

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота

(тип кваліфікаційної роботи)

Магістр

(освітнійступінь)

на тему «Вплив тривожності на мотиваційну сферу банківських працівників»

ХАІ.704.7-96п1/2.23В.053.9998247КР

Виконав: здобувач (ка) б курсу групи №7-96п1/2

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

(код та найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»

(код та найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія»

(найменування)

Ращенко В. О.

(прізвище та ініціали здобувача (ки))

Керівник: Гулий Ю. І.

(прізвище та ініціали)

Рецензент: Приходько Д. П.

(прізвище та ініціали)

Харків – 2023

Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Факультет Гуманітарно-правовий факультет
Кафедра психології
Рівень вищої освіти другий магістерський
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
(код і найменування)
Спеціальність 053 «Психологія»
(код і найменування)
Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія»
(найменування)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Ю. І. Гулий

(підпис)

(ініціали та прізвище)

«01» вересня 2022 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Ращенко В. О.

(прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи Вплив тривожності на мотиваційну сферу банківських працівників

керівник кваліфікаційної роботи Гулий Юрій Іванович, канд. психол. н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом Університету 1700-уч від «20» грудня 2022 року.

2. Термін подання здобувачем кваліфікаційної роботи «20» січня 2023 р.

3. Вихідні дані до роботи

Дослідити різницю в структурі мотиваційної сфери особистості у банківських працівників з різним рівнем тривожності

4. Зміст пояснювальної записки (перелік завдань, які потрібно розв'язати)

- Провести теоретичний аналіз досліджень тривожності та мотиваційної сфери особистості.

- Виявити зв'язок тривожності та мотиваційної сфери особистості.

- Виявити особливості мотиваційної сфери і тривожності у банківських працівників.

- Визначити факторну структуру мотиваційної сфери банківських працівників з різним рівнем тривожності.

5. Перелік графічного матеріалу:

Рис. 8

Табл. 14

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Гулий Ю. І., канд. психол. н., доцент	11.10.22	31.10.22
2	Гулий Ю. І., канд. психол. н., доцент	01.11.22	18.11.22
3	Гулий Ю. І., канд. психол. н., доцент	19.12.22	06.01.23

Нормоконтроль _____ С. В. Кузьмінава «20» січня 2023 р.
(підпис) (ініціали та прізвище)

7. Дата видачі завдання «01» вересня 2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1.	Затвердження теми, мети та завдань дипломної роботи	01.09.22-07.10.22	
2.	Складання плану роботи	08.10.22-10.10.22	
3.	Аналіз літературних джерел. Написання першого розділу дипломної роботи	11.10.22-31.10.22	
4.	Визначення психодіагностичного інструментарія для проведення практичної частини дослідження . Написання другого розділу дипломної роботи.	01.11.22-18.11.22	
5.	Проведення практичної частини дослідження.	21.11.22-09.12.22	
6.	Статистична обробка отриманих даних.	12.12.22-16.12.22	
7.	Написання третього розділу дипломної роботи.	19.12.22-06.01.23	
8.	Написання загальних висновків. Оформлення списку використаних літературних джерел, додадку(ків) та змісту.	09.01.23-11.01.23	
9.	Передзахист.	12.01.2023	
10.	Внесення коректив до тесту дипломної роботи.	13.01.23-17.01.23	
11.	Оформлення та підписання відповідної документації(висновок керівника, висновок кафедри, рецензія та довідка на предмет наявності порушень академічної доброчесності)	10.01.23-20.01.23	
12.	Підготовка електронної презентації та тексту доповіді.	18.01.23-19.01.23	
13.	Строк подання студентом роботи на кафедру.	20.01.23	
14.	Захист.	24.01.23	

Здобувач

_____ (підпис)

В. О. Ращенко

_____ (ініціали та прізвище)

Керівник кваліфікаційної роботи _____

_____ (підпис)

Ю. І. Гулий

_____ (ініціали та прізвище)

Реферат

Дипломна робота: 69 с., 14 табл., 8 рис., 4 дод., 37 джерел.

Ключові слова: ТРИВОЖНІСТЬ, МОТИВАЦІЙНА СФЕРА ОСОБИСТОСТІ, БАНКІВСЬКІ ПРАЦІВНИКИ.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: особливості структури мотиваційної сфери банківських працівників з різним рівнем тривожності.

Мета дослідження – дослідити різницю в структурі мотиваційної сфери особистості у банківських працівників з різним рівнем тривожності.

Методи дослідження: 1. Теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми дослідження. 2. Тестування (методика діагностики рівня прояву тривоги Дж. Тейлора (в модифікації В. Г. Норакидзе); Методика діагностики самооцінки рівня тривожності Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна; Методика діагностики факторів тривоги на робочому місці Б. Мушалла, М. Ліндена (в модифікації Н. Г. Гараняна, А. В. Шарапової, М. Г. Сорокової та ін.); Методика для визначення мотиваційної структури Ф. Герцберга; Методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна; Методика «мотивація професійної діяльності» К. Замфіра, А. Реана.) 3. Методи математико-статистичної обробки даних (U-критерій Манна — Уїтні, факторний аналіз).

За результатами дослідження було зроблено наступні висновки:

Дослідження показало, що мотиваційні сфери банківських працівників з різними рівнями тривожності мають відмінності. Для працівників з високим рівнем тривожності характерна зовнішня негативна мотивація, найбільше хвилювання викликає страх втрати робочого місця та невдоволення керівника. Для працівників з помірним рівнем тривожності характерна зовнішня позитивна мотивація, відповідальне ставлення до роботи, бажання зберегти здоровий психологічний клімат в колективі та гарні стосунки з керівництвом, стимулює до роботи висока зарплатня та можливість кар'єрного росту. Мотиваційний профіль

працівників з помірною тривожністю має оптимальну комбінацію, для них велике значення має суть та сам процес роботи, для працівників з високою тривожністю основним стимулом є негативна зовнішня мотивація.

Abstract

Diploma thesis: 69 pp., 14 tables, 8 figures, 4 appendices, 37 sources.

Keywords: ANXIETY, MOTIVATION SPHERE OF PERSONALITY, BANK EMPLOYEES.

Research object: motivational sphere of personality.

The subject of the study peculiarities of the structure of the motivational sphere of bank employees with different levels of anxiety.

The purpose of the study is to investigate the difference in the structure of the motivational sphere of the personality of bank employees with different levels of anxiety.

Research methods: 1. Theoretical analysis of scientific sources on the research problem. 2. Testing (the method of diagnosing the level of anxiety manifestation by J. Taylor (modified by V. G. Norakidze); the method of diagnosing self-assessment of the level of anxiety by C. D. Spielberg - Yu. L. Khanin; the method of diagnosing anxiety factors at the workplace by B. Mushall, M. Linden (modified by N. G. Haranyan, A. V. Sharapova, M. G. Sorokova, etc.); F. Herzberg's method for determining the motivational structure; E. Schein's "Career anchor" method; Method "motivation of professional activity" by K. Zamfir, A. Reana.)3. Methods of mathematical and statistical data processing (Mann-Whitney U-test, factor analysis).

Based on the results of the study, the following conclusions were made: The study showed that the motivational spheres of bank employees with different levels of anxiety have differences. Employees with a high level of anxiety are characterized by external negative motivation, the fear of losing their job and the dissatisfaction of

the manager causes the greatest anxiety. Employees with a moderate level of anxiety are characterized by external positive motivation, a responsible attitude to work, the desire to maintain a healthy psychological climate in the team and good relations with the management, a high salary and the possibility of career growth encourage them to work. The motivation profile of employees with moderate anxiety has an optimal combination, for them the essence and the work process itself are of great importance, for employees with high anxiety the main incentive is negative external motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРИВОЖНОСТІ НА МОТИВАЦІЙНУ СФЕРУ БАНКІВСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	5
1.1. Теоретичні підходи до розуміння поняття тривожності.....	5
1.2. Теоретичні підходи до розуміння поняття мотиваційної сфери.....	13
1.3. Теоретичні аспекти впливу тривожності на мотиваційну сферу.....	20
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	23
2.1. Загальна характеристика вибірки та процедура дослідження.....	23
2.2. Опис методик та методів дослідження	24
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ	34
3.1. Оцінка рівня тривожності банківських працівників	34
3.2. Оцінка особливостей мотивації банківських працівників із різними рівнями тривожності.....	38
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	55
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Динамічні зміни сучасного суспільства, провокують виникнення різноманітних особистісних зрушень, які в свою чергу негативно впливають на психічне здоров'я та благополуччя кожної людини. Постійне перебування в стані невизначеності через змінюючі одна одну події непереборної сили та підсилюючі їх вплив щоденні «побутові проблеми» і «робочі питання» сприяють виникненню емоційного дисбалансу, страхів, тривожності.

Тривожність посідає особливе місце в системі сучасного психологічного знання. З одного боку, вона може запустити механізм розладів емоційної сфери особистості, а з іншого, – може виступити активізуючим чинником особистісного зростання.

Проблема мотиваційної сфери особистості та мотивації як такої є однією з найбільш актуальних проблем сучасної психології та менеджменту. З огляду на загальносвітові тенденції роль людського фактору в результаті роботи будь-якої організації чи підприємства набуває все більшого значення.

Питанням тривожності та мотивації приділено увагу в працях багатьох вчених як вітчизняних та зарубіжних, а саме: О. І.Захаров, Б. І. Кочубей, Ю.Л. Ханін, Є. М. Калюжна, Г. М. Прихожан, Ф. М. Подшивалов, Є. П. Ільїн, К. Ізард, Р. Мей, О. Ранк, Ч. Рікфорт, Г. Салліван, З. Фройд, К. Хорні, А. Маслоу., Ф. Герцберг, К. Замфір, А. Реан та багато інших.

Особливостям залежності між структурою особистості та її мотиваційною сферою присвячено багато досліджень. Отже, на сьогоднішній день є актуальним питання виявлення впливу тривожності на мотиваційну сферу особистості.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: особливості структури мотиваційної сфери банківських працівників з різним рівнем тривожності.

Мета дослідження: дослідити різницю в структурі мотиваційної сфери особистості у банківських працівників з різним рівнем тривожності.

Задачі дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз досліджень тривожності та мотиваційної сфери особистості.
2. Виявити зв'язок тривожності та мотиваційної сфери особистості.
3. Виявити особливості мотиваційної сфери і тривожності у банківських працівників.
4. Визначити факторну структуру мотиваційної сфери банківських працівників з різним рівнем тривожності.

Методи дослідження:

1. Теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми дослідження.
2. Тестування (методика діагностики рівня прояву тривоги Дж. Тейлора (в модифікації В. Г. Норакидзе), методика діагностики самооцінки рівня тривожності Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна, методика діагностики факторів тривоги на робочому місці Б. Мушалла, М. Ліндена (в модифікації Н. Г. Гараняна, А. В. Шарاپової, М. Г. Сорокової та ін.), методика для визначення мотиваційної структури Ф. Герцберга, методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна, методика «мотивація професійної діяльності» К. Замфіра, А. Реана.).

3. Методи математико-статистичної обробки даних (U-критерія Манна-Уїтні та факторний аналіз)

В дослідженні взяли участь 60 банківської установи віком 25-35 років Дослідження проводилося в онлайн-форматі за допомогою гугл форм.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРИВОЖНОСТІ НА МОТИВАЦІЙНУ СФЕРУ БАНКІВСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Теоретичні підходи до розуміння поняття тривожності

Динамічні зміни сучасного суспільства, провокують виникнення різноманітних особистісних зрушень, які в свою чергу негативно впливають на психічне здоров'я та благополуччя кожної людини. Постійне перебування в стані невизначеності через змінюючі одна одну події непереборної сили (економічні кризи, нестабільність соціально-економічного розвитку суспільства, пандемія COVID-19, війна та інші) та підсилюючі їх вплив щоденні «побутові проблеми» і «робочі питання» сприяють виникненню емоційного дисбалансу, страхів, тривожності.

Феномен тривожності займає особливе місце в системі сучасного психологічного знання. Багатогранність і семантична невизначеність терміну «тривога» в психологічних дослідженнях є наслідком використання його в різних позначеннях, які взаємопов'язані, але не тотожні. Тривожність виступає як механізм розладів емоційної сфери особистості, та, з одного боку, виконує деструктивну функцію, а з іншого, – може виступати активізуючим чинником особистісного зростання [10].

Проблемі тривожності приділяло увагу багато науковців про, що свідчать численні дослідження, які здійснили радянські психологи (Ф.Є. Василюк, О.І.Захаров, І.В. Імедадзе, Б.І. Кочубей, М.Д. Левітов, О.В. Новікова, Ю.Л. Ханін та ін.), вітчизняні вчені (Є.М. Калюжна, Л.М. Костіна, В.М., Крайнюк Я.М. Омельченко, Г.М. Прихожан, , Н.Ф. Шевченко, В.І. Юрченко та ін.), а також зарубіжні психологи (Д. Айке, К. Ізард, Р. Мей, О. Ранк, Ч.Рікфорт, Г. Салліван, З. Фройд, К. Хорні та ін.).

Аналізуючи праці вітчизняних та зарубіжних дослідників тривожності можна зробити висновок про відсутність єдиної думки про визначення, структуру й функцію, механізми, класифікації та методи дослідження психічного стану тривоги й риси особистості, називаною тривожністю.

Так, наприклад, О. Захаров вважає, що поняття «страх» і «тривога» своїм спільним компонентом мають почуття схвильованості, викликане небезпекою та відсутністю відчуття безпеки [15].

На думку К. Роджерса, основою виникнення тривоги є певні ситуації, що не усвідомлюються особистістю, тобто виходять за межі власних конструктів. А протиріччя, що виникають між Я-реальним та Я-ідеальним, призводить до напруженості, викликаючи тривожність [30].

С. Рубінштейн, визначаючи тривожність, називав її певною схильністю індивіда переживати тривогу або той емоційний стан, що виникає в ситуаціях невизначеності, небезпеки та характеризується очікуванням небажаного розвитку подій [25].

В. Райх під впливом теорії З. Фрейда розглядав тривожність як психосоматичний феномен, виділяючи в ньому симптоми м'язової ригідності та «блокади тілесних органів» [27]. Учений, досліджуючи тривожність на фізіологічному рівні, стверджує, що вона існує на нейроендокринному, рухово-вісцеральному та психологічному рівнях.

В. Суворова вважала, що тривожність являє собою психічний стан внутрішнього хвилювання, що може бути безпричинним та зумовленим виключно суб'єктивними факторами. Авторка вважає, що тривожність належить до ряду негативних емоцій, в яких фізіологічний аспект є домінуючим [34].

