

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

Кафедра соціальної і прикладної психології

(повна назва кафедри)

Дипломна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

на тему: «**Особливості самодетермінації особистості працівників ІТ-сфери**»

«Features of self-determination of personality of employees of IT-sphere»

Виконала: студентка заочної форми навчання

напряму підготовки 6.030102 Психологія

Чала Вікторія Сергіївна

Керівник: к.психол.н., доц. Гусакова М. П. _____

Рецензент: к.психол.н., доц. Буганова В.М.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ від . .2019 р.

Захищено на засіданні ЕК №

протокол № від . .2019 р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою/шкалою ECTS/ бали)

Завідувач кафедри

Голова ЕК

(підпис)

Подшивалкіна В. І.

(підпис)

Якупов В.А.

Одеса – 2019

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ САМОДЕТЕРМІНАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	6
1.1. Психологічна сутність концепції самодетермінації особистості	6
1.2. Особливості самодетермінації в професійній діяльності ІТ-працівників..	17
1.3. Роль мотивації у самодетермінації особистості.....	24
Висновки до розділу 1	34
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОДЕТЕРМІНАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ	36
2.1. Організація та методика дослідження самодетермінації	36
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	42
Висновки до розділу 2	54
ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	59
ДОДАТКИ.....	65

ВСТУП

Актуальність. Проблема самодетермінації, яка пов'язана з розвитком внутрішньо-особистісної узгодженості, інтегрованості, професійної цілісності, що забезпечує ефективну самодостатню поведінку, спілкування і діяльність людини в соціумі, в даний час є однією з центральних, що розробляються в різноманітних напрямках психології.

Проблема самодетермінації в сучасній психології є ключовою, оскільки даний феномен забезпечує зміну поведінки, реакцій і внутрішніх станів особистості, а також її активність у напрямку реалізації цілей у професійній діяльності. Тематика самодетермінації в професійній діяльності вивчається в рамках різних підходів: вивчення когнітивних аспектів самодетермінації, емоційна самодетермінація, ціннісна і поведінкова.

Сьогодні людина стикається зі свободою самостійно визначати, чи використовувати умови для розвитку і пізнання, які відкриваються перед нею в сучасному суспільстві, чи прагнути до спрощення життя і розвитку тільки в певних межах. Самодетермінована, автономна поведінка, властива зрілій особистості, дозволяє їй перейти від завдань адаптації до завдань самореалізації та життєтворчості. Виклики сучасного суспільства зумовлюють необхідність ґрунтовної розробки психологічних основ самодетермінації розвитку особистості, тому здатність особистості до ініціації власного розвитку, розкриття особистісного потенціалу, набуває особливого значення. Така готовність та здібність особистості до актуалізації власного розвитку є джерелом і причиною її самодетермінованої поведінки.

Тому, для сучасної психологічної науки важливе значення мають дослідження, спрямовані на виявлення факторів, що стимулюють вроджений потенціал людини, сприяють знаходженню внутрішніх резервів, що забезпечують їй самостійність вибору, напрямку саморозвитку та самореалізації, допомагають протидіяти негативному впливу середовища. Це зумовлює необхідність ґрунтовної розробки психологічних основ

самодетермінації особистості, її особистісної самореалізації, зокрема в певному виді професійної діяльності.

Слід зазначити, що проблема детермінації людської поведінки широко вивчається в психології. Дослідники аналізують соціальні, біологічні та суб'єктно-ціннісні фактори. В кожному разі обговорюється питання ролі самої активності в процесі поведінки. Теоретичною основою багатьох сучасних досліджень є положення суб'єктивного підходу до аналізу психічних явищ, в центрі якого – уявлення про визначальну роль самого елемента діяльності (С.Л. Рубінштейн, К.О. Абульханова-Славська, Г.С. Костюк). Сам термін «самодетермінація» був запропонований і детально розроблений американськими вченими Едвардом Л. Десі і Річардом М. Райаном. Основні положення теорії самодетермінації були сформульовані стосовно проблеми мотивації поведінки особистості у 80-т роки ХХ ст. Крім теорії Е. Десі та Р. Райана, наукова розробка проблеми самодетермінації ведеться також в рамках таких споріднених напрямків як: екзистенціально орієнтовані теорії свободи (Е. Фромм, В. Франкл, Р. Мей); теорія суб'єктності (Р. Харре); теорія самоефективності (А. Бандура); теорія самоактуалізації (А. Маслоу); часової перспективи (Ж. Ньютен), теорія “поток” (М. Чікзентміхалі) та ін. У пострадянській психології в розвитку проблеми самодетермінації особистості слід відмітити напрацювання Г.О. Балла, Е.В. Галажинського, О.Р. Калітеєвської і Д.О. Леонтьєва, О.М. Колишко, В.Є. Клочко, С.Д. Максименка, Н.І. Сарджвеладзе, С.Р. Пантілеєва, В.В. Століна, В.І. Чиркова тощо. Однак, незважаючи на великий масив наукових досліджень, проблема самодетермінації особистості в окремих сферах професійної діяльності на даний момент є недостатньо вивченою.

Тому **метою** дипломної роботи є теоретичне та практичне дослідження проявів самодетермінації працівників сфери інформаційних технологій.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

1) розглянути психологічну сутність концепції самодетермінації особистості;

- 2) з'ясувати особливості самодетермінації в професійній діяльності ІТ-працівників;
- 3) визначити роль мотивації у самодетермінації особистості;
- 4) обґрунтувати методику та провести емпіричне дослідження самодетермінації працівників сфери ІТ;
- 5) здійснити аналіз та інтерпретацію результатів проведеного дослідження.

