (“Карта ресурсів”, “Майстерність проти фрустрації”, “Порядок у хаосі”, “Соціальний щит”, “Стратегія стійкості”). Програма спрямована на формування навичок свідомої регуляції поведінки в умовах стресу шляхом актуалізації провідних професійних мотивів — професійної майстерності, соціальної значущості та самоствердження.

У межах програми запропоновано комплекс спеціалізованих вправ та технік, адаптованих до професійної ментальності рятувальників. Зокрема, впроваджено методи когнітивної реструктуризації (рефреймінг помилок), техніки вікарного наочіння (аналіз успішного досвіду колег для підвищення самоєфективності) та інструменти формалізації соціальної підтримки (для реалізації “мотиву турботи”). Особливий акцент зроблено на розвитку навичок сценарного планування, що дозволяє знизити тривожність, спричинену невизначеністю, задовольняючи притаманну рятувальникам потребу в організованості.

Очікуваним результатом впровадження запропонованих рекомендацій та програми є гармонізація мотиваційного профілю працівників ДСНС, підвищення їхньої толерантності до фрустрації та невизначеності, а також зміцнення механізмів колективної стійкості. Практична значущість розробок полягає у можливості їх використання психологами підрозділів ДСНС для профілактики професійного вигорання та підвищення надійності діяльності особового складу в екстремальних умовах.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретико-емпіричне дослідження проблеми розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості. За результатами теоретичного аналізу ми встановили, що психологічна стійкість є динамічним, багатоваріантним конструктом, який формується під впливом біологічних, соціальних, індивідуально-психологічних та культурних чинників. Вона дозволяє особистості не лише адаптуватися до стресових умов та зберігати психологічну рівновагу, але й знаходити можливості для розвитку та зростання у кризових ситуаціях. Визначено, що фундаментом психологічної стійкості виступають внутрішні мотиваційні ресурси — потреби, цілепокладання, саморегуляція, самоефективність та оптимізм. Саме адекватно налаштована мотиваційна сфера, що базується на чітко поставлених цілях та усвідомлених потребах (від базової безпеки до самореалізації), визначає рівень життєтворчості, гнучкості та адаптивності людини. Теоретичний аналіз підтвердив, що внутрішні мотиваційні чинники відіграють вирішальну роль у здатності особистості протистояти викликам, запобігати депресивним станам та підтримувати високу працездатність. На прикладі емпіричної діагностики фахівців екстремального профілю (рятувальників) виявлено, що мотиваційна сфера респондентів характеризується переважанням внутрішньої мотивації, високою орієнтацією на досягнення, цінністю професійного розвитку та соціальної взаємодії. Встановлено тісний кореляційний зв'язок між високими показниками життєстійкості та такими мотиваційними характеристиками, як прагнення до досягнень, відповідальність, організованість і соціальна включеність. Доведено, що провідними детермінантами стійкості у високостресових умовах є внутрішні професійні мотиви: інтерес до змісту діяльності, прагнення професійної майстерності та усвідомлення соціальної значущості власної праці. Водночас виявлено специфічний дисбаланс: при високій стійкості до криз, респонденти демонструють середній рівень толерантності до невизначеності та фрустрації.

На основі отриманих емпіричних даних розроблено та обґрунтовано корекційну програму “Ресурс – М”. Програма базується на принципах професійної контекстуалізації, когнітивного структурування та ресурсної афіліації. Її впровадження спрямоване на трансформацію високої мотивації досягнення у стійкий ресурс для подолання стресу, підвищення толерантності до невизначеності та гармонізацію психоемоційного стану фахівців.

Результати дослідження доводять, що розвиток психологічної стійкості неможливий без урахування мотиваційного компонента. Формування стійкої внутрішньої мотивації до професійного вдосконалення виступає ключовим фактором, що забезпечує стабільність особистості перед обличчям професійних викликів.

У ході даного магістерського дослідження ми здійснили теоретичний аналіз понять “психологічна стійкість” та “мотивація” у науковій літературі, виокремили психологічні особливості та роль внутрішніх мотиваційних ресурсів у підтримці життєстійкості особистості, описали методологію та провели емпіричне дослідження, проаналізувати його результати. На основі отриманих результатів сформулювали теоретико-методичні рекомендації щодо розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості та розробили корекційну програму розвитку мотиваційних чинників психологічної стійкості особистості.