Р. Грановська розглядає тривогу як реакцію на ситуацію, що характеризується невизначеністю та несе в собі потенційну загрозу. Страх являє собою реакцію на безпосередню об'єктивну небезпеку, а при тривозі ця реакція

прихована та має суб'єктивний характер. Тим не менш, на думку Р. Грановської, тривога – важливий прояв емоцій [27].

Є. Ільїн розуміє тривогу як емоційний стан сильного внутрішнього безпричинного хвилювання, що виникає у свідомості індивіда у зв'язку з очікуванням невдач, небезпеки або ж очікування чогось важливого, значимого в умовах невизначеності. Отже, поява тривоги у людини пов'язана, на думку вченого, з наявністю незакінчених ситуацій, заблокованої активності, яка не дає змогу звільнити збудження [17].

На думку В. Астапова, тривога є регулятором поведінки і виконує ряд важливих функцій (інформаційна, пошукова, оцінна). Тривожність розглядається як неприємний емоційний стан, що характеризується суб'єктивним відчуттям напруження, очікуванням негативного розвитку подій. Тим не менш, автор стверджує, що базовий рівень тривожності для своєчасного адекватного прийняття рішень, орієнтації в соціальному середовищі – необхідна умова збереження та підтримки психологічного здоров'я особистості [4].

А. Ольшаннікова та І. Пацявічус стверджують, що тривога як психічне явище виступає внутрішньою пристосувальною передумовою, що забезпечує формування оптимальних способів саморегуляції дій. І. Пацявічус вважає, що тривога є станом емоційного передбачення невдач. Вона дає змогу індивіду зрозуміти необхідність передбачення усіх основних умов майбутніх дій, сприяючи при цьому оптимальній підготовці до діяльності [20].

У сучасних дослідженнях феномена тривоги існує низка принципових моментів, що вимагають подальшої інтерпретації та переосмислення. Найбільш істотними з них є проблеми інтерпретації тривоги як психічного стану і тривожності як стійкої властивості особистості.

У психологічній літературі співіснують два базових поняття, які у певних випадках використовуються як синоніми, але частіше розглядаються як самостійні терміни, – «тривога» і «тривожність». Розрізняють тривожність як

властивість особистості, як відносно постійну та незмінну протягом життя рису (особистісна тривожність) та тривогу як негативний емоційний стан, відносно тривалий, пов'язаний зі зміною нервово-психічної діяльності (ситуативна тривога) [13].

Ситуативна тривожність – це стан тривоги, що виникає як реакція людини на різноманітні соціально-психологічні стресори. Як правило, ситуаційна тривожність у однієї і тієї ж людини буває різною в різний час [6].

Особистісна тривожність, дає можливість виокремити та зрозуміти важливість впливу індивідуальних особливостей людини в діях при різних стресових факторах. Особистісна тривожність не проявляється виключно в поведінці, але її рівень визначається в залежності від того, як часто і як інтенсивно в індивіда виникають стани тривоги [6].

Зважаючи на різноманітні підходи до розуміння та тлумачення феномену тривожності, беззаперечним є факт наявності в науковій літературі певної кількості класифікацій видів і форм прояву тривожності [9].

Одним із перших тривогу як психологічну проблему у своїй праці розглянув З. Фройд. Він виділив три типи тривоги: реалістичну, невротичну і моральну. Вчений вважав, що тривога відіграє роль сигналу, який попереджує Его про наявність небезпеки вихідної від інстинктивних імпульсів. У відповідь Его використовує ряд захисних механізмів, які включають витіснення, заміщення, проєкцію, раціоналізацію, регресію, сублімацію та заперечення. Захисні механізми діють несвідомо і спотворюють сприйняття реальності індивідом.

Ці уявлення З. Фрейда визначили напрям дослідження тривожності не тільки для його послідовників, але й знайшли відображення у авторів, які вийшли за рамки психоаналізу [6].

Так, наприклад, А. Прихожан виділяє такі види тривожності як особистісна, ситуативна, відкрита та прихована. Дослідниця вказує, що особистісна тривожність – це базова риса особистості, що формується у ранньому дитинстві

і проявляється як готовність індивіда до хвилювання та переживання страху з приводу різних суб'єктивно значимих подій. Ситуативна тривожність виступає показником інтенсивності переживання, яке виникає у відповідь на будь-яку типову подію [28]. Описуючи відкриту форму тривожності, А. Прихожан вказує, що переживання здійснюється індивідом свідомо у формі поведінки і дій у вигляді стану тривоги.

До відкритих форм можна віднести гостру, нерегульовану тривожність; регульовану і компенсовану тривожність; культивовану тривожність. Прихована тривожність характеризується надмірним спокоєм, нечутливістю до реальних неприємностей та навіть їх заперечення. До прихованих форм тривожності належать: агресивність, надмірна залежність, апатія, брехливість, лінь, надмірна мрійливість тощо [27].

Також залежно від ситуації, в якій перебуває суб'єкт, А. Прихожан виділяє навчальну, самооціночну та міжособистісну тривожність [28].

В. І. Юрченко розглядав реактивну та особистісну тривожність як прояв можливих суперечностей в «Я-концепції» та сигнал, що свідчить про порушення цілісності «образу Я». В ході досліджень було визначено статистично достовірні два типи зв'язку тривожності: негативний зв'язок між особистісною тривожністю і рівнем внутрішнього локусу контролю, та позитивний між реактивною тривожністю та нейротизмом. Тобто, при підвищенні рівня особистісної тривожності знижуватиметься рівень внутрішнього контролю, а показники нейротизму зростатимуть, а при зниженні тривожності буде зростати внутрішній контроль і знижуватися нейротизм [6].

Ю. Ханін також виділяє ситуативну та особистісну тривожність. На думку науковця, ситуативна тривожність виникає внаслідок реакції індивіда на різноманітні соціальні та психологічні причини (очікування негативної реакції або агресії, загроза власному престижу тощо). Особистісна ж тривожність є

відносно стійкою схильністю індивіда сприймати загрозу власному «Я» в різних ситуаціях, обставинах та відповідна реакція на них [13].

Мобілізууючу та демобілізууючу тривожність у своїх наукових працях описує Р. Мей [22]. Мобілізууюча тривожність виявляється як стимуляція активності, стеничні реакції, загальне збудження. Демобілізууюча тривожність, на думку автора, може проявлятися у формі астенії, ступору, втрати інтересу тощо.

А. Смулевич виділяє патологічну тривогу і трактує її як форму безпричинного та невизначеного хвилювання, що може посилюватися при невідповідності очікувань індивіда ситуації, що відбувається. Причинами такого виду тривоги є внутрішні протиріччя.

Б. Кочубей, Є. Новікова виділяють конструктивну тривожність, яка здатна оптимізувати адаптацію або стимулювати продуктивну самореалізацію; проміжну тривожність (неоднозначний, амбівалентний вплив тривоги на поведінку) та деструктивну тривожність, яка дезорієнтує поведінку індивіда, провокує негативні емоції та стани [20].

Л. Д. Столяренко в своїх роботах відзначає, що тривожність – це природна й обов'язкова особливість активної діяльності людини. Оцінка людиною свого рівня тривожності є для нього істотним компонентом самоконтролю й самовиховання. [33].

Тривога є психофізіологічним станом, тому в процедуру його виміру включаються не лише суб'єктивно-оцінювані, а й фізіологічні індикатори. З фізіологічної точки зору тривожність є реактивним станом. Вона викликає зміни на рівні фізіології, які готують організм до боротьби, відступу або опору:

- збуджується серцево-судинна система, що проявляється у збільшенні частоти ритму серця, підвищенні кров'яного тиску, зміні частоти серцевих скорочень, збільшенні об'єм циркуляції крові;

- пригнічується діяльність травного тракту, через що секреція і перистальтика стають менш активними, зменшується слиновиділення.

Кров із шлункового тракту перенаправляється у м'язи, таким чином організм готується до активної діяльності. На соматичному рівні організм реагує подразненнями шкіри, почервоніннями, надмірним потовиділенням, пришвидшенням дихання, генітально-уринальними порушеннями [2].

Е. І. Рогів в своїх роботах зауважує, що висока тривожність може породжуватися або реальним неблагополуччям людини в найбільш значимих областях діяльності й спілкування, або бути наслідком певних особистісних конфліктів, порушень у розвитку самооцінки тощо [36].

Виникнення тривожності є результатом недостатньої адаптації психофізіологічних механізмів, що проявляється посиленням рівня активізації нервової системи і, як наслідок цього, неадекватних поведінкових реакцій. Через це, тривожність займає особливе місце серед негативних переживань людини. Часто вона призводить до зниження працездатності, продуктивності діяльності та до труднощів у спілкуванні. Людина з підвищеною тривожністю згодом може зіткнутися з різними соматичними захворюваннями [36].

На зміну рівня тривоги впливають суб'єктивні та об'єктивні причини. До суб'єктивних причин тривоги відносяться причини психологічного характеру, що призводять до завищення суб'єктивної значущості результату майбутньої події. До об'єктивних причин відносять експериментальні умови, що пов'язані з невизначенністю результату ситуації (стомлення, неспокій з приводу здоров'я, порушення психіки, вплив фармакологічних препаратів та інших препаратів, які можуть впливати на психічний стан) [29].

Ананьєв Б. Г. вважає, що причини особистісної тривожності знаходяться на трьох рівнях [2]:

- 1) соціальні проблеми особистості, пов'язані з порушеннями у спілкуванні;
- 2) психологічні проблеми особистості, пов'язані з неадекватним сприйманням суб'єктом самого себе;

3) психофізіологічний рівень особистісної тривожності зумовлюється чинниками, що пов'язані з особливостями функціонування центральної нервової системи.

Тривожність обумовлена конфліктною самооцінкою, коли одночасно актуалізуються дві протилежні тенденції – потреба високо себе оцінити та почуття непевненості. Психічно тривожність відчувається як напруга, заклопотаність, нервозність, почуття невизначеності, відчуття небезпеки, невдачі, неможливість прийняти рішення та ін. Тривожність може проявлятися у безпорадності, непевненості в собі, перебільшенні значущості ситуацій і суб'єктивного відчуття безсилля перед ними. [11].

Емоційний компонент тривожності проявляється у вигляді складної комбінації переживань людини. Так, засновник теорії диференціальних емоцій К. Ізард розглядає тривогу як більш складне емоційне утворення, що формується на основі страху, часто в комбінації з іншими базовими емоціями. На його думку, тривога – це комбінація декількох незалежних емоцій, серед яких страх є домінуючою. На думку К. Ізарда, тривога є комплексним емоційним переживанням, а не окремим монолітним феноменом. Страх може варіювати у своїй інтенсивності, відповідно й у тривозі він може бути виражений слабо, помірковано або сильно, впливаючи таким чином на соціальні взаємини, сприйняття, думки й поведінку [1].

Отже, аналізуючи дослідження бачимо, що тривога являється результатом активності уяви, фантазії майбутнього. Вона з'являється як наслідок незавершених ситуацій та скутої активності, а це не дає можливості розрядити збудження. У зв'язку з цим тривога розуміється як стан гострого внутрішнього хвилювання або емоційного неспокою, що викликає у людини прогнозування невдачі та потенційної небезпеки при очікуванні чогось важливого в умовах невизначеності. Однак, інколи тривожний стан може бути викликаний не певною стресовою ситуацією або її очікуванням, а особливостями особистості. В такому

випадку мова йде вже про особистісну тривожність яка набуває хронічного характеру і часто «підігриває» ситуаційну тривожність. Наслідком такого хронічного тривожного стану можуть стати психосоматичні захворювання та психічні розлади психіки. Тривога в різних її «дозуваннях» може слугувати в одних випадках мотивуючим фактором, що спонукає людини до досягнення тієї чи іншої мети, в інших же – унеможливити діяльність привівши до невпевненості в собі та дестабілізації психіки.

1.2. Теоретичні підходи до розуміння поняття мотиваційної сфери

Проблема мотиваційної сфери особистості та мотивації як такої є однією з найбільш актуальних проблем сучасної психології та менеджменту. З огляду на загальносвітові тенденції роль людського фактору в результаті роботи будь-якої організації чи підприємства набуває все більшого значення. З цим пов'язаний зростаючий інтерес науковців до вивчення мотиваційної сфери та можливостей управління нею починаючи з 60-70-х років ХХ ст.

Єдиного підходу до розуміння понять «мотивації» та «мотиваційної сфери особистості» не існує. Саме з цим, а також через складність та мінливість феномену мотивації пов'язаний такий пізній розквіт досліджень на цю тему.

Перш за все слід зауважити, що вперше поняття «мотивація» в своїх роботах вжив А. Шопенгауер. Згодом цей термін почав широко використовуватися психологами для пояснення причин тієї чи іншої поведінки людині.

Як зазначалося вище наразі не існує єдиного підходу в трактування поняття «мотивація».

Занюк С. розглядає мотивацію як сукупність факторів, які визначають активність особистості [14].

Нижник Н., Машков О., Мосов С. – як процес спонукання членів організації до діяльності для досягнення цілей організації [24].

Асеев В. Г. В це поняття включає в себе всі види спонукань: мотиви, потреби, інтереси, намагання, цілі, мотиваційні установки чи диспозиції, ідеали [3].

Поняття «мотиваційна сфера особистості» розкриває та уточнює феномен мотивації як такої та передбачає собою наявність певної структури.

Р. С. Немов вважає, що мотиваційна сфера особистості - це сукупність мотиваційних утворень таких як: диспозиції (мотивів), потреби, цілі, атитюди, поведінкові патерни, інтереси. [23].

Крім того автор виокремлює певні характеристики мотиваційної сфери, а саме:

- широта мотиваційної сфери розуміється як якісна розмаїтість мотиваційних чинників. Тобто, чим більше у людини різноманітних мотивів, потреб, інтересів і цілей, тим більш розвиненою є його мотиваційна сфера;

- гнучкість мотиваційної сфери характеризується різноманітністю засобів, за допомогою яких може бути задоволена одна і та ж потреба. Тобто мова йде фактично про заміщення однієї мети іншою

- ієрархічність мотиваційної сфери – це відображення в свідомості людини значимості тієї чи іншої потреби, мотиваційної установки, інших мотиваційних диспозицій, відповідно до чого одні мають домінуюче значення при формуванні мотиву, а інші - підлегле, другорядне; одні використовуються частіше, інші - рідше.

Психолог Є. П. Ільїн розуміє мотиваційну сферу особистості як складну систему мотивів (мотиваційних потреб, установок, інтересів тощо), як відображаються у різних сферах діяльності людини, а також у її соціальних ролях [16].

Дослідник Ф. М. Подшивайлов визначає мотиваційну сферу особистості як ядро (центр) простору особистості, де знаходять перетин усі осі координат (особистісні властивості), що визначають характер мотиваційних процесів [26].