Об'єктом дослідження в роботі виступає самодетермінація як психологічна властивість людини.

Предметом дослідження в роботі є особливості та роль самодетермінації в професійній діяльності працівників сфери ІТ.

Гіпотеза дослідження: працівники сфери ІТ мають високий рівень внутрішньої мотивації, що позитивно впливає на їх самодетермінацію в професійній діяльності.

Методи дослідження. Для вирішення завдань та досягнення поставленої мети використано наступні методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація наукової літератури); емпіричні (спостереження, психодіагностичне тестування, бесіда, графічна та таблична інтерпретація отриманих результатів); кількісної обробки даних (статистична обробка даних за допомогою програми Excel). Метод психодіагностичного тестування включав в себе наступні методики: методика діагностики рівня внутрішньої мотивації співробітників Т.Д. Дубовицької, опитувальник мотиваційної структури особистості В. Гербачевського, шкала «Самодетермінація особистості» (Б. Шелдона, в адаптації та модифікації Є.Н. Осіна), шкала задоволеності базових психологічних потреб на роботі (Є.Н. Осіна та Т.О. Гордєєвої).

Експериментальна база дослідження: дослідно-експериментальною роботою було охоплено 30 осіб – працівників інтернет-агентства «Inweb».

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, що об'єднують п'ять підрозділів, висновків, списку використаної літератури і додатків.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки.

1. Вивчення самодетермінації як наукового теоретичного поняття у вітчизняних та західних психологічних дослідженнях представляє широкий спектр напрямів, концепцій розуміння самодетермінації як досягнення інтегрованого та цілісного «Я» особистості, здатної до саморегуляції, самовдосконалення, самореалізації. Аналізуючи отримані результати теоретичного дослідження феномена самодетермінації, можна стверджувати, що психологічний зміст самодетермінації пов'язаний з самоусвідомленим характером особистісно-сміслових утворень, які актуалізують суб'єктний потенціал особистості в різноманітті його проявів. Самодетермінація як здатність самотійно здійснювати вибір напрямку свого розвитку обумовлює націленість особистості на взаємодію із зовнішнім світом. З цієї точки зору самодетермінація може бути розглянута як спосіб самоздійснення особистості, що розкриває суб'єктивну реальність людини в її саморухові, і тому визначає, перетворюючий, а не адаптивний характер психічних процесів, властивостей, станів, характеристик суб'єкта.

2. Будь-яка організація, що працює в сфері ІТ-технологій, прагне максимально використовувати потенціал своїх працівників, створюючи всі умови для їх плідної роботи. Одна з умов успішної самодетермінації в професійній діяльності ІТ-працівників – їх усвідомлена і адекватна мотивація, яка створює внутрішню готовність суб'єкта ставити і досягати цілі в професійній діяльності, долати труднощі, самовдосконалюватися. Критеріями самодетермінованої поведінки ІТ-працівників є спонтанність, креативність, інтерес і особистісна значимість як причини дії, відчуття себе вільним, а також психолінгвістичні індикатори - переважання в мові дієслова «хочу» над «повинен». В якості факторів, що сприяють самодетермінації ІТ-працівників є такі, як автономний стиль управління - розуміння і визнання керівником перспективності своїх співробітників, забезпечення значущою інформацією,

підтримка і заохочення ініціативи, забезпечення зворотного зв'язку інформуючим, а не контролюючим способом, надання права вибору, а також сприятливий психологічний клімат в організації.

3. При дослідженні ролі мотивації у самодетермінації особистості розглянутий підхід до виділення типів внутрішньої і зовнішньої мотивації, пропонується в рамках теорії самодетермінації. Концептуалізація внутрішньої і різних типів зовнішньої мотивації, заснована на уявленнях про базові психологічні потреби, дозволила охарактеризувати основні типи мотивації діяльності, що розрізняються за змістом і походженням. Так, внутрішня мотивація визначається як задана базовими потребами людини в досягненні, саморозвитку і пізнанні та відрізняється ненасиченістю. Функціонування зовнішньої мотивації забезпечується фрустрацією або задоволенням потреб в автономії, повазі і прийнятті. У середині зовнішньої мотивації виділяються автономний і контрольований типи мотивації діяльності, що відрізняються за змістовною спрямованістю, вкладом в ефективність діяльності і зв'язком з психологічним благополуччям. Автономна зовнішня мотивація не перешкоджає професійним досягненням і суб'єктивному благополуччю суб'єкта діяльності. В свою чергу домінування контрольованої мотивації пов'язане зі зниженим суб'єктивним благополуччям і не сприяє професійним досягненням.

4. В роботі було проведено емпіричне дослідження самодетермінації особистості працівників сфери ІТ. У дослідженні самодетермінації прийняло участь 30 працівників агентства інтернет-маркетингу «Inweb» у віці від 20 до 40 років. Опитування проводилося у березні 2019 року. Для проведення дослідження були обрані чотири методики: методика діагностики рівня внутрішньої мотивації співробітників Т.Д. Дубовицької; опитувальник мотиваційної структури особистості В. Гербачевського; шкала «Самодетермінація особистості» Б. Шелдона, в адаптації та модифікації Є.Н. Осіна; шкала задоволеності базових психологічних потреб на роботі Є.Н. Осіна та Т.О. Гордєєвої.

