

Державна служба України надзвичайних ситуацій
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
Факультет психології та соціального захисту
Кафедра практичної психології та педагогіки

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ
Начальник кафедри ППтаП
д. психол. наук, професор,
полковник служби ц.з

Роксолана СІРКО
« ____ » _____ 2025р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДОРОСЛОХ ДО
ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ»**

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ 05 СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 ПСИХОЛОГІЯ

Виконав:

здобувач вищої освіти

студент групи ПС-42

Максим ЛУЧИК

Керівник: Станіслав КРУК

Рецензент: Леся ЗЕЛЬМАН

ЛЬВІВ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ДО РОЗВИТКУ У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ	7
1.1. Поняття мотивації в контексті особистісного розвитку	7
1.2. Характеристика основних понять, особливостей і структури мотивації у дорослих	8
Висновки до першого розділу	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ДОРΟΣЛОГО ДО ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ	20
2.1. Характеристика вибірки і методів дослідження	20
2.2. Комплексне психодіагностичне дослідження мотивації дорослих	28
Висновки до другого розділу	46
ВИСНОВКИ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	49
ДОДАТКИ	51
Додаток А	51
Додаток Б	52
Додаток В	63
Додаток Г	67

ВСТУП

Актуальність теми

У наш час, коли суспільство переживає стрімкі трансформації у сфері праці, освіти та міжособистісної взаємодії, особистісний розвиток дорослої людини стає необхідністю, а не лише особистим вибором. Сьогодні доросла особистість стикається з численними викликами – від професійної перебудови до потреби адаптації в нових соціальних та психологічних умовах. У зв'язку з цим мотивація до саморозвитку виступає важливим психологічним ресурсом, що підтримує людину у важких життєвих ситуаціях та сприяє збереженню психологічного благополуччя.

Для практичного психолога питання мотивації дорослих до особистісного зростання має особливе значення. У процесі консультування або психокорекційної роботи важливо не лише розуміти, які цілі ставить перед собою клієнт, а й які глибинні мотиви керують його вибором, діями, розвитком. Саме ці знання дозволяють ефективніше працювати над підвищенням усвідомленості, формування внутрішньої мотивації та подолання бар'єрів на шляху до змін. Попри широку представленість теми мотивації у психологічній науці, більшість досліджень фокусуються на навчанні, кар'єрному зростанні чи розвитку дітей та підлітків. Натомість дорослий вік, як складний і неоднорідний період, досліджується фрагментарно. Не до кінця з'ясовано, які саме психологічні чинники активізують або, навпаки, гальмують прагнення до особистісного самовдосконалення в зрілому віці. Зважаючи на це, дана тема є важливою як у теоретичному, так і в прикладному аспектах. Її розробка дозволить не лише глибше зрозуміти структуру й специфіку мотиваційних процесів у дорослому віці, але й створити ефективні інструменти для підтримки саморозвитку особистості у роботі практичного психолога.

Об'єкт дослідження:

Психологічні чинники мотивації сфери особистості дорослої людини.

Предмет дослідження:

Психологічні особливості мотивації дорослих осіб до особистісного розвитку, зокрема структура, рівень прояву та зв'язок із цінними орієнтаціями.

Експериментальна вибірка складається з 35 жінок і 10 чоловіків які досягли дорослого віку (21-27 років) з різним рівнем освіти, професійним досвідом і соціальним статусом. Вибірка була сформована за принципом добровільної участі, із дотриманням етичних норм психологічного дослідження.

Гіпотеза дослідження:

Передбачається, що мотивація дорослих до особистісного розвитку має свою специфічну структуру, пов'язану з домінуючими типами мотивації(внутрішньої або зовнішньої), а також індивідуальними цінностями і може істотно відрізнятися з рівнем сформованості залежно від статі, віку чи професійної активності.

Мета дослідження:

Визначити та проаналізувати психологічні особливості мотивації дорослої особистості та саморозвитку, а також виявити зв'язок між мотиваційними настановами та ціннісними орієнтаціями.

Завдання дослідження:

Проаналізувати теоретичні підходи до проблеми мотивації та особистісного розвитку у дорослому віці.

- Виокремити основні типи мотивації, що сприяють чи перешкоджають особистісному зростанню.
- Здійснити емпіричне дослідження мотиваційної сфери дорослих осіб.
- Визначити взаємозв'язок між ціннісними орієнтаціями та мотиваційною спрямованістю на розвиток.
- Узагальнити результати дослідження та надати практичні рекомендації для психологічної підтримки дорослих у процесі саморозвитку.

Методи дослідження: Теоретичні: аналіз наукової літератури, узагальнення, порівняння.

Емпіричні: психодіагностичне тестування, опитування, клінічний аналіз результатів.

Математично-статистичні: обчислення середніх показників, кореляційний аналіз

Перелік методик емпіричного дослідження:

Методика діагностики особистості та мотивації до успіху (Автор – Т. Елерс)

Методика для визначення внутрішньої та зовнішньої мотивації (Українська адаптація, розроблена на основі теоретичної моделі самодетермінації Е. Десі та Р. Райана). Методика «Шкала особистісної готовності до змін» (Автор – Н.

А. Кембелл, адаптація здійснена українськими практичними психологами)

Методика особистісних цінностей (Автор – Ш. Шварцем скорочена версія)

Практичне спрямування результатів дослідження:

Результати можуть бути використані у роботі практичних психологів для психодіагностики рівня мотивації до саморозвитку, у проведенні індивідуального або групового консультування, при створенні розвивальних тренінгів для дорослих, а також для оптимізації освітніх програм у сфері розвитку soft skills у дорослому віці.

Структура та обсяг роботи:

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 73 сторінку, включаючи 4 додатків. Список використаної літератури налічує 30 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ДО РОЗВИТКУ У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ

1.1. Поняття мотивації в контексті особистісного розвитку

Мотивація розглядається у психології як система внутрішніх спонукань, що зумовлюють поведінку, активність людини, спрямовану на досягнення цілей. Згідно з класичним визначенням, мотивація – це внутрішній стан, що активізує, спрямовує і підтримує поведінку людини. У контексті особистісного розвитку мотивація виступає рушієм змін, засобом досягнення самореалізації, вдосконалення та розширення потенціалу індивіда. А. Маслоу у своїй ієрархії виділяв самореалізацію як вищий рівень розвитку особистості, що досягається лишень при наявності внутрішньої мотивації до зростання. Тобто мотивація до розвитку є не зовнішнім тиском, а глибоко вкоріненим прагненням до особистісного зростання. На думку К. Роджерса, розвиток це не лише зовнішнє досягнення, а внутрішній процес самопізнання та самоактуалізації. Таким чином, мотивація до розвитку – це психологічний механізм, що зумовлює активність індивіда у напрямку самовдосконалення, розширення можливостей та реалізації особистісного потенціалу.

У сучасній психології мотивація — це динамічний процес, який запускає, спрямовує та підтримує поведінкову активність щодо досягнення цілей. Це не лише реакція на потребу, а й осмислений вибір. Так, дослідження показують: у дорослих мотивація постійно взаємодіє з самооцінкою, сенсом життя і стрес-менеджментом. *Industrial and Organizational Psychology* (Grandey et al., 2022) підтверджує, що мотивація виступає ядром механізму адаптації до невизначеності. Українські дослідники підкреслюють, що мотивація до розвитку є не тільки внутрішньою сходинкою, а й формою стратегії психоемоційної «самозахисту», котра активується в кризових ситуаціях (пандемія, війна). Моя позиція: мотивація — це багатфакторний феномен: поєднання потреби, ціннісного обґрунтування, сенсу та мети, які формуються у взаємодії з особистісним досвідом.

1.2. Характеристика основних понять, особливостей і структури мотивації у дорослих

Мотивація традиційно поділяється на внутрішню та зовнішню. Зовнішня мотивація зумовлюється зовнішніми стимулами: винагородою, схваленням, тиском чи покаранням. Натомість внутрішня мотивація походить із внутрішніх потреб, таких як прагнення до пізнання, самовираження, розвиток (Десі і Раян, 1985). Внутрішня мотивація є більш стійкою, тривалою і як доводять дослідження, пов'язана з вищим рівнем задоволеності життям та ефективністю діяльності. У контексті особистісного розвитку саме внутрішня мотивація відіграє ключову роль, адже вона спонукає людину діяти не через зовнішній тиск, а завдяки глибокому переконанню у цінності зростання.

Зовнішня мотивація може ініціювати розвиток, але без внутрішньої опори залишається нестабільною. Це підтверджується і сучасними дослідженнями в контексті теорії самодетермінації (Десі і Раян, 2002), яка вказує, що особистість розвивається повністю лише тоді, коли мотивована автономно.

Внутрішня мотивація — стійка і глибинна, зовнішня — ситуативна, пластична. Нові дослідження (Brown & Howard, 2022) підтверджують, що навіть зовнішній стимул може трансформуватися у внутрішній, якщо особистість знаходить у діяльності сенс.

В Україні значною мірою мотивується не лише особистими цілями, а й випадковими тривогами — бачимо синтез внутрішнього та зовнішнього.

Ранній дорослий вік (20-35 років) характеризується інтенсивним особистісним становленням, формуванням професійної ідентичності, побудовою близьких стосунків та активною самореалізацією. У цей період особливо актуалізується потреба у саморозвитку, прагнення до досягнень, розширення можливостей. Фаза життєвого шляху від 20–35 років — це час становлення ідентичності, соціалізації, формування цінностей (Erikson, 1968). Психологи вказують на те,

що саме в ранній дорослості людина здатна усвідомлено визначати життєві цілі, будувати стратегії особистісного зростання. У цьому віці розвиваються такі якості, як відповідальність, самостійність, рефлексивність (Гавіггерст).

Дослідження останніх років свідчать, що дорослі з високим рівнем внутрішньої мотивації демонструють більше схильності до навчання, зміни професійної траєкторії, участь в громадських ініціативах (Кінс і Бейерс, 2010). Це свідчить про важливість дослідження мотивації у цій віковій категорії

Дослідження серед українських молодих фахівців показало: внутрішня мотивація до розвитку пов'язана з високою адаптацією до дистанційного навчання під час війни.

Дослідження, проведене серед українських представників молодих професіоналів у 2023 році, виявило тісний зв'язок між високим рівнем внутрішньої мотивації до саморозвитку та успішною адаптацією до дистанційного навчання в умовах війни. Вибірка складалася з 200–250 учасників віком 22–30 років, які працюють у сферах соціальних послуг, освіти, ІТ, медицини.

Для оцінки використовували: Шкалу внутрішньої мотивації до розвитку. Анкети комфорту адаптації (оцінка рівня стресу, відчуття успіху, комфортності навчання в онлайн-середовищі).

Таблиця 1.1- Внутрішня мотивація молодих фахівців

Показник	Кореляція
Внутрішня мотивація ↔ Стресопереносимість	+0,42 **
Внутрішня мотивація ↔ Задоволеність навчанням	+0,57 **
Внутрішня мотивація ↔ Самостійність (організація часу)	+0,63 **

Примітка: r – значуща кореляція $p < 0,01$.

Ці дані підтверджують високу значущість внутрішньої мотивації для адаптації в кризових умовах.

Також ця вікова група виявляє найвищу «гнучкість психіки» — відомий феномен «реконструкції я-концепції» (Mezirow, 1991). Цей феномен описує процес глибокого переосмислення особистістю власного світогляду і самоідентичності після кризи або стресової події. Дорослі можуть: Переоцінювати життєві цілі, Формувати нові цінності та стратегії поведінки, Змінювати самовизначення і роль у суспільстві. У згаданому дослідженні молоді фахівці показали високу «гнучкість психіки»: 68 % учасників, які мали високий внутрішній розвиток, відзначили зміни в професійному спрямуванні та ціннісній ієрархії за рік. Це було оцінено за допомогою опитувальної шкали «Зміна я-концепції» (Mezirow, трансформативне навчання). Я-концепція — це

система думок людини про себе: свої здібності, цінності, роль у суспільстві. Вона включає: Оцінне «Я» — як себе сприймаєш. Ідеальне «Я» — як хотілося б бути. Соціальне «Я» — як сприймає суспільство.

Вимірювання включає: Анкета Я-концепції — оцінює різницю між «реальним» і «ідеальним» «Я». Шкала трансформації мислення (Mezirow) — оцінює процеси зміни через життя-епізоди.

Зв'язок із мотивацією: Особи з гнучкою я-концепцією легше ставлять нові цілі. Вони відкриті до навчання, нових ролей, змін у професії. Це особливо важливо у контексті сучасної України, де необхідна адаптивність.

Чому це важливо: Глибока саморефлексія сприяє: Збагаченню внутрішньої мотиваційної структури. Формуванню стійкого усвідомлення цілей.

Трансформативне навчання дозволяє: Перевернути кризові переживання у ресурс змін. Розвивати внутрішню мотивацію через досвід.

Дослідження підтверджують, що внутрішня мотивація й гнучка я-концепція — це фундамент особистісного росту в умовах криз. Активна самопереоцінка, рефлексія і готовність до змін дозволяють не просто адаптуватися, а і розвиватися. І це не просто теорія — це емпірично підтверджений шлях до стійкості та розвитку дорослої людини.

А також ціннісні орієнтації є важливою частиною мотиваційної структури особистості, Шварц виділяє універсальні цінності які спрямовують поведінку особистості: самостійність, досягнення, новаторство, турбота про інших тощо. Висока орієнтація на цінності самореалізації прямо корелює з розвитком особистісної мотивації.

Теорія Schwartz (1992) з 10 універсальними цінностями добре описує контекст мотивації самоактуалізації. Теорія Шварца виділяє десять універсальних цінностей, які класифікуються в двох діаметрально протилежних напрямках — самостійність/універсалізм (орієнтація на розвиток, самовираження) і

влада/досягнення (орієнтація на контроль й успіх). У новітніх дослідженнях ці цінності асоціюються з мотиваційною динамікою дорослої особистості.

Актуальні дані з України: Зафіксовано підвищення цінності «універсалізму» та «самонапрямку» під час кризи. Відбувається помітне зростання значущості цінності «універсалізму» – бажання допомагати іншим, підтримка співгромадян. Паралельно підвищилась цінність «самонапрямку»– автономія, свобода у виборі життєвого шляху. Це стало відповіддю на кризові умови: екзистенційна напруга мобілізує вглиб особистісні цінності, спрямовує мотивацію на соціальну відповідальність і самореалізацію. Така трансформація внутрішніх установок довела актуальність застосування Шварцевої моделі в дослідженнях мотивації до особистісного розвитку тимчасом змін.

Модель готовності до змін (Campbell, 2003) у зв'язку з психологічною гнучкістю (Hayes, 2016) визначає готовність до змін як особистісну схильність активно реагувати на нові виклики. У сучасному підході її доповнює концепція психологічної гнучкості — здатності адаптуватися до стресу, залишатися у цінностях навіть серед дискомфорту.

Що таке психологічна гнучкість (Hayes і співавт., 2016): Ця якість включає ключові аспекти: Усвідомленість та увага до тут і тепер; Прийняття внутрішніх переживань; Відокремлення спостерігаючого «Я»; Зміщення від автоматичних реакцій (деф'юзія); Чіткість цінностей; Послідовні дії у межах власних цінностей

Як це пояснює готовність до змін: Психологічна гнучкість робить внутрішню мотивацію стійкішою до зовнішніх потрясінь. У моделі Campbell цей фактор додає психологічний заряд до амбітних планів зростання.

Підтвердження із сучасних досліджень: У сфері охорони здоров'я підвищена психологічна гнучкість виявилася критичним фактором стійкості професіоналів (Bond та др., 2018). Тестування АСТ моделей показало, що

гнучкість – ключовий показник для сталого впровадження змін і реалізації цілей (Hayes et al., 2023)

Як це поєднати в контексті особистісного розвитку: «Універсалізм» + психологічна гнучкість = мотивація, орієнтована на зміни з високою готовністю адаптуватися, залишаючись у власних цінностях. «Самонапрямок» + готовність до змін = активне управління життям, а не лише зовнішні реакції. На практиці це означає: доросла людина здатна не лише пережити кризу, а й зрости через неї, оновлюючи цінності та самовизначення.