Таким чином, проведене магістерське дослідження має певну прикладно-теоретичну цінність. Воно не лише розширило теоретичне розуміння взаємозв'язку між мотивацією та стійкістю, але й запропонувало валідний практичний інструментарій, придатний для використання практичними психологами у роботі з людьми, які працюють у стресових умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Балашов Е. М. Теоретичні підходи до вивчення чинників мотивації саморегульованого навчання студентів. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 2 (1). С. 10–16. URL: http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2019/part_2/4.pdf
2. Беш Л. В., Дмитришин Б. Я. Сучасні можливості підвищення мотивації студентів до навчання. *Львівський клінічний вісник*. 2017. № 1 (17). С. 60–64.
3. Боснюк В. Ф. Зв'язок механізмів психологічного захисту з копінг-стратегіями у рятувальників. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Психологія. 2014. Вип. 41. С. 33–42.
4. Боснюк В. Ф. *Інтелектуально-емоційний ресурс копінг-поведінки рятувальника*: монографія. Харків: ХНАДУ, 2016. 195 с.
5. Бринза І. В., Кузнєцова О. В. Психодіагностична методика «Парціальні позиції життєстійкості особистості»: результати розробки та апробації. *Вісник київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Психологія. Київ: ВПЦ "Київський університет", 2020. Вип. 1 (11). С. 14–22.
6. Будницька О. А. *Індивідуально-особистісні детермінанти емоційних переживань у психотравмуючих ситуаціях*: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2002. 19 с.
7. Валуйко О. М., Гошкодеря О. В. *Управління професійним стресом керівників органів внутрішніх справ*. Київ: Видавничий дім «Скіф»; КНТ, 2008. 106 с.
8. Васюк В. О. *Психологічні особливості професійної стійкості працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України*: дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Харків, 2009. 215 с.

9. Вус В. Терапевтичний потенціал малих груп у збереженні психічного здоров'я учасників бойових дій на сході України: аксіологічний підхід. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2019. № 43(46). С. 95–106.
10. Гилюн О. В. Освітні мотивації студентської молоді. *Грані: наук.-теорет. і громад.-політ. альманах*. 2012. № 1. С. 102–104.
11. Горностаєв П. П. Вимірювання параметрів рольового конфлікту: зарубіжний досвід. *Конфліктологічна експертиза: теорія та методика*. 2008. Вип. 1. С. 116–125.
12. Дербеньова А. Г. *Усе про мотивацію*. Харків: Вид. Група «Основа», 2012. 207 с.
13. Дробот О. В. Мотивація студентів до дистанційного навчання в умовах пандемії. *Психологія та соціальна робота*. 2020. № 1 (51). С. 69–85.
14. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. *Психологічна допомога в умовах війни: реконструкція особистісного досвіду*: монографія. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 156 с.
15. Іллін Є. *Мотивація і мотиви*. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 512 с.
16. Кокун О. М. *Психологія професійної надійності персоналу*: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2012. 296 с.
17. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. *Теорія і практика професійного психологічного відбору*: навчальний посібник. Київ: Ніка-Центр, 2006. 536 с.
18. Куделко С. М. *Мотиваційна сфера*. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2013. 88 с.
19. Лаврова К. М., Гречуха І. А. Психологічні особливості мотивації навчальної діяльності студентів різних курсів навчання. *Вісник кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта ХХІ століття»*. 2021. Вип. 4. С. 38–46.

- 20.Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Т. 3: Консультативна психологія і психотерапія. Вип. 14. Вінниця: ФОП Рогальська І. О., 2018. С. 26–64.
- 21.Лановенко Ю. Типологія адаптаційного подолання кризи підліткового віку. *Соціальна психологія*. 2004. № 6. С. 137–145.
- 22.Мартіросян М. В. *Копінг-стратегії професійної стійкості особистості адвоката*: дис. канд. псих. наук: 19.00.01. Луцьк, 2019. 228 с.
- 23.*Методичне видання. Збірник*. Ужгород: Видавництво А. Гаркуші, 2012. 616 с.
- 24.Михайличенко В. Є. Роль мотивації навчально-пізнавальної діяльності у формуванні професійної спрямованості студентів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*: зб. наук. праць. Запоріжжя: Класич. приват. ун-т, 2011. Вип. 17. С. 320–327.
- 25.Онуфрієва Л. А. Психологічні детермінанти професійної успішності рятувальників. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 26. С. 482–491.
- 26.Орос М. М., Гал А. В. Стрес, дистрес, його види і корекція. *Ліки України*. 2021. № 7. С. 32–35.
- 27.Охременко О. Р. *Постстресові розлади*. Київ: Видавництво «Хімджест», 2004. 102 с.
- 28.Пилипака Ю. І. Стрес як загальний адаптаційний синдром та психічне здоров'я особистості. *Психологія: реальність і перспективи*. 2016. Вип. 6. С. 177–182.
- 29.Пляка Л. В., Огарь С. В. *Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента*: практ. посібник. Харків: НФаУ, 2016. 124 с.
- 30.Рибалка В. В. *Формування здорового способу психічного життя особистості*. Київ: Либідь, 2001. С. 97–111.
- 31.Рихальська О. Г. *Психологічні особливості життєвої антиципації особистості*: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2004. 21 с.

