

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

**на тему: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ З
РЕЗИЛЬЄНТНІСТЮ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

Виконав: студент IV курсу,
групи 6.0530-1
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Пашковський Богдан Миколайович
Керівник: к.психол.н., викладач
кафедри психології Кушнір Є.О.
Рецензент: к.філол.н., доцент
кафедри психології Томченко М.А.

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалаврський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« _____ » _____ 2024 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Пашковському Богдану Миколайовичу

Тема роботи Взаємозв'язок мотивації досягнень з резильєнтністю під час війни

керівник роботи Кушнір Є.О., к.психол.н., викладач кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «05» 02 2024 року № 234—с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого—педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково—пояснювальної записки: проаналізувати теоретичні підходи до розуміння понять мотивації досягнень та психологічної резильєнтності тривоги в психологічій літературі; провести емпіричне дослідження мотивації досягнень та психологічної резильєнтності українців під час війни тривоги українців під час війни залежно від місцеперебування.

5. Перелік графічного матеріалу: 1 таблиця, 1 рисунок.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Кушнір Є.О., викладач		
Розділ 1	Кушнір Є.О., викладач		
Розділ 2	Кушнір Є.О., викладач		
Висновки	Кушнір Є.О., викладач		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	березень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	квітень—травень 2024 р.	Виконано
5	Написання висновків	травень 2024 р.	Виконано
6	Передзахист	травень 2024 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	червень 2024 р.	Виконано

Студент _____ Б. М. Пашковський

Керівник роботи _____ Є.О.Кушнір

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 29 сторінок, 1 рисунок, 1 таблиця, 21 джерело, 3 додатка.

Об'єкт дослідження: психологічні чинники адаптації людини в умовах воєнного конфлікту.

Предмет дослідження: Взаємозв'язок між мотивацією досягнень та психологічною резильєнтністю.

Мета дослідження: Пошук взаємозв'язку між рівнем мотивації досягнень і психологічною стійкістю в умовах війни.

Гіпотеза дослідження: В умовах війни існує статистично значимий, позитивно спрямований взаємозв'язок між рівнем мотивації досягнень та рівнем психологічної резильєнтності.

Методи дослідження. Теоретичні: теоретичний аналіз понять мотивації досягнень та психологічної резильєнтності; систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Наукова новизна полягає у тому, що контекст дослідження є унікальним, оскільки війна є специфічною ситуацією, яка породжує унікальні стресові умови та виклики для особистості. Дослідження взаємозв'язку між мотивацією досягнень та психологічною стійкістю саме в цьому контексті є відносно новим і мало дослідженим напрямком.

Результати дослідження можуть бути використанні у розробці програм і стратегій для психологічної підтримки населення.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК, ВІЙНА, МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕНЬ,
ПСИХОЛОГІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ.

SUMMARY

Pashkovskiy B.M. The Correlation between Achievement Motivation and Resilience during War.

Object of research: Psychological Factors of Human Adaptation in the Conditions of Military Conflict.

Subject of research: The relationship between achievement motivation and psychological resilience.

The purpose of the research: Finding the relationship between the level of achievement motivation and psychological resilience in war conditions.

The hypothesis of the research: In the conditions of war, there is a statistically significant, positively directed relationship between the level of achievement motivation and the level of psychological resilience.

Research methods. Theoretical: theoretical analysis of the concepts of achievement motivation and psychological resilience; systematization and generalization of scientific literature on the research problem; empirical (testing according to psychodiagnostic methods).

A scientific innovation is that the research context is unique, as war is a specific situation that creates unique stressful conditions and challenges for the individual. The study of the relationship between achievement motivation and psychological resilience in this context is a relatively new and little-researched direction.

Research results can be used in the development of programs and strategies for psychological support of the population.

RELATIONSHIP, WAR, ACHIEVEMENT MOTIVATION,
PSYCHOLOGICAL RESILIENCE.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТЬ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ	9
1.1.Теоретичні аспекти мотивації досягнень.....	9
1.2.Теоретичні аспекти психологічної резильєнтності.....	16
РОЗДІЛ 2. ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ ГІПОТЕЗИ ЩОДО НАЯВНОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ МОТИВАЦІЄЮ ДОСЯГНЕНЬ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЮ РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬЮ.....	21
2.1.Методики,які використовувались для проведення дослідження.....	21
2.2.Результати дослідження.....	23
ВИСНОВКИ.....	26
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	28
ДОДАТКИ.....	30

ВСТУП

У сучасному світі, війна та конфлікти є неунікними явищами, що ставлять перед людством низку викликів, не лише в політичній та економічній сферах, але й у психологічному плані. Воєнні події та стресові ситуації, пов'язані з ними, впливають на психічне здоров'я особистості та вимагають від неї особливих ресурсів для подолання труднощів.