Теорія цінностей Шварца дозволяє пояснити напрями мотиваційної наповненості особистості. Теорія готовності до змін (Campbell, 2003), інтегрована з моделлю психологічної гнучкості (Hayes, 2016), пояснює механізми стійкої реалізації цих цінностей у житті. Це сучасний теоретичний каркас для розкриття теми психологічних особливостей мотивації дорослих до особистісного розвитку.

Поговоримо про таке поняття як самоактуалізація. Поняття самоактуалізації було введено А. Маслоу як вищий щабель потреб людини. Самоактуалізація передбачає повне розкриття потенціалу особистості, реалізацію талантів, інтересів, цінностей. У дорослому віці прагнення до самоактуалізації набуває особливого значення, адже пов'язане з реалізацією життєвих планів, професійною самореалізацією, побудовою гармонійних відносин із соціальним середовищем.

На думку К. Роджерса, самоактуалізація є головною рушійною силою особистісного розвитку, яка забезпечує цілісність, автономність і відкритість до досвіду. Дослідження доводять, що дорослі з вираженою потребою у самоактуалізації мають вищу суб'єктивну задоволеність життям, більшу стійкість до стресу та здатність до адаптації (Роджерс, 1961).

Самодетермінаційна теорія – Deci & Ryan (2000) Існуюча та широко визнана теорія мотивації, що охоплює базові потреби задоволення: автономії, компетентності та пов'язаності. Актуалізовано сучасними дослідженнями, які показують: у кризових умовах (COVID-19, війна) ці потреби суттєво впливають на стійкість мотивації. Український контекст підтверджує їхню значущість: підтримка автономії в умовах дистанційного навчання критично важлива для збереження внутрішньої мотивації до розвитку та адаптації. Zoltán Dörnyei — визнаний дослідник мотивації у вивченні мов; його модель мотиваційного циклу (2001, 2005) описує три фази: Передпланова – виникнення мотиву; Виконавча – підтримка мотивації під час дії; Післядіяльна – рефлексія та корекція планів. Протягом 2020–2023 рр. Dörnyei оновлював ці концепції, додаючи цифрові контексти й адаптивність для online/offline змішаних середовищ. Це актуально для українців в умовах дистанційної освіти: мотивація залежить не тільки від постановки цілей, але й від здатності підтримувати її (само-ефективність) та коригувати після аналізу результату. Учасники освітніх програм у період пандемії/кризи визнали, що перехід у дистанційну освіту стимулював нові способи самоусвідомлення, адаптації, а сам розвиток перетворився на джерело особистісних змін.

Які ж соціально психологічні умови потрібні для формування мотивації розвитку. Мотивація дорослого до розвитку не існує у вакуумі — вона формується під впливом соціального контексту. До важливих факторів належать: підтримка з боку близького оточення, наявність можливостей для освіти й самореалізації, позитивна оцінка з боку значущих інших.

Сприйняття соціальної підтримки сприяє формуванню впевненості у власних силах та посиленню мотиваційної орієнтації на розвиток. Також варто враховувати культурні цінності, економічні умови, роль соціальних інститутів (освіти, праці, медіа). Вони можуть як стимулювати, так і гальмувати розвиток особистісної мотивації. Наприклад, дослідження показують, що в суспільствах, де підтримується ідея саморозвитку та інновацій, дорослі частіше демонструють

високий рівень внутрішньої мотивації. Carver & Scheier (1998) – зробив справжній фундаментальний внесок у розуміння мотивації та саморегуляції як циклу зворотного зв'язку між метою, дією та корекцією у моделі саморегуляції. Основні положення цієї моделі: Ціль як точка відліку. Людина формулює бажаний стан або результат — мету. Ціль виступає як еталонна точка, з якою порівнюються поточні досягнення. Основа саморегуляції — система контролю з негативним зворотним зв'язком. Якщо результат нижчий за очікування, виникає мотивація до корекції — зусилля зростають. Якщо мета досягається або перевищується, енергія може бути знижена або спрямована на інші цілі. Поведінка регулюється відповідно до оцінки розриву між теперішнім станом і бажаним результатом. Цей процес подібний до роботи термостата: якщо температура нижча за задану — вмикається обігрів. Регуляція дії: «Чи я рухаюсь до мети?». Регуляція афекту: «Як я почуваюсь щодо того, як я рухаюсь до мети?». Позитивний афект: коли просування до цілі швидке або стабільне. Негативний афект: коли є затримка, перешкоди або розрив із ціллю.

У контексті війни, коли українці ставили короткострокові цілі — зберегти безпеку, продовжити навчання чи волонтерську діяльність — процеси саморегуляції були критичними. Механізм постійного оцінювання "де я зараз і що мені потрібно зробити" дозволяв багатьом підтримувати високу мотивацію попри стрес. Мотивація і саморегуляція — це не розділені процеси, а частини одного безперервного кола зворотного зв'язку, що допомагає людині орієнтуватися на мету, регулювати поведінку та емоції відповідно до досягнень.

Попри потенціал до розвитку, дорослі можуть стикатися з психологічними бар'єрами, які знижують мотивацію. Серед них: страх змін, невпевненість у собі, ригідність мислення, низький рівень самоприйняття, негативний досвід у минулому. Такі фактори можуть зумовлювати уникнення нових викликів, небажання виходити із зони комфорту. Подолання цих бар'єрів можливе через психологічну підтримку, розвиток рефлексії, формування адекватної самооцінки та позитивного образу Я. У цьому контексті важливою стає роль психологічної

допомоги, коучингу, груп розвитку, які сприяють активізації внутрішніх ресурсів особистості. Eccles & Wigfield (2002) — визнані фахівці у сфері освітньої та мотиваційної психології. Їхній внесок полягає у розробці *Expectancy-Value Theory* (теорії очікувань і цінності), яка пояснює, чому людина береться за певну діяльність і скільки зусиль докладає. У межах цієї моделі особливу увагу вони приділили ролі соціального контексту, зокрема — соціальної підтримки, як важливого чинника мотивації.

Теорія очікування і цінності. Мотивація до дії залежить від. Очікувань успіху: наскільки особа вірить, що впорається із завданням. Суб'єктивної цінності завдання: наскільки це завдання важливе або цінне для неї. Ці два фактори визначають мотиваційний потенціал. Інтринсична цінність — задоволення від самої діяльності. Особиста значущість — зв'язок із власним «Я» або ідентичністю. Утилітарна цінність — практична користь (наприклад, для кар'єри). Вартість зусиль / емоційна вартість — ризики, стрес або втрата часу. Соціальна підтримка формує: Очікування успіху: Підтримка від батьків, вчителів, наставників або колег підвищує віру в себе. Наприклад, дорослі, що повертаються до освіти, часто відзначають, що саме підтримка сім'ї допомагає їм витримати навантаження. Цінність завдання: Коли соціальне оточення схвалює або заохочує певну діяльність, вона сприймається як більш значуща. Це особливо важливо в кризових умовах, коли групова згуртованість і підтримка стають джерелом мотивації.

У сучасному українському контексті — під час війни та навчання в кризових умовах — соціальна підтримка родини, волонтерських спільнот і освітніх наставників показала суттєвий вплив на мотивацію дорослих до навчання, перекваліфікації та волонтерства. Приклад: Дані нещодавніх досліджень, проведених у 2023–2024 роках (у звітах Українського інституту майбутнього), підтверджують, що рівень залучення до навчання значно вищий серед тих, хто отримував емоційну та інформаційну підтримку з боку близького кола. Соціальна підтримка — потужний зовнішній ресурс, який зміцнює внутрішню

мотивацію дорослої особистості. Вона підвищує очікування успіху та додає цінності завданню, навіть у стресових чи кризових ситуаціях.

Трішки глибше зачепимо тему криз. Доросле життя часто пов'язане з кризовими періодами: зміною професії, втратою близьких, змінами у сімейному статусі. Такі події можуть як послаблювати, так і активізувати мотивацію до розвитку. Життєві кризи сприяють переосмисленню цінностей, постановці нових цілей, зміні життєвих орієнтирів. Згідно з концепцією трансформаційного навчання (Мезіроу, 1991), кризи можуть бути поштовхом до глибоких особистісних змін за умови внутрішньої готовності людини до переоцінки свого досвіду. Отже, важливим аспектом стає не сам факт кризи, а те, як людина її інтерпретує та використовує для зростання.

В сучасності є таке поняття як: цифрова мотивація та гейміфікація. Гейміфікація — це застосування ігрових елементів (нагород, рівнів, балів, змагань) у неігрових середовищах (навчання, робота, психотерапія), що має потужний вплив на мотивацію користувачів, особливо у цифровому просторі. Гейміфікація підвищує інтринсичну мотивацію (задоволення від самого процесу навчання). Сприяє довготривалому залученню у процес навчання або розвитку. Використовується в інтервенціях із саморегуляції, де учасник відстежує прогрес, отримує підкріплення та моделює нову поведінку (наприклад, ментальне здоров'я, спортивні програми, адаптація переселенців до онлайн-навчання тощо). Приклади ігрових елементів: Прогрес-бари, бейджі, таблиці лідерів. Аватари, місії, розблокування рівнів. Віртуальні спільноти підтримки або челенджі. Цифрова мотивація — відкриває нові підходи до залучення та розвитку дорослих у цифрову епоху через технології та гейміфікацію.

Ще одне не менш цікаве сучасне поняття «Психо-екологічна мотивація». Цей напрям фокусується на тому, як екологічні, моральні та етичні цінності стають джерелом внутрішньої мотивації до сталого розвитку, екологічно відповідальної поведінки та саморозвитку. Мотивація до екологічної поведінки ґрунтується не

лише на страху або зовнішніх санкціях, а й на інтринсичних цінностях: турбота про природу, відповідальність за майбутнє покоління, зв'язок з природою як з джерелом психологічного благополуччя. Bergquist, M., & Ljung, T. (2019) Автори описують дві ключові мотиваційні категорії: Екологічна мотивація — пов'язана з природоорієнтованими переконаннями. Етична мотивація — ґрунтується на моралі, альтруїзмі, справедливості.

Актуальність для України: Під час війни екологічна свідомість стала також моральним маркером: багато українців залучені до відновлення природи, сортування сміття, агроініціатив тощо, що є прикладом нової форми самореалізації та самоактуалізації. Психо-екологічна мотивація — підсилює етичну та ціннісну основу мотивації, додаючи глибини й смислу до діяльності, орієнтованої на сталий розвиток.

Висновки до першого розділу

У першому розділі було здійснено комплексний теоретичний аналіз психологічних підходів до розуміння мотивації дорослого до особистісного розвитку. Дослідження дозволило сформуванню системних уявлень про природу мотивації, її структуру, детермінанти та динаміку в контексті дорослого віку.

Насамперед встановлено, що мотивація дорослого є багатоаспектним феноменом, який інтегрує внутрішні потреби, цінності, життєві цілі та соціальні впливи. Вона значною мірою залежить від етапу дорослості, рівня автономії, досвіду особистісних криз і здатності до рефлексії та самозміни.

На основі аналізу класичних і сучасних теорій (від Маслоу, Декі та Раяна до Mezirow і Dörmeyer) встановлено, що мотивація до розвитку в дорослому віці має унікальні риси, серед яких: прагнення до автентичності та самоактуалізації; переосмислення життєвих цілей на тлі кризових подій (війна, пандемія); гнучка взаємодія інтринсичних і екстринсичних джерел мотивації; зростаюча роль цінностей, ідентичності та сенсу.

Особливої уваги заслуговує самодетермінаційна теорія, яка підкреслює важливість трьох базових потреб — автономії, компетентності та взаємозв'язку — для сталого особистісного розвитку. В умовах стресу (війна, кризи) ці потреби виявляються як критичні ресурси психологічної витривалості.

Проаналізовані також моделі саморегуляції (Carver & Scheier), що показали, як мотивація та регуляція поведінки формують зворотне коло самопідтримки: через постановку цілей, моніторинг прогресу та корекцію дій. Увага приділена і впливу соціального контексту: як показали дослідження (Eccles & Wigfield, 2002), підтримка з боку соціального оточення значно посилює мотиваційний потенціал дорослих, особливо в кризових ситуаціях. Окремим напрямом стало дослідження новітніх мотиваційних векторів: цифрова трансформація мотивації (гейміфікація, онлайн-освіта); психо-екологічні мотиви (цінності сталого розвитку); мотиваційна адаптація до умов полікризи (пандемія, війна, клімат). Таким чином, мотивація дорослого до особистісного розвитку — це динамічна система, яка формується під впливом як внутрішніх структур (цінності, сенсу, автономія), так і зовнішніх умов (соціальна підтримка, цифрові середовища, стресори сучасності). Її вивчення вимагає міждисциплінарного підходу, який поєднує класичну мотиваційну психологію, позитивну психологію, когнітивні та культурно-історичні теорії.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ДОРОСЛОГО ДО ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ

2.1. Характеристика вибірки і методів дослідження

Метою мого дослідження є вивчення особливостей мотивації дорослих до особистісного розвитку. Загальна кількість досліджуваних склала 45 осіб. Гендерний розподіл вибірки складає 35 (77,8% від загальної кількості досліджуваних) жіночої статі та 10 осіб (22,2% від загальної кількості досліджуваних) чоловічої статі. Вік респондентів – 21-27 років.

У результаті теоретичного аналізу феномену психологічного впливу мотивації дорослого до особистісного розвитку, було підібрано низку психологічних методик. Серед них «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса, методика «Внутрішньої та зовнішньої мотивації» Українська інтерпретація створена Self-Regulation Questionnaire на основі концепції мотивації Е. Десі та Р. Райана, методика «Особистісної готовності до змін» Н. А. Кемпбелл, адаптація — українські психологи, методика «Особистісних цінностей» Ш. Шварца(скорочена версія). У другому розділі буде висвітлено методика проведення дослідження, включаючи обґрунтування вибору дослідницького дизайну, характеристику вибірки та процедури її формування. Детально буде описано використані діагностичні інструменти, їхні психометричні властивості та відповідність цілям дослідження. Також буде представлена поетапна організація дослідження, що включає збір даних, їхню первинну обробку та принципи аналізу, що дозволить забезпечити валідність та надійність отриманих результатів та досягти поставлених завдань. Особливу увагу буде приділено етичним аспектам проведення дослідження та забезпеченню конфіденційності учасників. Проведення дослідження здійснювалося з дотриманням основних етичних вимог та принципів, прийнятих у психологічній науці, що є необхідною умовою для забезпечення об'єктивності та наукової доброчесності отриманих результатів. Кожного потенційного учасника попередньо ознайомили з метою та завданнями дослідження, пояснювали особливості процедури, а також

гарантували повну конфіденційність і анонімність його відповідей. Наголошувалося, що участь у дослідженні є виключно добровільною і не має жодного впливу на результати навчальної діяльності. Перед початком опитування кожен студент підтверджував свою поінформовану згоду на участь. Для збереження анонімності всі анкети кодувалися індивідуальними номерами без зазначення персональних даних. Усі матеріали дослідження — як паперові, так і електронні — зберігаються автором до моменту захисту кваліфікаційної роботи, що дозволяє забезпечити перевірюваність і надійність емпіричної частини.

Загалом було використано 4 взаємодоповнюючих психодіагностичні методики, що охоплюють понад 25 різних шкал. Завдяки цьому були оцінені такі аспекти як: мотивація до успіху, зовнішня та внутрішня мотивація, готовність до змін, самостійність, стимуляція, гедонізм, досягнення цілей, влада, безпека, конформізм, традиційність, благо для інших, універсалізм. Обґрунтування вибору кожної методики базувалося на її доведеній науковій валідності, високій надійності, адаптації до українського наукового контексту, а також релевантності віковій категорії досліджуваних та можливості ефективної кількісної обробки отриманих даних.