Особливий внесок у вивчення мотивації зробив А. Маслоу. Він створив ієрархію потреб і класифікував їх. З точки зору його теорії виділялися дві групи потреб.

Первинні потреби:

а) фізіологічні потреби, що забезпечують безпосередньо виживання людини. До них відносяться потреби в питті, їжі, відпочинку, притулок, сексуальні потреби;

б) потреби в безпеці і захищеності (в тому числі і впевненості в майбутньому), іншими словами, бажання, прагнення відчувати себе захищеним, позбутися від невдач і страхів.

При розгляді проблеми мотиваційної сфери особистості, окрім поняття мотивації, слід розглядати ще такі: потреба, мотив, потяг, бажання, ідеал, світогляд, установка, інтерес, спрямованість.

Вторинні потреби:

а) соціальні потреби, при яких людині необхідно відчувати себе прийнятим оточуючими людьми, свою приналежність до чого-небудь, підтримку, прихильність, соціальну взаємодію;

б) потреба в повазі, визнанні іншими людьми, що включає також і самоповагу;

в) естетичні та когнітивні потреби: в пізнанні, красі тощо;

г) потреба у самовираженні, самоактуалізації, тобто прагнення повною мірою реалізувати здібності власної особистості, підвищити власну значимість у своїх же очах [21].

Поняття «потреба» у психологічному словнику трактується як необхідність у чомусь. Зокрема, дослідник Є. П. Ільїн пропонує розрізняти потреби органічні й особистісні.

У психології особистості розрізняють потребу і власне нужду. Нужда – це об'єктивна необхідність, яку сама людина може не переживати і не усвідомлювати.

Мотив – це усвідомлена потреба, збагачена уявленнями про способи її задоволення і про цілі поведінки, які можуть її задовольнити. Мотиви розрізняють по виду потреб, яким вони відповідають (мотиви вищі і нижчі, матеріальні і духовні). Але такі градації досить умовні.

У психологічному словнику за редакцією Б. Г. Мещерякова та В. П. Зінченка мотив розглядається із двох точок зору: 1) матеріальний або ідеальний «предмет», який спонукає і спрямовує на себе діяльність або вчинок, сенс яких полягає в тому, що за допомогою мотивів задовольняються певні потреби суб'єкта; 2) психічний образ даного предмету [32].

Загально прийнятої класифікації мотивів немає, однак їх можна схематично згрупувати за кількома ознаками (див. Рисунок 1.1).

За сферою спрямування активності людини можна виділити:

- ідейні мотиви, що відображають світогляд людини, його активність щодо найбільш загальних проблем життя;
- політичні мотиви, що пов'язані з активністю людини в сфері внутрішньої і зовнішньої політики;
- моральні мотиви, що орієнтовані на поведінку, відповідне тим чи іншим моральним нормам і принципам);
- естетичні мотиви, що висловлюють потреба людини в прекрасному;
- патріотичні мотиви, що активують діяльність людини на користь Батьківщині;
- професійні мотиви, які викликаються потребами в сфері професійної діяльності.

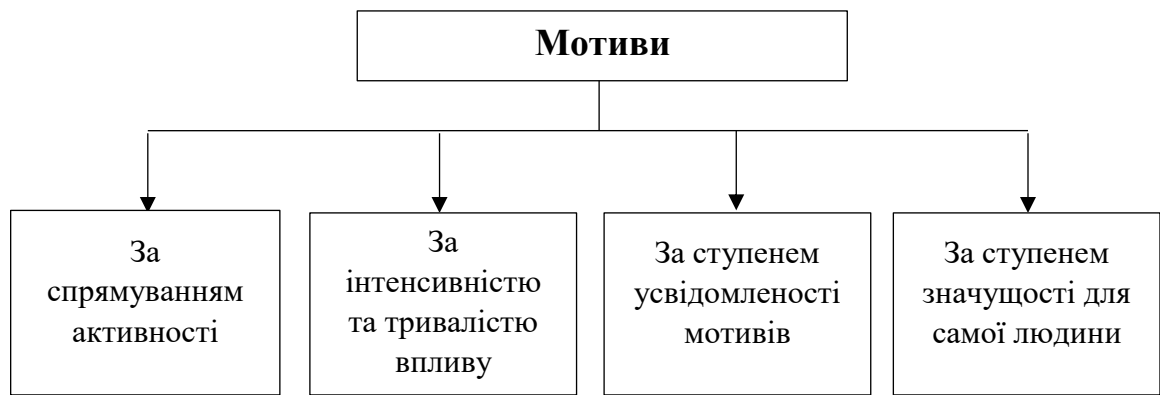


Рис. 1.1. Класифікація мотивів

За інтенсивністю та тривалості впливу на активність людини мотиви поділяються на:

- постійно діючі, довготривалі і короткочасні;
- сильні, помірні і слабкі;
- реальні (які вже в даний момент спонукають активність) і потенційні (вже сформовані, але ще слабо проявляються в даний момент, як замовкли вулкани).

За ступенем усвідомленості мотивів людиною виділяють:

- усвідомлювані мотиви, наприклад, бажання зустрітися найближчим часом з партнером по бізнесу;
- неусвідомлювані, або мотиви низького рівня усвідомленості, які все ж впливають на його поведінку (наприклад, людина може прагнути в якусь компанію лише на основі почуття психологічного комфорту, без усвідомлення самої причини прагнення).

За ступенем значущості для самої людини мотиви поділяють на:

- домінуючі (провідні, первинні), породжувані найбільш гострими потребами людини;
- другорядні (вторинні), що породжуються поточними ситуативними потребами людини [12].

Мотивація розглядають як динамічне утворення або рушійні сили поведінки, або як певну структуру, яка включає в себе ряд елементів, тобто факторів, тобто мотивів.

Деякі автори виділяють також внутрішню мотивацію та зовнішню; споживчу, що спрямована на задоволення особистих потреб та продуктивну, що для людини представляється цінністю створення чогось нового, досягнення успіху і визнання.

Як бачимо існують різні підходи до класифікації мотивів. Така множинність мотивів є наслідком збільшення кількості потреб сучасної людини, а також засобів і предметів їх задоволення. Ця характеристика відображає змістовну розвиненість мотивації, що стимулює позитивно забарвлене стійке ставлення до діяльності.

Структура мотивів в мотиваційній сфері кожної окремої особистості є унікальною, однак спільним є домінування соціальних мотивів, які суттєво впливають на якість діяльності людини в будь-якій групі. Ієрархія мотивів особистості протягом життя постійно змінюється, мотиви можуть взаємодіяти між собою, по-різному співвідноситися та заміщати один одного.

Ці особливості безумовно впливають на роботу працівника та на результат його діяльності. Тому керівник, прагнучи підвищити продуктивність того чи іншого працівника, має по суті розібратися в структурі його мотивів та в особливостях побудови його мотиваційної сфери.

Всі ці спостереження породили безліч теорій пов'язаних із вивченням мотивації. Основні теорії мотивації схематично проілюстровано на рисунку 1.2.

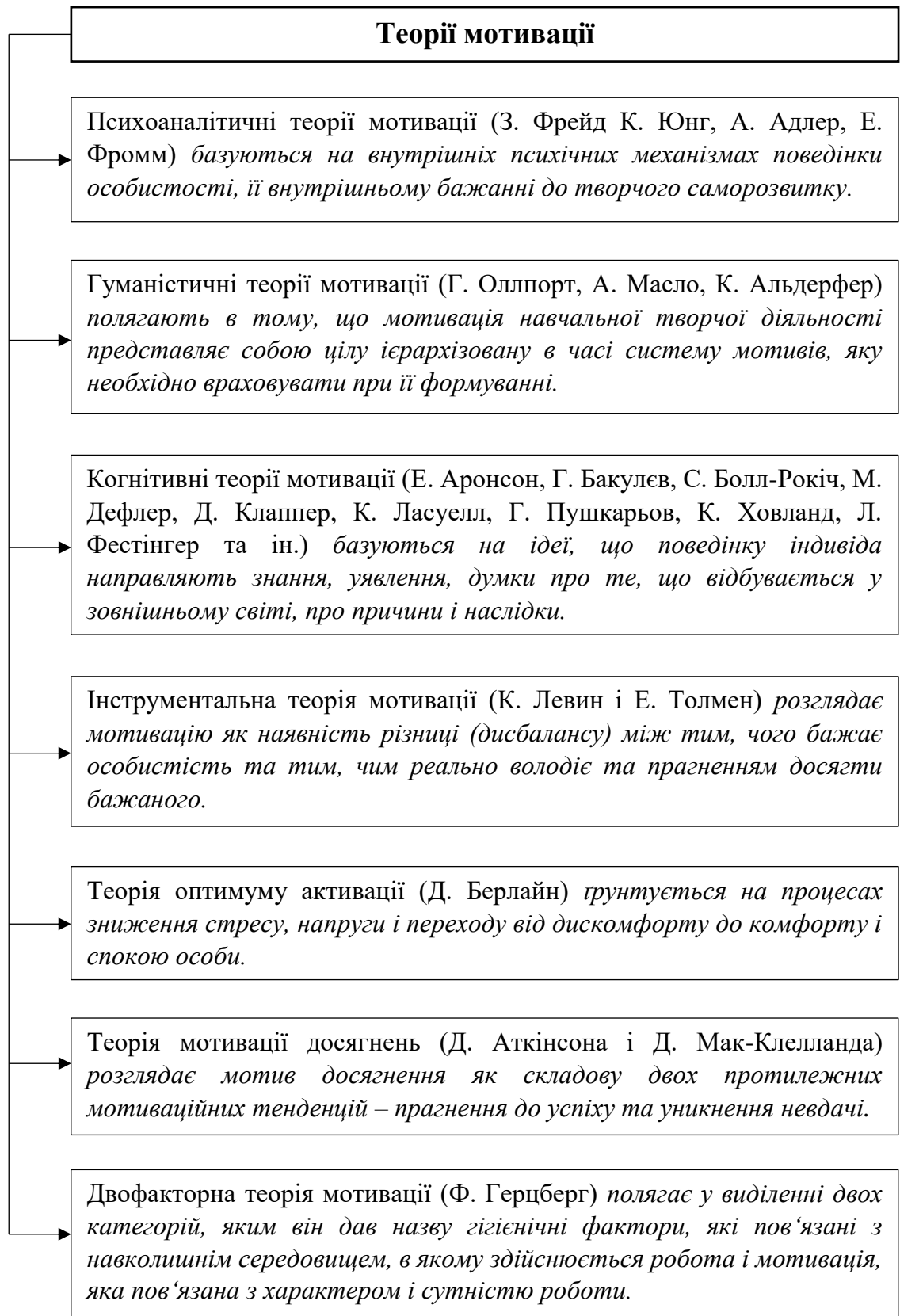


Рис. 1.2. Класифікація теорій мотивації

Отже, термін мотивація може вживатися у двох напрямках. В першому випадку мотивація складається з структурних позицій та має певну систему чинників, які зумовлюють поведінку (мотиви, цілі, потреби, наміри тощо). Другий же напрямок розглядає мотивацію як динамічний процес або механізм, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні.

Відповідно, мотивація – це є складне комплексне соціально-економічне і психологічне поняття і трактувати його однозначно дуже важко.

1.3. Теоретичні аспекти впливу тривожності на мотиваційну сферу

Аналізуючи різні дослідження мотивації, можна помітити, що вивчення мотивації трудової діяльності в основному зводиться до пошуку сукупності мотивів, а точніше – організованої системи мотивів, що обумовлюють успішність праці. Л.Т. Бадоев виділяє такі мотиви у працівників підприємства: потреба в реалізації індивідуальних особливостей, організації трудової діяльності, санітарно-гігієнічні умови, розмір заробітної плати, відношення адміністрації до праці, побуту та відпочинку працівників [7].

В. І. Ковальов серед найбільш поширених мотивів праці вказує на наступні: робота з близькими по духу колегами; робота під керівництвом технічно висококваліфікованого керівника, що вміє керувати людьми; гарна заробітна плата; нормальне завантаження роботою; ритмічність роботи; робота в комфортабельних умовах; можливість розвивати свої ідеї, проявляти творчий потенціал; виконувати роботу значущу для суспільства; мати можливість кар'єрного росту [19].

Ф. Герцберг, вивчаючи мотивацію в умовах виробництва, виділив такі мотиви як: досягнення, визнання, просування, відповідальність, інтерес до роботи, заробітна плата, умови праці, взаємовідносини між працівниками та інші [37].

Мотивація досягнення – це прагнення людини досягати значних результатів, успіхів у діяльності [14].

Мотив досягнення є відносно стійким атрибутом особистості. Однак він є і динамічним утворенням та починає діяти у взаємодії з ситуативними факторами, такими, як цінність і ймовірність досягнення успіху в певній сфері діяльності [31].

Мотивація досягнення охоплює не лише мотиви досягнення, а й ситуативні чинники (цінність, імовірність досягнення успіху, складність задачі тощо). Отже, мотив досягнення є лише одним із складників мотивації досягнення. Мотивація досягнення визначається і стійкими атрибутами особистості (мотивом досягнення), і ситуативними факторами (шанси на успіх, цінність діяльності тощо) [14].

Прагнення до успіху є рушійною силою мотивації досягнення. Одним із факторів, що призводить до невдачі, може бути необґрунтований оптимізм або песимізм у прийнятті рішень, що не дозволяє об'єктивно оцінити можливості та раціонально підійти до вирішення задачі.

Реакції людей на невдачу бувають різноманітніші, ніж реакції на успіх: конструктивними та деструктивними, раціональними та емоційними, нормальними та патологічними. Так, конструктивна реакція на невдачу в подальшому підписуватиме мотивацію, деструктивна ж – викликатиме переживання та тривогу при вирішенні подібної задачі.

Дослідження Ф. Б. Березіна показали залежність між характером мотивації досягнення і вибором поведінкових стратегій, рішенням різної складності завдань ефективної поведінки в ситуаціях з невизначеним результатом, а також можливість застосування концепції мотивації досягнення до дослідження процесу адаптації в умовах зміни середовища [8].

За допомогою досліджень таких вчених як Ю. Л. Ханін та Г. Ш Габдрєва було виявлено вплив особистісної тривожності на мотивацію. Емпіричні дані

свідчать про те, що тривога сприяє успішності діяльності у відносно простих для індивіда ситуаціях та перешкоджає і навіть призводить до повної дезорганізації діяльності – у складних [35].

Немотивована тривожність характеризується безпричинним очікуванням неприємностей, можливих втрат. Психіка таких людей постійно знаходиться у стані напруги, а поведінка мало піддається контролю з боку свідомості, що в загальних рисах зближує стан тривоги та афекту [5].