Ця робота спрямована на дослідження взаємозв'язку між мотивацією досягнень та психологічною резильєнтністю у контексті воєнних дій. Мотивація досягнень визначається як внутрішня сила, що підштовхує людину до досягнення успіху та встановлення цілей, тоді як психологічна резильєнтність виявляється у здатності особистості пристосовуватися до стресових ситуацій та подолання труднощів.

Актуальність дослідження: розуміння цього взаємозв'язку має важливе значення для розвитку ефективних психологічних стратегій підтримки та підвищення стійкості особистості у воєнних умовах. Аналіз цієї проблематики може допомогти розкрити ключові фактори, які впливають на психологічне здоров'я та адаптацію людини в умовах воєнного конфлікту.

Теоретичні аспекти мотивації досягнень та психологічної резильєнтності, а також аналіз їх можливого взаємозв'язку під час війни вивчено не достатньо.

Методологічну і теоретичну основу дослідження складають праці таких дослідників: Д.Макклеланд, Х.Хекгаузен, Г.Річардсон, К.Болтон та інші. В основу емпіричного дослідження взято опитувальник Мехрабіана та тест психічної стійкості Карен Лапперт.

Об'єктом дослідження є психологічні чинники адаптації людини в умовах воєнного конфлікту.

Предметом дослідження є взаємозв'язок між мотивацією досягнень та психологічною резильєнтністю.

Мета роботи: пошук взаємозв'язку між рівнем мотивації досягнень і психологічною стійкістю в умовах війни. Реалізація мети передбачає розв'язання таких завдань:

- 1) Проаналізувати теоретичні відомості, пов'язані зі вказаними поняттями.
- 2) Провести емпіричне дослідження.
- 3) Зробити висновки.

Гіпотеза роботи: В умовах війни існує статистично значущий, позитивно спрямований взаємозв'язок між рівнем мотивації досягнень та рівнем психологічної резильєнтності.

Наукова новизна полягає у тому, що контекст дослідження є унікальним, оскільки війна є специфічною ситуацією, яка породжує унікальні стресові умови та виклики для особистості. Дослідження взаємозв'язку між мотивацією досягнень та психологічною стійкістю саме в цьому контексті є відносно новим і мало дослідженим напрямком.

Теоретичне і практичне значення одержаних результатів у тому, що дослідження розширює розуміння процесів мотивації досягнень та психологічної резильєнтності у контексті воєнних дій та його результати можуть бути використані для розробки програм і стратегій психологічної підтримки для населення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТЬ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ

1.1 Теоретичні аспекти мотивації досягнень

Одна з найвідоміших теорій мотивації досягнень (також відома під назвою «теорія трьох потреб») була розроблена Девідом Макклелландом, і в ній стверджується, що люди мотивуються трьома основними факторами, а саме: досягнення, влада та приналежність [1, 110]. Потреба в досягненні є найсильнішою і має більше значення при досягненні успіху. Макклелланд вважав, що потреба в досягненні — це людський намір, який має вирішальне значення для осмисленого життя. Він стверджував, що люди, які керуються досягненнями, прагнуть досконалості заради успіху. У зв'язку з цим вони цінують особисті досягнення більше, ніж винагороди, які приходять з успіхом [1, 115]. Задоволення від досягнення мети важливіше будь-якої винагороди, яка може супроводжувати його. Намір індивіда досягти успіху визначається трьома основними факторами, а саме: потребою в досягненні, власною оцінкою ймовірності успіху та тим, наскільки сильно людина хоче досягти успіху [2, 53].

Теорія припускає, що мотивація досягнення є вродженою людською потребою, яка спонукає людей прагнути досконалості у своїй діяльності [1, 389]. Потреба в досягненні ґрунтується на двох основних факторах, а саме: намірі та силі впливу цього наміру на поведінку. В організації особисті мотиви працівника зазвичай формуються ієрархією, яку працівник бажає зайняти в організації [3, 10]. Мотив формує поведінку працівника в процесі досягнення цілей.