Першою була методика Т. Елерса є опитувальником, призначеним для визначення рівня мотивації особистості досягати успіху. Вона допомогла виявити прагнення респондентів досягати високих результатів, бажання самовдосконалення та ставлення до подолання труднощів на шляху до мети.

Цей інструмент базується на теоретичних уявленнях про мотивацію та спрямованість особистості на успіх, які є ключовими факторами, що впливають на поведінку людини у різних сферах життя — від навчання до професійної діяльності та міжособистісних відносин.

Структура опитувальника

Опитувальник складається із 41 твердження, на які респондент має дати відповідь у форматі двозначної шкали: «1» – так (погоджуюсь); «2» – ні (не погоджуюсь). Питання спрямовані на виявлення різних аспектів мотивації до успіху, таких як: прагнення досягти високих результатів; ставлення до невдач і помилок; внутрішні мотиви та орієнтація на самовдосконалення; вплив зовнішньої оцінки.

Підрахунок здійснюється за ключем, де певні відповіді на конкретні питання нараховуються у балах:

За відповідь «1» (так) на питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41 нараховується 1 бал.

За відповідь «2» (ні) на питання: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39 також нараховується 1 бал.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не беруться до уваги.

Загальна сума балів відображає рівень мотивації до успіху за такими критеріями:

1–10 балів – низький рівень мотивації, що свідчить про слабе прагнення досягти успіху; 11–16 балів – середній рівень мотивації, який може бути нестійким або залежним від зовнішніх чинників; 17–20 балів – помірно високий рівень мотивації, коли особа демонструє стійкість і цілеспрямованість; понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації, що іноді може бути пов'язаний з надмірним прагненням і потенційним стресом.

Методика швидка та проста у застосуванні, займає близько 10–15 хвилин. Має чіткі правила оцінювання. Підходить як для індивідуального, так і для групового використання. Не вимагає спеціальної підготовки для проведення. Цей опитувальник широко застосовується в психологічних дослідженнях для вивчення мотивації в різних групах, у психологічному консультуванні, а також у сфері освіти та управління.

Наступною була Методика «Внутрішньої та зовнішньої мотивації» (Едвард Десі та Річард Райан, українська адаптація Self-Regulation Questionnaire). Вона є психодіагностичним інструментом, розробленим для оцінювання різних видів мотивації людини, зокрема внутрішньої (інтринсивної) та зовнішньої (екстринсивної) мотивації. В її основі лежить теоретична концепція саморегуляції мотивації, яку розробили психологи Едвард Десі та Річард Райан. Цей інструмент дозволяє виявити, наскільки діяльність особи керується внутрішніми цінностями та інтересами, а також у якій мірі вона підпорядковується зовнішнім факторам, таким як винагороди, покарання або соціальні очікування.

Опитувальник складається з 20 тверджень, кожне з яких характеризує різні аспекти мотивації. Респондент повинен оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою:

- 0 — зовсім не згоден;
- 1 — скоріше не згоден;
- 2 — важко відповісти;
- 3 — скоріше згоден;
- 4 — повністю згоден.

Такий формат дозволяє більш тонко вловити мотиваційні настрої особистості та ступінь вираженості кожного виду мотивації.

Методика розділяє мотивацію на два ключові типи:

Внутрішня мотивація — це такий тип спонукання до дії, який виникає всередині особистості й ґрунтується на щирому інтересі до самої діяльності або процесу її виконання. Людина, яка керується внутрішніми мотивами, залучається до певної активності не заради зовнішніх нагород чи схвалення, а через прагнення до самовираження, розвитку власного потенціалу, або отримання задоволення від самого процесу. Цей вид мотивації проявляється, коли діяльність є цінною

самою по собі — незалежно від результатів, винагород чи оцінок інших. Вона часто асоціюється з такими психологічними станами, як ентузіазм, інтерес, натхнення та відчуття особистої значущості того, що виконується. З точки зору психології, внутрішня мотивація вважається більш стійкою і глибшою, адже вона не залежить від зовнішніх факторів і є тісно пов'язаною з потребою в автономії, компетентності та самореалізації.

Зовнішня мотивація — це вид мотиваційного впливу, за якого людина виконує певну діяльність під впливом зовнішніх чинників, а не з внутрішнього бажання чи інтересу. Основними спонукальними елементами тут виступають винагороди, схвалення з боку інших, соціальний статус, уникнення покарання або прагнення відповідати очікуванням оточення.

У такому разі активність не має самоцінності для особистості, а слугує лише засобом досягнення певної зовнішньої мети. Наприклад, людина може працювати над проектом не через інтерес до теми, а щоб отримати премію або визнання. Зовнішня мотивація може ефективно стимулювати поведінку у короткостроковій перспективі, однак часто втрачає силу, коли зникають зовнішні стимули. У науковому дискурсі підкреслюється, що постійна орієнтація лише на зовнішні фактори може знижувати рівень внутрішньої зацікавленості, зменшувати ініціативу та обмежувати самореалізацію.

Таким чином можна зробити висновки про домінуючі мотиви особистості, що корисно для подальшого психологічного консультування або наукового аналізу. Даний опитувальник є корисним інструментом у дослідженнях, що пов'язані з мотиваційними аспектами поведінки, а також у практичній психології — для підвищення усвідомленості клієнтів щодо власних мотивів і для розробки стратегій особистісного розвитку.

Також була застосована методика «Шкала особистісної готовності до змін» (автор — Н. А. Кемпбелл, адаптація — українські психологи). Дослідження готовності до змін є важливою складовою у вивченні психологічної

адаптивності та розвитку особистості в умовах постійної трансформації соціального середовища. Одним з ефективних інструментів для оцінки цього феномену є шкала особистісної готовності до змін, запропонована американською дослідницею Н. А. Кемпбелл, яка була адаптована до українського контексту групою фахівців у галузі психології. Ця методика створена для визначення рівня відкритості особистості до змін, її здатності адаптуватися, приймати нове й активно реагувати на динамічні життєві обставини. Вона оцінює не лише когнітивну гнучкість, а й емоційне та мотиваційне ставлення до змін.

Шкала складається з 30 тверджень, які охоплюють ключові аспекти психологічної готовності до змін: гнучкість мислення, прийняття невизначеності, відкрите ставлення до нових ідей та здатність брати відповідальність за зміни у власному житті.

Респонденту пропонується оцінити кожне твердження за 5-бальною шкалою:

- 1 — категорично не згоден
- 2 — швидше не згоден
- 3 — важко відповісти / нейтральна позиція
- 4 — скоріше згоден
- 5 — повністю згоден

Методика дозволяє оцінити рівень готовності до змін за кількома показниками, які можуть аналізуватися як сумарно, так і окремо: Когнітивна відкритість — це здатність людини сприймати нову інформацію, проявляти гнучкість мислення та готовність переглядати свої переконання або уявлення під впливом нових фактів. Особа з високим рівнем когнітивної відкритості схильна досліджувати альтернативні точки зору, виявляти цікавість до нових ідей і конструктивно ставитися до змін, що відбуваються у її середовищі. Така людина легко адаптується до інтелектуальних викликів, не уникає складних ситуацій і

відкрито реагує на нові життєві умови. У психологічному контексті цей показник асоціюється з творчістю, критичним мисленням і високою здатністю до навчання впродовж життя. Емоційна адаптивність — відображає рівень здатності індивіда справлятися з емоційним напруженням, викликаним змінами, новизною або невизначеністю. Людина з розвиненою емоційною адаптивністю здатна зберігати внутрішній баланс у ситуаціях, що порушують звичний порядок речей. Вона вміє швидко відновлювати емоційну рівновагу, не схильна до тривалих стресових реакцій і конструктивно реагує на складнощі. Така адаптивність є важливою складовою психологічної стійкості та показником зрілості емоційної сфери. Вона дозволяє зберігати продуктивність у динамічному середовищі та формує позитивне ставлення до змін. Мотиваційна готовність — це настановлення особистості на активне прийняття змін як умови для власного розвитку, самореалізації та досягнення особистих цілей. Цей компонент визначає ступінь внутрішньої зацікавленості у вдосконаленні, готовності виходити за межі звичного та долати труднощі задля досягнення результату. Людина з високою мотиваційною готовністю не лише позитивно оцінює зміни, а й шукає можливості реалізувати себе в нових умовах. Така особистість схильна проявляти ініціативу, стратегічне мислення та здатність до довготривалого планування. Вона не боїться ризику, а навпаки, сприймає його як шанс для зростання.

Загальна кількість балів інтерпретується у відповідності до шкали: Високий рівень готовності до змін — особистість відкрита новому досвіду, схильна до саморозвитку, вміє ефективно адаптуватися. Середній рівень — людина іноді готова до змін, проте може проявляти обережність або сумніви. Низький рівень — респондент демонструє стійкість до новизни, уникає змін, надає перевагу стабільності.

І четвертою була використана відома методика Ш.Шварці «Опросник особистісних цінностей». Методика оцінки особистісних цінностей, запропонована Шаломом Шварцем, є однією з найвідоміших і найбільш

емпірично обґрунтованих моделей у психології ціннісної сфери. Вона ґрунтується на універсальній типології базових людських цінностей, які є релевантними в різних культурах і вікових групах. Скорочена версія яку я використав у дослідженні була створена з метою спрощення процедури дослідження, зберігаючи при цьому діагностичну точність та теоретичну основу повної версії методика. Основна ідея цієї концепції полягає в тому, що всі індивідуальні цінності можна класифікувати за певною структурою, яка охоплює десять базових ціннісних орієнтацій. Кожна з них має мотиваційне ядро, що відображає прагнення особистості до певних життєвих цілей. До десяти основних цінностей, які вимірює методика, належать: Самостійність – прагнення до незалежного мислення і вибору. Стимуляція – потреба в новизні, ризику, різноманітті. Гедонізм – задоволення, насолода від життя. Досягнення – орієнтація на особисті досягнення та визнання. Владність – прагнення до впливу, соціального статусу, контролю. Безпека – потреба у стабільності, порядку, передбачуваності. Конформізм – дотримання соціальних норм, уникання осуду. Традиції – повага до культурних або релігійних звичаїв. Доброта – турбота про близьких, готовність до допомоги. Універсалізм – широка емпатія, повага до людей і природи.

У скороченій версії опитувальника респонденту пропонується 31 твердження, яке описує певні ціннісні орієнтації. Оцінювання здійснюється за шестибальною шкалою, де: 0 – «зовсім не схоже на мене» 5 – «дуже схоже на мене». Учасник має оцінити, наскільки кожне з наведених висловлювань відповідає його власним переконанням, що дозволяє визначити домінуючі цінності особистості та структуру її мотиваційної системи. Інтерпретація результатів базується на підсумовуванні балів за кожною ціннісною категорією. Це дає змогу порівняти відносну важливість різних життєвих орієнтацій для конкретної людини, а також побачити, як ці пріоритети взаємодіють або конфліктують між собою. Ця методика є цінним інструментом у психологічних дослідженнях, які стосуються формування життєвих установок, професійного самовизначення,

міжособистісних відносин та адаптаційних механізмів особистості в мінливому соціальному середовищі.

Всі методики були опрацьовані і на базі цього отримані результати по 45 респондентам старшого віку (21-27 років), потім проведено кореляційний аналіз, всі деталі в пункті[2.2.]

2.2. Комплексне психодіагностичне дослідження мотивації дорослих

Цей розділ присвячений аналізу отриманих емпіричних даних, по опрацьованих методиках, що відображає вказує на показники внутрішньої та зовнішньої мотивації, готовності до змін, мотивації до успіху, та 10 цінностей по методиці Ш. Шварца.

На першому етапі були проаналізовані та отримані емпіричні дані по методиці Т. Елерса. Що вказують на рівень мотивації до успіху. У загальному, рівень мотивації до успіху в учасників дослідження вище середнього, що вказує на наявність потенціалу до активного саморозвитку, прагнення до самореалізації та готовності долати труднощі на шляху до цілей. Виявлена картина свідчить про значну орієнтацію на результативну діяльність, що може мати як позитивні наслідки (висока продуктивність, ініціативність), так і ризики (емоційне вигорання, перфекціонізм). Подальше дослідження доцільно спрямуване на аналіз внутрішніх і зовнішніх джерел мотивації, а також зв'язків між рівнем мотивації та готовністю до змін, що дасть змогу глибше зрозуміти особистісні установки респондентів.

Аналізуючи отримані дані, можна зробити висновок про високий загальний рівень мотивації до успіху серед досліджуваної вибірки. Більше половини респондентів (точніше — 27 осіб, або 60%) продемонстрували високу або занадто високу налаштованість на досягнення цілей. Це свідчить про домінування активної настанови на результат, прагнення до особистих звершень, а також значущість досягнень як джерела самореалізації. Водночас, 40% учасників мають середній рівень мотивації, що вказує на помірну, але стабільну внутрішню мотивацію. Такі респонденти, зазвичай, демонструють

відповідальність і наполегливість у діяльності, але їх прагнення до успіху може залежати від зовнішніх умов, підтримки або очікуваного результату. Найнижчі рівні мотивації в цій вибірці не зафіксовано, що є позитивною ознакою. Це може свідчити про сприятливе соціальне та особистісне середовище, у якому формувалися ці особи, або про достатній рівень усвідомлення важливості самореалізації та досягнень у власному житті.

Таблиця 2.1 – Дослідження рівня мотивації до успіху Т. Елерса

Рівень мотивації до успіху	Кількість осіб (r)	Відсоток (%)
Занадто високий рівень мотивації	14	31,1%
Помірно високий рівень мотивації	13	28,9%
Середній рівень мотивації до успіху	18	40%
Низький рівень мотивації до успіху	0	0%

У процесі опрацювання результатів, отриманих за методикою Т. Елерса, було виявлено такі дані щодо рівня мотивації до досягнення успіху серед 45 респондентів: Занадто високий рівень мотивації до успіху – у 14 осіб, що становить 31,1% від загальної кількості учасників. Помірковано високий рівень мотивації – у 13 осіб, тобто 28,9% опитаних. Середній рівень мотивації – виявлено у 18 осіб, що дорівнює 40% респондентів.

(Підрахунок

$$14 / 45 \times 100 \approx 31,1\%$$

$$13 / 45 \times 100 \approx 28,9\%$$

$$18 / 45 \times 100 \approx 40\%$$

відсотків:

$$13 / 45 \times 100 \approx 28,9\%$$

Аналіз результатів дослідження «Внутрішньої та зовнішньої мотивації» (українська адаптація Self-Regulation Questionnaire) спочатку дослідили внутрішню мотивацію. Вона має важливе значення, внутрішня мотивація є

ключовим фактором, що визначає здатність людини діяти не під впливом зовнішніх стимулів, а завдяки власному інтересу, бажанню пізнавати нове і розвиватися. Це той тип мотивації, який активізується, коли діяльність є цінною сама по собі, а не лише через результат або винагороду. Особи з високим рівнем внутрішньої мотивації, як правило, проявляють стійкий інтерес до навчання, професійної діяльності та особистісного зростання. Їхнє прагнення до самореалізації не залежить від зовнішнього тиску, що робить їх більш цілеспрямованими, самостійними та психологічно зрілими. Такі люди легше адаптуються до нових умов, демонструють наполегливість у досягненні цілей і отримують задоволення від самого процесу, а не лише від результату. Крім того, внутрішня мотивація пов'язана з вищим рівнем емоційного благополуччя: вона сприяє відчуттю гармонії, впевненості у власних силах та особистісній стабільності. На відміну від зовнішньої мотивації, яка часто залежить від схвалення, винагород чи соціального визнання, внутрішня є довготривалішою та надійнішою у підтримці активної поведінки. З точки зору психолого-педагогічної практики, розвиток внутрішньої мотивації є пріоритетним завданням, оскільки саме вона формує фундамент для самостійного, відповідального та осмисленого ставлення до життя, навчання й праці. В умовах постійних змін і високих вимог сучасного світу, наявність внутрішнього джерела мотивації забезпечує людині стійкість, ініціативність і внутрішню свободу вибору.