- 32.Родіна Н. В. Феномен розуміння в контексті подолання важких життєвих ситуацій. Теоретично-методологічний аналіз. *Науковий вісник Південноукраїнського національного університету*. 2010. № 5–6. С. 39–48.
- 33.Сердюк Л. З. *Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості*: монографія. Київ, 2018. 192 с.
- 34.Тімченко О. В. *Екстремальна психологія*: підручник. Київ: Август Трейд, 2007. 502 с.
- 35.Титаренко Т. М. *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека*. Київ: Марич, 2009. 105 с.
- 36.Титаренко Т. М., Лепіхова Л. А. *Психологічна профілактика стресових перевантажень серед шкільної молоді*: науково-методичний посібник. Київ: Міленіум, 2006. 204 с.
- 37.Хамініч О. М. Апробація CommunityResilienceModel™ у роботі зі сприяння психологічній стійкості молоді з розлучених сімей. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1. № 46. С. 128–134.
- 38.Хамініч О. М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія “Психологічні науки”. 2016. Вип. 6, Т. 2. С. 160–165.
- 39.Хміль В. Ю. Соціально-психологічні чинники професійної ідентичності працівників ДСНС України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. № 2 (52). С. 132–138.
- 40.Черняк Н. О. Формування мотивації студентів до навчання у ВНЗ. *Психологія*. 2013. Т. 10. С. 1–15.
- 41.Яцишин Т. С. Копінг-стратегії як чинник професійної надійності рятувальників. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна. 2015. № 1. С. 201–210.
- 42.Altshuler J., Ruble D. Developmental changes in children's awareness of strategies for coping with uncontrollable stress. *Child Development*. 1989. Vol. 60. P. 1337–1349. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1989.tb04007.x>

43. Balashov E., Pasichnyk I., Kalamazh R. Self-Monitoring and Self-Regulation of University Students in Text Comprehension. *Psycholinguistics*. 2018. Vol. 24, Issue 1. P. 47–62. DOI: <https://doi.org/10.31470/2309-1797-2018-24-1-47-62>
44. Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman, 1997. 604 p. URL: https://www.academia.edu/28274869/Albert_Bandura_Self_Efficacy_The_Exercise_of_Control_W_H_Freeman_and_Co_1997_pdf
45. Bolton K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis: PhD dissertation. University of Texas at Arlington, 2013. 118 p. URL: https://mavmatrix.uta.edu/socialwork_dissertations/120/
46. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely adverse events? *American Psychologist*. 2004. Vol. 59. P. 20–28. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>.
47. Duckworth A. *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. New York: Scribner, 2016. 352 p. URL: <https://books.google.com/books/about/Grit.html?id=p14yCwAAQBAJ>
48. Hains A. The effectiveness of a school-based, cognitive behavioral stress management program with adolescents reporting high and low levels of emotional arousal. *The School Counselor*. 1994. Vol. 42, № 2. P. 114–125. URL: <https://www.jstor.org/stable/23900024>
49. Hellerstein D. How can I become resilient. *Heal Your Brain*. URL: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/heal-your-brain/201108/how-can-i-become-more-resilient>
50. Henderson N. Havens of Resilience. *Educational Leadership*. 2013. Vol. 71, № 1. P. 22–27. URL: https://www.researchgate.net/publication/289736536_Havens_of_Resilience