Психологічні чинники тривоги можуть бути викликані внутрішнім конфліктом, неадекватним рівнем домагань; недостатнім обґрунтуванням мети; передчуттям об'єктивних труднощів; неузгодженістю мотивів афіліації, необхідністю вибору між різними образами дії [18].

Для тривожної людини характерним є постійне переживання почуття напруженості, приниження, важкі передчуття, уявлення про свою соціальну неспроможність, підвищена заклопотаність критикою на свою адресу, небажання вступати в соціальні контакти без гарантії сподобатися, ухилення від соціальної або професійної діяльності, пов'язаної з інтенсивними і значущими соціальними контактами [35].

Виходячи із цього бачимо, що тривожність може впливати на вираженість тих чи інших мотивів, підсилюючи одні та пригнічуючи інші. Мотиви складають собою цілий сціально-психологічний комплекс – мотиваційну сферу особистості. Мотивація трактується у двох напрямках: як комплекс структурних позицій та система чинників (мотиви, цілі, потреби, наміри та інше) і як динамічний процес, що стимулює поведінкову активність особистості.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Загальна характеристика вибірки та процедура дослідження

Банківський працівник – людина переважно розумової праці, яка в більшій мірі пов'язана з прийомом і переробкою інформації. Працівнику мають бути властиві клієнторієнтованість та гнучкість з одного боку, а з іншого – непохитність у питаннях банківської безпеки та вміння переконувати. Для того, щоб досягти успіху банківському працівнику також необхідні комунікабельність, стійкість до стресу, ініціативність, орієнтація на результат досягнення, здатність до самонавчання та інше.

Необхідність постійної концентрації уваги, утримання значного масиву інформації, ненормований робочий графік та жага підвищення продуктивності в погоні за виконанням планових показників, а також психологічний тиск з боку клієнтів та керівництва – все це негативно впливає на психоемоційний стан працівників, зокрема підвищує рівень тривожності.

В дослідженні впливу тривожності на мотиваційну сферу банківських працівників було задіяно 60 працівників банківської установи віком 25-35 років, що працюють у сфері не менше трьох років. Збір емпіричних даних проводився за допомогою анонімного тестування.

Дослідження проводилося в чотири етапи.

На першому етапі банківські працівники пройшли тестування для виміру рівня тривожності методиками Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна, Дж. Тейлора та Б. Мушалла, М. Лінден. За результатами тестування вони були поділені на три групи: з високими показниками, середніми та низькими відповідно до шкали особистісної тривожності Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна. В подальшому дослідженні розглядатимуться дві групи респондентів: з високим та середнім (помірним) рівнем тривожності.

На другому етапі респонденти з двох експериментальних груп пройшли тестування на виявлення мотиваційної структури за допомогою методик Ф. Герцберга, Е. Шейна та К. Замфіра - А. Реана.

На третьому етапі проведено математично-статистичний аналіз порівняння показників шкал, які отримані на другому етапі. Математично-статистичний аналіз проведено за допомогою U-критерія Манна-Уїтні та факторного аналізу.

На четвертому етапі дослідження проведена інтерпретація отриманих даних математично-статистичного аналізу.

2.2. Опис методик та методів дослідження

Для досягнення поставленої мети роботи та виконання її завдань було підібрано діагностичний інструментарій, що складається із шести методик.

Для визначення рівня тривожності та факторів, що на нього впливають застосовані такі методики:

- методика діагностики рівня прояву тривоги Дж. Тейлора (в модифікації В. Г. Норакидзе);
- методика діагностики самооцінки рівня тривожності Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна;
- методика діагностики факторів тривоги на робочому місці Б. Мушалла, М. Ліндена (в модифікації Н. Г. Гараняна, А. В. Шарапової, М. Г. Сорокової та ін.).

Для дослідження мотиваційної сфери банківських працівників використані наступні методики:

- методика для визначення мотиваційної структури Ф. Герцберга;
- методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна;
- методика «мотивація професійної діяльності» К. Замфіра, А. Реана.

З метою визначення загального рівня прояву тривоги була використана методика Дж. Тейлора (в адаптації В. Г. Норакидзе), що складається з 60

тверджень, які вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»). Дана методика має додаткову шкалу для оцінки щирості та правдивості відповідей.

Шкала прояву тривоги дозволяє оцінити рівень тривожності від 0 (низький рівень) до 50 балів (високий рівень), а також відслідкувати тенденції до високого чи низького рівня відповідно

Бланк тесту-опитувальника представлений у додатку А.

Як відомо тривога – це схильність індивіда до переживання тривоги, що характеризується низьким порогом виникнення реакції тривоги. Тривожний стан може бути викликаний як конкретною ситуацією, так і проявом відповідної властивості особистості, тому розрізняють ситуативну тривожність та особистісну тривожність.

Найбільш відомою та широко застосовуваною методикою діагностики рівня тривожності, що дозволяє виокремити ці два вектори тривожності є тест Ч. Д. Спілберга та Ю. Л. Ханіна.

Для деталізації прояву рівня тривожності респондентів по двом вище зазначеним аспектам і була використана методика діагностики самооцінки рівня тривожності Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна. Тест-опитувальник складається з 40 питань та містить дві шкали:

1) шкала ситуаційної тривожності, що дозволяє виявити схильність людини сприймати більшість ситуацій як загрозові та реагувати на них тривогою, що в подальшому може викликати емоційні та невротичні зриви, а також психосоматичні захворювання;

2) шкала особистісної тривожності, що дозволяє виявити рівень напруження, занепокоєності та нервозності в конкретній стресовій ситуації в конкретний момент часу.

Відповіді відповідають чотирьом альтернативам («Ні, це не так»; «Мабуть, так»; «Вірно»; «Цілком правильно»). Обидві шкали дозволяють оцінити рівень тривожності від 20 балів до 80 балів, що відповідають низькому та високому

рівням тривожності відповідно. Бланк тесту-опитувальника представлений у додатку Б.

Методика діагностики факторів тривоги на робочому місці Б. Мушалла, М. Ліндена (в адаптації Н. Г. Гараняна, А. В. Шарапової, М. Г. Сорокової та ін.) заснована на диференційованому клінічному підході до тривожних станів у процесі праці. Опитувальник складається з 68 тверджень, відповіді на які відповідають п'яти альтернативам («Не погоджуюсь»; «Скоріше не погоджуюсь»; «Не впевнений»; «Скоріше погоджуюсь»; «Повністю погоджуюсь»). Адаптований варіант виділяє п'ять факторів (відмінних від оригінальної методики):

1) Дискомфорт, напруга та занепокоєння на роботі при переконаності у її шкідливості. Високі бали можуть відображати дискомфорт при знаходженні на робочому місці або думках про нього, фобічне уникнення робочого місця, посттравматичну тривогу, пов'язану із спогадами про гірший досвід на робочому місці, іпохондричні побоювання та переконаність у тому, що робота завдає шкоди здоров'ю, побоювання перед впливом поганого здоров'я на результати роботи, страх перед можливими змінами на роботі, часті неспецифічні стани стресу, занепокоєння та нервозності на робочому місці, що супроводжуються побоюваннями за здоров'я.

2) Соціальна тривожність та уникаюча поведінка на робочому місці. Високі бали можуть відображати переконаність у наявності статусу аутсайдера, тривогу перед взаємодією з колегами, наявність виражених вегетативних симптомів на робочому місці (пітливість, тремору, нападів жару, серцебиття) і функціональних порушень, що знижують досягнення. Як відомо, соціальна тривожність у ряді випадків набуває стійкого характеру.

3) Переживання несправедливості та експлуатації на робочому місці. Високі бали можуть відображати страх піддатися експлуатації, ідеї мобінгу та

несправедливості, наявність неспецифічних проблем з колегами, переконаність у тому, що втрата роботи означає неможливість знайти її в майбутньому.

4) Занепокоєння за збереження робочого місця та майбутнє. Високі бали можуть відображати стійке занепокоєння з приводу можливого звільнення і загрози існуванню, втрати іміджу і репутації.

5) Когніції щодо власної неефективності. Високі бали можуть відображати недолік знань, помилки та функціональні порушення, що знижують ефективність праці, переживання розгубленості при змінах на роботі, занепокоєння недостатньою ефективністю власної праці, страх перед взаємодією з колегами, які можуть спостерігати за діями випробуваного.

Кожна із п'яти шкал дозволяє оцінити у процентному вираженні ступінь впливу відповідного фактору на загальний рівень тривожності від 0% до 100%.

В комплексі із попередніми методиками методика Б. Мушалла, М. Ліндена дозволяє виявити та проаналізувати якими саме факторами в роботі викликаний стан тривоги працівника на робочому місці.

Наступна методика активно використовується з 1923 року та не втрачає своєї популярності через достовірність та ефективність. Підбір питань у тесті дозволяє виявити задоволеність чи незадоволеність співробітника роботою у компанії та скласти його мотиваційний профіль.

Згідно з двофакторною теорією Герцберга, мотивація на роботі пов'язана з двома факторами: задоволеність і незадоволеність, які діють незалежно один від одного.

Теорія Ф. Герцберга виділяє дві групи факторів мотивації:

1) Гігієнічні - весь комплекс комфортних умов: матеріальних, соціальних, побутових, організаційних, завдяки яким працівнику комфортно на робочому місці. Якщо людині комфортно, вона цього не помічає. Але найменша ознака дискомфорту відразу привертає увагу. Якщо співробітника влаштовує зарплата, умови праці, колектив, корпоративна культура, він сприймає це як належне і не

висловлює жодних позитивних емоцій з цього приводу. Недотримання однієї з чинників може викликати бурю негативних емоцій.

2) Мотиваційні пов'язані з характером і сутністю роботи, вони спонукають співробітників більше і краще працювати. До них відносять: успіх, просування по службі, визнання та схвалення результатів роботи, високий ступінь відповідальності, можливість творчого та ділового зростання.

Тест складається із 28 питань, що дозволяють оцінити кожен із параметрів того, чи іншого фактору від 0 до 35 балів. Узагальнений результат по кожному фактору оцінюється від 0 до 140 балів. За результатами тестування можливо представити наглядно зобразивши мотиваційний профіль.

Методика «Якоря кар'єри» розроблена провідним західним організаційним консультантом та фахівцем з організаційної культури Е. Шейном у середині 1970-х років для визначення провідних професійних мотивів, вивчення системи ціннісних орієнтацій людини, її соціальних установок щодо кар'єри та роботи. На думку автора, кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації, на основі та в результаті навчання у початкові роки розвитку кар'єри; вони стійкі, і можуть залишатися стабільними тривалий час. Кожен «якір» являє собою відповідну ціннісну орієнтацію або соціальну установку, що спонукає людину до діяльності.

Автор пропонує наступні ціннісні орієнтації та мотиви у кар'єрі:

1) Професійна компетентність, що пов'язана з наявністю здібностей та талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо). Людина з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, вона буває особливо щасливою, коли досягає успіху у професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати свої здібності. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що має виражатися у статусі, що відповідає її майстерності. Він готовий керувати іншими в межах своєї компетентності, але управління не представляє йому особливого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу менеджера, управління

розглядають як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Зазвичай це найчисленніша група більшості організацій, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2) Менеджмент, що відображає орієнтацію особистості на інтеграцію зусиль інших, бажання нести відповідальності за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації. З віком та досвідом роботи ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше. Така робота вимагає навичок міжособистісного та групового спілкування, емоційної врівноваженості, щоб нести тягар відповідальності та влади. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не обійме посаду, на якій зможе керувати різними сторонами діяльності підприємства: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

3) Автономія або незалежність спонукає особистість до звільнення від організаційних правил, розпоряджень та обмежень. В такої людини яскраво виражена потреба робити все по-своєму: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації (робоче місце, час, формений одяг). Звичайно, кожна людина певною мірою потребує автономії, проте якщо така орієнтація виражена сильно, то особистість готова відмовитися від просування по службі або інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина може працювати в організації, яка забезпечує достатній ступінь свободи, але не відчуватиме серйозних зобов'язань чи відданості організації та відкидатиме будь-які спроби обмежити його автономію.

4) Стабільність – кар'єрна орієнтація, що обумовлена потребою у безпеці та стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачуваними. Розрізняють два типи стабільності: стабільність місця роботи та стабільність місця проживання. Перша передбачає пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію (не

звільняє робітників), піклується про своїх працівників після звільнення та платить великі пенсії, виглядає надійнішою у своїй галузі. Людина з такою орієнтацією – її часто називають «людиною організації» – відповідальність за управління кар'єрою перекладає на наймача. Він здійснюватиме будь-які географічні пересування, якщо цього вимагатиме компанія. Друга характеризує людину, що бажає «пустити коріння» у певному місці, вкладаючи заощадження у свій будинок, і змінює роботу чи організацію лише тоді, коли це запобігає його «зриванню з місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і обіймати високі посади в організації, але, воліючи стабільну роботу і життя, вони відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями, навіть у разі широких можливостей зростання.

5) Служіння характеризує людину, для якої основними цінностями є робота з людьми, служіння людству та бажання зробити світ кращим. Вона не працюватиме в організації, яка ворожа його цілям і цінностям, і відмовиться від просування чи переведення на іншу роботу, якщо це не дозволить їй реалізувати головні цінності життя. Люди з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше працюють у галузі охорони навколишнього середовища, перевірки якості продуктів чи товарів, захисту прав споживачів тощо.

6) Виклик – жага конкуренції, перемога, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Людина орієнтована те що, щоб «кидати виклик». Процес боротьби і перемога є більш важливими для цієї людини, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність та виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і, якщо все йде надто просто, їм стає нудно.

7) Інтеграція стилів життя. Людина спрямована на інтеграцію різних сторін свого життя, вона не хоче, щоб домінувала лише сім'я, або лише кар'єра, або лише саморозвиток, вона прагне балансу. Така людина більше цінує своє

життя загалом – де живе, як удосконалюється, аніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

8) Підприємництво характеризує людину, яка прагне створювати щось нове, готова долати перешкоди та готова до ризику. Така людина не бажає працювати на інших, а хоче свою справу. Причому це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію чи організацію, побудувати її так, щоб це було продовженням її самої, вкласти туди душу. Підприємець продовжуватиме свою справу, навіть якщо спочатку він терпітиме невдачі і йому доведеться серйозно ризикувати.

Тест складається з 41 питання, та дозволяє оцінити кожен кар'єрну орієнтацію від 1 до 10 балів: найвищий показник – 10, найнижчий – 1. Узагальнений результат – середнє значення суми балів, отриманих респондентом за всіма кар'єрними орієнтаціями, може говорити про виразність чинника професійної мотивації, про «напруженість» спрямованості діяльності. Слід брати до уваги також «перекіс» у бік будь-якої однієї орієнтації чи баланс всіх видів кар'єрних орієнтації. Бланк тесту-опитувальника представлений у додатку В.