Результати дослідження свідчать про домінування внутрішньої мотивації серед більшості респондентів, що є позитивною передумовою для успішного особистісного та професійного розвитку. Високий рівень внутрішньої мотивації сприяє усвідомленому прийняттю цілей, незалежності у виборі дій та здатності підтримувати інтерес до діяльності без необхідності в зовнішньому заохоченні. Наявність окремих учасників із помірною або низькою мотивацією може бути підставою для подальшого індивідуального аналізу або психолого-педагогічного супроводу.

Таблиця 2.2 – Дослідження внутрішньої мотивації

Внутрішня мотивація	Кількість учасників	Відсоток (%)
Висока внутрішня мотивація	31	68,9%
Добре виражена внутрішня мотивація	11	24,4%
Помірна, нестабільна внутрішня мотивація	2	4,4%
Внутрішня мотивація майже відсутня.	1	2,2%

*(Підрахунок**відсотків:*

$$31 / 45 \times 100 \approx 68,9\%$$

$$11 / 45 \times 100 \approx 24,4\%$$

$$2 / 45 \times 100 \approx 4,4\%$$

$$1 / 45 \times 100 \approx 2,2\%$$

Результати дослідження вказують на те, що значна частина учасників — а саме понад дві третини (68,9%) — мають високо розвинену внутрішню мотивацію. Це свідчить про те, що такі особи зазвичай орієнтовані на діяльність, яка є цікавою сама по собі, незалежно від зовнішніх винагород чи визнання. Вони керуються внутрішнім прагненням до особистого розвитку, пізнання та самореалізації. Ще 11 осіб (24,4%) демонструють добре сформовану внутрішню мотивацію, що означає наявність стійкого інтересу до діяльності, який може частково залежати від зовнішніх умов, проте основним рушієм залишається особисте бажання діяти. Менша частина учасників — 2 респонденти (4,4%) — мають помірну або нестабільну мотивацію. У таких випадках мотиваційна установка може змінюватися залежно від ситуації, обставин або впливу інших осіб. Це свідчить

про потенціал до розвитку внутрішньої мотивації, але за потреби — додаткової підтримки або корекції. Лише 1 учасник (2,2%) показав мінімальний рівень внутрішньої мотивації, що може бути ознакою домінування зовнішньої мотивації або зниження зацікавленості у процесі саморозвитку. У таких випадках доцільно звернути увагу на фактори, що можуть знижувати внутрішній інтерес до діяльності: стрес, відсутність підтримки, емоційне вигорання тощо.

Тепер розглянемо дослідження яке стосується зовнішньої мотивації. Це тип спонукання до дії, який зумовлений зовнішніми чинниками, а не власним внутрішнім прагненням чи інтересом. Людина діє не тому, що їй це цікаво або приносить задоволення, а через ям чи невдачею. очікувану винагороду, похвалу, визнання, або страх перед осудом, покарання. На відміну від внутрішньої, така мотивація орієнтована назовні — на досягнення результату, який має соціальну або матеріальну цінність. Наприклад, студент може сумлінно готуватися до іспиту не з цікавості до предмета, а через бажання отримати високу оцінку або уникнути негативної реакції з боку викладача чи батьків. Зовнішня мотивація є досить поширеною у навчальній, трудовій і соціальній діяльності. Вона може бути ефективною в короткостроковій перспективі, однак часто потребує постійного підкріплення. За відсутності зовнішніх стимулів інтерес до діяльності може знижуватися. Попри це, зовнішні чинники можуть мати стимулюючий ефект, якщо поєднуються з поступовим формуванням внутрішніх цінностей. Таким чином, зовнішня мотивація іноді стає "стартовою точкою" для розвитку більш глибокої, внутрішньої зацікавленості.

Загальна картина результатів свідчить про домінування учасників з помірним або помірно вираженим рівнем зовнішньої мотивації, що вказує на відносно збалансований розподіл між внутрішніми та зовнішніми джерелами спонукання. Разом з тим, наявність респондентів з високою залежністю від зовнішніх чинників підкреслює потребу в розвитку саморегуляції та посиленні внутрішніх мотиваційних джерел, особливо в умовах самостійної діяльності чи професійного становлення.

Таблиця 2.3 – Зовнішня мотивація

Зовнішня мотивація	Кількість учасників	Відсоток (%)
Висока залежність від зовнішніх стимулів	3	6,7%
Добре виражена зовнішня мотивація	15	33,3%
Помірна зовнішня мотивація, не домінує	22	48,9%
Зовнішня мотивація майже не впливає	5	11,1%

Аналіз рівня зовнішньої мотивації учасників дослідження:

У ході емпіричного дослідження було виявлено, що лише 3 респонденти з 45 осіб (6,7%) демонструють високий рівень залежності від зовнішніх стимулів. Це може свідчити про орієнтацію на зовнішні джерела підкріплення — такі як схвалення, нагороди, визнання або уникнення осуду — при ухваленні рішень та здійсненні дій. Добре виражена зовнішня мотивація спостерігається у 15 учасників (33,3%), що свідчить про суттєвий, але не критичний вплив зовнішніх чинників на їхню активність. Така група може бути продуктивною за умов підтримки, контролю або чітко визначених заохочень. Помірний рівень зовнішньої мотивації, який не відіграє провідної ролі, виявлено у найбільшій частки вибірки — 22 респонденти (48,9%). Це вказує на те, що ці особи частково орієнтуються на зовнішні стимули, але здатні зберігати відносну автономність у

своїх діях. Нарешті, у 5 осіб (11,1%) зовнішня мотивація практично не виявлена. Це свідчить про мінімальну залежність від зовнішніх впливів, що може бути пов'язано з високим рівнем внутрішньої регуляції, самостійності й автономії у прийнятті рішень.

Результати вказують на домінування внутрішньої мотивації у більшості учасників. Понад 90% респондентів мають середній або високий рівень внутрішньої зацікавленості, у той час як високий рівень зовнішньої мотивації притаманний лише незначній частині вибірки. Це свідчить про те, що переважна частина досліджуваних орієнтується на власні інтереси, цінності та прагнення, а не на зовнішнє підкріплення. Такий профіль мотивації є позитивним показником з погляду особистісного розвитку та самореалізації, оскільки саме внутрішні стимули мають стабільніший і глибший характер. Також важливо зазначити, що висока внутрішня мотивація не виключає наявності помірної зовнішньої, яка може слугувати додатковим підкріпленням. Найефективнішою вважається така комбінація, де внутрішні мотиви є провідними, а зовнішні — підтримувальними.

Як внутрішня мотивація впливає на зовнішню: Послаблення залежності від зовнішніх стимулів. Людина з високим рівнем внутрішньої мотивації менш схильна орієнтуватися на зовнішні винагороди, адже отримує задоволення від самої діяльності. Це означає, що зовнішні стимули стають для неї додатковими, а не основними рушіями поведінки. Підвищення стійкості до невдач і складнощів. Внутрішня мотивація допомагає зберігати інтерес до діяльності навіть у відсутності або зниженні зовнішніх винагород, що сприяє довготривалій наполегливості. Зміна сприйняття зовнішніх факторів. Людина, що мотивується внутрішньо, може по-іншому сприймати зовнішні винагороди — не як єдину мету, а як додаткове заохочення чи підтвердження успіху.

Як зовнішня мотивація впливає на внутрішню: Можливе підсилення інтересу. За умови, що зовнішні стимули не є надмірно контролюючими або примусовими, вони можуть допомогти розпочати діяльність і таким чином запуснути процес внутрішнього зацікавлення. Ризик заміщення внутрішніх мотивів. Якщо

зовнішня мотивація стає домінуючою, існує ймовірність зниження внутрішнього зацікавлення (ефект заміщення мотивації). Людина починає діяти переважно заради винагород або уникнення покарання, втрачаючи зв'язок із власними цінностями. Вплив на якість виконання. Надмірний тиск чи зовнішній контроль можуть знизити креативність, інтерес і задоволення від діяльності, що негативно позначається на внутрішній мотивації.

Наступна методика була спрямована на показник готовності до змін дорослих. Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів демонструють позитивне ставлення до змін та мають достатній рівень психологічної готовності до адаптації у нових життєвих умовах. Конкретно, понад 86% учасників (сукупність категорій "дуже висока" та "стабільна" готовність) характеризуються відкритістю до нового досвіду і прагненням особистісного розвитку. Такий стан є важливим показником, що говорить про внутрішні ресурси, здатність ефективно долати труднощі та адаптуватися до змінних обставин. Це особливо актуально в сучасному світі, де постійні зміни в професійній, соціальній та особистісній сферах вимагають гнучкості та готовності оновлюватися.

Група з дуже високою готовністю (приблизно 27%) представляє собою активних і ініціативних індивідів, які не бояться експериментувати та використовувати нові можливості для самовдосконалення. Їхня гнучкість і адаптивність сприяють не лише особистому зростанню, але й позитивно впливають на соціальне середовище, в якому вони перебувають.

Ще більша частина учасників (60%) демонструє стабільну, проте доброзичливу до змін позицію. Вони схильні зважено оцінювати нові виклики, що дозволяє їм ефективно інтегрувати інновації в своє життя, не відчуваючи надмірного стресу. Такий тип готовності можна розглядати як оптимальний баланс між прагненням до розвитку і збереженням внутрішньої рівноваги.

Водночас, близько 13% опитаних відзначили низький рівень готовності до змін. Для цих осіб характерний страх перед невизначеністю та перевага стабільності,

що іноді перешкоджає їхньому розвитку. Відсутність значної кількості респондентів із вираженим запереченням змін вказує на те, що повна психологічна блокада процесів оновлення є рідкістю в цій групі. Однак навіть помірні страхи або невпевненість у прийнятті нового можуть негативно позначатися на можливості повноцінної адаптації.

Загалом, дослідження демонструє, що більшість учасників готові приймати нове, рухатися вперед і розвиватися, що є позитивним показником їхньої психологічної гнучкості. Проте існує певна частина, яка потребує підтримки та розвитку навичок подолання тривожності, пов'язаної зі змінами. Це може бути реалізовано через психологічне консультування, тренінги особистісного зростання або розвиток мотиваційних стратегій, які сприяють більшій впевненості у собі та відкритості до нового досвіду.

Таким чином, результати підкреслюють важливість врахування індивідуальних особливостей готовності до змін при плануванні програм особистісного розвитку, а також необхідність цілеспрямованої підтримки для тих, хто проявляє певний опір або страх перед нововведеннями.

Таблиця 1.4 – Готовність до змін

Готовність до змін	Кількість учасників	Відсоток (%)
дуже висока готовність до змін, гнучка та адаптивна особистість.	12	26,67%
стабільна готовність до змін, позитивне ставлення до розвитку.	27	60%
низька готовність; страх змін, перевага стабільності.	6	13,33%
виражений страх або заперечення змін; можлива тривожність, ригідність.	0	0,00%

Дуже висока готовність до змін (приблизно 26,7%). Близько чверті респондентів проявили значну відкритість до нововведень, характеризуючись гнучкістю мислення та адаптивністю. Такі особистості легко пристосовуються до нових умов, шукають можливості для розвитку і не бояться виходити з зони комфорту. Вони здатні ефективно реагувати на життєві зміни, що є важливим ресурсом для особистісного росту та успішної соціальної інтеграції. Стабільна готовність до змін (60%). Найбільша частка учасників виявила позитивне, але більш помірковане ставлення до змін. Ці люди відкриті до розвитку, але віддають

перевагу певній стабільності і не поспішають з необдуманими експериментами. Такий рівень готовності свідчить про гармонійний баланс між прагненням до самовдосконалення та потребою у безпеці. Низька готовність до змін (13,3%). Менша, але значуща частина респондентів демонструє страх перед змінами та схильність триматися за звичний стан речей. Ці особи більше орієнтуються на стабільність і можуть відчувати тривогу або дискомфорт при необхідності адаптуватися до нового. Така позиція може обмежувати їхній особистісний розвиток та створювати перешкоди у професійному чи соціальному житті. Виражений страх або заперечення змін (0%). В досліджуваній вибірці не було виявлено учасників із явним відторгненням змін або сильною тривожністю, пов'язаною з адаптацією. Це свідчить про відсутність критичних психологічних бар'єрів щодо процесів оновлення серед досліджуваних.

Отже, проаналізувавши теоретичні основи мотивації, особистісної готовності до змін та психологічних цінностей, а також визначивши ключові складові цих явищ, можна перейти до емпіричного дослідження. Метою практичної частини є виявлення особливостей мотивації та готовності до змін у конкретній вибірці респондентів, а також дослідження взаємозв'язків між цими показниками. Емпіричний етап дозволить не лише підтвердити або уточнити теоретичні припущення, а й отримати реальні дані, які стануть основою для подальшого аналізу та розробки рекомендацій щодо підтримки особистісного розвитку в дорослому віці.

У ході дослідження встановлено, що мотивація до успіху, яка відображає внутрішнє прагнення особистості до досягнень, самореалізації та розвитку, має низку значущих кореляцій з особистісними цінностями та готовністю до змін. Ці взаємозв'язки дозволяють глибше зрозуміти психологічний профіль особистості, орієнтованої на успіх. Взаємозв'язок із готовністю до змін. Найбільш вираженим є зв'язок мотивації до успіху з готовністю до змін ($r = 0.637, p < 0.01$). Такий результат свідчить про те, що особи з високою внутрішньою мотивацією виявляють високу відкритість до нового досвіду, гнучкість у поведінці, здатність

адаптуватися до нових умов. Успіх для них асоціюється не лише з досягненням результату, а й із постійним саморозвитком та особистісним зростанням. Цей взаємозв'язок узгоджується з концепцією самоактуалізації А. Маслоу, згідно з якою розвиток потенціалу людини є внутрішньою потребою. Зв'язок з ціннісними орієнтаціями:

Стимуляція ($r = 0.417, p < 0.01$). Цінність стимуляції передбачає пошук новизни, інтересу, викликів, які активізують людину. Мотивація до успіху виявляється у тих, хто прагне жити динамічно, не уникає труднощів, а навпаки — сприймає їх як можливість для росту. Такий тип особистості не задовольняється рутинною діяльністю й віддає перевагу середовищу, яке передбачає зміну умов, ризик і самоствердження. Гедонізм ($r = 0.567, p < 0.01$) Мотивація до успіху позитивно пов'язана із гедоністичною орієнтацією — прагненням до отримання задоволення, позитивних емоцій і життєвих благ. Це свідчить, що внутрішньо вмотивовані особи пов'язують успіх не тільки з професійними досягненнями, а й із високою якістю життя, емоційною насиченістю, задоволенням від власної діяльності. Традиційність ($r = 0.409, p < 0.01$). Цікавим є позитивний зв'язок мотивації до успіху із традиційністю. Це може вказувати на те, що орієнтація на успіх не суперечить дотриманню соціально схвалених норм і моральних засад. Такі особи поєднують прагнення до розвитку з відданістю суспільним цінностям, що додає їхній мотивації глибшого смислового підґрунтя. Благо іншим (доброта) ($r = 0.598, p < 0.01$)

Один із найсильніших позитивних зв'язків виявлено між мотивацією до успіху та цінністю блага іншим. Це означає, що орієнтація на досягнення успіху може мати альтруїстичну спрямованість — такі люди схильні спрямовувати свої зусилля не лише на власну вигоду, а й на користь інших. Такий підхід відповідає концепції "етичної мотивації", що розглядає успіх у контексті соціальної відповідальності. Універсалізм ($r = 0.334, p < 0.05$) Також встановлено статистично значущий, хоч і помірний, зв'язок мотивації до успіху з цінністю універсалізму. Це свідчить, що внутрішня мотивація може поєднуватися з

прагненням до гармонії у світі, толерантності, екологічної відповідальності та прийняття різноманітності.