51. Holling C. Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology and Systematic*. 1973. Vol. 4. P. 1–23. DOI: <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.ES.04.110173.000245>.
52. Kalamazh R., Voloshyna-Narozhna V., Tymoshchuk Y., Balashov E. Coping Styles and Self-Regulation Abilities as Predictors of Anxiety. *Insight: the psychological dimensions of society*. 2024. Vol. 12. P. 96–114. DOI: <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-12-3>.
53. Kidd J. *Understanding career counseling: theory, research and practice*. London: Sage, 2006. URL: https://www.google.com.ua/books/edition/Understanding_Career_Counselling/v_o_WGoFzHYC?hl=uk&gbpv=0
54. Kobasa S. C. Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. URL: <https://psycnet.apa.org/record/1982-33799-001>
55. Lazarus R. S. From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*. 1993. Vol. 44. P. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>.
56. Lazarus R. S. *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill, 2016. 257 p. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1194431>
57. Legate N., Ryan R., Weinstein N. Is coming out always a «good thing»? Exploring the relations of autonomy support, wellness for lesbian, gay, and bisexual individuals. *Social Psychological and Personality Science*. 2012. Vol. 3. P. 145–152. DOI: <https://doi.org/10.1177/1948550611411929>.
58. Maddi S. R. On hardiness and other pathways to resilience. *American Psychologist*. 2005. Vol. 60, № 3. P. 261–262. URL: <https://psycnet.apa.org/record/2005-03019-010>
59. Maslow A. H. Self-actualizing people: A study of psychological health. *Personality symposia*. New York: Gruñe & Stratton, 1939 (Reprint 2016). P.

- 11–34. URL: https://knowthyself.nfshost.com/pages/books/maslow_self-actualization.html
60. Masten A. Resilience in children threatened by extreme adversity: frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and Psychopathology*. 2011. Vol. 23. P. 493–506. DOI: <https://doi.org/10.1017/s0954579411000198>.
61. Miller E. D. Reconceptualizing the role of resiliency in coping and treatment. *Journal of Loss and Trauma*. 2003. Vol. 8. P. 239–246. URL: <https://www.scilit.com/publications/f3e45f21145d157da01cd9f3077b6383>
62. Neenan M. *Developing resilience: a cognitive behavioral approach*. London: Routledge, 2009. 195 p. URL: <https://www.routledge.com/Developing-Resilience-A-Cognitive-Behavioural-Approach/Neenan/p/book/9780415792912>
63. Reivich K. J., Seligman M. E. P., McBride S. Master Resilience Training in the U.S. Army. *American Psychologist*. 2011. Vol. 66, № 1. P. 25–34. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0021897>.
64. Richardson G. The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. 2002. Vol. 58 (3). P. 307–321. DOI: <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>.
65. Rutter M. Resilience in the face of adversity. Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British Journal of Psychiatry*. 1985. Vol. 147. P. 598–611. DOI: <https://doi.org/10.1192/bjp.147.6.598>.
66. Ryan R. M., Deci E. L. *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press, 2017. 756 p. URL: https://www.researchgate.net/publication/321350169_Ryan_R_M_et_Deci_E_L_2017_Self-determination_theory_Basic_psychological_needs_in_motivation_development_and_wellness_New_York_NY_Guilford_Press

67. Stevens R., Pihl R. O. Learning to cope with school: A study of the effects of a coping skill training program with test vulnerable 7th grade students. *Cognitive Therapy and Research*. 1983. Vol. 7. P. 155–158.
68. Ungar M. The study of youth resilience across cultures: Lessons from a pilot study of measurement development. *Research in Human Development*. 2008. Vol. 5 (3). P. 166–180. DOI: <https://doi.org/10.1080/15427600802274019>.
69. Werner E. Risk, resilience, and recovery: perspectives from the Kauai longitudinal study. *Development and Psychopathology*. 1993. Vol. 5. P. 503–515. DOI: <https://doi.org/10.1017/S095457940000612X>.
70. <https://dsns.gov.ua/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест “Парціальні позиції життєстійкості особистості”

(І. Бринза, О.Кузнецова), адаптований

Шкала 1. Реакція на Стрес

№	Твердження
1	У стані постійного тиску я зберігаю високу продуктивність.
2	Під впливом стресу я зазвичай швидко знаходжу спосіб емоційного розвантаження.
3	Я вважаю стрес мобілізуючим фактором, а не руйнівним.
4	Я вмію контролювати свої фізичні реакції (наприклад, дихання) під час стресу.
5	Навіть при перевтомі я не дозволяю собі опускати руки.
6	Я чітко розмежую робочий стрес і особисте життя, щоб зберегти баланс.
7	Я вважаю за краще діяти, коли відчуваю сильний тиск, а не ховатися.
8	У мене є набір перевірених методів, які допомагають швидко знизити рівень тривоги.
9	Я рідко хворію після періодів сильного психологічного навантаження.
10	Я сприймаю стресові ситуації як необхідну частину життя.
11	Я можу ефективно функціонувати навіть за умови постійного дефіциту часу.
12	Я не панікую, коли ситуація виходить з-під контролю.
13	Я вважаю, що мій організм добре пристосовується до високої напруги.
14	Я вмію перетворювати стрес на позитивну енергію для досягнення цілей.