Однією з основних характеристик людей, які мають сильну мотивацію досягнень, є схильність до постановки цілей [2, 99]. У досягненні цілей ці люди мають потребу в так званому «збалансованому виклику». Збалансований

виклик можна визначити як потребу виконувати важкі та складні завдання, які базуються на минулих успіхах або досягненнях, не ставлячи під загрозу прагнення до досконалості [1, 396]. У зв'язку з цим вони ставлять цілі, яких можуть досягти. Люди, мотивовані досягненнями, беруться за проекти, які відповідають їхнім зусиллям і здібностям.

Також теорія описує кілька характеристик, які Макклелланд вважав очевидними для людей, орієнтованих на досягнення. По-перше, вони цінують самі досягнення більше, ніж матеріальну чи фінансову винагороду при досягненні своїх цілей [2, 58]. У цьому відношенні вони отримують більше задоволення від досягнення мети, ніж від отримання визнання за досягнення цієї мети. По-друге, вони розглядають фінансову винагороду як інструмент вимірювання успіху, а не як мету, до якої слід прагнути [3, 26]. Тому вони не мотивуються ні безпекою, ні економічним статусом, який приносять гроші.

По-третє, вони цінують зворотній зв'язок, оскільки він допомагає оцінити прогрес і сприяє впровадженню змін [1, 400]. Зворотній зв'язок має бути достовірним, правдивим і піддаватися кількісному виміру. Крім того, він має містити інформацію, яка допоможе їм удосконалитися та знайти способи робити речі краще. По-п'яте, люди, мотивовані досягненнями, обирають роботу та обов'язки, які пропонують їм можливість досягти успіху [1, 415].

У багатьох організаціях люди з вищезазначеними якостями є тими, хто отримує гарні результати, тому що досягнення цілей є їхньою головною метою. Макклелланд зазначив, що працівники з мотивами досягнення зазвичай керуються двома факторами, які включають виклик успіху та страх невдачі. Ці співробітники демонструють аналітичні нахили та завжди готові вийти за межі своєї зони комфорту, щоб досягти певних бажаних результатів [2, 63]. Такі співробітники мають високу мотивацію, коли працюють над проектами, що мають високі шанси на успіх.

Співробітники з мотивацією досягнення прагнуть досягти своїх цілей, незважаючи на перешкоди, з якими вони стикаються [4, 32]. Вони наполегливі, терплячі та агресивні у своєму підході до виконання проектів. Ставлять складні

цілі, на які можна вплинути, докладаючи зусиль, щоб отримати задоволення, досягнувши їх. Такі люди можуть працювати як поодинці, так і кооперуючись з іншими успішними працівниками. [4, 45]. Вони не вимагають визнання з боку керівництва, тому що лише досягнення мети є для них достатньою винагородою.

Теорія актуальна в сучасному робочому середовищі, оскільки допомагає менеджерам зрозуміти, чому працівники поведуться певним чином. Така поведінка, як низька продуктивність, прогули та ухилення від роботи, може бути результатом призначення працівникам обов'язків і завдань, які не відповідають їхнім потребам у досягненні [1, 105]. Працівники, які не мають мотивації, демонструють низьку продуктивність і моральний дух. Менеджери можуть використовувати теорію для вивчення співробітників і визначення того, чи завдання, які вони їм призначають, відповідають їхнім потребам досягнення. Крім того, менеджери можуть використовувати свої концепції для покращення робочого середовища та розвитку організаційної культури, яка сприяє досягненню цілей і завдань [4, 56]. Надання конструктивного зворотного зв'язку та призначення завдань, які дають співробітникам можливість досягти успіху, можуть бути стратегіями, які менеджери можуть використовувати для досягнення організаційного успіху. Мотивовані співробітники відіграють важливу роль у досягненні цілей організації. Мотивація працівників є важким завданням через відмінності в потребах та ієрархіях в організації [4, 75]. Стратегія, яка використовується для мотивації співробітника вищого керівництва, не є тією самою стратегією, яка використовується для мотивації новачка на молодшій посаді. Обидві особи мають різні потреби, цілі та обов'язки. Співробітників мотивують різні аспекти роботи. Наприклад, один співробітник може бути мотивований отриманням складних завдань для роботи, тоді як інший може бути мотивований обіцянкою грошової винагороди. Розуміння співробітників є одним із викликів, з якими стикаються управлінські команди при розробці стратегій мотивації. Співробітникам, орієнтованим на досягнення, не потрібні грошові стимули для підвищення продуктивності та

продуктивності [1, 120]. Натомість їм потрібно більше обов'язків, які дають можливість отримати задоволення від досягнення бажаних результатів. У зв'язку з цим керівникам важливо розуміти, що мотивує їхніх підлеглих.