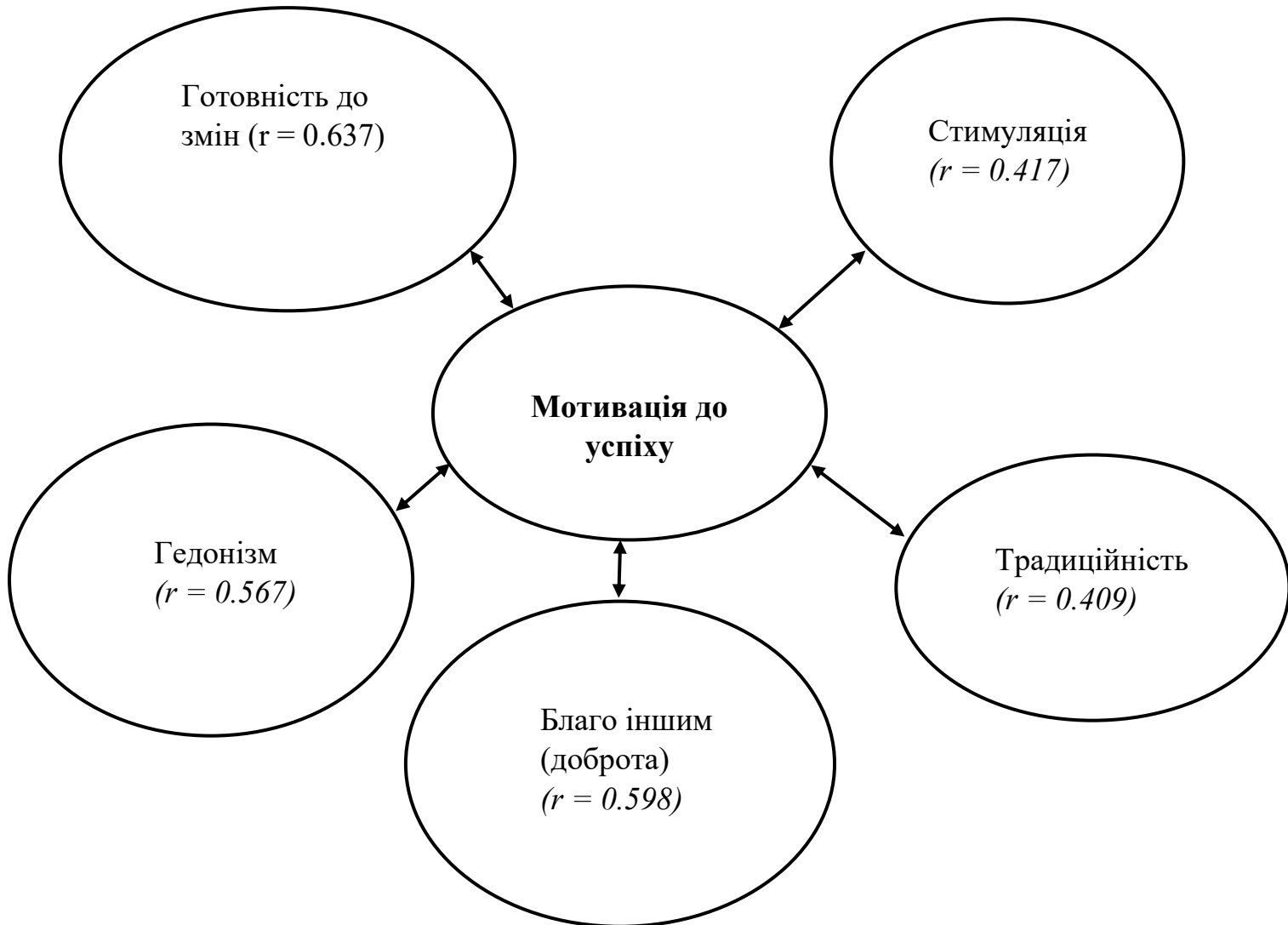


Рисунок 2.1- Кореляційна плеяда мотивації до успіху

	мотивація успіху	внутрішня мотивація	зовнішня мотивація	готовність до змін	гедонізм	досягнення	традиційність	благо іншим 41
мотивація успіху	1	,059	,036	-,099	-,152	,025	,103	,103
		,699	,813	,518	,320	,869	,502	,501
	45	45	45	45	45	45	45	45
внутрішня мотивація	,059	1	-,258	,637**	,567**	,181	,409**	,598**
	,699		,087	<,001	<,001	,235	,005	<,001
	45	45	45	45	45	45	45	45
зовнішня мотивація	,036	-,258	1	-,470**	-,062	,498**	,157	-,002
	,813	,087		,001	,685	<,001	,303	,991
	45	45	45	45	45	45	45	45
готовність до змін	-,099	,637**	-,470**	1	,396**	-,056	-,055	,184
	,518	<,001	,001		,007	,713	,722	,226
	45	45	45	45	45	45	45	45
гедонізм	-,152	,567**	-,062	,396**	1	,340*	,331*	,543**
	,320	<,001	,685	,007		,022	,026	<,001
	45	45	45	45	45	45	45	45
досягнення	,025	,181	,498**	-,056	,340*	1	,426**	,329*
	,869	,235	<,001	,713	,022		,003	,027
	45	45	45	45	45	45	45	45
традиційність	,103	,409**	,157	-,055	,331*	,426**	1	,680**
	,502	,005	,303	,722	,026	,003		<,001
	45	45	45	45	45	45	45	45
благо іншим	,103	,598**	-,002	,184	,543**	,329*	,680**	1
	,501	<,001	,991	,226	<,001	,027	<,001	
	45	45	45	45	45	45	45	45

Таблиця 2.5- Кореляційний аналіз

Таким чином, мотивація до успіху утворює стійку кореляційну плеяду з такими психологічними конструктами: Готовністю до змін — як фактором адаптивності та розвитку; Стимуляцією і гедонізмом — як орієнтацією на новизну, позитивні емоції; Традиційністю і благом інших — як морально-етичною основою мотиваційного прагнення; Універсалізмом — як проявом ширших гуманістичних орієнтацій. Цей набір взаємозв'язків вказує на складну природу внутрішньої мотивації, що поєднує як індивідуальні, так і соціально-

гуманістичні компоненти. Орієнтація на успіх у дорослому віці, відповідно до отриманих даних, не є вузько егоцентричною, а радше виявляється як внутрішньо вмотивоване прагнення реалізувати себе у відповідності з власними цінностями й водночас бути корисним для інших.

Рисунок 2.2 – Спільна кореляція всіх результатів

		Correlations													
		мотивація успіху	внутрішня мотивація	зовнішня мотивація	готовність до змін	самостійність	стимуляція	гедонізм	досягнення	влада	безпека	конформізм	традиційність	благо іншим	універсальність
мотивація успіху	Pearson Correlation	1	,059	,036	-,099	,079	-,117	-,152	,025	-,116	-,140	-,023	,103	,103	,060
	Sig. (2-tailed)		,699	,813	,518	,605	,442	,320	,869	,448	,361	,879	,502	,501	,694
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
внутрішня мотивація	Pearson Correlation	,059	1	-,258	,637**	,264	,417**	,567**	,181	-,067	-,041	,162	,409**	,598**	,334*
	Sig. (2-tailed)	,699		,087	<,001	,080	,004	<,001	,235	,660	,790	,287	,005	<,001	,025
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
зовнішня мотивація	Pearson Correlation	,036	-,258	1	-,470**	-,036	-,271	-,062	,498**	,587**	,569**	,308*	,157	-,002	,003
	Sig. (2-tailed)	,813	,087		,001	,813	,072	,685	<,001	<,001	<,001	,039	,303	,991	,985
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
готовність до змін	Pearson Correlation	-,099	,637**	-,470**	1	,171	,590**	,396**	-,056	-,284	-,340*	-,141	-,055	,184	,141
	Sig. (2-tailed)	,518	<,001	<,001		,261	<,001	,007	,713	,059	,022	,355	,722	,226	,354
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
самостійність	Pearson Correlation	,079	,264	-,036	,171	1	,504**	,529**	,315*	,041	,023	-,115	,241	,439**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,605	,080	,813	,261		<,001	<,001	,035	,789	,882	,451	,110	,003	<,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
стимуляція	Pearson Correlation	-,117	,417**	-,271	,590**	,504**	1	,575**	,037	-,341*	-,190	-,147	,076	,357*	,275
	Sig. (2-tailed)	,442	,004	,072	<,001	<,001		<,001	,809	,022	,212	,335	,619	,016	,067
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
гедонізм	Pearson Correlation	-,152	,567**	-,062	,396**	,529**	,575**	1	,340*	,065	,136	,062	,331*	,543**	,307*
	Sig. (2-tailed)	,320	<,001	,685	,007	<,001	<,001		,022	,673	,372	,688	,026	<,001	,040
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
досягнення	Pearson Correlation	,025	,181	,498**	-,056	,315*	,037	,340*	1	,653**	,594**	,203	,426**	,329*	,230
	Sig. (2-tailed)	,869	,235	<,001	,713	,035	,809	,022		<,001	<,001	,181	,003	,027	,129
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
влада	Pearson Correlation	-,116	-,067	,587**	-,284	,041	-,341*	,065	,653**	1	,539**	,246	,213	-,063	,075
	Sig. (2-tailed)	,448	,660	<,001	,059	,789	,022	,673	<,001		<,001	,104	,161	,681	,624
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
безпека	Pearson Correlation	-,140	-,041	,569**	-,340*	,023	-,190	,136	,594**	,539**	1	,370*	,523**	,288	,118
	Sig. (2-tailed)	,361	,790	<,001	,022	,882	,212	,372	<,001	<,001		,012	<,001	,055	,441
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
конформізм	Pearson Correlation	-,023	,162	,308*	-,141	-,115	-,147	,062	,203	,246	,370*	1	,486**	,357*	,168
	Sig. (2-tailed)	,879	,287	,039	,355	,451	,335	,688	,181	,104	,012		<,001	,016	,270
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
традиційність	Pearson Correlation	,103	,409**	,157	-,055	,241	,076	,331*	,426**	,213	,523**	,486**	1	,680**	,542**
	Sig. (2-tailed)	,502	,005	,303	,722	,110	,619	,026	,003	,161	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
благо іншим	Pearson Correlation	,103	,598**	-,002	,184	,439**	,357*	,543**	,329*	-,063	,288	,357*	,690**	1	,488**
	Sig. (2-tailed)	,501	<,001	,991	,226	,003	,016	<,001	,027	,681	,055	,016	<,001		<,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
універсальність	Pearson Correlation	,060	,334*	,003	,141	,582**	,275	,307*	,230	,075	,118	,168	,542**	,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,694	,025	,985	,354	<,001	,067	,040	,129	,624	,441	,270	<,001	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

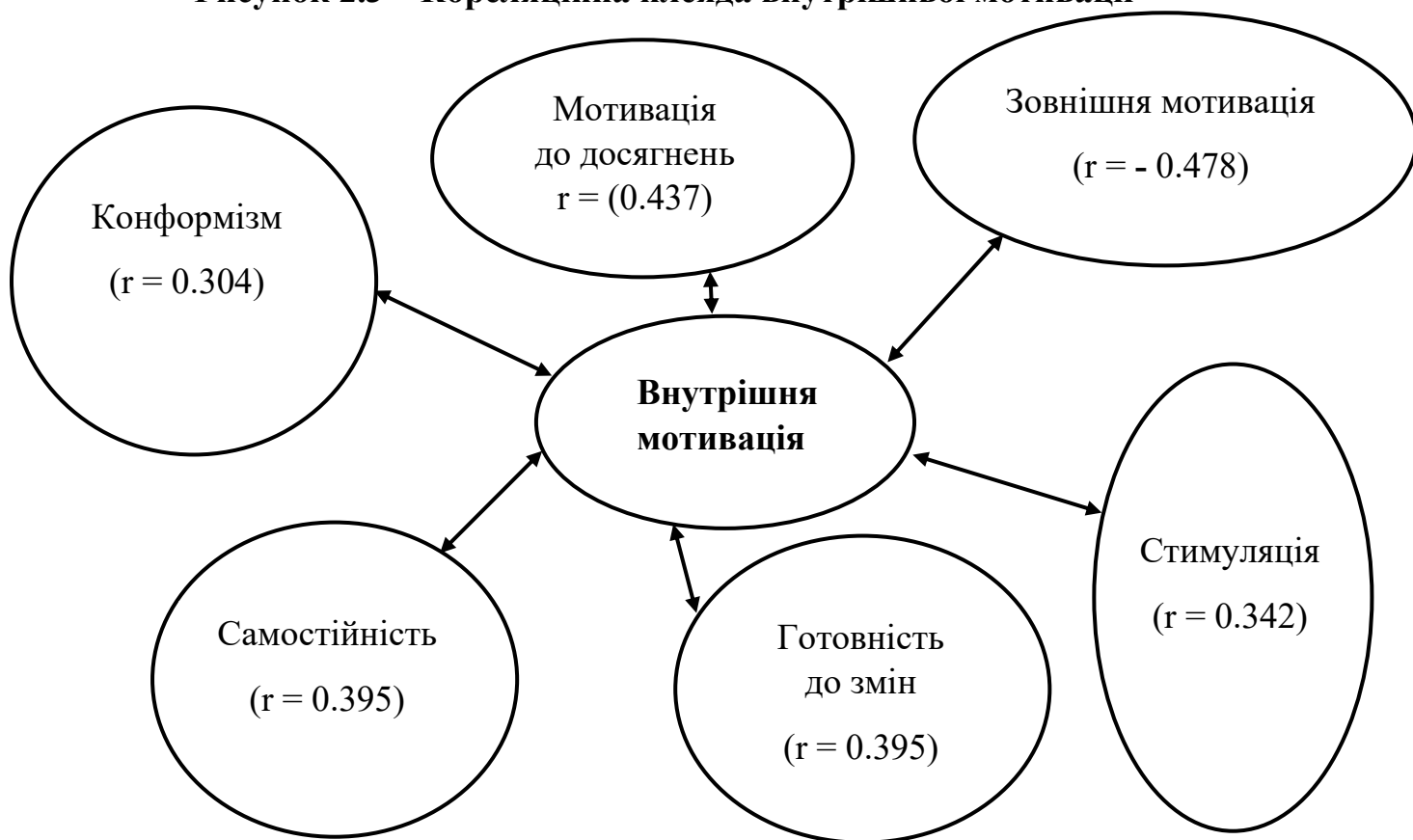
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Зараз розберемо внутрішню мотивацію і з чим вона корелюється. Але цікавіше всього було дослідити як вона корелюється саме з зовнішньою мотивацією. У межах проведеного дослідження було виявлено статистично значущий негативний кореляційний зв'язок між внутрішньою та зовнішньою мотивацією (коефіцієнт Пірсона $r = -0,478$ при рівні значущості $p < 0,01$). Це означає, що в учасників, які мають високі показники внутрішньої мотивації, тенденційно спостерігається зниження зовнішньої мотиваційної залежності, і навпаки. Такий результат свідчить про наявність помірного зворотного взаємозв'язку між двома типами мотивації, що концептуально узгоджується з положеннями теорії самодетермінації (Self-Determination Theory), запропонованої Е. Десі та Р. Раяном (Deci & Ryan, 1985). Згідно з цією теорією, внутрішня та зовнішня

мотивації не є незалежними процесами, а розміщені на континуумі автономності, де крайні полюси відображають рівень самостійності у виборі дій. Високий рівень внутрішньої мотивації (що пов'язаний із задоволенням від самого процесу діяльності, потребою в компетентності, автономії, особистісному зростанні) супроводжується зниженням залежності від зовнішніх стимулів, таких як винагороди, покарання або соціальне схвалення. Іншими словами, коли людина діє, керуючись власними переконаннями, інтересом чи прагненням до самореалізації, то потреба в зовнішній оцінці стає менш важливою. Натомість, якщо індивід більшою мірою орієнтується на зовнішні фактори (матеріальні бонуси, очікування інших, соціальний тиск), внутрішня ініціатива, як правило, послаблюється. Зв'язок з мотивацією до досягнення ($r = 0.437$) Цей зв'язок є позитивним та помірної сили, що дозволяє зробити висновок: особи з високою внутрішньою мотивацією також демонструють виражене прагнення до досягнення результату. Це підтверджує, що мотивація досягнення часто базується на внутрішніх установках, таких як бажання розвитку, виклику та самоствердження. Зв'язок із самостійністю (цінності Шварца) ($r = 0.395$). Позитивний кореляційний зв'язок з цінністю самостійності вказує на те, що внутрішня мотивація тісно пов'язана з автономією як ключовим чинником регуляції поведінки. Такі особи менш схильні до зовнішнього тиску і діють відповідно до особистісних переконань і цілей. Зв'язок з готовністю до змін ($r = 0.368$). Цей результат свідчить, що особи з високим рівнем внутрішньої мотивації відкриті до нового досвіду, інновацій, трансформацій, і загалом демонструють гнучкість мислення. Їх не лякають зміни, навпаки — вони бачать у них можливості для самореалізації. Зв'язок зі стимуляцією (цінності Шварца) ($r = 0.342$). Цей кореляційний зв'язок вказує, що внутрішня мотивація часто пов'язана з цінностями новизни, ризику, пригод, різноманіття досвіду. Інакше кажучи, людина з високою внутрішньою мотивацією шукає не лише результат, а й емоційне збагачення процесу. Зв'язок з конформізмом (Шварц) ($r = -0.304$). Негативна кореляція з конформізмом свідчить, що внутрішньо вмотивовані люди менш схильні до підпорядкування соціальним нормам, очікуванням чи

авторитетам, якщо це суперечить їхнім особистісним переконанням. Це узгоджується з автономним стилем мотивації. Все це зображено на [Рисунку 2.3.]