№	Твердження
15	Я не схильний(-а) до самокритики, коли роблю помилки через втому.
16	Я швидко відновлюю свій рівень енергії після інтенсивного робочого дня.
17	Я можу підтримувати високу концентрацію, попри зовнішні подразники.
18	Я рідко зриваюся на близьких через стрес на роботі.
19	Я вмію своєчасно помітити ознаки вигорання і вжити заходів.
20	Я завжди знаходжу час для якісного відпочинку, щоб уникнути перенапруги.

Шкала 2. Реакція на Фрустрацію

№	Твердження
21	Коли мої плани руйнуються, я одразу починаю шукати альтернативні шляхи.
22	Я не засмучуюся через дрібні невдачі, вони мене мотивують.
23	Я вмію спокійно прийняти, що деякі цілі недосяжні, і переключитися на нові.
24	Я рідко відчуваю бажання відмовитися від усього, коли стикаюся з перешкодою.
25	Я використовую невдачу як джерело інформації, щоб поліпшити наступну спробу.
26	Якщо одна дорога закрита, я шукаю п'ять інших.
27	Я вмію стійко переносити критику, навіть якщо вона несправедлива.
28	Я не дозволяю гніву чи розчаруванню затьмарювати моє мислення.
29	Я вважаю, що наполегливість важливіша за талант, коли стикаєшся з фрустрацією.
30	Я швидко знаходжу новий, не менш цікавий об'єкт для діяльності.

№	Твердження
31	Коли я не досягаю бажаного, я не звинувачую зовнішні сили.
32	Я можу довго зберігати інтерес до справи, навіть якщо вона не дає швидких результатів.
33	Я вмію переоцінювати свої очікування, щоб вони відповідали реальності.
34	Я не дозволяю фрустрації впливати на мої стосунки з іншими.
35	Я часто використовую творчий підхід, щоб обійти перешкоду.
36	Я легко витримую ситуації, коли мої потреби не задовольняються негайно.
37	Я сприймаю "ні" лише як стимул знайти спосіб сказати "так".
38	Коли мене ігнорують, я знаходжу інший спосіб привернути увагу.
39	Я вмію витримувати тривалу затримку результату без втрати мотивації.
40	Я швидко відновлюю своє бажання діяти після розчарування.

Шкала 3. Реакція на Конфлікт

№	Твердження
41	У конфлікті я завжди шукаю рішення, яке влаштує обидві сторони.
42	Я легко йду на компроміс, якщо це допомагає зберегти стосунки.
43	Я вмію зберігати повагу до опонента, навіть якщо категорично не згоден(-а).
44	Я вважаю конфлікт можливістю для кращого розуміння.
45	Я не дозволяю емоціям переважати над логікою під час суперечки.

№	Твердження
46	Я активно слухаю іншу сторону, намагаючись зрозуміти її мотивацію.
47	Я не боюся відкрито висловлювати свою думку, але роблю це делікатно.
48	Я вмію відокремлювати людину від проблеми, яку ми обговорюємо.
49	Я не прагну завжди перемогти, для мене важливіше знайти правду.
50	Я легко виходжу зі складних переговорів із позитивним результатом.
51	Я вмію швидко деескалювати напруженість у групі.
52	Я не використовую маніпуляції чи загрози під час конфлікту.
53	Я завжди намагаюся визнати свою частку відповідальності у суперечці.
54	Я вірю, що більшість конфліктів можна вирішити за допомогою відкритого діалогу.
55	Я вмію ефективно працювати з людьми, які мені не подобаються.
56	Я не схильний(-а) уникати конфліктів, коли вони необхідні для вирішення проблеми.
57	Я можу визнати, що позиція опонента має раціональне зерно.
58	Я не тримаю зла після вирішення конфлікту.
59	Я вмію чітко формулювати свої претензії без образ.
60	Я заохочую співпрацю замість суперництва у своїй команді.

Шкала 4. Реакція на Кризу

№	Твердження
61	У кризовій ситуації я швидко мобілізуюся і беру ініціативу на себе.