5. За допомогою методики діагностики рівня внутрішньої мотивації співробітників Т.Д. Дубовицької було визначено, що для 53,3% ІТ-працівників характерне домінування зовнішньої мотивації, вони найбільш чутливі до зовнішніх чинників винагороди. 46,7% ІТ-працівників мають домінуючу внутрішню мотивацію, для них важливі внутрішні фактори винагороди. Високий рівень внутрішньої мотивації характерний для 13,3% опитаних, тоді як низький рівень внутрішньої мотивації – для 36,7% ІТ-працівників. Опитувальник мотиваційної структури особистості В. Гербачевського було використано з метою виявлення рівнів домагань особистості. Використання даної методики дало змогу зробити висновок про те, що лише у 10,0% ІТ-працівників на високому рівні проявляються внутрішні, пізнавальні, змагальні мотиви, мотиви уникнення, зміни поточної діяльності та мотив самоповаги. Компоненти мотиваційної структури, пов'язані з досягненням досить важких цілей на високому рівні розвинуті у 13,3% ІТ-працівників. Складові прогностичні оцінок діяльності суб'єкта виражені чітко у 3,3% опитаних, закономірність результатів та ініціативність – у 16,7%. Компонент самоповаги на високому рівні виявлено у 36,7% ІТ-працівників. Шкала «Самодетермінація особистості» Б. Шелдона, в адаптації та модифікації Є.Н. Осіна була використана з метою оцінити, якою мірою людина визначає свій сценарій життя. У 30% ІТ-працівників життя повністю відповідає їх внутрішній сутності, у 10,0% життя відповідає їх бажанням і прагненням, та 26,7% опитаних вірять у те, що мають можливість вибору в житті. 16,7% ІТ-працівників є творцями власного життя, вони орієнтуються на свої внутрішні принципи. Шкала задоволеності базових психологічних потреб на роботі Є.Н. Осіна та Т.О. Гордєєвої була використана з метою оцінити, наскільки задовольняються потреба в автономії, потреба в компетентності та потреба у взаємозв'язку з іншими людьми. Виявлено, що 50% ІТ-працівників мають високий рівень задоволеності потреби автономії, 23,3% - потреби компетентності та 56,7% - потреби у взаємозв'язку з іншими людьми. 10% ІТ-працівників не задовольняють потребу автономії, працюючи в даній компанії, а 26,7% - потребу компетентності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абульханова К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова. - М.: Мысль, 1991. - 299 с.
2. Бугайцова А. С. Самодостатність та самодетермінація особистості в умовах трансформації соціальних відносин / А. С. Бугайцова // Вісник Одеського національного університету. - 2016. - Т. 21, Вип. 2. - С. 14-21.
3. Василенко А.А. Самодетермінація как метакомпетенция в самореализации психолога / А.А. Василенко, М.А. Журавкова, В.А. Сподобец // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2015. - №4. – С.220-225.
4. Васягина Н.Н. Человек как субъект социокультурного пространства / Н.Н. Васягина // Педагогическое образование в России. - 2013. - № 4. - С. 7-15.
5. Гижицкий В.В. Учебный обман как стратегия псевдоадаптивного поведения у старшеклассников / В.В. Гижицкий // Ученые записки Орловского государственного университета. - 2014. - № 2(58). - С. 293-299.
6. Гордеева Т.О. Базовые типы мотивации деятельности: потребностная модель / Т.О. Гордеева // Вестник МГУ. – 2014. – №3. – С. 63-78.
7. Гордеева Т.О. Внутренние источники настойчивости и ее роль в успешности учебной деятельности / Т.О. Гордеева, О.А. Сычѐв // Психология образования. - 2012. - № 1. - С. 33-48.
8. Гордеева Т.О. Внутренняя и внешняя учебная мотивация академически успешных школьников / Т.О. Гордеева, Е.А. Шепелева // Вестник Московского университета. - 2011. - № 3. - С. 33-45.
9. Гордеева Т.О. Внутренняя и внешняя учебная мотивация студентов: ее источники и влияние на психологическое благополучие / Т.О. Гордеева, О.А. Сычѐв, Е.Н. Осин // Вопросы психологии. - 2013. - № 1. - С. 35-45.
10. Гордеева Т.О. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов: структура, механизмы, условия развития: Автореф. дисс. ... докт. психол. наук / Т.О. Гордеева. - М., 2013. – 28 с.
11. Гордеева Т.О. Особенности мотивации достижения и учебной мотивации

- студентов, демонстрирующих разные типы академических достижений (ЕГЭ, победы в олимпиадах, академическая успеваемость) / Т.О. Гордеева, Е.Н. Осин // Психологические исследования. - 2012. - Т.5, № 24. – С.36-40.
12. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О. Гордеева. - М.: Смысл, 2006. – 336 с.
13. Дубовицкая Т.Д. Диагностика мотивации профессиональной деятельности / Т.Д. Дубовицкая // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 3. – С. 128-132.
14. Еникеев М. И. Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. - М.: ТК Велби, 2006. - 560 с.
15. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посібник / С.С. Занюк. - К.: Либідь, 2002. – 304 с.
16. Захарко О. Внутрішня мотивація як психологічний феномен / О. Захарко // Соціогуманітарні проблеми людини. - 2008. - № 3. - С. 143-150.
17. Зернова Т.И. Особенности мотивации самодетерминации, саморегуляции и социализации в спортивной деятельности / Т.И. Зернова // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2016. - №4. – С. 166-171.
18. Иванова В.П. Самодетерминация и интеллектуальная компетентность / В.П. Иванова, А.Ж. Юсупова // Вестник КРСУ. - 2016. - №4(16). - С. 94-97.
19. Капустюк О. М. Порівняльний аналіз результатів у групах досліджуваних з різним рівнем прояву самодетермінації / О. М. Капустюк, В. С. Пастушенко // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. - 2013. - Т. 2, Вип. 11. - С. 141-147.
20. Карпинский К.В. Жизнедеятельность как форма активности субъекта жизни / К.В. Карпинский // Методология и история психологии. - 2010. – Т.5, вып. 1. – С.184-202.
21. Квинн В.Н. Прикладная психология / В.Н. Квинн. - СПб.: Изд-во "Питер", 2000. – 560 с.
22. Колантаевская А. А. Стилевые особенности самодетерминации в ситуации жизненных изменений / А. А. Колантаевская, Н. В. Гришина, Т. Ю. Базаров // Вестник СПбГУ. - 2016. Вып. 4. С. 51-62.