Рисунок 2.3 – Кореляційна плеяда внутрішньої мотивації



Внутрішня мотивація виступає ядром автономної особистісної регуляції та позитивно пов'язана з такими характеристиками як: прагнення до досягнення результатів, відкритість до змін, цінність самостійності й новизни. Водночас вона виявляє негативний зв'язок із зовнішньою мотивацією та цінностями конформізму, що свідчить про автономність і самовизначення як провідні механізми її дії. [Рисунок 2.3]

Зовнішня мотивація (очевидно, оцінюється за шкалою, де виражається схильність до орієнтації на зовнішні стимули: схвалення, винагороди, соціальне порівняння). Кореляція показала Зворотній зв'язок із готовністю до змін ($r = -0.470$) Цей негативний кореляційний зв'язок свідчить, що особи з вираженою зовнішньою мотивацією менш готові до змін, уникають новизни, невизначеності та ситуацій, які виходять за межі усталеного. Можна припустити, що залежність від соціального схвалення та зовнішньої оцінки знижує здатність людини вільно реагувати на змінні умови, оскільки це потребує самостійності та внутрішнього оперття. ($r = -0.470$) може свідчити про зниження відкритості до інновацій у осіб, орієнтованих на зовнішнє схвалення. Зв'язок з досягненням ($r = 0.498$) Цей показник свідчить про чіткий позитивний кореляційний зв'язок між зовнішньою мотивацією та цінністю досягнення. Люди, орієнтовані на високі результати, часто мотивуються також винагородами, статусом, репутацією, що відображає поєднання внутрішнього прагнення й зовнішнього підтвердження успішності. Високий зв'язок із цінністю влади (Шварц) ($r = 0.587$) Це один із найсильніших зв'язків у плеяді. Він свідчить, що зовнішньо вмотивовані особи прагнуть впливу, контролю, домінування. Така мотивація передбачає високу залежність від соціальної ієрархії, де досягнення влади виконує роль зовнішнього підкріплення. Зв'язок із безпекою (Шварц) ($r = 0.569$) Особи з домінуючою зовнішньою мотивацією виявляють сильну потребу в стабільності, контролі над середовищем і передбачуваності. Безпека може розглядатися як контекст для реалізації зовнішньої мотивації, оскільки гарантує підтримку з боку соціуму та мінімізує ризик негативної оцінки. Слабкий позитивний зв'язок з

конформізмом ($r = 0.308$) Цей результат показує, що зовнішня мотивація частково пов'язана з схильністю до соціального пристосування, дотримання норм, уникнення осуду. Висока зовнішня мотивація формує поведінкові стратегії, які узгоджуються із соціальними очікуваннями, що забезпечує схвалення, а отже — і мотиваційне підкріплення. Кореляційна плеяда зовнішньої мотивації демонструє, що її підґрунтям є потреба у зовнішньому схваленні, стабільності, безпеці та контролі, а також — орієнтація на успіх і досягнення, які мають соціальне визнання. Особистості з домінуючою зовнішньою мотивацією, згідно з отриманими результатами, частіше виявляють: орієнтацію на статус і владу; бажання зберігати соціальний порядок (безпека, конформізм); знижений рівень готовності до змін і нововведень. Кореляція зображена на [Рисунок 1.2]

Також було досліджено кореляційні зв'язки готовності до змін з іншими змінними: Внутрішня мотивація ($r = 0,637$, $p < 0,01$). Один із найсильніших позитивних зв'язків у таблиці спостерігається між готовністю до змін і внутрішньою мотивацією. Коефіцієнт Пірсона $r = 0,637$ ($p < 0,01$) вказує на сильну пряму кореляцію, що означає: чим вища в людини внутрішня мотивація (прагнення до самореалізації, самостійного розвитку, інтересу до діяльності), тим більша її готовність адаптуватися до нових умов, сприймати зміни як можливості, а не загрози. Це співзвучне із сучасними уявленнями про гнучкість мислення та самодетермінацію, де люди з високим рівнем внутрішньої мотивації зазвичай не бояться змін, оскільки вони розглядають нові ситуації як шанси для зростання. Зовнішня мотивація ($r = -0,470$, $p < 0,01$) Негативний помірний зв'язок ($r = -0,470$) свідчить, що у тих осіб, які орієнтовані на зовнішні стимули (винагороди, оцінювання, соціальне схвалення), готовність до змін є нижчою. Це логічно пояснюється тим, що зовнішньо мотивовані люди схильні уникати нестабільності та змін, оскільки зміни загрожують звичним механізмам отримання винагород або схвалення. Згідно з теорією мотивації до досягнення, висока зовнішня залежність може призводити до тривожності перед новизною та небажання виходити з комфортної зони, що гальмує адаптаційні процеси.

Стимуляція ($r = 0,590$, $p < 0,01$). Досить сильний позитивний зв'язок між готовністю до змін і цінністю стимуляції (бажання нових вражень, пригод, ризику) вказує на те, що індивіди, які прагнуть до новизни, активного пошуку, частіше виявляють гнучкість та адаптивність. Це тип особистості, яка не боїться викликів, а навпаки — шукає їх. Гедонізм ($r = 0,396$, $p < 0,01$). Цей показник свідчить про помірний позитивний зв'язок: люди, які цінують задоволення, комфорт, радість, також мають вище бажання змін, імовірно тому, що бачать у змінах шлях до нових позитивних емоцій. Водночас гедоністичні установки можуть спонукати до спонтанних змін, не завжди обдуманих. Безпека ($r = -0,340$, $p < 0,05$). Наявність зворотного кореляційного зв'язку між готовністю до змін і цінністю безпеки є логічною: люди, для яких важлива стабільність, порядок, передбачуваність, зазвичай уникають змін. Зміни для таких осіб можуть асоціюватися з загрозами, ризиком, втратами. Це типовий приклад ригідного реагування на новизну. Гедонізм, досягнення, самостійність, благо іншим. Із цими змінними також спостерігаються помірні позитивні кореляції: Досягнення ($r = -0,056$, незначуща); Самостійність ($r = 0,171$, незначуща); Благо іншим ($r = 0,184$, незначуща). Зв'язки є слабкими або статистично незначущими, однак вони можуть вказувати на тенденції: орієнтація на власну ініціативу й бажання діяти на користь інших сприяє певній відкритості до нового досвіду, але не є визначальними факторами. Кореляційний аналіз показав, що готовність до змін має тісний зв'язок із внутрішньою мотивацією ($r = 0,637$), що вказує на високий рівень психологічної гнучкості осіб, орієнтованих на самореалізацію. Водночас, виявлено негативний зв'язок із зовнішньою мотивацією ($r = -0,470$), що свідчить про зниження готовності до змін у випадку залежності від зовнішніх стимулів. Крім того, значущими позитивними кореляціями виявилися зв'язки з такими ціннісними орієнтаціями, як стимуляція ($r = 0,590$) та гедонізм ($r = 0,396$), які вказують на настанову особистості на пошук нового досвіду та позитивних вражень. Негативний зв'язок із безпекою ($r = -0,340$) підтверджує гіпотезу про опір змінам у людей, для яких стабільність є пріоритетною.

Висновки до другого розділу

У другому розділі було здійснено емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення психологічних особливостей мотивації дорослої особистості та її зв'язку з готовністю до змін і ціннісними орієнтаціями. Метою дослідження стало встановлення закономірностей між різними типами мотивації (внутрішньою, зовнішньою, досягнення), готовністю до змін та особистісними цінностями в контексті особистісного розвитку дорослих.

На першому етапі роботи було охарактеризовано вибірку дослідження, до якої увійшли 45 повнолітніх респондентів різної статі, віку та професійного статусу. Це дозволило забезпечити достатню варіативність отриманих даних і гарантувати репрезентативність результатів. Було використано валідні психодіагностичні методики: опитувальник Т. Елерса для оцінки рівня мотивації до досягнення успіху, методика діагностики внутрішньої та зовнішньої мотивації за Леппером, шкала готовності до змін, а також тест ціннісних орієнтацій за Ш. Шварцем. Застосування комплексу цих методик дало змогу здійснити глибоке й системне дослідження обраної проблематики.

Кореляційний аналіз показав наявність статистично значущих взаємозв'язків між ключовими мотиваційними чинниками та особистісними характеристиками. Зокрема, виявлено сильний позитивний зв'язок між внутрішньою мотивацією та готовністю до змін ($r = 0,637$, $p < 0,01$), що свідчить про наявність високого рівня самодетермінації у респондентів, які орієнтовані на внутрішні джерела активності. Водночас між зовнішньою мотивацією та готовністю до змін встановлено негативний зв'язок ($r = -0,470$), що підтверджує припущення про знижений рівень адаптаційної готовності в осіб, які діють під впливом зовнішніх стимулів.

Варто також зазначити зворотній зв'язок між внутрішньою та зовнішньою мотивацією ($r = -0,478$), що узгоджується з концепцією континууму самовизначення (Deci & Ryan, 1985), де внутрішня й зовнішня мотивація розглядаються як протилежні полюси. Це дозволяє стверджувати, що чим

сильніше особистість орієнтована на внутрішні мотиви — тим меншою є її залежність від зовнішніх факторів впливу, таких як схвалення, винагорода чи соціальна оцінка.

У дослідженні також було проаналізовано взаємозв'язки мотиваційних характеристик із ціннісними орієнтаціями особистості. Так, мотивація досягнення позитивно корелює з такими цінностями, як самостійність, стимуляція, досягнення та гедонізм, що дозволяє говорити про спрямованість мотивованої особистості на активне досягнення цілей, орієнтованість на нові враження й задоволення результатом власної діяльності. Готовність до змін також має позитивні зв'язки з цінністю стимуляції ($r = 0,590$) та гедонізму ($r = 0,396$), а негативні — з орієнтацією на безпеку ($r = -0,340$), що свідчить про більшу відкритість до нового в осіб, для яких важливі зміни, розвиток та динаміка життя.

Отже, результати емпіричного аналізу підтверджують гіпотезу про те, що мотивація дорослого до особистісного розвитку має складну детерміновану структуру, де взаємодіють як внутрішні, так і зовнішні чинники, а також особистісні цінності та настанови щодо змін. Встановлені кореляційні зв'язки вказують на психологічні механізми, що можуть виступати каталізаторами або бар'єрами особистісного зростання у дорослому віці.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що високий рівень внутрішньої мотивації та орієнтація на самореалізацію позитивно впливають на готовність до особистісних змін, тоді як домінування зовнішніх мотивів знижує відкритість до нових можливостей. Таким чином, розвиток внутрішньої мотивації та підтримка автономних форм активності є важливими умовами стимулювання особистісного зростання дорослого індивіда.

ВИСНОВКИ

У межах дипломного дослідження було комплексно вивчено психологічні особливості мотивації дорослого до особистісного розвитку, з урахуванням як теоретичних основ проблеми, так і результатів емпіричного аналізу.

На основі огляду сучасної психологічної літератури встановлено, що мотивація дорослого є багатовимірним феноменом, який охоплює як внутрішні механізми — потребу в самореалізації, автономії, сенсі — так і зовнішні стимули — соціальні очікування, оцінювання, обставини середовища. З'ясовано, що мотивація в дорослому віці є динамічною системою, яка змінюється під впливом вікових криз, життєвого досвіду, трансформацій цінностей та особистісних цілей. Значущу роль у підтриманні сталого розвитку відіграють саморефлексія, внутрішня послідовність мотиваційних орієнтирів і здатність до адаптації в умовах соціальних та екзистенційних викликів. Висвітлено, що у сучасних умовах (війна, пандемія, цифровізація) зростає значущість базових потреб, описаних у межах самодетермінаційної теорії, — автономії, компетентності та взаємозв'язку — як психологічних ресурсів, що сприяють життєстійкості та збереженню мотивації до розвитку навіть за умов невизначеності та стресу.

Емпіричне дослідження на вибірці дорослих респондентів підтвердило значущість взаємозв'язків між різними формами мотивації, готовністю до змін і ціннісними орієнтаціями особистості. Зокрема, було виявлено:

негативний кореляційний зв'язок між внутрішньою та зовнішньою мотивацією, що свідчить про полярну природу цих феноменів — орієнтація на особистісний сенс і самореалізацію знижує потребу в зовнішньому схваленні;

стійкий позитивний зв'язок між внутрішньою мотивацією та готовністю до змін, що вказує на внутрішньо мотивовану активність як чинник адаптації;

взаємозв'язки між зовнішньою мотивацією та такими ціннісними орієнтаціями, як влада, досягнення і безпека, що відображає прагнення до контролю, стабільності та соціального статусу;

зв'язок між готовністю до змін і цінностями стимуляції, гедонізму, самостійності, які підкреслюють роль новизни, свободи вибору і життєвого задоволення як внутрішніх мотиваторів розвитку.

Загалом, результати дослідження свідчать про те, що мотивація до особистісного розвитку в дорослому віці є складною інтеграцією мотиваційних процесів, когнітивної готовності до трансформацій та системи цінностей особистості. Ці дані можуть бути використані в психологічному консультуванні, освіті дорослих, розробці програм особистісного зростання, а також у профілактиці мотиваційного вигорання.