В основу методики «мотивація професійної діяльності» К. Замфіра, А. Реана покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивації. Внутрішня мотивація притаманна особистості, для якої має значення діяльність як така, зовнішня – для особистості яку цікавить зміст діяльності: зарплата, престиж, статус та інше. Зовнішні мотиви диференціюються на зовнішні позитивні і зовнішні негативні.

Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні і більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Тест складається із семи тверджень, що характеризують наступні мотиви:

- грошове забезпечення;
- кар'єрне зростання;
- уникнення критики з боку колег та керівництва;
- уникнення покарань, неприємностей та штрафних санкцій;

- потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих;
- задоволення від самого процесу та результату роботи;
- можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності.

Вираженість кожного мотиву оцінюється за допомогою п'яти альтернатив: «не важливо», «не дуже важливо», «важливо але не головне», «важливо» та «дуже важливо». Питання тесту-опитувальника наведені в додатку Г.

Застосування вище зазначених методик дозволяє комплексно підійти до дослідження впливу тривожності на мотиваційну сферу особистості зокрема працівників банківської сфери.

Для статистичного аналізу даних отриманих в ході емпіричного дослідження застосовано U-критерій Манна-Уїтні, що використовується для оцінки різниці між двома вибірками за рівнем будь-якої ознаки, вимірної якісно. Дозволяє виявити відмінності в значенні параметра між малими вибірками.

Даний метод виявлення відмінностей між вибірками від початку був запропонований Ф. Уїлкоксоном у 1945 році. Через два роки був істотно перероблений і розширений Г. Б. Манном і Д. Р. Уїтні, на честь яких і називається.

Цей метод визначає, чи досить мала зона значень, що перехрещуються, між двома рядами (ранжованим рядом значень параметра в першій вибірці і таким же в другій вибірці). Чим менше значення критерію, тим вірогідніше, що відмінності між значеннями параметра у вибірках достовірні.

U-критерій Манна - Уїтні - непараметричний критерій, тому, на відміну від t-критерію Стьюдента, не вимагає наявності нормального розподілу порівнюваних сукупностей. Це простий непараметричний критерій. Потужність критерію вища, ніж у Q -критерію Розенбаума.

Умови застосування U-критерія:

1) В кожній з вибірок має бути не менше трьох значень ознаки. Допускається, щоб в одній вибірці було два значення, але в другій тоді має бути не менше п'яти.

2) Відсутність в порівнюваних групах співпадаючих значень ознаки (всі числа - різні) або дуже мале число таких збігів.

Для пошуку взаємозв'язку між результативними даними в групах використано факторний аналіз.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

3.1. Оцінка рівня тривожності банківських працівників

На першому етапі банківські працівники пройшли тестування для виміру рівня тривожності за методикою Дж. Тейлора, що дозволила оцінити загальний рівень тривожності респондентів. Результати проілюстровано на рисунку 3.1.

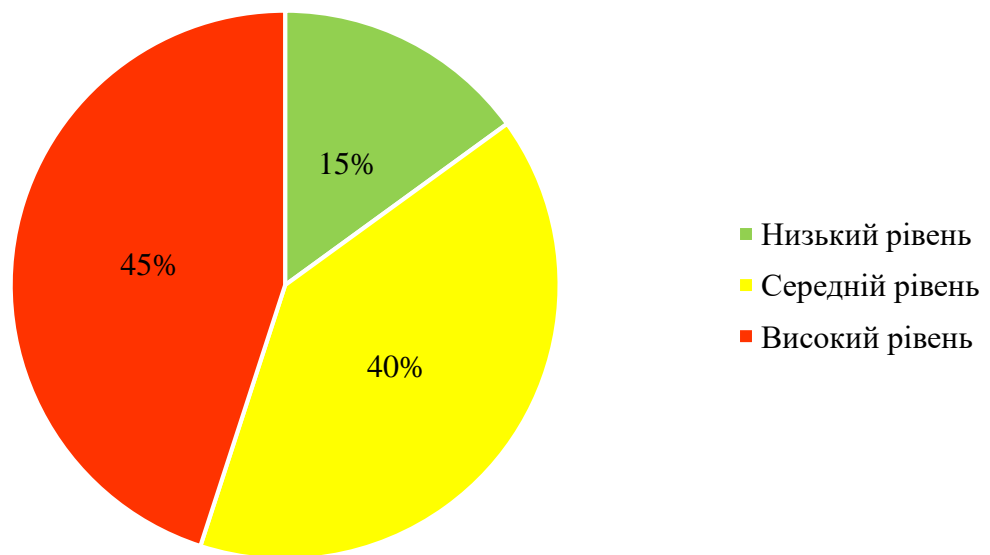


Рис. 3.1. Структура вибірки за рівнем тривожності

На рисунку 3.1 бачимо, що з опитаних респондентів 27 банківських працівників (45%) мають високий рівень тривожності, 24 банківських працівників (40%) – середній рівень тривожності та 9 банківських працівників (15%) – низький рівень тривожності.

Для деталізації прояву рівня тривожності респондентів по двом вище зазначеним аспектам і була використана методика діагностики самооцінки рівня тривожності Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна. Деталізація результатів представлена на рисунку 3.2.

За результатами досліджень було виявлено, що респонденти із високим загальним рівнем тривожності мають переважно одночасно високі показники особистісної та реактивної тривожності. Респонденти із середнім рівнем тривожності мають помірний або низький рівень особистісної тривожності та помірний або високий рівень реактивної тривожності. Респонденти з низьким рівнем загальної тривожності мають схильність переважно до реактивної тривожності.

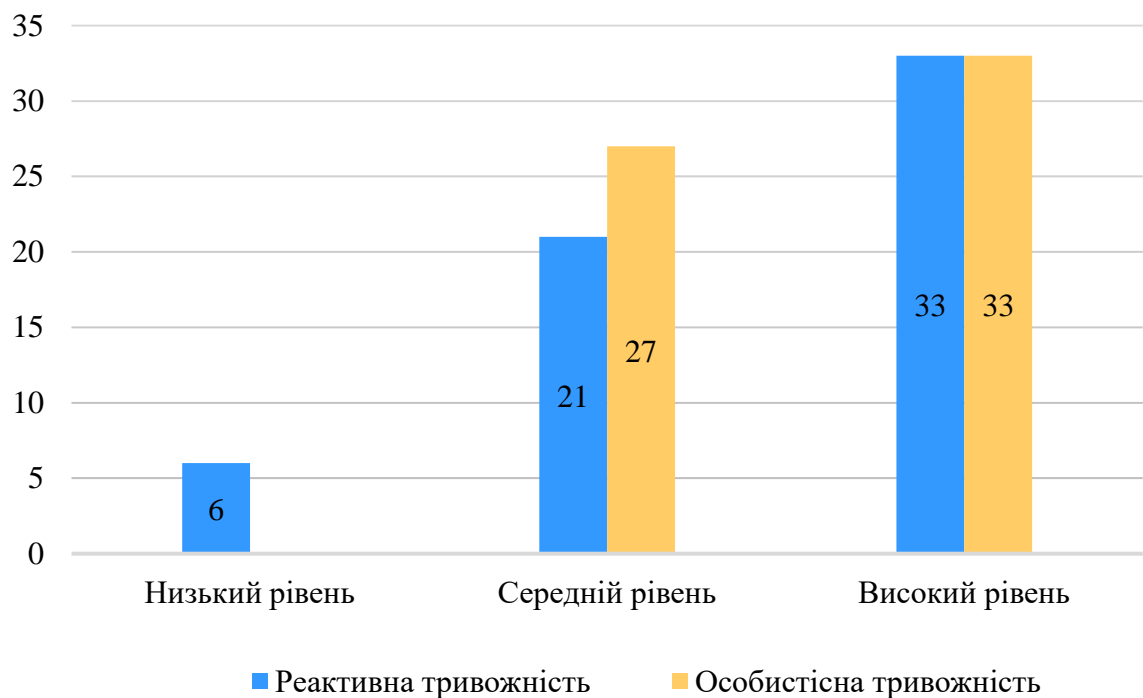


Рис. 3.2. Структура вибірки за різними аспектами тривожності

Для перевірки достовірності в розбіжностях між видами тривожності було використано U-критерій Манна-Уїтні. Результати представлені в таблиці 3.1.

З таблиці 3.1 видно, що досліджувані з високим рівнем особистісної тривожності мають значно менший статистично значущий рівень виразності за шкалами цієї методики ніж респонденти з помірним рівнем особистісної тривожності.

Таблиця 3.1

Розбіжності в тривожності між групами осіб з високим рівнем особистісної тривожності (група №1) та осіб з помірним рівнем особистісної тривожності (група №2)

Види тривожності	Сума рангів групи №1	Сума рангів №2	U-критерій	Рівень значущості ($p \leq$)
Загальна тривожність (Тейлора)	888	633	297	0,027

Аналізуючи результати тестувань по двом методикам було прийнято рішення поділити респондентів на групи спираючись на значення шкали особистісної тривожності Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна оскільки цей показник дозволить виокремити тривожність саме як особистісну рису без впливу зовнішніх умов та більш точно розглянути особливості структур мотиваційної сфери двох груп.

Контрольна група складається із 27 банківських працівників із середнім (далі – помірним) рівнем тривожності, дослідницька – з 33 банківських працівників із високим рівнем тривожності.

Перш ніж дослідити різницю мотиваційних сфер обох груп проаналізуємо фактори тривожності на робочому місці за допомогою методики Б. Мушалла, М. Ліндена. Порівняльна характеристика факторів тривожності для працівників з помірним та високим рівнями тривожності зображена на рисунку 3.3.

Аналізуючи результати опитування, можна зробити висновок, що основними факторами, що викликають найбільші хвилювання на робочому місці для всіх респондентів є занепокоєння про втрату робочого місця та можливість негативного впливу роботи на стан здоров'я.

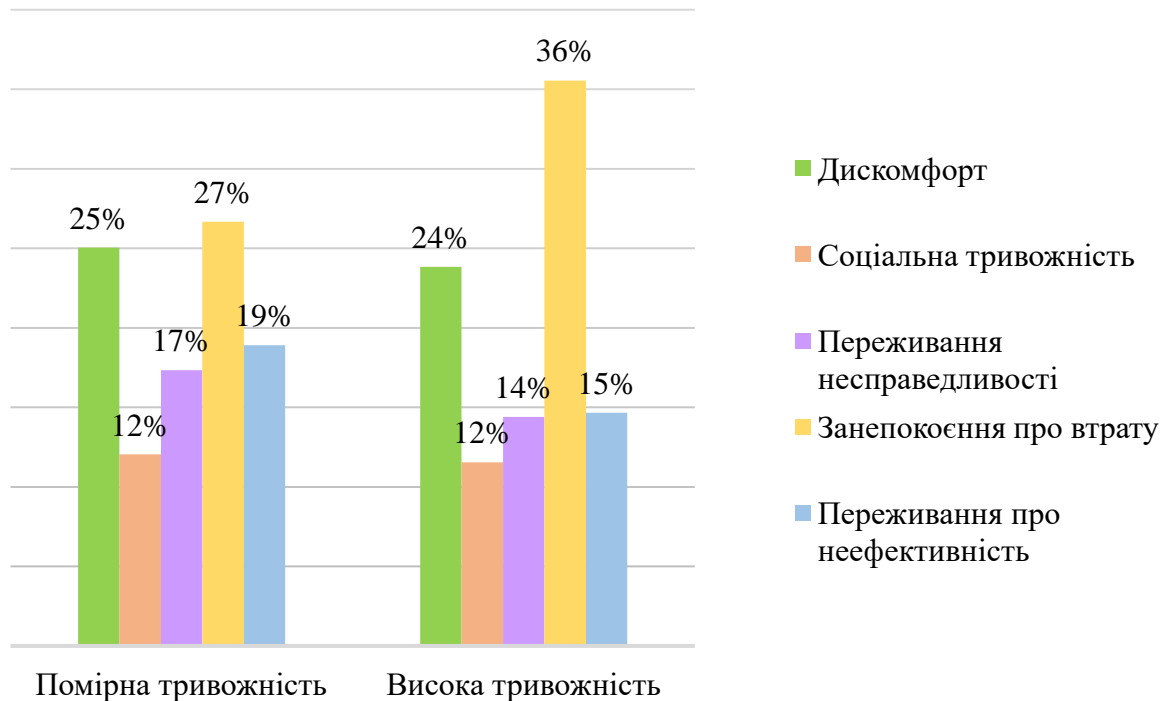


Рис. 3.3. Оцінка впливу факторів тривожності для двох груп

Якщо ж аналізувати структуру впливу факторів тривожності по групах, то можемо побачити, що в респондентів із помірною тривожністю вона більш врівноважена, працівники замислюються також над питаннями покращення власної ефективності та справедливої оцінки результатів своєї роботи. Респонденти ж з високою тривожністю хвилюються набагато більше про втрату робочого місця навіть більше ніж за власне здоров'я, а питання ефективності та несправедливості на робочому місці їх турбує ще менше. Також бачимо, що соціальні питання (комунікація із керівництвом та колегами) турбує респондентів обох груп найменше, що може свідчити про більш-менш здоровий психологічний клімат в колективі.

Для аналізу відмінностей між дослідницькими групами в оцінці факторів тривожності на робочому було використано U-критерій Манна-Уїтні. Результати представлені в таблиці 3.2.

Відмінності між дослідницькими групами за показниками методики Б.

Мушалла, М. Ліндена за допомогою критерія Манна-Уїтні

Шкали	Сума рангів групи №1	Сума рангів групи №2	U-критерій	Рівень значущості ($p \leq$)
Дискомфорт	1368	576	307	0,036
Соціальна тривожність	756	279	283	0,014
Переживання несправедливості	1089	348	244	0,002
Занепокоєння про втрату	1725	804	164	0,0001
Переживання про неефективність	1188	354	148	0,0001

Примітка: жирним шрифтом виділено значущі відмінності.

В зону невизначеності потрапили показники за 2 шкалами «дискомфорт» та «соціальна тривожність», оскільки їх показники знаходяться в інтервалі більше ніж U-критичне 0,01, але менше за U-критичне 0,05. Тому, аналізуючи ці дані ми можемо стверджувати про відсутність суттєвої різниці в показниках для двох груп.

Найбільші розбіжності респондентів двох груп в оцінці впливу факторів тривожності бачимо за шкалами «занепокоєння про втрату» та «переживання про неефективність, де p на рівня 0,0001.