23. Левченко Т. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності. Монографія. – Вінниця : Нова Книга, 2011. – 448 с.
24. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Д. А. Леонтьев. - М.: Смысл 2011. – 675 с.
25. Леонтьев Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности / Д.А. Леонтьев // Психологический журнал. - 2000. - Т. 21, № 1. - С. 15-25.
26. Леонтьев Д.А. Феномен свободы: от воли к автономии личности / Д. А. Леонтьев // Только уникальное глобально: сб. статей в честь 60-летия Г.Л. Тульчинского. - СПб.: СПбГУКИ, 2007. – С. 64-89.
27. Линч М. Базовые потребности и субъективное благополучие с точки зрения теории самодетерминации / М. Линч // Психология: журнал Высшей школы экономики. – 2004. – №3. – С. 137-142.
28. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. - М.: Наука, 2008. - 444 с.
29. Мещеряков Б.Г. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. - СПб.: Питер, 2004. - 672 с.
30. Мітіна О. В. Роль мотиваційних чинників у професійній переорієнтації дорослих / О. В. Мітіна // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. - 2012. - Вип. 10. - С. 126-133.
31. Осин Е.Н. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций / Е.Н. Осин, Т.Ю. Иванова, Т.О. Гордеева // Организационная психология. - 2013. - Т. 3, № 1. - С. 8-29.
32. Осин Е.Н. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников / Е.Н. Осин, Д.Д. Сучков // Психология: журнал Высшей школы экономики. – 2015. – Т. 12, № 4. – С. 103-121.
33. Осницкий А. К. Регуляция деятельности и направленность личности / А. К. Осницкий. - М.: Московский экономико-лингвистический институт, 2007. -

- 232 с.
- 34.Петровский В.А. «Я» в персонологической перспективе / В.А. Петровский. - М.: Высшая школа экономики, 2013. - 496 с.
 - 35.Почтарева Е.Ю. Концептуальные основы психологических исследований феномена самодетерминации / Е.Ю. Почтарева // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология. - 2016. - №4. - С. 196-199.
 - 36.Почтарева Е.Ю. Ценностно-смысловая сфера педагога в аспекте самодетерминации педагогической деятельности / Е.Ю. Почтарева // Педагогическое образование в России. - 2015. - №5. - С.193-197.
 - 37.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. - СПб.: Питер, 2000. - 742 с.
 - 38.Рубинштейн С.Л. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. - СПб.: Питер, 2012. - 224 с.
 - 39.Сельченко К.В. Организационно-экономическая психология: Хрестоматия / К.В. Сельченко. - Минск: Харвест, 2004. - 432 с.
 - 40.Сердюк Л.З. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія / Л.З. Сердюк. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – 192 с.
 - 41.Сердюк Л.З. Самодетермінація особистості як психологічна основа її самореалізації / Л.З. Сердюк, О.М. Шамич // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. – 2017. - №6. – С. 164-173.
 - 42.Скрипаченко Т. В. Внутрішня мотивація та самодетермінація особистості / Т. В. Скрипаченко // Проблеми сучасної психології. - 2017. - № 2. - С. 137-142.
 - 43.Слободчиков В.И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека / В.И. Слободчиков // Вопросы психологии. - 1986. - № 6. - С. 14-22.
 - 44.Соколюк А. О. Комплексна програма сприяння самодетермінації професійного становлення майбутнього фахівця / А. О. Соколюк // Актуальні проблеми психології. - 2015. - Т. 9, Вип. 6. - С. 57-64.
 - 45.Сунцова Я.С. Диагностика профессионального становления личности:

- учеб.-метод. пособие / Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.
46. Тадеєва Т. В. Теорія самодетермінації Дісі-Раяна і навчальна мотивація / Т. В. Тадеєва // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. - 2012. - № 3. - С. 213-221.
47. Тадеєва Т. В. Педагогічна феноменологія в генезисі і розвитку теорії самодетермінації Дісі-Раяна / Т. В. Тадеєва // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. - 2012. - № 4. - С. 129-137.
48. Таушанова Т.А. Организационные факторы профессиональной самодетерминации работающей молодежи / Т. А. Таушанова // Актуальные проблемы социализации учащейся молодежи: сб. науч. ст. – Минск: БГУ, 2013. –С. 154-159.
49. Турбан В. Проблема самодетермінації особистості в часі // В. Турбан, В. Осьодло // Вісник Національного університету оборони України. – 2018. - № 2 (50). – С.127-132.
50. Фельдштейн Д.И. Психология развития человека как личности: избранные труды. Том 1 / Д.И. Фельдштейн. -М.: МПСИ, 2009. - 600 с.
51. Франкл В. Психотерапия и экзистенциализм / В. Франкл. - М.: ИОИ, 2015. 280 с.
52. Фромм Э. Иметь или быть / Э. Фромм. - М.: АСТ, 2015. - 320 с.
53. Фурман В. В. Проблема мотивації досягнення у психолого-педагогічній теорії / В. В. Фурман, М. В. Деркач // Збірник наукових праць Хмельницького Університету «Україна». - 2013. - № 2. - С. 253-256.
54. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. - М.: Смысл, 2003. - 760 с.
55. Цукерман Г.А. Развитие учебной самостоятельности / Г.А. Цукерман, А.Л. Венгер. - М.: ОИРО, 2010. – 432 с.
56. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания / М. Чиксентмихайи. - М.: Смысл, 2011. - 461 с.

57. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека / В.И. Чирков // Вопросы психологии. - 1996. - № 3. - С. 116-132.
58. Шелдон К.М. Введение в теорию самодетерминации и новые подходы к мотивации роста / К.М. Шелдон // Сибирский психологический журнал. – 2016. - №2. – С.7-18.
59. Deci E.L. A motivational approach to self: Integration in personality / E.L. Deci, R.M. Ryan // Nebraska Symposium on Motivation. - 1991. - Vol.38. - P.237-288.
60. Deci E. L. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan. - Rochester: Plenum Press, 1985. – 375 p.
61. Deci E.L. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation / E.L. Deci // Journal of Personality and Social Psychology. - 1971. - №18. - P.105-115.
62. Deci E.L. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains / E.L. Deci, R.M. Ryan // Canadian Psychology. - 2008. - Vol. 49. - P 14-23.
63. Deci E.L. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health / E.L. Deci, R.M. Ryan // Canadian Psychology, 2008. - V. 49. - P. 182-185.
64. Gagne M. Self-determination theory and work motivation / M. Gagne, E. Deci // Journal of organizational Behavior. - 2005. - № 26. - P. 331-362.
65. Mageau G. A. Validation of the Perceived Parental Autonomy Support Scale (P-PASS) / G.A. Mageau, F. Ranger, M. Joussemet // Canadian Journal of Behavioural Science. – 2015. - №47. – P. 251-262.
66. Nie Y. The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organization / Y. Nie, B. L. Chua, R. M. Ryan // International Journal of Psychology. – 2014. - №50. – P. 245-255.
67. Ryan R.M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being / R.M. Ryan, E.L. Deci // American psychologist. - 2000. - V. 55, № 1. - P. 68-78.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Методика діагностики рівня внутрішньої мотивації співробітників

Інструкція: прочитавши кожну пару тверджень, обведіть в бланку відповідей той варіант відповіді, який відповідає Вашій думці більшою мірою.

Бланк відповідей

1а	2а	3а	4а	5а	6а	7а	8а	9а	10а	11а	12а	13а	14а	15а
1б	2б	3б	4б	5б	6б	7б	8б	9б	10б	11б	12б	13б	14б	15б

Твердження

1а. Робота (професійна діяльність) відіграє в житті людини важливу роль.

1б. Робота малозначима для людини.

2а. В моїй роботі прагну постійно оволодівати новими знаннями і вміннями.

2б. Новими знаннями і вміннями оволодіваю в міру їх необхідності, без особливого прагнення.

3а. Якщо щось не виходить в роботі, то як правило пропадає бажання її виконувати.

3б. Якщо щось не виходить в роботі, прагну розібратися і дійти до суті.

4а. Якби це було можливо, то хотів(ла) б займатися даною діяльністю (працювати за даною спеціальністю) якомога довше.

4б. Якби це було можливо, то я б хотів(ла) змінити роботу або взагалі не працювати за даною спеціальністю.

5а. Радію, коли є привід (причина) не ходити на роботу довгий час.

5б. Без роботи мені стає нудно, у мене завжди є цікаві і важливі справи на роботі.

6а. Свій професійний розвиток, кар'єру, самовдосконалення пов'язую з даною роботою.

6б. Не бачу особливих перспектив у своїй роботі, мрію зовсім про іншу роботу.

7а. Час на роботі тягнеться повільно, і я чекаю не дочекаюся, коли робочий день підійде до кінця.

7б. Не помічаю, як проходить час на роботі (здається, що він проходить непомітно).

8а. Виконую свою роботу, тому що вона мені цікава.

8б. Моя робота мені малоцікава, працюю, тому що цього вимагають життєві обставини.

9а. Працюю переважно заради зарплати, матеріальних пільг та інших

благ.

9б. Моя робота дозволяє мені розвинути і проявити свої здібності, реалізувати свій потенціал.

10а. Виконую свою роботу з повною віддачею сил, отримую від роботи задоволення.

10б. Працюю не в повну силу, моя робота мене обтяжує.

11а. Радію, коли є можливість (без матеріальних для мене витрат) передати виконання своєї роботи будь-кому іншому.

11б. Мені цікаво самому виконувати свою роботу.

12а. Із задоволенням розповідаю про свою роботу колегам, друзям.

12б. Якщо і розповідаю про свою роботу колегам (друзям), то тільки з негативного боку.

13а. Не бачу особливого сенсу привносити в роботу щось нове, оригінальне; виконую додаткові завдання в тому випадку, якщо вони оплачуються.

13б. Прагну привнести в роботу щось нове, оригінальне, незвичайне.

14а. Проявляю активність і ініціативу в роботі.

14б. Виконую на роботі переважно тільки те, що від мене вимагається. Не бачу сенсу проявляти ініціативу на роботі.