№	Твердження
62	Я не втрачаю здатності мислити логічно, коли навколо паніка.
63	Я вмію швидко оцінити ризики та прийняти рішуче рішення.
64	Я сприймаю кризу як момент істини, що розкриває справжній потенціал.
65	Я не витрачаю часу на оплакування втрат, а зосереджуюся на порятунку.
66	Я можу ефективно керувати ресурсами в умовах їхнього дефіциту.
67	Я відчуваю внутрішню впевненість, що ми впораємося з найгіршим сценарієм.
68	Я швидко встановлюю пріоритети під час надзвичайних ситуацій.
69	Я вмію надихати інших на спільні дії під час кризи.
70	Я не боюся робити рішучі кроки, навіть якщо вони є ризикованими.
71	Я вважаю за краще діяти, а не чекати інструкцій "згори".
72	Я здатний(-а) швидко відновити свою діяльність після сильного потрясіння.
73	Я завжди шукаю можливість використати кризу для оновлення.
74	Я вмію підтримувати дисципліну та порядок у хаотичних умовах.
75	Я не дозволяю страху паралізувати мене під час небезпеки.
76	Я швидко знаходжу необхідну допомогу та залучаю потрібних людей.
77	Я вмію відокремлювати об'єктивну небезпеку від істерики.
78	Я розглядаю своє життя як набір завдань, які потрібно вирішити, навіть у кризу.
79	Я відчуваю, що криза зміцнює мене і робить стійкішим(-ою).

№	Твердження
80	Я завжди маю план "Б" або "В" на випадок катастрофи.

Шкала 5. Реакція на Невизначеність

№	Твердження
81	Я почуваюся комфортно, коли плани змінюються в останній момент.
82	Я вмію діяти, маючи лише мінімальну інформацію.
83	Я сприймаю невідомість як захоплюючий виклик, а не загрозу.
84	Я не відчуваю тривоги через те, що не можу передбачити майбутнє.
85	Я легко відмовляюся від старих переконань, якщо з'являються нові дані.
86	Я готовий(-а) ризикувати, якщо потенційна вигода є високою, попри невизначеність.
87	Я часто використовую інтуїцію для прийняття рішень, коли даних недостатньо.
88	Я вмію швидко переглядати свої цілі залежно від змін обставин.
89	Я не витрачаю час на ідеальні плани, а створюю гнучкі стратегії.
90	Я вважаю, що невизначеність сприяє творчості та інноваціям.
91	Я здатний(-а) підтримувати свою мотивацію, коли результат не гарантований.
92	Я не відчуваю потреби в постійному контролі над зовнішніми подіями.
93	Я швидко адаптую свій стиль роботи до нових правил чи вимог.
94	Я не боюся робити помилки в умовах невідомості, бо це частина навчання.
95	Я вмію знаходити задоволення в процесі, а не лише в кінцевому результаті.

№	Твердження
96	Я легко знаходжу спільну мову з людьми, чиї погляди постійно змінюються.
97	Я можу працювати над кількома варіантами одночасно, не знаючи, який спрацює.
98	Я вважаю, що краще діяти неідеально, ніж чекати ідеальної інформації.
99	Я вмію зберігати оптимізм, навіть коли не знаю, що чекає попереду.
100	Я відкритий(-а) до будь-яких, навіть найнесподіваніших, змін у моєму житті.

Опитувальник особистісних переваг А.Едвардса (EPPS), адаптований

Потреба	Твердження А	Твердження Б
1. Досягнення	Мені подобається працювати над складними завданнями, які вимагають максимальної віддачі.	Мені подобається відчувати, що я перевершив(-ла) інших у чомусь важливому.
(Ach)	Я прагну досягати високих результатів у будь-якій справі.	Для мене важливо завжди доводити розпочате до кінця.
2. Афіліація	Я відчуваю себе комфортно, коли мене оточують друзі.	Я намагаюся підтримувати тісні та довірливі стосунки з людьми.
(Aff)	Мені подобається проводити час у компанії, а не на самоті.	Я люблю надавати емоційну підтримку друзям.
3. Автономія	Я віддаю перевагу самостійній роботі без стороннього контролю.	Я уникаю ситуацій, де мої дії обмежені суворими правилами.
(Aut)	Мені не подобається, коли мені вказують, що і як робити.	Я ціную можливість приймати рішення виключно на свій розсуд.
4. Повага	Я намагаюся уникати будь-яких ситуацій, у яких мене можуть критикувати.	Мені важливо, щоб мої власні дії відповідали моїм високим стандартам.
(Def)	Я поважаю людей, які досягли успіху та мають авторитет.	Для мене є пріоритетом захистити свою репутацію.
5. Агресія	Мені не подобається, коли люди навколо надто дружні і поступливі.	Якщо мене образили, я не стримую бажання висловити своє невдоволення.
(Agg)	Мені подобається сперечатися та відстоювати свою точку зору в дискусіях.	Я відчуваю задоволення від того, що виявився(-лася) кращим(-ою) за конкурента.
6. Турбота	Мені подобається допомагати друзям, коли вони в скрутному	Я відчуваю відповідальність за тих, хто потребує моєї