Відповідно до теорії мотивації досягнення, люди, мотивовані досягненнями, завжди переслідують складні цілі, якщо вони відчують, що можуть вплинути на результат [4, 103]. У зв'язку з цим вони вважають за краще працювати над цілями, а не покладатися на шанс отримати бажані результати. Багато співробітників уникають важких завдань через ймовірність невдачі. Консервативні працівники уникають такого ризику, щоб мінімізувати вірогідних збитків. Співробітники, мотивовані досягненнями, віддають перевагу помірному ступеню ризику через віру в те, що їхні зусилля та здібності подолають будь-яку перешкоду, з якою вони стикаються в процесі досягнення цілей [4, 120]. Співробітники, які орієнтовані на досягнення, будуть приймати ризики, братися за складні завдання, які інші працівники вважають недоречними, і будуть наполегливі перед обличчям труднощів [4, 125]. Такі працівники завжди вимагатимуть більше обов'язків через задоволення, яке вони отримують від виконання складних завдань.

Менеджери можуть використовувати цю концепцію, щоб зрозуміти, чому деякі працівники вимагають більше обов'язків, а інші уникають їх. Відсутність мотивації є однією з причин, чому співробітники ухиляються від певних завдань. Якщо працівнику доручають завдання, яке, на його думку, не відповідає потребам досягнення, вони або уникатимуть його, або виконуватимуть погано [2, 103]. Визнання потреби в досягненнях співробітників як мотиваційного фактора є важливим для успішного управління співробітниками.

Люди, орієнтовані на досягнення, ставлять цілі та використовують різні підходи для їх досягнення [3, 67]. Деякі співробітники залишаються виконувати завдання довше, ніж очікувалося, через те, що вони використовують різні методи для досягнення цілей. Така позиція «ніколи не здаватися, поки не буде досягнуто певного результату», підвищує креативність серед співробітників [2,

44]. Як згадувалося раніше, співробітники, орієнтовані на досягнення, мотивовані, коли вони сприймають завдання як таке, що легко піддається впливу їхніх здібностей і зусиль.

У зв'язку з цим вони вважають за краще наполегливо працювати над проектом, поки він не буде завершений, а не покладатися на допомогу зовнішніх факторів. Співробітники, орієнтовані на досягнення, ставлять помірно складні, але досяжні цілі, тому що задоволення від подолання перешкод і досягнення цілей є великою винагородою [5, 200]. Кожна дія, яку виконує працівник, базується на динаміці мотивації, такій як бажання, амбіції та потреби [2, 356]. Мотивація досягнення насамперед штовхає індивідів на досягнення успіху шляхом досягнення своїх цілей. Цілі досягнення впливають як на поведінку, так і на виконання завдань.

Вищезазначена динаміка мотивації може впливати на те, як співробітники поведуться в різних ситуаціях і середовищах. Розуміння впливу мотивації досягнення на працівників є важливим, оскільки всі їхні дії, думки, поведінка, ставлення, цінності та переконання формуються прагненням до успіху [1, 329]. При прогнозуванні поведінки співробітників розглядаються приховані і явні мотиви. Імпліцитні мотиви походять від винагороди, яка очікується за успішне виконання завдання. Явні мотиви очевидні в раціональному виборі, який роблять люди.

Багато співробітників уникають ризику через потенційну невдачу, яку несе ризик. Як зазначалося раніше, співробітники, орієнтовані на досягнення, ставлять помірно складні завдання. Вони уникають проектів з високим ризиком через високу ймовірність випадкового успіху, а не успіху, заснованого на ретельному плануванні та цілеспрямованих зусиллях [5, 230]. Крім того, вони не отримують ніякого задоволення від випадкового успіху. Так само вони уникають легких завдань, тому що вони жодним чином не викликають їх і, отже, не приносять задоволення. Співробітники з мотивацією досягнення можуть працювати як поодинці, так і в групах. Однак вони більше схильні

працювати самостійно, щоб у разі успіху чи невдачі вони могли приписати результат власним зусиллям.