15а. Моя робота викликає у мене в основному незадоволення і засмучення.

15б. Отримую від своєї роботи внутрішнє задоволення

Обробка результатів. Відповіді на перше питання не враховуються (це буферні питання). Вибрані варіанти відповідей з інших питань необхідно звірити з ключем. За кожен збіг з ключем нараховується один бал. Потім підраховується сума балів.

Ключ

2а	4а	6а	8а	10а	12а	14а
3б	5б	7б	9б	11б	13б	15б

Інтерпретація результатів:

0-6 балів - переважає зовнішня мотивація;

7-14 балів - переважає внутрішня мотивація.

Рівні внутрішньої мотивації:

0-4 бали - низький рівень внутрішньої мотивації;

5-9 балів - середній рівень внутрішньої мотивації;

10-14 балів - високий рівень внутрішньої мотивації.

Додаток Б
Опитувальник мотиваційної структури особистості В.К. Гербачевського

Інструкція. Прочитайте кожне з наведених в опитувальнику висловлювань і відзначте, якою мірою ви згодні або не згодні з ним. Обведіть гуртком відповідну цифру в опитувальнику:

- якщо повністю згодні з висловлюванням, то +3;
- якщо просто згодні, то +2;
- якщо більше згодні, ніж не згодні, то + 1;
- якщо ви абсолютно не згодні, то -3;
- якщо просто не згодні, то -2;
- якщо скоріше не згодні, ніж згодні, то -1;
- якщо ж ви не можете ні погодитися з висловлюванням, ні відкинути його, то відзначте - 0.

Текст опитувальника

№	Висловлювання	Шкала для відповіді
1	Дослідження мені вже порядком набридло	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
2	Я працюю на межі своїх сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
3	Я хочу показати все, на що я здатен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
4	Я відчуваю, що мене змушують прагнути до високого результату	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
5	Мені цікаво, що вийде	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
6	Завдання доволі складне	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
7	Те, що я роблю, нікому не потрібно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
8	Мене цікавить: мої результати кращі або гірші за результати інших	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
9	Мені б хотілось швидше зайнятися своїми справами	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
10	Думаю, що мої результати будуть високими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
11	Ця ситуація може завдати мені неприємностей	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
12	Чим кращий результат, тим більше хочеться його поліпшити	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
13	Я проявляю достатньо старанності	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
14	Я вважаю, що мій результат кращий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
15	Завдання не викликає великого інтересу	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
16	Я сам ставлю перед собою завдання	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
17	Я турбуюсь з приводу своїх результатів	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
18	Я відчуваю приплив сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
19	Кращих результатів мені не досягти	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
20	Ця ситуація має для мене значення	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
21	Я хочу ставити все більш і більш складні цілі	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
22	До своїх результатів я ставлюсь байдуже	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
23	Чим довше працюєш, тим стає цікавіше	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
24	Я не збираюся “напружуватися” у цій роботі	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
25	Швидше за все мої результати будуть низькими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
26	Як не старайся, результат від цього не зміниться	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

27	Я б зайнявся зараз чим завгодно, тільки не цим дослідженням	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
28	Завдання досить просте	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
29	Я здатен на кращий результат	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
30	Чим складніша ціль, тим більше бажання її досягти	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
31	Я відчуваю, що можу подолати всі труднощі на шляху до цілі	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
32	Мені байдуже, якими будуть мої результати порівняно з іншими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
33	Я захопився роботою над завданням	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
34	Я хочу уникнути низького результату	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
35	Я відчуваю себе незалежним	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
36	Мені здається, що я марно втрачаю час і сили	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
37	Я працюю в упівсили	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
38	Мене цікавлять межі моїх можливостей	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
39	Я хочу, щоб мій результат був одним з кращих	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
40	Я зроблю все, що в моїх силах, для досягнення цілі	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
41	Я відчуваю, що в мене нічого не вийде	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
42	Випробування – це лотерея	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Аналіз та інтерпретація даних. За результатами тестування визначається мотиваційна структура особистості випробуваного. У цій структурі розрізняють 15 компонентів. По кожному з цих компонентів підраховується сума балів за допомогою ключа і правил переводу відповідей випробуваного в бали.

Ключ до компонентів мотиваційної структури особистості

№	Компонент мотиваційної структури	Номери висловлювань
1.	Внутрішній мотив	15*, 23, 33
2.	Пізнавальний мотив	5, 22*, 38
3.	Мотив уникнення	11, 17, 34
4.	Мотив змагання	8, 32*, 39
5.	Мотив зміни діяльності	1, 9, 27
6.	Мотив самоповаги	12, 21, 30
7.	Значущість результатів	7, 20*, 36
8.	Складність завдання	6, 28*
9.	Вольове зусилля	2, 13, 37*
10.	Оцінка рівня досягнутих результатів	19*, 29
11.	Оцінка власного потенціалу	18, 31, 41*
12.	Намічений рівень мобілізації зусиль	3, 24*, 40
13.	Очікуваний рівень мобілізації	10, 25*
14.	Закономірність результатів	14, 26*, 42*
15.	Ініціативність	4*, 16, 35

Примітка. Бали з номерами висловлювань, зазначених зірочками (*), підраховуються за правилами зворотного перекладу.

Правила прямого і зворотного перекладу відповідей в бали

Переклад	Шкала для відповідей						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямий	1	2	3	4	5	6	7
Зворотній	7	6	5	4	3	2	1

Умовно компоненти мотиваційної структури можна розділити на чотири блоки (групи).