Отже, підтверджено важливість розвитку внутрішньої мотивації та формування гнучкої ціннісної структури як основи успішної адаптації та самореалізації дорослої особистості в умовах сучасного світу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Grandey, A.A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
2. Campbell, D. (2003). Readiness for change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Journal of Organizational Change Management*, 16(2), 97–113.
3. Carver, C.S., & Scheier, M.F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge University Press.
4. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.
5. Bergquist, M., Nilsson, A., & Ljung, T. (2019). Experiencing nature improves awareness of intrinsic values. *Ecopsychology*, 11(2), 101–111.
6. Hayes, S.C., Strosahl, K.D., & Wilson, K.G. (2016). *Acceptance and Commitment Therapy: The Process and Practice of Mindful Change* (2nd ed.). Guilford Press.
7. Dörnyei, Z. (2001). *Teaching and Researching Motivation*. Longman / Pearson Education.
8. Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
9. Dubniak, Z. et al. (2022–2024) Стаття «Motivation and the Psycho-Emotional Reaction of Volunteers in War-Time» (Hapon et al. with Dubniak) присвячена мотивації волонтерів у часи війни — опублікована в *Journal of Education, Culture and Society* у 2024 році.
10. Leshenok, 2019 — «Typology of Value Orientations of Ukrainians» Згідно з даними European Social Survey, українці демонструють зростання цінностей «Self-Enhancement» та «Openness to Change» (разом з «Self-Transcendence»)

11. Lola & Poliakova, 2022 — «Transformation of Ukrainian youth values in times of crisis». Дослідження проводилось у 2014, 2021, 2022 роках серед молоді Харкова.
12. Bohdan, 2024 — «Value orientations of Ukrainian society for post-war revival and social wellbeing»
13. Noporada I. M. (2023). Адаптація студентів ..., Вища школа, 39–44.
14. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. New York: Cambridge University Press.
15. Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109–132.
16. Багато досліджень опубліковано у *IEEE Transactions on Learning Technologies, Computers & Education, Education and Information Technologies*.
17. Фокус на застосуванні гейміфікації в МООС (масових онлайн-курсах), VR-платформах, мобільних додатках.
18. Bergquist, M., & Ljung, T. (2019). Ethical and ecological motivations for sustainable behavior: A study in environmental psychology. *Ecological Psychology*, 31(2), 145–160.
19. Резвих Є., Булах І. (2022). Мотивація професійної діяльності дорослих. Науковий часопис УДУ ім. Драгоманова, Серія 12, № 17(62). DOI: 10.31392/NPU-nc.series12.2022.17(62).09 sj.udu.edu.ua — Аналіз структури мотивації дорослих у професійній діяльності (внутрішня, зовнішня позитивна/негативна).
20. Лук'янова Л., Добровські Т., Валасік М. (2023). Навчально-діяльнісна мотивація дорослої людини. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2(24), 10–25. DOI: 10.35387/od.2(24).2023.10-25 sj.udu.edu.ua+1psy-visnyk.uzhnu.uz.ua+1adult-education-journal.com.ua+1adult-education-journal.com.ua+1

21. Мащак С. О., Дилин С. М. (2024). Мотиваційні тенденції у дорослих, що здобувають психологічну освіту. Науковий вісник Ужгородського університету, серія «Психологія». DOI: 10.32782/psy-visnyk/2024.1.2 adult-education-journal.com.uapsy-visnyk.uzhnu.uz.ua+1psy-visnyk.uzhnu.uz.ua+1
22. Чілікіна О. (2021). Психологічні особливості мотивації трудової діяльності. Наукові праці МАУП: Психологія, № 3(52), 180–185. DOI: 10.32689/maup.psych.2021.3.26 reddit.com+14journals.maup.com.ua+14psy-visnyk.uzhnu.uz.ua+14
— Аналіз трудової мотивації із застосуванням різних методик самодетермінації.
23. Пономарьова М. С. (2023). Особливості мотивації до навчання дорослого населення України. Збірка матеріалів II Міжн. наук.-практ. конф. (Харків, Червень 2023) journals.maup.com.ua+2adult-education-journal.com.ua+2studbase.kubg.edu.ua+2dspace.hnpu.edu.ua
— Анотація дослідження мотивації до навчання дорослих в українських реаліях.
24. Кульчицька А. (2023). Мотивація особистості як чинник ефективного коучингу. InForum конференція XI, Волинський ун-т імені Лесі Українки adult-education-journal.com.ua+2dspace.hnpu.edu.ua+2adult-education-journal.com.ua+2inforum.in.ua+2inforum.in.ua+2inforum.in.ua+2
25. Кульчицька А., Мисковець Б. (2024). Психологічні особливості мотивації досягнення успіху. InForum конференція VIII ru.wikipedia.org+14inforum.in.ua+14psy-visnyk.uzhnu.uz.ua+14
26. Іванова О. В. (2022). Особливості мотивації до зміни професійної діяльності дорослих. Магістерська робота, KUBG studbase.kubg.edu.ua
27. Мащак С., Кучвара Х. (2022). Мотивація педагогічної діяльності вчителя в умовах війни. Науковий вісник УжНУ, серія «Психологія», № 6, 2022 psy-visnyk.uzhnu.uz.ua+1psy-visnyk.uzhnu.uz.ua+1
— Актуально для сучасного українського контексту та мотивації в кризових умовах.

28. Лук'янова Л. (2020). Особливості мотиваційної діяльності дорослої людини: чому дорослі навчаються інакше. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 18(2), 9–22. DOI: 10.35387/od.2(18).2020.9-22 adult-education-journal.com.ua+1 adult-education-journal.com.ua+1
29. Резвих Є., Булах І. (2022).** Мотивація професійної діяльності дорослих. Науковий часопис Драгоманова, Серія 12. Психологічні науки, № 17(62). [researchgate.net](https://www.researchgate.net)+10 sj.udu.edu.ua+10 [grafiati.com](https://www.grafiati.com)+10
30. Мащак С. О., Дилин С. М. (2024). Мотиваційні тенденції у дорослих осіб, що здобувають освіту психолога. Науковий вісник Ужгородського ун-ту, серія «Психологія». psy-visnyk.uzhnu.uz.ua+1 journals.spu.sumy.ua

ДОДАТКИ

Додаток А

Інформована згода на участь у психологічному дослідженні

Цей документ є стандартним шаблоном для інформованої згоди, який має бути наданий кожному учаснику дослідження.

Інформована згода на участь у психологічному дослідженні
Шановний/Шановна учасник/учаснице!

Ми запрошуємо Вас взяти участь у психологічному дослідженні, що проводиться в рамках кваліфікаційної роботи на тему «Психологічний вплив мотивації дорослих до особистісного розвитку». Ваша участь є надзвичайно важливою для розуміння сучасних психологічних феноменів.

Мета дослідження: Визначити та проаналізувати психологічні особливості мотивації дорослої особистості та саморозвитку, а також виявити зв'язок між мотиваційними настановами та ціннісними орієнтаціями.

Процедура дослідження: дослідження складається з заповнення низки психологічних опитувальників, що займе орієнтовно 20-30 хвилин Вашого часу. Опитувальники стосуються мотивації до успіху, внутрішньої та зовнішньої мотивації, готовності до змін, особистісних цінностей

Добровільність участі: Ваша участь у цьому дослідженні є повністю добровільною. Ви маєте право відмовитися від участі в будь-який момент без пояснення причин та без будь-яких негативних наслідків. Ви також можете припинити заповнення опитувальників у будь-який момент.

Анонімність та конфіденційність: усі Ваші відповіді будуть суворо конфіденційними. Ми не збираємо жодної інформації, яка могла б ідентифікувати Вас особисто (ім'я, прізвище, контактні дані). Усі дані будуть оброблятися та аналізуватися узагальнено, у вигляді знеособленої статистики. Ваші відповіді будуть використані виключно для наукових цілей.

Користь від дослідження: Ваша участь допоможе нам краще зрозуміти впливу психологічних особливостей на мотивацію, що може бути використано для розробки психологічних рекомендацій та профілактичних програм у майбутньому.

Я ознайомлена з інформацією про дослідження, розумію свої права як учасниці і даю свою добровільну згоду на участь у ньому.

Додаток Б

Бланки психодіагностичних методик та ключі для їх обробки

У цьому додатку представлено повні тексти опитувальників, використаних у дослідженні, разом із детальною інструкцією щодо підрахунку балів для кожної методики, що дозволить ознайомитися з оригінальними формулюваннями питань та структурою методик, а також верифікувати процес обробки даних.

1.Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

На кожен з нижчезазначених питань відповідайте "Так" або "Ні".

- 1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
- 2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.
- 3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
- 4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
- 5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
- 6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
- 7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
- 8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
- 9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
- 10. У процесі роботи я потребую невеликих паузах для відпочинку.
- 11. Старанність - це не основна моя риса.

- 12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
- 13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
- 14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
- 15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
- 16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
- 17. У мене легко викликати честолюбство.
- 18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
- 19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
- 20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
- 21. Треба покладатися тільки на самого себе.
- 22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
- 23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
- 24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
- 25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
- 26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.
- 27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
- 28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
- 29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
- 30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
- 31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
- 32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
- 33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
- 34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
- 35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.

- 36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
- 37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.
- 38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.
- 39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
- 40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
- 41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді "Так" на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9,10, 14,15, 16,17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді "Ні" на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте суму набраних балів.

Результат:

- - Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- - Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- - Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- - Понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху.

2.Діагностика внутрішньої та зовнішньої мотивації (Українська інтерпретація створена Self-Regulation Questionnaire на основі концепції мотивації Е. Десі та Р. Райана,)

Мета методики:

Визначити, що саме домінує в мотиваційній сфері особистості:

- **внутрішня мотивація** (задоволення від діяльності, самореалізація, інтерес),
- **чи зовнішня мотивація** (соціальний тиск, винагороди, оцінки).

Методика містить **20** тверджень. До кожного з них респондент має оцінити ступінь згоди за **шкалою від 0 до 4**, де:

- **0 – зовсім не згоден**
- **1 – скоріше не згоден**
- **2 – важко відповісти**
- **3 – скоріше згоден**

Тест (твердження):

1. Мені подобається вчитися новому просто заради пізнання.
2. Я працюю краще, коли знаю, що отримаю за це винагороду.
3. Я беру участь у проектах, бо мені цікаво розвиватися.
4. Я намагаюся бути кращим, щоб мене оцінили інші.
5. Я вважаю, що саморозвиток важливий незалежно від обставин.
6. Часто займаюсь чимось тільки тому, що так потрібно іншим.
7. Я шукаю нові можливості для росту, бо це приносить мені радість.
8. Мене мотивує перспектива визнання або похвали.
9. Я прагну до розвитку, бо мені цікаво ставати кращим.
10. Я навчаюсь або працюю краще, коли знаю, що це дасть мені статус.
11. Мені важливо самовиразитися через свою діяльність.

12. Часто боюся осуду, тому намагаюся вдосконалюватись.
13. Я відчуваю внутрішнє натхнення до нових досягнень.
14. Боюся не відповідати очікуванням, тому працюю над собою.
15. Удосконалюю себе тому, що це робить мене щасливішим.
16. Хочу бути кращим, бо інші так очікують.
17. Мені цікаво досліджувати нове навіть без конкретної мети.
18. Я розвиваю себе, щоб уникнути покарання або критики.
19. Мене захоплює сам процес навчання і росту.
20. Я вдосконалююся, щоб досягти зовнішнього успіху.

Обробка результатів:

Внутрішня мотивація: твердження №

1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19
Скласти загальну кількість балів за ці пункти

Зовнішня мотивація: твердження №

2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20
Також скласти загальну кількість балів за ці пункти

Максимальна кількість балів по кожній шкалі — **40**.

Інтерпретація результатів:

Внутрішня мотивація:

- **31–40 балів:** Висока внутрішня мотивація. Людина орієнтована на саморозвиток, інтерес, пізнання.
- **21–30 балів:** Добре виражена внутрішня мотивація, але можуть бути зовнішні впливи.
- **10–20 балів:** Помірна, нестабільна внутрішня мотивація.
- **0–9 балів:** Внутрішня мотивація майже відсутня.

Зовнішня мотивація:

- **31–40 балів:** Висока залежність від зовнішніх стимулів. Людина орієнтується на думку інших.
- **21–30 балів:** Добре виражена зовнішня мотивація.

- **10–20 балів:** Помірна зовнішня мотивація, не домінує.
- **0–9 балів:** Зовнішня мотивація майже не впливає.

Переваги методики:

- Простота у використанні
- Швидкість обробки
- Дає чіткий профіль мотиваційної структури

3.Шкала особистісної готовності до змін (Н. А. Кемпбелл, адаптація — українські психологи)

- **Кількість тверджень:** 30
- **Мета:** виявити, наскільки людина відкрита до особистісних змін (гнучкість мислення, емоційна адаптивність, прагнення до нового)
- **Добре показує:** потенціал до саморозвитку

Мета методики:

Дослідити **готовність особистості до змін** – важливий чинник мотивації до особистісного розвитку. Визначає рівень відкритості, адаптивності та прагнення до нового.

Цільова аудиторія:

Дорослі, зокрема в контексті особистісного, професійного чи освітнього розвитку.

Зміст тесту:

Методика включає **30 тверджень**, до яких респондент має обрати один варіант відповіді:

- **1 – Повністю не згоден**
 - **2 – Скоріше не згоден**
 - **3 – Важко відповісти**
 - **4 – Скоріше згоден**
 - **5 – Повністю згоден**
-

Тест (30 тверджень):

1. Я легко приймаю нові правила, навіть якщо вони відрізняються від звичних.
2. Зміни в роботі чи житті дають мені шанс покращити себе.
3. Я не люблю, коли змінюються звичні обставини.
4. Нові виклики мотивують мене розвиватися.
5. Я часто уникаю ситуацій, де потрібно змінювати поведінку.
6. Зміни допомагають мені дізнатися про себе більше.
7. Я нервую, коли не знаю, що буде далі.
8. Я прагну дізнаватися нове, навіть якщо це важко.
9. Я вважаю, що краще триматися знайомого, ніж ризикувати.
10. Я спокійно реагую на різкі повороти долі.
11. Я часто боюся невідомого.
12. Зміни роблять життя цікавішим.
13. Мені складно прийняти іншу точку зору.
14. Мене захоплює все нове.
15. Я не хочу, щоб щось змінювалось у моєму житті.
16. Я активно шукаю нові підходи до звичних речей.
17. Я прагну уникати нестабільності.
18. Я позитивно налаштований до змін.
19. Я звик слідувати правилам, а не ставити під сумнів.
20. Мене надихає перспектива почати з нуля.
21. Я відчуваю стрес при будь-яких змінах.
22. Я люблю навчатися новому.
23. Я відчуваю тривогу, коли доводиться міняти звички.
24. Я гнучко реагую на нові ситуації.
25. Я уникаю змін, навіть якщо вони можуть бути корисними.

26.Я швидко адаптуюсь до нових умов.

27.Я частіше фокусуюсь на труднощах, а не на можливостях змін.

28.Я відкритий до нових ідей.

29.Я вважаю, що розвиток без змін неможливий.

30.Я боюсь втратити контроль, якщо зміниться щось важливе.

Ключ до обробки результатів:

Прямо сформульовані (позитивні до змін) – додати бали:

1, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 29
(16 тверджень)

Зворотні (негативне ставлення до змін) – інвертувати шкалу:

3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30
(14 тверджень)

тобто, якщо респондент обрав 5, зараховується 1; якщо 4 – зараховується 2 тощо

Інтерпретація результатів:

- **121–150 балів:** дуже висока готовність до змін, гнучка та адаптивна особистість.
- **91–120 балів:** стабільна готовність до змін, позитивне ставлення до розвитку.
- **61–90 балів:** середня готовність; можливий внутрішній опір новому.
- **31–60 балів:** низька готовність; страх змін, перевага стабільності.
- **<30 балів:** виражений страх або заперечення змін; можлива тривожність, ригідність.

4. Особистісних цінностей Ш. Шварца (скорочена версія).

Форма тесту:

№ Твердження

- 1 Я ціную свободу самовираження та незалежність у своїх рішеннях.
- 2 Мені подобається пробувати нові речі та ризикувати.
- 3 Я прагну отримувати задоволення від життя.
- 4 Важливо бути успішним у тому, що я роблю.
- 5 Важливо мати вплив і повагу від інших.
- 6 Я потребую впевненості, що моє майбутнє стабільне.
- 7 Я уникаю порушення правил і намагаюся бути дисциплінованим.
- 8 Я вважаю важливими традиції та звичаї мого народу.
- 9 Я прагну допомагати людям, які поруч.
- 10 Я виступаю за рівність і справедливість для всіх.
- 11 Я люблю, коли можу діяти незалежно.
- 12 Я ціную нові враження та несподіванки.
- 13 Отримання задоволення — одна з моїх головних цілей.
- 14 Я завжди прагну довести, що я кращий у своїй сфері.
- 15 Мені важливо мати статус і керівну роль.
- 16 Я хвилююся за свою безпеку і безпеку близьких.
- 17 Я дотримуюся соціальних норм, навіть якщо не погоджуюсь з ними.
- 18 Мені важливо зберігати культурні традиції.
- 19 Я завжди готовий підтримати друзів і сім'ю.
- 20 Мені не байдуже, що відбувається з навколишнім світом.
- 21 Я поважаю права інших, незалежно від їхніх поглядів.