3.2. Оцінка особливостей мотивації банківських працівників із різними рівнями тривожності

На другому етапі банківські працівники двох експериментальних груп пройшли тестування для аналізу мотиваційної структури за допомогою наступних методик:

- методика для визначення мотиваційної структури Ф. Герцберга;
- методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна;
- методика «мотивація професійної діяльності» К. Замфіра, А. Реана.

На третьому етапі дослідження, аналіз на виявлення відмінностей між двома групами проводився за допомогою непараметричного U-критерію Манна – Уїтні. Додатково пореведено факторний аналіз.

На рисунку 3.4 проілюстровано укрупнену структуру мотиваційних сфер двох експериментальних груп за методикою Ф. Герцберга.

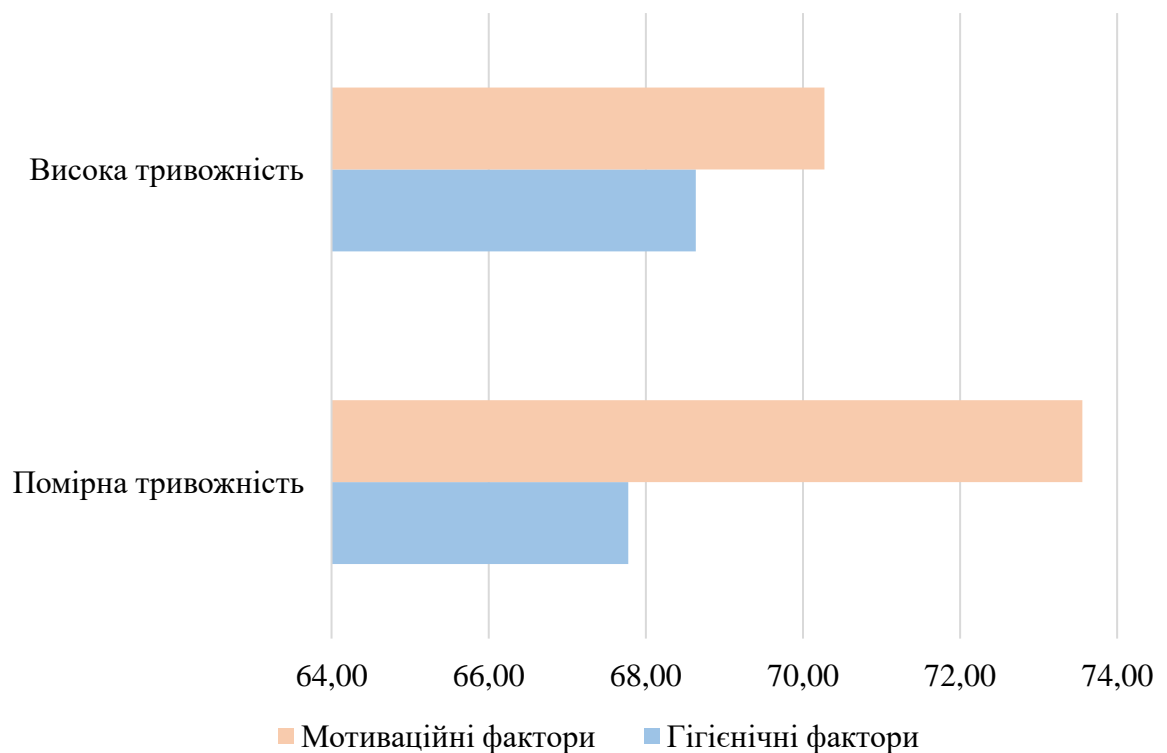


Рис. 3.4. Структура мотиваційних сфер двох груп

З рисунку 3.4 бачимо що в мотиваційній сфері обох груп переважають мотиваційні фактори (відповідальність роботи, кар'єрне зростання, особистий успіх та зміст роботи). Для деталізації та статистичного аналізу відмінностей між

двома групами використано U-критерій Манна-Уїтні. Результати представлені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Відмінності між дослідницькими групами за показниками методики Ф. Герцберга за допомогою критерія Манна-Уїтні

Шкали	Сума рангів групи №1	Сума рангів групи №2	U-критерій	Рівень значущості ($p \leq$)
Фінансові мотиви	798	618	422,5	0,704
Визначення	471	375	418	0,655
Стосунки з керівництвом	534	348	259	0,005
Співпраця в колективі	462	489	580	0,05
Гігієнічні фактори	2265	1830	425,5	0,738
Відповідальність роботи	396	339	424	0,721
Кар'єрний зріст	591	501	515,5	0,315
Особистісний успіх	657	549	448	1
Зміст роботи	651	597	491,5	0,517
Мотиваційні фактори	2319	1986	544	0,154

Примітка: жирним шрифтом виділено значущі відмінності.

З таблиці 3.3 бачимо, що найбільші відмінності між дослідницькими групами спостерігаються за шкалами «стосунки з керівництвом» та «співпраця в колективі». При цьому можна зробити висновок, що працівників із високим рівнем тривожності гарні стосунки з керівництвом турбують та мотивують більше ніж працівників із помірним рівнем тривожності. Для працівників із помірним рівнем тривожності пріоритетнішою є співпраця в колективі. Така тенденція може бути пов'язана із зовнішньою негативною мотивацією першої дослідницької групи пов'язаною із побоюванням отримати зауваження від керівництва або штраф. Обидва мотиви автором методики відносяться до групи гігієнічних, тобто тих, що створюють комфортні умови для роботи.

Також достовірні відмінності які можна констатувати за принципом U-емпіричне<U-критичне за шкалами «фінансові мотиви» та відповідальність роботи». Це свідчить про те, що в мотиваційній структурі працівників із високим рівнем тривожності та прийнятним рівнем тривожності існують відмінності. При цьому можемо бачити, що обидва мотиви в більшій мірі впливають саме на працівників із високою тривожністю.

За допомогою методики Е. Шейна спробуємо визначити так звані «якорі кар'єри» у представників двох дослідницьких груп. Ця методика дозволить відстежити більш стійкі структури та установки респондентів відносно роботи.

На рисунку 3.5 проілюстровано структури мотиваційних сфер дослідницьких груп із різним рівнем тривожності за методикою «Якорі кар'єри».

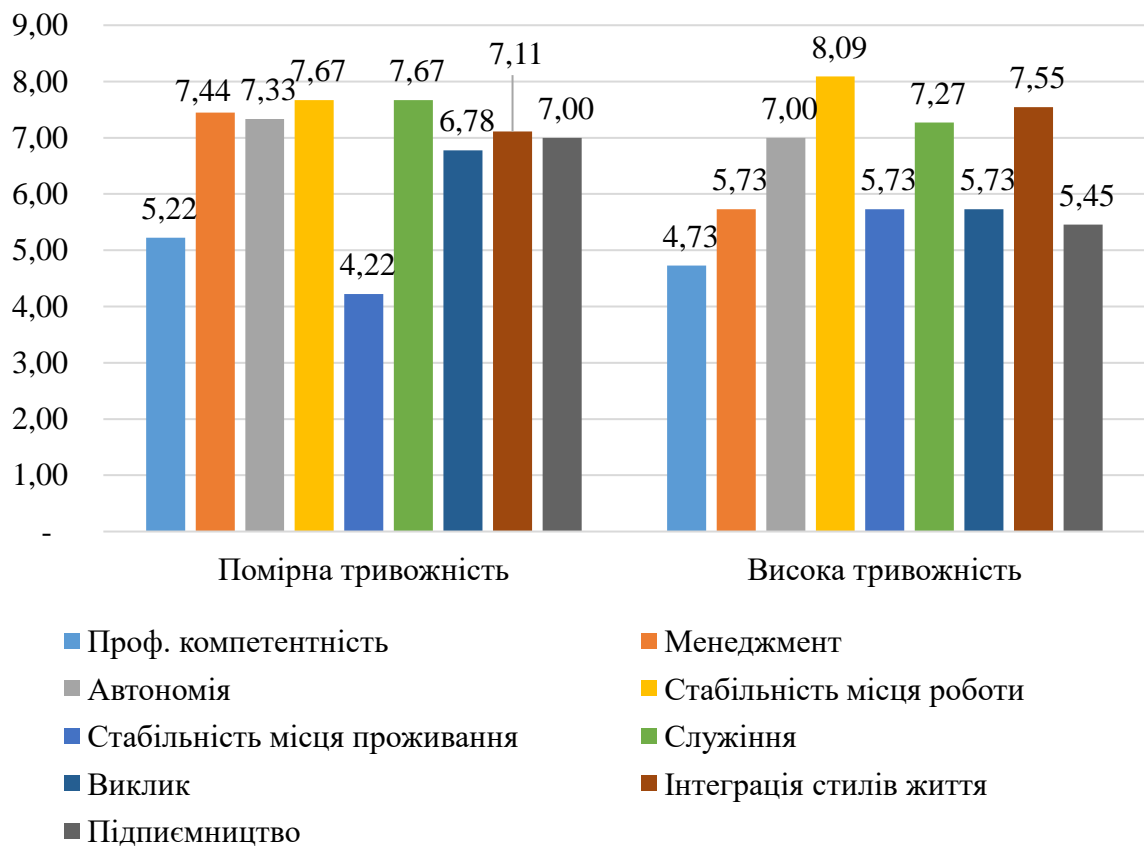


Рис. 3.5. Мотиваційні структури двох дослідницьких груп за методикою Е. Шейна

Для деталізації та статистичного аналізу відмінностей між двома групами використано U-критерій Манна-Уїтні. Результати представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Відмінності між дослідницькими групами за показниками методики Е.

Шейна за допомогою критерія Манна-Уїтні

Шкали	Сума рангів групи №1	Сума рангів групи №2	U-критерій	Рівень значущості ($p \leq$)
Професійна компетентність	156	141	538	0,143
Менеджмент	189	201	577	0,053
Автономія	231	198	518	0,285
Стабільність місця роботи	267	207	446,5	0,981
Стабільність місця проживання	189	114	259	0,005
Служіння	240	207	503,5	0,393
Виклик	189	183	533,5	0,183
Інтеграція стилів життя	249	192	376	0,258
Підприємництво	180	189	581,5	0,046

Примітка: жирним шрифтом виділено значущі відмінності.

З таблиці 3.4 бачимо, що найбільші відмінності між дослідницькими групами спостерігаються за шкалами «стабільність місця проживання» та «підприємництво». Як бачимо для працівників із високим рівнем тривожності мотивація збереження місця роботи та місця проживання знаходиться на досить високому рівні, в той час як для працівників з помірним рівнем тривожності мотивація збереження місця проживання є пріоритенішою. Ці працівники готові розглядати можливості зміни місця роботи та навіть виходу із роботи в найму для започаткування власної справи.

За допомогою методики К. Замфіра, А. Реана здійснено аналіз направленості мотивації у двох дослідницьких груп. Результати проілюстровано на рисунку 3.6.

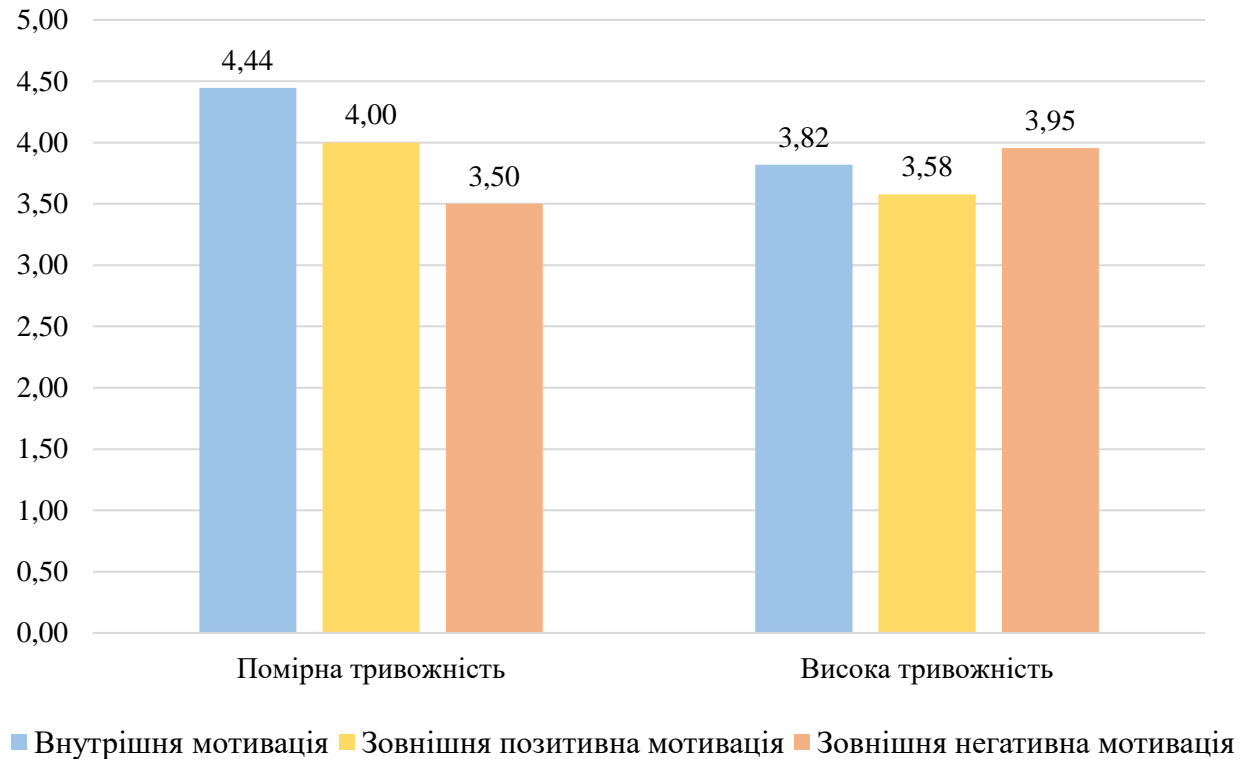


Рис. 3.6. Мотиваційна сфера двох дослідницьких груп за методикою К. Замфіра, А. Реана

На підставі отриманих результатів визначимо середній профіль мотиваційного комплексу особистості в кожній групі.

Виходячи з результатів мотиваційний профіль дослідницької групи з помірною тривожністю має наступний вигляд $4,44 > 4,00 > 3,50$, що відповідає одній із оптимальних комбінацій $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$. Показово, що дослідницька група з високою тривожністю має профіль $3,95 > 3,82 > 3,58$, що відповідає комбінації $ЗНМ > ВМ > ЗПМ$, яка наближається до найгіршого мотиваційного комплексу за цією методикою $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Мотиваційний профіль дослідницької групи з помірною тривожністю характеризує особистість, для якої має значення діяльність як така, сам процес роботи, другу роль грають зовнішні позитивні мотиви (статус, можливість отримувати більшу разплату і т.п.), на останньому ж місті зовнішні негативні мотиви (догани керівництва, загроза втрати робочого місця через звільнення та штрафи).