У першу групу входять 6 компонентів, що представляють собою ядро мотиваційної структури особистості. До них відносяться наступні:

Компонент 1 – внутрішній мотив. Висловлює захопленість завданням, виявляє ті аспекти, які надають виконанню завдання привабливість.

Компонент 2 – пізнавальний мотив. Характеризує суб'єкта як такого, що проявляє інтерес до результатів своєї діяльності.

Компонент 3 – мотив уникнення. Свідчить про страх показати низький результат з усіма витікаючими з цього наслідками.

Компонент 4 – змагальний мотив. Показує, наскільки суб'єкт надає значення високим результатами в діяльності інших суб'єктів.

Компонент 5 – мотив до зміни поточної діяльності. Розкриває пережиті суб'єктом тенденції до припинення роботи, якою він зайнятий в даний момент.

Компонент 6 – мотив самоповаги. Виражається в прагненні суб'єкта ставити перед собою все більш і більш важкі цілі в однотипній діяльності.

Перераховані вище компоненти, що становлять ядро мотиваційної сфери особистості, виступають в ролі факторів, що безпосередньо спонукають суб'єкта до певного виду діяльності.

Другу групу утворюють компоненти, пов'язані з досягненням досить важких цілей. Вони відносяться до поточних справ.

Компонент 7 – надання особистісної значущості результатами діяльності.

Компонент 8 – рівень складності завдання.

Компонент 9 – прояв вольового зусилля. Висловлює оцінку ступеня вираженості вольового зусилля в ході роботи над завданням.

Компонент 10 – оцінка рівня досягнутих результатів. Співвідноситься з можливостями суб'єкта в певному виді діяльності.

Компонент 11 – оцінка свого потенціалу.

До третьої групи компонентів входять складові прогнозних оцінок діяльності суб'єкта.

Компонент 12 – намічений рівень мобілізації зусиль, необхідних для досягнення цілей діяльності.

Компонент 13 – очікуваний рівень результатів діяльності.

Четверта група компонентів відображає причинні фактори відповідної діяльності. До неї входять два компоненти:

Компонент 14 – закономірність результатів. Висловлює розуміння

суб'єктом власних можливостей у досягненні поставлених цілей.

Компонент 15 – ініціативність. Висловлює прояв індивідом ініціативи і винахідливості при вирішенні поставлених перед собою завдань.

Перераховані компоненти являють собою потенційну мотиваційну структуру, що виникає в ході виконання завдання. Центральною ланкою в цій структурі є мотиваційні компоненти, а серед них компонент самоповаги, що адекватно виражає експериментальну оцінку рівня домагань особистості.

Оцінки кожного компонента мотиваційної структури особистості дозволяють побудувати індивідуальний профіль випробуваного, в якому представлені кількісні співвідношення між усіма розглянутими компонентами.

Компонент самоповаги, адекватний експериментальній оцінці рівня домагань, формується на основі трьох висловлювань:

12. Чим краще покажеш результат, тим більше хочеться його перевершити.

21. Я хочу ставити все більш і більш важкі цілі.

30. Чим важче мета, тим більше бажання її досягти.

Сумарна кількість балів, яку випробуваний може набрати за даними висловлюваннями, становить від 3 до 21.

Хоча нормативних даних для опитувальника не існує (кожен індивідуальний результат за відповідними компонентами встановлюється в порівнянні з іншими компонентами індивідуального особистісного профілю випробуваного), можна скористатися наступними експериментальними показниками рівня домагань:

1) низький рівень: 3-9 балів;

2) середній рівень: 10-16 балів;

3) високий рівень: 17-21 бал.

Додаток В
Шкала «Самодетермінація особистості» (Б. Шелдона, в адаптації та модифікації Є.Н. Осіна).

Інструкція. Прочитайте кожну пару тверджень і подумайте, яке з них краще відповідає вам в даний період вашого життя. Вкажіть, якою мірою ви віддаєте перевагу тому чи іншому твердженню, користуючись 5-бальною шкалою:

1	2	3	4	5
Вірно тільки А	Вірно скоріше А	Обидва твердження частково вірні	Вірно скоріше Б	Вірно тільки Б

Твердження

А		Б
Зазвичай я вільно роблю те, що я хочу	1 2 3 4 5	Я часто займаюся справами, які вибрав не я.
Я часто відчуваю, що те, чим я займаюся, не цілком відповідає мені.	1 2 3 4 5	Зазвичай я відчуваю, що те, чим я займаюся, цілком відповідає мені.
Я завжди відчуваю, що у мене є вибір в тому, що я роблю.	1 2 3 4 5	Я часто відчуваю, що у мене немає вибору в тому, що я роблю.
Мої почуття і переживання часто здаються мені ніби чужими.	1 2 3 4 5	У мене завжди є відчуття, що мої почуття і переживання – мої власні.
Я завжди сам приймаю рішення робити те, що я повинен, і відчуваю, що це рішення – моє власне.	1 2 3 4 5	Я часто роблю те, що повинен, але не відчуваю, що це мій власний вибір
Я відчуваю, що лише зрідка проявляю себе по-справжньому.	1 2 3 4 5	Я відчуваю, що дійсно проявляю себе в тому, що я роблю.
Найчастіше я роблю те, що мені цікаво робити.	1 2 3 4 5	Найчастіше я роблю те, що я зобов'язаний робити.
Коли я закінчую будь-яку справу, у мене іноді виникає почуття, як ніби вона зроблено не мною.	1 2 3 4 5	Коли я довожу до кінця будь-яку справу, я завжди відчуваю, що вона зроблена мною.
Я завжди відчуваю, що роблю те, що я вибираю сам.	1 2 3 4 5	Я часто роблю не те, що я сам хотів би вибрати.
Іноді моє обличчя в дзеркалі здається мені ніби чужим.	1 2 3 4 5	Моє обличчя в дзеркалі завжди здається мені моїм власним.
Я відчуваю, що те, чим я займаюся в житті, дійсно є цінним для мене.	1 2 3 4 5	Я часто відчуваю, що те, чим я займаюся, не має для мене ніякої цінності.