Іншою відомою теорією є теорія мотивації Хайнца Хекгаузена. В ній говориться про те, що у людини є два різні мотиви, функціонально пов'язані з мотивацією досягнень. Це мотиви досягнення успіху і мотив уникнення невдачі. Доля людини та її становище у суспільстві багато в чому залежить від того, який саме вид мотивації у неї домінує: досягнення успіху чи уникнення невдач. Люди, у яких сильніше виражене прагнення до досягнення успіхів домагаються в житті більшого, ніж ті, у кого воно виражене слабо або відсутнє. Мотивація досягнення визначається, як вироблений у психіці механізм, що діє за формулою: мотив «жадоба до успіху» - активність - ціль - «досягнення успіху». Мотив досягнення відображає потребу особистості всіма доступними засобами уникнути невдачі та досягти бажаного результату. Мотивація уникнення невдачі сприймається як вироблений у психіці механізм уникнення помилок, невдач, часто будь-якими шляхами і засобами. Для особистості, у котрої вона переважає, головним пріоритетом є недопуск помилок, уникнення невдач, навіть ціною сильної трансформації початкової, головної мети [6, 165-193].

Згідно Х. Хекхаузену, мотивація досягнення може бути визначена як спроба збільшити або зберегти максимально високими здібності людини до видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання діяльності може призвести або до успіху, або до невдачі. Мотивація досягнення спрямована на певний кінцевий результат, який одержується завдяки особистим особливостям людини. Для мотивації досягнення характерний постійний перегляд цілей. [6, 165-193]

Х. Хекхаузен вважав, що така характеристика мотивації досягнення важлива, оскільки ланцюг дій, вкладених у досягнення мети, може перериватися на певний час, інколи на місяці чи роки. Також важливою характеристикою мотивації досягнення, на його думку, є постійне повернення до перерваного заняття. Таким чином, «створюються складні та довготривало

існуючі структури з основної та побічної діяльностей, що входять до їх складу, які ведуть за допомогою досягнення серії „субцілей“ до головної, навіть дуже віддаленої. Планування стає необхідним задля досягнення впорядкованої послідовності та функціональної організації ланцюга дій. Це тимчасове охоплення низки дій... і саме це відрізняє мотивацію досягнення від багатьох інших мотивів» [6, 165-193]. Підсумовуючи вище сказане, розглянуті теорії мотивації досягнень дозволяють зрозуміти, як мотиваційні фактори можуть сприяти підвищенню психологічної стійкості (резильєнтності) індивідів у надзвичайних умовах.

Макклелландова теорія трьох потреб виділяє потребу в досягненні як найсильнішу мотиваційну силу, яка стимулює людей прагнути успіху та досконалості. Під час війни, коли зовнішні обставини є особливо стресовими, здатність ставити і досягати помірно складні цілі може надавати людям почуття контролю та досягнення, що, в свою чергу, сприяє їхній резильєнтності. Люди з сильною потребою в досягненнях схильні зосереджуватися на особистих досягненнях і задоволенні від виконаної роботи, що може допомогти їм підтримувати мотивацію та продуктивність навіть у складних умовах.

Теорія Хекгаузена доповнює це розуміння, підкреслюючи важливість двох основних мотивів: досягнення успіху та уникнення невдачі. Під час війни мотив досягнення успіху може стимулювати людей приймати виклики та знаходити креативні рішення в умовах невизначеності, що є критично важливим для підтримки резильєнтності. З іншого боку, мотив уникнення невдачі може змушувати людей уникати надмірних ризиків, що також може бути корисним для виживання в екстремальних умовах.

Обидві теорії підкреслюють важливість розуміння індивідуальних мотивів для ефективного управління та підтримки психологічної стійкості. Під час війни, коли рівень стресу та невизначеності є надзвичайно високим, здатність менеджерів і лідерів ідентифікувати та підтримувати мотивацію досягнень у своїх підлеглих може мати вирішальне значення для підтримки їхньої моральної та психологічної стійкості.

Таким чином, вивчення взаємозв'язку мотивації досягнень з психологічною резильєнтністю дозволяє зрозуміти, як підтримка та розвиток індивідуальних мотиваційних чинників можуть сприяти підвищенню стійкості та адаптивності людей у складних умовах війни. Це знання може бути використане для розробки стратегій підтримки та розвитку резильєнтності у військових, цивільних працівників та інших осіб, що знаходяться під впливом воєнних дій.