Потреба	Твердження А	Твердження Б
	становищі.	підтримки.
(Nurt)	Я завжди намагаюся бути добрим(-ою) до інших і дбати про їхній добробут.	Я волію ставити потреби інших вище за свої власні.
7. Зміни	Мені швидко набридає одноманітність, я потребую нових вражень.	Я люблю спонтанно змінювати свої плани та експериментувати.
(Cha)	Я прагну до різноманітності у своїй роботі та повсякденному житті.	Я легко адаптуюся до нових обставин і люблю непередбачувані події.
8. Порядок	Я люблю, коли всі мої речі знаходяться на своїх місцях.	Я складаю детальні плани та графіки перед початком великої справи.
(Ord)	Я прагну до систематичності та точності у всіх своїх діях.	Хаос і безлад викликають у мене відчуття дискомфорту.
9. Саморефлексія	Мені подобається проводити час, обмірковуючи складні ідеї та теорії.	Я ціную можливість заглиблюватися у пізнання невідомого.
(Int)	Я захоплююся читанням наукової або філософської літератури.	Я схильний(-а) аналізувати свої почуття та вчинки, щоб зрозуміти їхні причини.
10. Домінування	Мені подобається бути лідером і приймати важливі рішення за групу.	Я прагну переконувати інших у своїй правоті та впливати на їхню думку.
(Dom)	Я волію керувати ситуацією, а не підкорятися чужим інструкціям.	Я прагну, щоб люди навколо зверталися до мене за порадою.
11. Визнання	Мені подобається бути в центрі уваги на вечірці чи в компанії.	Я люблю розповідати іншим про свої успіхи та досягнення.
(Exh)	Я охоче ділюся своїми емоціями	Мені важливо, щоб про мене говорили, навіть якщо не

Потреба	Твердження А	Твердження Б
	та думками з оточенням.	завжди позитивно.
12. Наполегливість	Я продовжую роботу над завданням, навіть коли стикаюся з серйозними перешкодами.	Я вмію довго працювати, незважаючи на втому та стрес.
(End)	Я завжди докладаю максимум зусиль, навіть якщо кінцевий результат не гарантований.	У кризових ситуаціях я зберігаю рішучість і не здаюся.
13. Сексуальні потреби	Мені важливо відчувати фізичну близькість і ніжність у стосунках.	Я прагну до романтичних і пристрасних стосунків з партнером.
(Sex)	Я вважаю, що сексуальна гармонія є ключем до щасливого життя.	Я часто замислююся про любовні та сексуальні переживання.
14. Безпека	Я надаю перевагу стабільності та передбачуваності в житті, а не ризику.	Для мене важливо мати фінансову "подушку безпеки" на випадок кризи.
(Rec)	Я уникаю ситуацій, які можуть призвести до небезпеки або невідомості.	Мені комфортно жити за чіткими та зрозумілими правилами суспільства.
15. Соціальне схвалення	Я прагну отримати високу оцінку своєї роботи від начальства або колег.	Для мене важливий мій професійний статус і визнання в суспільстві.
(Sec)	Я намагаюся робити те, що відповідає очікуванням моєї соціальної групи.	Мені приємно, коли мої заслуги публічно відзначаються.

Методика діагностики мотивації до досягнення успіху Т. Елерса

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу на всі сто відсотків виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, начебто я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає роботи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Стосовно до себе я більше суворий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, оскільки знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Ретельність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я займаюся.
14. Осудження стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене досвідченою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей, більш важливих, ніж гроші.

23. Завжди, коли мене чекає виконання важливого завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що незабаром вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли в мене немає справ, я почуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якнайкраще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи якоюсь мірою залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.
38. Багато чого, за що я беруся, я не довожу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади та становища.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я йду аж до надзвичайних заходів.