Мій стиль одягу і поведінки часто не відповідає тому, як я себе відчуваю.	1 2 3 4 5	Зазвичай мій стиль одягу і поведінки цілком відповідає тому, як я себе відчуваю.
Найчастіше я роблю те, чого хочу я сам.	1 2 3 4 5	Найчастіше я роблю те, чого від мене хочуть інші люди.
В моєму житті немає людей, у спілкуванні з якими я можу бути самим собою.	1 2 3 4 5	У моєму житті є люди, в спілкуванні з якими я можу бути самим собою.
Коли я відчуваю, що у мене немає вибору, я турбуюся.	1 2 3 4 5	Коли я відчуваю, що у мене немає вибору, я відчуваю полегшення.
Іноді моє тіло здається мені ніби чужим.	1 2 3 4 5	Я завжди відчуваю своє тіло як мою власну частину.
Якщо я займаюся тим, що мені не подобається, я все одно відчуваю, що це вибрав Я сам.	1 2 3 4 5	Мені часто не подобається те, чим мені доводиться займатися, але у мене немає вибору.
Я відчуваю, що найчастіше спілкуюся не з тими людьми, з ким я насправді хотів би спілкуватися.	1 2 3 4 5	Я відчуваю, що найчастіше я спілкуюся з тими людьми, з ким я дійсно хочу спілкуватися.
Найчастіше я дію у відповідності зі своїми власними рішеннями.	1 2 3 4 5	Найчастіше я дію відповідно до того, що від мене вимагається.
Я часто відчуваю, що живу ніби чужим життям.	1 2 3 4 5	Як правило, я відчуваю, що життя, яким я живу – дійсно моя.

Для кожної шкали підраховується сума балів.

Ключ

Шкали	Пункти
Самототожність	7, 9, 10, 12
Самовираження	2, 4, 6 (зворотний пункт)
Сприймаючий вибір	1, 3, 5, 8, 11 (все пункти зворотні)

Середні значення «Шкали самодетермінації»

Показники	Середнє значення	Нижній квантиль	Верхній квантиль	Стандартне відхилення
Самототожність	16,4	15	19	2,89
Самовираження	10,8	9	13	2,63
Сприймаючий вибір	18,1	16	21	3,63
Індекс самодетермінації	15,2	13,7	16,7	2,40

Додаток Г.

Методика «Шкала задоволеності базових психологічних потреб на роботі»

Інструкція. Наступні твердження описують ваші відчуття від вашої роботи за останній рік (якщо ви працюєте на цьому місці менше року, вони відносяться до всього періоду вашої роботи). Будь ласка, оцініть, наскільки кожне з цих тверджень вірно по відношенню до ваших відчуттів на роботі. Ваше керівництво ніколи не дізнається про те, як ви відповіли на ці питання.

Будь ласка, використовуйте наступну шкалу:

1	2	3	4	5	6	7
Зовсім не вірно			Частково вірно			Зовсім вірно

Твердження

1. Я відчуваю, що можу брати участь у прийнятті рішень про те, яким чином я повинен(на) виконувати свою роботу.
2. Люди, з якими я працюю, мені по-справжньому подобаються.
3. Під час роботи мені часто здається, що мені не вистачає знань, досвіду або здібностей.
4. На думку інших, я добре справляюся зі своєю роботою.
5. На роботі я відчуваю, що на мене тиснуть.
6. Мені добре вдається ладити з людьми на роботі.
7. Перебуваючи на роботі, я більшу частину часу ні з ким не спілкуюся.
8. Я відчуваю, що можу вільно висловлювати свої думки та ідеї щодо роботи.
9. У мене теплі стосунки з людьми, з якими я працюю.
10. На роботі мені вдалося оволодіти новими цікавими вміннями (навичками).
11. Коли я на роботі, я повинен(на) робити те, що мені кажуть.
12. У більшості випадків після роботи я відчуваю, що успішно виконав(ла) її.
13. Я відчуваю, що на роботі мою думку і мої почуття беруть до уваги.
14. На роботі у мене майже немає можливості показати, на що я дійсно здатен (на).
15. Люди на роботі готові допомогти мені, підтримати мене.
16. На роботі досить мало людей, з якими у мене встановилися близькі відносини.
17. Я відчуваю, що на роботі я можу вести себе природно, бути самим собою.
18. Схоже, що я не надто подобаюся людям, з якими працюю.
19. Під час роботи я часто відчуваю себе недостатньо здатним(ою) до цієї справи.
20. У мене досить мало можливостей самому(ій) вирішувати, як виконувати мою роботу.

21. Люди на роботі в основному доброзичливі зі мною.

Зворотні пункти (відзначені R) необхідно інвертувати.

Показники по шкалам розраховуються як середні за такими твердженнями:

Потреба в автономії: 1, 5(R), 8, 11(R), 13, 17, 20(R)

Потреба в компетентності: 3(R), 4, 10, 12, 14(R), 19(R)

Потреба в пов'язаності: 2, 6, 7(R), 9, 15, 16(R), 18(R), 21