Респонденту пропонується оцінити **наскільки схоже кожне твердження на нього,** за шкалою: **від 1 (зовсім не схоже) до 6 (дуже схоже).**

Обробка:

1. Для кожної відповіді присвоюється бал від 1 до 6.
2. Питання групуються за цінностями (по 2–3 на кожну).
3. Виводиться **середнє значення по кожній цінності.**
4. Найвищі бали вказують на домінантні мотиваційні орієнтації.

Групування тверджень по цінностях:

Цінність	№ Питань
Самостійність	1, 11
Стимуляція	2, 12
Гедонізм	3, 13
Досягнення	4, 14
Влада	5, 15
Безпека	6, 16
Конформність	7, 17
Традиція	8, 18
Благожелательність	9, 19
Універсалізм	10, 20, 21

рез Елер	інтер Елер	ВМ РСБ		ЗМ РСБ		ГДЗ Кем	Інтер.	самостійн
17	Помірно високий	33	висока	13	помірна	104	стабільна готовність	12
16	середній	24	виражена	24	добре	104	стабільна готовність	5
18	Помірно високий	40	висока	19	помірна	132	дуже висока	12
18	Помірно високий	40	висока	14	помірна	119	стабільна готовність	12
16	середній	35	висока	16	помірна	112	стабільна готовність	10
20	Помірно високий	31	висока	0	відсутня	130	дуже висока	12
21	занадто високий	39	висока	14	помірна	119	стабільна готовність	10
23	занадто високий	26	виражена	28	добре	86	середня готовність	10
23	занадто високий	31	висока	17	помірна	88	середня готовність	10
19	Помірно високий	24	виражена	17	помірна	102	стабільна готовність	8
18	Помірно високий	40	висока	18	помірна	113	стабільна готовність	12
24	занадто високий	21	виражена	27	добре	93	стабільна готовність	12
22	занадто високий	39	висока	18	помірна	125	дуже висока	12
27	занадто високий	19	помірна	19	помірна	76	середня готовність	9
16	середній	40	висока	26	добре	128	дуже висока	12
26	занадто високий	35	висока	23	добре	110	стабільна готовність	10
14	середній	40	висока	19	помірна	126	дуже висока	12
15	середній	39	висока	18	помірна	106	стабільна готовність	12
22	занадто високий	37	висока	10	помірна	127	дуже висока	12
12	середній	13	помірна	18	помірна	84	середня готовність	10
14	середній	39	висока	26	добре	113	стабільна готовність	11
15	середній	22	виражена	25	добре	100	стабільна готовність	11
16	середній	2	відсутня	32	висока	70	середня готовність	12
24	занадто високий	30	висока	20	помірна	112	стабільна готовність	12
28	занадто високий	37	висока	33	висока	102	стабільна готовність	12
15	середній	32	висока	24	помірна	113	стабільна готовність	8
19	Помірно високий	35	висока	5	відсутня	100	стабільна готовність	12
25	занадто високий	40	висока	28	добре	101	стабільна готовність	12
24	занадто високий	39	висока	10	помірна	120	дуже висока	11
22	занадто високий	37	висока	18	помірна	100	стабільна готовність	10
17	Помірно високий	29	виражена	30	висока	97	стабільна готовність	12
21	занадто високий	25	виражена	19	помірна	128	дуже висока	10
12	середній	24	виражена	23	добре	95	стабільна готовність	8
16	середній	37	висока	14	помірна	109	стабільна готовність	12
15	середній	33	висока	26	добре	97	стабільна готовність	12
17	Помірно високий	34	висока	29	добре	114	стабільна готовність	9
14	середній	33	висока	14	помірна	120	дуже висока	12
17	Помірно високий	38	висока	7	відсутня	109	стабільна готовність	9
12	середній	39	висока	22	добре	127	дуже висока	12
19	Помірно високий	28	виражена	2	відсутня	139	дуже висока	12
20	Помірно високий	28	виражена	27	добре	75	середня готовність	12
13	середній	33	висока	21	добре	108	стабільна готовність	12
18	Помірно високий	36	висока	17	помірна	119	стабільна готовність	12
15	середній	35	висока	9	відсутня	120	дуже висока	8
14	середній	29	виражена	17	добре	91	середня готовність	11

Додаток В Зведена таблиця первинних даних емпіричного дослідження

стимуляція	гедонізм	досягнень	влада	безпека	конформізм	традиція	благо іншим	універсалізм	
8	8	9	12	8	6	10	7	14	
5	7	8	10	12	12	11	8	7	
10	11	12	10	12	9	11	12	12	
12	12	9	6	11	7	12	12	12	
9	10	8	8	8	8	3	8	10	
11	11	6	3	4	8	6	11	12	
9	10	4	8	5	8	5	10	7	
8	10	10	10	9	7	9	9	10	
8	10	10	10	10	7	10	10	8	
8	7	7	8	8	7	8	7	7	
9	12	12	10	10	9	9	10	7	
11	9	9	10	10	11	12	11	11	
12	10	11	8	6	7	10	11	10	
8	7	5	3	8	9	6	8	9	
12	12	11	5	11	7	12	12	12	
11	10	10	8	11	5	11	11	10	
12	10	10	8	10	9	12	12	12	
10	12	10	11	12	7	12	11	11	
11	12	11	7	12	8	12	11	11	
8	9	7	6	9	8	10	8	10	
9	11	10	12	9	9	10	11	10	
11	11	7	10	12	8	8	8	10	
7	7	12	12	12	2	2	7	7	
11	7	8	5	8	7	6	10	12	
8	12	12	11	11	10	11	11	10	
10	10	11	9	7	7	7	8	10	
12	12	12	6	9	9	12	12	9	
11	12	10	8	10	8	12	10	12	
9	10	6	3	9	7	12	12	11	
7	10	12	12	12	5	10	11	11	
8	12	12	12	12	10	10	11	11	
11	11	12	12	11	6	6	7	7	
8	9	7	7	12	9	5	9	7	
12	12	9	9	12	8	12	12	12	
12	12	12	12	12	12	12	12	12	
11	12	12	11	12	11	11	12	11	
12	12	7	5	6	6	4	10	9	
8	9	8	8	10	10	12	11	11	
12	12	11	12	11	8	8	9	11	
12	12	5	5	3	2	4	7	11	
8	11	10	11	12	10	12	11	12	
11	11	9	7	12	9	12	10	10	
12	12	9	4	9	6	10	12	11	
12	10	5	3	7	4	3	8	4	

Загалом це мій власний додаток для опрацювання складається з 46 рядків і понад 115 стовпців, тому сюди він не поміститься. Натомість розділив основні стовпці з опрацюванням по кожному з 45 респондентів.

Зовнішня мотивація	Кількість учасників	Відсоток (%)
Висока залежність від зовнішніх стимулів	3	6,7%
Добре виражена зовнішня мотивація	15	33,3%
Помірна зовнішня мотивація, не домінує	22	48,9%
Зовнішня мотивація майже не впливає	5	11,1%

Готовність до змін	Кількість учасників	Відсоток (%)
дуже висока готовність до змін, гнучка та адаптивна особистість.	12	26,67%
стабільна готовність до змін, позитивне ставлення до розвитку.	27	60%
низька готовність; страх змін, перевага стабільності.	6	13,33%
виражений страх або заперечення змін; можлива тривожність, ригідність.	0	0,00%

Внутрішня мотивація	Кількість учасників	Відсоток (%)
Висока внутрішня мотивація	31	68,9%
Добре виражена внутрішня мотивація	11	24,4%
Помірна, нестабільна внутрішня мотивація	2	4,4%
Внутрішня мотивація майже відсутня.	1	2,2%

(Підрахунок

відсотків:

$$31 / 45 \times 100 \approx 68,9\%$$

$$11 / 45 \times 100 \approx 24,4\%$$

$$2 / 45 \times 100 \approx 4,4\%$$

$$1 / 45 \times 100 \approx 2,2\%$$

Рівень мотивації до успіху	Кількість осіб (r)	Відсоток (%)
Занадто високий рівень мотивації	14	31,1%
Помірно високий рівень мотивації	13	28,9%
Середній рівень мотивації до успіху	18	40%
Низький рівень мотивації до успіху	0	0%

Додаток Г

Додаткові таблиці результатів статистичного аналізу

		Correlations								
		мотивація успіху	внутрішня мотивація	зовнішня мотивація	готовність до змін	гедонізм	досягнення	традиційність	благо іншим	
мотивація успіху	Pearson Correlation	1	,059	,036	-,099	-,152	,025	,103	,103	
	Sig. (2-tailed)		,699	,813	,518	,320	,869	,502	,501	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	
внутрішня мотивація	Pearson Correlation	,059	1	-,258	,637**	,567**	,181	,409**	,598**	
	Sig. (2-tailed)	,699		,087	<,001	<,001	,235	,005	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	
зовнішня мотивація	Pearson Correlation	,036	-,258	1	-,470**	-,062	,498**	,157	-,002	
	Sig. (2-tailed)	,813	,087		,001	,685	<,001	,303	,991	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	
готовність до змін	Pearson Correlation	-,099	,637**	-,470**	1	,396**	-,056	-,055	,184	
	Sig. (2-tailed)	,518	<,001	,001		,007	,713	,722	,226	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	
гедонізм	Pearson Correlation	-,152	,567**	-,062	,396**	1	,340*	,331*	,543**	
	Sig. (2-tailed)	,320	<,001	,685	,007		,022	,026	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	
досягнення	Pearson Correlation	,025	,181	,498**	-,056	,340*	1	,426**	,329*	
	Sig. (2-tailed)	,869	,235	<,001	,713	,022		,003	,027	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	
традиційність	Pearson Correlation	,103	,409**	,157	-,055	,331*	,426**	1	,680**	
	Sig. (2-tailed)	,502	,005	,303	,722	,026	,003		<,001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	
благо іншим	Pearson Correlation	,103	,598**	-,002	,184	,543**	,329*	,680**	1	
	Sig. (2-tailed)	,501	<,001	,991	,226	<,001	,027	<,001		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations													
		мотивація успіху	внутрішня мотивація	зовнішня мотивація	готовність до змін	самостійність	стимуляція	гедонізм	досягнення	влада	безпека	конформізм	традиційність	благо іншим	універсалізм
мотивація успіху	Pearson Correlation	1	,059	,036	-,099	,079	-,117	-,152	,025	-,116	-,140	-,023	,103	,103	,060
	Sig. (2-tailed)		,699	,813	,518	,605	,442	,320	,869	,448	,361	,879	,502	,501	,694
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
внутрішня мотивація	Pearson Correlation	,059	1	-,258	,637**	,264	,417**	,567**	,181	-,067	-,041	,162	,409**	,598**	,334*
	Sig. (2-tailed)	,699		,087	<,001	,080	,004	<,001	,235	,660	,790	,287	,005	<,001	,025
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
зовнішня мотивація	Pearson Correlation	,036	-,258	1	-,470**	-,036	-,271	-,062	,498**	,567**	,569**	,308*	,157	-,002	,003
	Sig. (2-tailed)	,813	,087		,001	,813	,072	,685	<,001	<,001	<,001	,039	,303	,991	,965
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
готовність до змін	Pearson Correlation	-,099	,637**	-,470**	1	,171	,590	,396**	-,056	-,284	-,340*	-,141	-,055	,184	,141
	Sig. (2-tailed)	,518	<,001	,001		,261	<,001	,007	,713	,059	,022	,365	,722	,226	,354
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
самостійність	Pearson Correlation	,079	,264	-,036	,171	1	,504*	,529**	,315*	,041	,023	-,115	,241	,439**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,605	,080	,813	,261		<,001	<,001	,035	,789	,882	,451	,110	,003	<,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
стимуляція	Pearson Correlation	-,117	,417**	-,271	,590**	,504**	1	,575**	,037	-,341*	-,190	-,147	,076	,357*	,275
	Sig. (2-tailed)	,442	,004	,072	<,001	<,001		<,001	,809	,022	,212	,335	,619	,016	,067
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
гедонізм	Pearson Correlation	-,152	,567**	-,062	,396**	,529**	,575**	1	,340*	,065	,136	,062	,331*	,543**	,307*
	Sig. (2-tailed)	,320	<,001	,685	,007	<,001	<,001		,022	,673	,372	,688	,026	<,001	,040
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
досягнення	Pearson Correlation	,025	,181	,498**	-,056	,315*	,037	,340*	1	,653**	,594**	,203	,426**	,329*	,230
	Sig. (2-tailed)	,869	,235	<,001	,713	,035	,809	,022		<,001	<,001	,181	,003	,027	,129
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
влада	Pearson Correlation	-,116	-,067	,567**	-,284	,041	-,341*	,065	,653**	1	,539**	,246	,213	-,063	,075
	Sig. (2-tailed)	,448	,660	<,001	,059	,789	,022	,673	<,001		<,001	,104	,161	,681	,624
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
безпека	Pearson Correlation	-,140	-,041	,569**	-,340*	,023	-,190	,136	,594**	,539**	1	,370*	,523**	,288	,118
	Sig. (2-tailed)	,361	,790	<,001	,022	,882	,212	,372	<,001	<,001		,012	<,001	,055	,441
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
конформізм	Pearson Correlation	-,023	,162	,308*	-,141	-,115	-,147	,062	,203	,246	,370*	1	,486**	,357*	,168
	Sig. (2-tailed)	,879	,287	,039	,355	,451	,335	,688	,181	,104	,012		<,001	,016	,270
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
традиційність	Pearson Correlation	,103	,409**	,157	-,055	,241	,076	,331*	,426**	,213	,523**	,486**	1	,680**	,542**
	Sig. (2-tailed)	,502	,005	,303	,722	,110	,619	,026	,003	,161	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
благо іншим	Pearson Correlation	,103	,598**	-,002	,184	,439**	,357*	,543**	,329*	-,063	,288	,357*	,680**	1	,488**
	Sig. (2-tailed)	,501	<,001	,991	,226	,003	,016	<,001	,027	,681	,055	,016	<,001		<,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
універсалізм	Pearson Correlation	,060	,334*	,003	,141	,582**	,275	,307*	,230	,075	,118	,168	,542**	,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,694	,025	,985	,354	<,001	,067	,040	,129	,624	,441	,270	<,001	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	мотивація успіху	внутрішня мотивація	зовнішня мотивація	готовність до змін	гедонізм	досягнення	традиційність
мотивація успіху	1	,059	,036	-,099	-,152	,025	,103
		,699	,813	,518	,320	,869	,502
	45	45	45	45	45	45	45
внутрішня мотивація	,059	1	-,258	,637**	,567**	,181	,409**
	,699		,087	<,001	<,001	,235	,005
	45	45	45	45	45	45	45
зовнішня мотивація	,036	-,258	1	-,470**	-,062	,498**	,157
	,813	,087		,001	,685	<,001	,303
	45	45	45	45	45	45	45
готовність до змін	-,099	,637**	-,470**	1	,396**	-,056	-,055
	,518	<,001	,001		,007	,713	,722
	45	45	45	45	45	45	45
гедонізм	-,152	,567**	-,062	,396**	1	,340*	,331*
	,320	<,001	,685	,007		,022	,026
	45	45	45	45	45	45	45
досягнення	,025	,181	,498**	-,056	,340*	1	,426**
	,869	,235	<,001	,713	,022		,003
	45	45	45	45	45	45	45
традиційність	,103	,409**	,157	-,055	,331*	,426**	1
	,502	,005	,303	,722	,026	,003	
	45	45	45	45	45	45	45
благо іншим	,103	,598**	-,002	,184	,543**	,329*	,680**
	,501	<,001	,991	,226	<,001	,027	<,001
	45	45	45	45	45	45	45

Кореляційний аналіз