Мотиваційний профіль дослідницької групи з високою тривожністю характеризує людину яку до роботи стимулює перш за все загроза її втрати або догана керівництва за її неякісне виконання, далі сам процес роботи та її важливість, а вже вкінці можливість кар'єрного росту та збільшення зарплати.

Статистичний аналіз Манна-Уїтні підтверджує вище наведені висновки. Результати представлені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Відмінності між дослідницькими групами за показниками методики К.

Замфіра, А. Реана за допомогою критерія Манна-Уїтні

Шкали	Сума рангів групи №1	Сума рангів групи №2	U-критерій	Рівень значущості (p≤)
Внутрішня мотивація	126	120	689,5	0,0001
Зовнішня позитивна мотивація	131	95	331	0,077
Зовнішня негативна мотивація	118	108	605,5	0,017

Примітка: жирним шрифтом виділено значущі відмінності.

За результатами проведеного аналізу бачимо, що найбільші відмінності спостерігаються за шкалами «внутрішня мотивація» та «зовнішня негативна мотивація».

Для деталізації портрету кожної із дослідницьких груп було проведено 3-компонентний факторний аналіз. Результати дослідження представлено в таблицях 3.6 та 3.10.

Таблиця 3.6

Факторна структура мотиваційної сфери банківських працівників з високим рівнем тривожності

	Фактори		
	1	2	3
Загальна тривожність	0,358		
Дискомфорт			0,671
Соціальна тривожність			0,341
Переживання несправедливості			0,366
Занепокоєння про втрату			0,291
Переживання про неефективність			0,071
Фінансові мотиви		0,430	
Визначення		0,347	
Стосунки з керівництвом		-0,239	
Співпраця в колективі	-0,214		
Відповідальність роботи	0,611		
Кар'єрний зріст		0,083	
Особистісний успіх			0,508
Зміст роботи	0,677		
Професійна компетентність	0,511		
Менеджмент	0,715		
Автономія		0,734	
Стабільність місця роботи	0,432		
Стабільність місця проживання		0,856	
Служіння	0,587		
Виклик	0,752		
Інтеграція стилів життя	0,670		
Підприємство	0,454		
Внутрішня мотивація		0,35	
Зовнішня позитивна мотивація			0,528
Зовнішня негативна мотивація	0,789		

За результатами факторного аналізу було виявлено три фактори: «зовнішня негативна мотивація», «стабільність місця проживання», «дискомфорт».

Для першого фактору «зовнішня негативна мотивація» характерні високі показники розуміння роботи як виклику, бажання керувати бізнес-процесами, змістовного наповнення роботи та її відповідальності на фоні негативного показника співпраці в колективі та середнього рівня загальної тривожності.

Для створення психологічного портрету особистості з симптомокомплексом «зовнішня негативна мотивація» необхідно ретельно розглянути описи всіх показників, що входять у даний чинник. Детальні характеристики особистісних особливостей, що входять в даний фактор наведені в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Опис характеристик, що входять у фактор «зовнішня негативна мотивація»

Тестова шкала	Характеристика тестової шкали
Виклик	Вирішення унікальних та складних задач.
Менеджмент	Прагнення керувати колективом, бізнес-процесами.
Зміст роботи	Інтерес до суті роботи, прагнення наділити її змістом.
Відповідальність роботи	Розуміння «потрібності» роботи.
Співпраця в колективі	Комунікація з колективом, вміння вирішувати задачі консолідовано.
Загальна тривожність	Тривожність, що може бути спричинена особливостями особистості або ж строссовістю зовнішніх умов.

Особистість з симптомокомплексом зовнішньої негативної мотивації має середній рівень тривожності, уникає співпраці в колективі, схильна наділяти роботу змістовністю та відповідальністю задля виправдання заняття саме нею, має внутрішні бажання про керування бізнес-процесами самотужки та зміщення з посади діючого керівника, роздумує про припинення роботи в наймі. Дві

останні характеристики можуть свідчити не стільки про мотивацію к самостійній діяльності, скільки про бажання позбавитися керівництва як пригнічуючого елементу.

Для другого фактора «стабільність місця проживання» притаманні високі показники автономії та фінансової мотивації, зневажання стосунків з керівництвом та кар'єрного росту, а також низька внутрішня мотивація.

Таблиця 3.8

Опис характеристик, що входять у фактор «стабільність місця проживання»

Тестова шкала	Характеристика тестової шкали
Автономія	В роботі головне – незалежність та свобода.
Фінансові мотиви	Високий рівень оплати праці та можливість отримувати фінансові бонуси.
Стосунки з керівництвом	Особисте заохочення та похвала роботи керівником.
Кар'єрний ріст	Можливість професійного зростання та отримання підвищення.
Внутрішня мотивація	Мотивація, що пов'язана власне із зацікавленістю суттю роботи.

Для особистості з симптомокомплексом стабільності місця проживання характерне бажання бути незалежним та не підпорядковуватися нікому, що спричиняє погіршення стосунків з керівництвом і як наслідок заважає кар'єрному росту. Для такого працівника сутність роботи - не головне, головне, щоб за неї гарно платили.

Для третього фактора «дискомфорт» характерні високі показники особистого успіху, переживання несправедливості на роботі при невеликих значеннях показників занепокоєння про втрату та переживання неефективності.

Таблиця 3.9

Опис характеристик, що входять у фактор «дискомфор»

Тестова шкала	Характеристика тестової шкали
Особистий успіх	Успішне особисте життя (сім'я, діти, власне житло, привабливий зовнішній вигляд).
Переживання несправедливості	Переживання щодо несправедливої оцінки виконаної роботи або професійної компетенції, розподіння більшого об'єму задач.
Занепокоєння про втрату	Страх звільнення, скорочення.
Переживання про неефективність	Хвилювання стосовно виконання власних показників ефективності.

Для особистості з симптомокомплексом «дискомфорт» характерне прагнення впершу чергу до успіхів в особистому житті та переживання стосовно несправого відношення в колективі. Такі особистості не хвилюються про планові показники та власну неефективність тому не бояться втратити роботу.

Таблиця 3.10

Факторна структура мотиваційної сфери банківських працівників з помірним рівнем тривожності

	Фактори		
	1	2	3
Загальна тривожність			0,083
Дискомфорт			0,364
Соціальна тривожність			0,460
Переживання несправедливості			0,428
Занепокоєння про втрату			0,393
Переживання про неефективність		0,496	
Фінансові мотиви			0,705
Визначення	0,503		

	Фактори		
	1	2	3
Стосунки з керівництвом	0,655		
Співпраця в колективі	0,710		
Відповідальність роботи		0,039	
Кар'єрний зріст		0,408	
Особистісний успіх			0,321
Зміст роботи		0,487	
Професійна компетентність	0,788		
Менеджмент		0,884	
Автономія		0,557	
Стабільність місця роботи	0,338		
Стабільність місця проживання	0,487		
Служіння	0,582		
Виклик		0,532	
Інтеграція стилів життя	0,552		
Підприємство		0,838	
Внутрішня мотивація		0,735	
Зовнішня позитивна мотивація		0,711	
Зовнішня негативна мотивація	0,264		

За результатами факторного аналізу було виявлено три фактори: «професійна компетентність», «менеджмент», «фінансові мотиви».

Для першого фактору «професійна компетентність» характерні високі показники стосунків з керівництвом та колективом, служіння та інтеграції стилів життя на фоні незначної зовнішньої негативної мотивації.

Для особистості з симптомокомплексом «професійна компетентність» рушійною силою в діяльності є збереження стосунків з колективом та керівництвом, втілення в роботі цінностей та ідеалів, прагнення зберегти баланс між роботою та сім'єю, а також бажання виконувати роботу краще через побоювання доган керівництва. Портрет відданого та стабільного працівника на якому базується колектив. Такий працівник не схильний до частих змін робочих

місць, особливо коли на поточному місці роботи склалися гарні стосунки з керівником та колективом.

Таблиця 3.11

Опис характеристик, що входять у фактор «професійна компетентність»

Тестова шкала	Характеристика тестової шкали
Стосунки з керівництвом	Особисте захоплення та похвала роботи керівником.
Співпраця в колективі	Комунікація з колективом, вміння вирішувати задачі консолідовано.
Служіння	Втілення в роботі своїх ідеалів та цінностей
Інтеграція стилів життя	Збереження балансу між кар'єрою та особистим життям.
Зовнішня негативна мотивація	Бажання виконувати роботу краще через побоювання доган керівництва.

Для другого фактора «менеджмент» характерні високі показники автономії, підприємництва, внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації, низький показник відповідальності роботи.

Для особистості з симптомокомплексом «менеджмент» характерні потяг та вміння вирішувати складні задачі, для чого їм необхідна деяка незалежність в прийнятті рішень та свобода у методах вирішення цих задач. Такі працівники часто генерують ідеї стосовно нових товарів та послуг, виражають зацікавленість роботою, прагнуть до підвищення статусу та достойної оплати власної роботи. Не схильні перебільшувати важливість виконаної роботи, однак адекватно її оцінюють. При певних обставинах (занизька зарплата, неможливість втілювати ідеї, відсутність кар'єрного росту) можуть завершити роботу в наймі та розпочати власну справу.

Опис характеристик, що входять у фактор «менеджент»

Тестова шкала	Характеристика тестової шкали
Виклик	Вирішення унікальних та складних задач.
Автономія	В роботі головне – незалежність та свобода.
Підприємництво	Створення нових послуг, товарів, власного проекту або бізнесу.
Внутрішня мотивація	Мотивація, що пов'язана власне із зацікавленістю суттю роботи.
Зовнішня позитивна мотивація	Прагнення до статусу, збільшення зарплати та підвищення.
Відповідальність роботи	Розуміння «потрібності» роботи.

Для третього фактора «фінансові мотиви» характерні високі показники соціальної тривожності та переживання несправедливості, занепокоєння про втрату та особистий успіх.

Таблиця 3.13

Опис характеристик, що входять у фактор «фінансові мотиви»

Тестова шкала	Характеристика тестової шкали
Соціальна тривожність	Переживання щодо комунікації в колективі та з клієнтами.
Особистий успіх	Успішне особисте життя (сім'я, діти, власне житло, привабливий зовнішній вигляд).

Тестова шкала	Характеристика тестової шкали
Переживання несправедливості	Переживання щодо несправедливої оцінки виконаної роботи або професійної компетенції, розподіння більшого об'єму задач.
Занепокоєння про втрату	Страх звільнення, скорочення.

Для особистості з симптомокомплексом «фінансові мотиви» основним є особитий успіх складовою якого є наявність достойного робочого місця з достойною зарплатою. У разі втрати роботи такий працівник може доволі болюче сприймати цей факт та відчувати як власну образу, оскільки через це його ідеальна картинка буде порушена. Через ці занепокоєння періодично переживає щодо конфліктів в колективі та його оцінки як працівника.

ВИСНОВКИ

1. В ході проведення теоретичного аналізу впливу тривожності на мотиваційну сферу було виявлено, що наразі вивченню цього вузького питання присвячено не так багато досліджень. Тривожність може запустити як механізм розладів тієї чи іншої психологічної сфери особистості, так і стати активізуючим чинником особистісного зростання.

2. Мотивація ж є динамічним утворенням та починає взаємодіяти з різноманітними факторами, залежати від поведінкових стратегій особистості. Тривога сприяє успішності діяльності у відносно простих ситуаціях та може перешкоджати, або навіть призводити до повної дезорганізації діяльності – у складних.

3. Розглянувши структури мотиваційних сфер працівників з різними рівнями тривожності отримано наступні висновки. Найбільші переживання у працівників з високим рівнем тривожності викликає потенційна втрата робочого місця, в той час як працівники з помірним рівнем тривожності більше хвилюються через можливу власну неефективність на роботі. До покращення робочих показників представників першої групи більше мотивують гарні стосунки з керівництвом та стабільність місця роботи, а представників другої групи – сприятливий психологічний клімат в колективі та стабільність місця проживання. Мотиваційний профіль працівників з помірною тривожністю має оптимальну комбінацію, для них велике значення має суть та сам процес роботи, для працівників з високою тривожністю основним стимулом є негативна зовнішня мотивація.

4. На підставі факторного аналізу в кожній групі виявлено по три типи мотиваційних структур. В групі з високою тривожністю – «зовнішня негативна мотивація», «стабільність місця проживання», «дискомфорт». Дані мотиваційні структури характеризують особистість для якої притаманна зовнішня негативна

мотивація (догани керівництва, штрафні санкції), найбільше хвилювання на робочому місці викликає дискомфорт (хвилювання про негативний вплив роботи на здоров'я) та дуже важливим є збереження та стабільність місця проживання.

В групі з помірною тривожністю – «професійна компетентність», «менеджмент», «фінансові мотиви». Дані мотиваційні структури характеризують особистість для якої притаманна відповідальність на робочому місці, прагнення до керування бізнес-процесами та достойна заробітна плата. Така особистість прагне зберегти гарні стосунки з керівництвом та гарний психологічний клімат в колективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адлер, А. Наука жить: Пер. с англ. и нем. – К.: Port-Royal, 1997. – 288с.
2. Ананьев, Б. Г. Онтогенез и жизненный путь человека// Человек как предмет познания – СПб.: Питер, 2001. – С. 85-135.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. – М.: Мысль, 1976. – С. 45.
4. Астапов В.М. Тревожность у детей. М.: ПЕР СЭ, 2008. 160 с.
5. Астапова В. М. Тревога и неврозы. М. : ПЭРСЭ, 2008. 142 с.
6. Бабаян Ю. О. Взаємозв'язок тривожності та навчальної успішності молодших школярів / Ю. О. Бабаян, О. О. Коновалюк // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки. – 2014. – Вип. 2.12. – С. 18–21.
7. Бадоев Т. Л. Динамика мотивов трудовой деятельности // Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль: 1979. – С. 93 – 100.
8. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Л.: Наука, 1988. – 270 с.
9. Блохіна І. О. Психологічні причини виникнення тривожності у студентів//Науковий вісник Ужгородського національного університету Серія: Психологія / Педагогічна та вікова психологія. – 2021. – Вип. 4 – С. 82-86.
10. Вереніч Н. Особливості тривожності сучасних підлітків // Психолог. – 2004. – №23-24. – С. 41-42.
11. Главатских, М. М. К проблеме изучения жизненного пути человека// Социальная психология XXI столетия. Т.1/Под редакцией Козлова В. В. – Ярославль, 2005 – с139-141.
12. Діпроуз Д. Мотивація. - М .: изд-во «Ексмо», 2012. - 256 с. 59

13. Долинська Л. В. Психологія конфлікту: Навчальний посібник / Л. В. Долинська. - К. : Каравела, 2011. – 304 с.
14. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2002. – С.7.
15. Захаров А.И. Происхождение детских неврозов и психотерапия. Москва : ЭКСМО-Пресс, 2000. 448 с.
16. Ільїн Є.П. Мотивація і мотиви. - СПб .: Питер, 2000. 263 С, с. 344.
17. Ільїн Є.П. Емоції та відчуття. - СПб .: Питер, 2002. 740 с., с. 37.
18. Калюжна Є.М. Психологічні механізми особистісної тривожності у підлітковому віці : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2008. 27 с.
19. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности.– М.: Наука, 1988.– 192 с.
20. Кочубей Б.И. Эмоциональная устойчивость школьника / Б.И. Кочубей, Е.В. Новикова. Москва : Знание, 1988. 80 с., с. 206.
21. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.
22. Мей Р. Краткое изложение и синтез теорий тревожности. Тревога и тревожность. Хрестоматия / Сост. и общая редакция В.М. Астапова. Москва : ПЕР СЭ, 2008. С. 208–216.
23. Немов Р. С. Психология : в 3 кн. / Р. С. Немов. – 4-е изд. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Кн. 1 : Общие основы психологии. – 688 с., с. 466
24. Нижник Н., Машков О., Мосов С. Системний підхід до керівництва організацією: функція мотивації // Вісник УАДУ, 1998. – Вип. 1 – С. 132.
25. Подласый И.П. Курс лекций по коррекционной педагогике : учеб. пособ. для студентов сред. спец. учеб. заведений. Москва : Владос, 2002. 349 с.