**Методика вивчення мотивів професійної мотивації Т. Дуткевич Т. та О.
Савицької**

1. Мені подобається:

- А) виконувати будь-яку роботу, якщо я знаю, що моя праця не пропаде даремно;
- Б) навчатися всьому новому для того, щоб це допомогло мені в житті;
- В) робити все якомога краще тому, що це допоможе мені в житті.

2. Я думаю, що:

- А) потрібно робити все, що доручають, якомога краще, оскільки це допоможе мені в житті;
- Б) своєю працею потрібно приносити користь людям, тоді вони відповідатимуть тим же;
- В) можна займатися чим завгодно, якщо це наближає досягнення поставленої мети.

3. Я люблю:

- А) пізнавати щось нове, якщо мені це знадобиться в майбутньому;
- Б) виконувати будь-яку роботу якомога краще, якщо це хто-небудь помітить;
- В) робити будь-яку справу якомога краще, оскільки це тішить інших.

4. Я вважаю, що:

- А) основне в будь-якій праці – це те, що вона приносить користь іншим;
- Б) у житті необхідно все випробувати, спробувати свої сили в усьому;
- В) у житті основне – це постійно вчитися всьому новому.

5. Мені приємно:

- А) коли я роблю справу так добре, наскільки можу;
- Б) коли моя праця приносить користь іншим, оскільки це найважливіше у будь-якій праці;
- В) робити будь-що, оскільки працювати завжди приємно.

6. Мене приваблює:

- А) процес опанування новими знаннями й навичками;
- Б) виконання будь-якої роботи на межі моїх можливостей;
- В) процес роботи, яка приносить очевидну користь іншим.

7. Я впевнений у тому, що будь-яка праця цікава тоді, коли:

- А) вона важлива й відповідальна;
- Б) вона приносить користь;
- В) я можу майстерно її виконати.

8. Мені подобається:

- А) бути майстром своєї справи;

- Б) робити щось самому, без допомоги старших;
- В) постійно навчатися чомусь новому.

9. Мені цікаво:

- А) вчитися;
- Б) займатися тією справою, яку помічають інші;
- В) працювати.

10. Я думаю, що:

- А) було б краще, якби б результати моєї праці завжди помічали інші;
- Б) у будь-якій праці важливий результат;
- В) необхідно швидше оволодівати потрібними знаннями й навичками, щоб можна було самому робити все, чого захочеться.

11. Мені хочеться:

- А) займатися тільки тим, що мені приємно;
- Б) будь-яку справу робити якомога краще, оскільки лише за такої умови її можна зробити добре;
- В) щоб моя праця давала користь іншим, оскільки це допоможе мені в майбутньому.

12. Мені цікаво:

- А) коли я роблю якусь справу настільки добре, що мало хто так може зробити;
- Б) коли я вчуся робити те, чого не вмів робити раніше;
- В) робити те, що привертає до мене увагу.

13. Я люблю:

- А) робити те, що всіма дуже цінується;
- Б) робити будь-яку справу, якщо мені не заважають;
- В) коли я чимось зайнятий.

14. Мені хочеться:

- А) виконувати будь-яку роботу, оскільки мене цікавить результат;
- Б) виконувати ту роботу, яка приносить користь;
- В) виконувати ту роботу, яка мені подобається.

15. Я вважаю, що:

- А) у будь-якій справі найцікавіше – її процес;
- Б) у будь-якій справі найцікавіше – її результат;
- В) у будь-якій справі найцікавіше – те, наскільки вона важлива для інших людей.

16. Мені приємно:

- А) навчатися всьому, що потім знадобиться в житті;
- Б) навчатися всьому новому, незалежно від того, наскільки це потрібно;
- В) навчатися, оскільки подобається сам процес навчання.

17. Мене приваблюють:

- А) перспектива, яка відкривається після закінчення навчання;
- Б) те, що після навчання я стану потрібною людиною;
- В) у навчанні те, що воно корисне для мене.

18. Я впевнений у тому, що:

- А) те, чого я навчусь, завжди мені знадобиться;
- Б) мені завжди буде подобатися навчатися;
- В) після навчання я стану потрібною людиною.

19. Мені подобається:

- А) коли результат моєї праці помічають інші;
- Б) коли я виконую свою роботу майстерно;
- В) коли я виконую будь-яку справу настільки добре, що більшість так не зможе.

20. Мені цікаво:

- А) коли я якісно виконую доручену мені справу;
- Б) робити все те, що помічають інші;
- В) коли всі знають, що я працюю на своєму місці.