26. Подшивайлов Ф.М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога: дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / К., 2015. – 235 с., с. 37.
27. Прихожан А.М. Причины, профилактика и преодоление тревожности. Психологическая наука и образование. 1998. № 2. С. 38–47.
28. Прихожан А.М. Психология тревожности. Санкт-Петербург, 2009. С. 97–103, с. 82
29. Психологічний словник/за ред. В. І. Войтка. – Київ: Вища шк., 1982. – 216 с.
30. Роджерс К. Взгляд на психотерапию: становление человека. Москва : Прогресс-Универс, 1994. 401 с.
31. Сердюк Л.З. Діагностика спрямованості мотивації учіння студентів у ВНЗ / Л.З. Сердюк // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського: збірник наукових праць /за ред. С.Д. Максименка, Н.О. Євдокимової.– Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2014. – Вип. 2.12(103). – С. 163-168.
32. Современный психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – М. : АСТ ; СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2007. – 290 с.
33. Столяренко, Л. Д. Общее и индивидуальное в психике человека// Основы психологии. Издание третье, переработанное и дополненное. Серия «Учебники, учебные пособия». Ростов-на-Дону: «Феникс», 2000. –С. 274-412.
34. Суворова В.В. Психофизиология стресса. Москва : Педагогика, 1975. 208 с.
35. Ханин Ю.Л. Межличностная и внутригрупповая тревога в условиях значимой совместной деятельности. Вопросы психологии. 1991. № 5. С. 56–64.
36. Хеллэм, Р. Консультирование по проблемам тревожности. М.: ПЕР СЭ; Институт консультирования и системных решений, 2009. - 191с.

37. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б. Мотивация к работе / пер. с англ Д.А. Куликов. Москва. Вершина, 2007. 240 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики рівня прояву тривоги Дж. Тейлора (в модифікації В. Г. Норахідзе)

Ціль: визначення рівня тривожності респондентів.

Інструкція: прочитайте уважно кожне з 60-ти запропонованих тверджень, які вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»), у реєстраційному банку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак «+», якщо згодні, або «-», якщо не згодні.

Текст опитувальника

1. Я можу довго працювати не втомлюючись.
2. Я завжди виконую свої обіцянки, не зважаючи на те, зручно мені це чи ні.
3. Зазвичай руки й ноги в мене теплі.
4. У мене рідко болить голова.
5. Я впевнений у своїх силах.
6. Очікування мене нервує.
7. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
8. Зазвичай я відчуваю себе цілком щасливим.
9. Я не можу зосередитися на чомусь одному.
10. У дитинстві я завжди негайно й покірливо виконував все те, що мені доручали.
11. Раз на місяць або частіше в мене буває розлад шлунка.
12. Я часто ловлю себе на тому, що мене щось тривожить.
13. Я думаю, що я не більше нервовий, ніж більшість людей.
14. Я не надто сором'язливий.

15. Життя для мене майже завжди пов'язане з великим напруженням.
 16. Іноді буває, що я говорю про речі, в яких не розбираюся.
 17. Я червонію не частіше, ніж інші.
 18. Я часто засмучуюсь через дрібниці.
 19. Я рідко помічаю в себе серцебиття або задишку.
 20. Не всі люди, яких я знаю, мені подобаються.
 21. Я не можу заснути, якщо мене щось тривожить.
 22. Зазвичай я спокійний і мене нелегко засмутити.
 23. Мене часто мучать нічні кошмари.
 24. Я схильний все сприймати надто серйозно.
 25. Коли я нервую, в мене посилюється пітливість.
 26. У мене неспокійний і переривчастий сон.
 27. В іграх я волію скоріше вигравати, ніж програвати.
 28. Я більш чутливий, ніж більшість інших людей.
 29. Буває, що нескромні жарти та гостроти викликають у мене сміх.
 30. Я хотів би бути так само задоволений своїм життям, як, мабуть, задоволені інші.
 31. Мій шлунок сильно турбує мене.
 32. Я постійно заклопотаний своїми матеріальними та службовими справами.
 33. Я насторожено ставлюся до деяких людей, хоча знаю, що вони не можуть заподіяти мені шкоди.
- 72
34. Мені часом здається, що переді мною нагромаджені такі труднощі, яких мені не подолати.
 35. Я легко ніяковію.
 36. Часом я стаю настільки збудженим, що це заважає мені заснути.

37. Я вважаю за краще ухилятися від конфліктів і скрутних ситуацій.
38. У мене бувають напади нудоти та блювоти.
39. Я ніколи не спізнився на побачення або роботу.
40. Часом я відчуваю, що від мене немає ніякої користі.
41. Іноді мені хочеться вилятися.
42. Майже завжди я відчуваю тривогу у зв'язку з чим-небудь або з ким-небудь.
43. Мене турбують можливі невдачі.
44. Я часто боюся, що ось-ось почервонію.
45. Мене нерідко охоплює відчай.
46. Я – людина нервова і легко збуджувана.
47. Я часто помічаю, що мої руки тремтять, коли я намагаюся що-небудь зробити.
48. Я майже завжди відчуваю відчуття голоду.
49. Мені не вистачає впевненості в собі.
50. Я легко пітнію навіть у прохолодні дні.
51. Я часто мрію про такі речі, про які краще нікому не розповідати.
52. У мене дуже рідко болить живіт.
53. Я вважаю, що мені дуже важко зосередитися на якій-небудь задачі або роботі.
- 73
54. У мене бувають періоди такого сильного занепокоєння, що я не можу довго всидіти на одному місці.
55. Я завжди відповідаю на листи відразу ж після прочитання.
56. Я легко засмучуюсь.
57. Практично я ніколи не червонію.

58. У мене набагато менше різних побоювань і страхів, ніж у моїх друзів і знайомих.

59. Буває, що я відкладаю на завтра те, що слід зробити сьогодні.

60. Зазвичай я працюю з великою напругою.

Ключ до опитувальника

Відповіді «так» до висловлювань 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30,

31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 60.

Відповіді «ні» до висловлювань 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58.

Неправдивими вважаються відповіді «так» до висловлювань 2, 10, 55 і «ні» до висловлювань 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

Додаток Б

Методика діагностики самооцінки рівня тривожності Ч. Д. Спілберга - Ю. Л.

Ханіна

Ціль: визначення рівня ситуативної та особистісної тривожності респондентів.

Інструкція: Уважно прочитайте кожне з наведених тверджень і закресліть відповідну цифру справа залежно від того, як ви себе почуваєте в даний момент. Над питаннями довго не замислюйтеся. Перша відповідь, зазвичай, яка приходить в голову, є найбільш правильною, адекватною Вашому стану.

Таблиця Б.1

Опитувальний бланк методики Спілберга-Ханіна

Питання	Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Абсолютно вірно
1. Я спокійний	1	2	3	4

Продовження табл. Б.1

2. Мені ніщо не загрожує	1	2	3	4
3. Я перебуваю в напрузі	1	2	3	4
4. Я відчуваю жаль	1	2	3	4
5. Я почуваюся вільно	1	2	3	4
6. Я засмучений	1	2	3	4
7. Мене хвилюють можливі невдачі	1	2	3	4
8. Я відчуваю себе відпочившим	1	2	3	4
9. Я стурбований	1	2	3	4
10. Я відчуваю почуття внутрішнього задоволення	1	2	3	4
11. Я впевнений у собі	1	2	3	4
12. Я нервую	1	2	3	4
13. Я не знаходжу собі місця	1	2	3	4
14. Я збуджений	1	2	3	4
15. Я не відчуваю скутості, напруги	1	2	3	4
16. Я задоволений	1	2	3	4
17. Я стурбований	1	2	3	4
18. Я занадто збуджений і мені не по собі	1	2	3	4
19. Мені радісно	1	2	3	4
20. Мені приємно	1	2	3	4
21. Я відчуваю задоволення	1	2	3	4
22. Я дуже швидко втомлююся	1	2	3	4
23. Я легко можу заплакати	1	2	3	4
24. Я хотів би бути таким же щасливим, як інші люди	1	2	3	4
25. Нерідко я програю через те, що недостатньо швидко приймаю рішення	1	2	3	4
26. Звичайно я відчуваю себе бадьорим	1	2	3	4

Продовження табл. Б.1

Питання	Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Абсолютно вірно
27. Я спокійний, холонокровний і зібраний	1	2	3	4
28. Очікувані труднощі зазвичай дуже турбують мене	1	2	3	4
29. Я занадто переживаю через дрібниці	1	2	3	4
30. Я цілком щасливий	1	2	3	4
31. Я приймаю все близько до серця	1	2	3	4
32. Мені не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4
33. Зазвичай я відчуваю себе в безпеці	1	2	3	4
34. Я намагаюся уникати критичних ситуацій	1	2	3	4
35. У мене буває хандра	1	2	3	4
36. Я задоволений	1	2	3	4
37. Всякі дрібниці відволікають і хвилюють мене	1	2	3	4
38. Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу забути про них	1	2	3	4
39. Я урівноважений людина	1	2	3	4
40. Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи і турботи	1	2	3	4

Показник ситуативної (реактивної) тривожності розраховується за формулою:

$$PT = \sum 1 - \sum 2 + 35,$$

де $\sum 1$ – сума закреслених цифр по пунктах 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

$\sum 2$ – сума закреслених цифр по пунктах 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

Якщо РТ не перевищує 30, то, особа, яку опитували, не відчуває особливої тривоги, тобто у неї в даний момент виявляється низька тривожність. Якщо сума знаходиться в інтервалі 31-45, то це означає помірну тривожність. При 46 і більше - тривожність висока.

Дуже висока тривожність (> 46) прямо корелює з наявністю невротичного конфлікту, з емоційними і невротичними зривами і з психосоматичними захворюваннями.

Низька тривожність (<12), навпаки, характеризує стан як депресивний, ареаактивний, з низьким рівнем мотивацій. Але іноді дуже низька тривожність у показниках тесту є результатом активного витіснення особою високої тривоги з метою показати себе в «кращому світлі».

Додаток В

Методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна

Ціль: визначення кар'єрних орієнтацій респондентів.

Інструкція: Уважно прочитайте кожне з наведених тверджень і оцініть наскільки важливим для Вас є кожне з них.

Варіанти відповідей: 1 - абсолютно не важливо, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 - виключно важливо

Текст опитувальника

1. Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери.
2. Здійснювати спостереження і контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях.
3. Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.

4. Мати постійне місце роботи з гарантованою окладом і соціальною захищеністю.
5. Вживати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.
6. Працювати над проблемами, які представляються майже нерозв'язними.
7. Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували один одного.
8. Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю.
9. Продовжувати роботу по своїй спеціальності, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю.
10. Бути першим керівником в організації.
11. Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями.
12. Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу.
13. Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.
14. Змагатися з іншими і перемагати.
15. Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свого способу життя.
16. Створити нове комерційне підприємство.
17. Присвятити все життя обраної професії.
18. Зайняти високу керівну посаду.
19. Мати роботу, яка представляє максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, часу виконання і т.д.
20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати в зв'язку з підвищенням.

21. Мати можливість використовувати свої вміння і таланти для служіння важливої мети.
22. Єдина справжня мета моєї кар'єри - знаходити і вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій області вони виникли.
23. Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині і моїй кар'єрі.
24. Я завжди перебуваю в пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати і побудувати свою власну справу.
25. Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції.
26. Я хотів би досягти такого положення в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їх діяльність.
27. У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу і автономію.
28. Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій діяльності.
29. Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.
30. Змагання і виграш - це найбільш важливі і хвилюючі боки моєї кар'єри.
31. Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яка мені подобається.
32. Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.
33. Я б скоріше пішов з організації, ніж став займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.
34. Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.
35. Я не хочу, щоб мене стискувала якась організація чи світ бізнесу.

36. Я б вважав за краще працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.
37. Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.
38. Я відчуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно залучений у вирішення важких проблем або в ситуацію змагання.
39. Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі.
40. Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.
41. Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

Ключ до тесту

Професійна компетентність: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономія (незалежність): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабільність роботи: 4, 12, 36.

Стабільність місця проживання: 20, 28, 41.

Служіння: 5, 13, 21, 29, 37.

Виклик: 6, 14, 22, 30, 38.

Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 31, 39.

Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40.

По кожній з восьми кар'єрних орієнтацій підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали по кожній орієнтації і отриману суму розділити на кількість питань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільності»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація - кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді провідною не стає ні одна кар'єрна орієнтація - в такому випадку кар'єра не є центральною в житті особистості.

Методика «мотивація професійної діяльності» К. Замфіра, А. Реана

Ціль: діагностика професійної мотивації респондентів.

Інструкція: Прочитайте наведені нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значимості для вас за п'ятибальною шкалою, де 5 – найбільш притаманний, а 1 – найменш притаманний.

Шкала мотивів професійної діяльності

1. Грошовий заробіток.
2. Прагнення до просування по роботі.
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег.
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей.
5. Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших.
6. Задоволення від самого процесу і результату роботи .
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності.

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

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

$$ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) / 2;$$

$$ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) / 3;$$

$$ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) / 2;$$

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:

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

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