1.2 Теоретичні аспекти психологічної резильєнтності

У науковому просторі поняття резильєнтності на даний час частіше за все розглядається у трьох основних площинах [7, 26-64]:

- 1) Резильєнтність-риса особистості, яка вказує на здатність долати труднощі (К. Коннор, Дж. Девідсон),
- 2) процес долаючої поведінки (Г. Річардсон, Б. Нейгер, К. Кампфер)
- 3) адаптаційно-захисний механізм особистості (К. Болтон, Р. Ньюман).

Дане поняття було запозичено у фізики, де резильєнтність-властивість матерії, яка вказує на те, що вона може повернути свою попередню форму після змін, якої зазнала через тиск від інших матеріалів. Типовим визначенням є формулювання Ф. Лозельома. Він говорить про те, що резильєнтність є здатністю соціальної системи/людини повернутись до повноцінного функціонування, попри складні життєві обставини. Незважаючи на таке просте (на перший погляд) трактування, автор все ж вважає, що концепція психологічної резильєнтності є набагато ширшою.

Основна її ідея передбачає [7, 26-64]:

- позитивний результат, який досягається особистістю навіть попри наявність стресогенних чинників;
- здатність особистості зберігати свої основні властивості під час загрозливих/травмуючих для неї ситуацій;

-здатність не лише відновлюватись після зазначених вище ситуацій, а також зростати з часом. Достатня кількість науковців схиляються до того, що психологічна резильєнтність - не лише здатність відновити колишній стабільний психологічний стан після травмуючої/загрозливої події, а ще й поява певного «приросту», так зване посттравматичне зростання. (С. Лепор, Т. Ревенсон). Також про це говорить К. Болтон [8, 55]. Згідно з його роздумами резильєнтною особистістю може вважатись лише тоді, коли вона продовжує психологічно зростати після травматичних подій.

На сьогодні науковці більш комплексно та змістовно підходять до визначення поняття резильєнтності. Наведемо декілька найбільш актуальних трактувань цього поняття.

Г. Вагнілд, Г. Янг [9, 83] визначають резильєнтність як особистісну характеристику, що пом'якшує вплив стресорів і сприяє успішній адаптації людини;

К. Коннор, Д. Девідсон [10, 76-82] розглядають резильєнтність як феномен, що втілює особистісні якості, які уможливають розвиток людини навіть у несприятливих ситуаціях і є не лише функцією стресу та тривоги, а й функцією здатності індивіда адаптуватись до життєвих стресів. Стверджується, що вона збагачує особистість характеристиками стійкості до стресу і тривоги;

Г. Боннано [12, 101-113] трактує це поняття як багатовимірний і динамічний комплекс внутрішньо властивих людині характеристик;

Р. Ньюман [13, 158] говорить про те, що це динамічне явище, яке втілює здатність психіки гнучко адаптуватись до змін. Резильєнтність стосується здатності людини адаптуватись до травм, життєвих проблем і постійних життєвих стресів;

С. Фергус, М. Циммерман [14, 399-419] звертають увагу не лише на здатність до адаптації, а й на успішну реорганізацію особистості, її зростання та набуття нових навичок. Відзначається також набуття конструктивних стратегій. Американська психологічна асоціація (АРА) [15, 1-20] підкреслює, що резильєнтність - це механізм гіпотетичного захисного фактора, який захищає

людину від дезадаптації внаслідок виснаження, фізичної травми та психологічних посттравматичних ситуацій (проблеми в сімейних та партнерських стосунках, постійний стрес на роботі, економічні проблеми, стихійні лиха, війна тощо);

К. Болтон [8, 76] трактує це поняття як механізм гіпотетичного захисного фактора, який захищає людину від дезадаптації, спричиненої впливом стресового фактора;

А. Мастен [16, 250] має неоднозначну точку зору з цього питання. З одного боку, вона описує здатність динамічних систем успішно адаптуватися до несприятливих умов, які порушують особистість і унеможливають її адекватне функціонування та розвиток; з іншого боку, вона описує розвиток в умовах несприятливого впливу.

Деякі автори розглядають резильєнтність як характеристику психіки, що визначає здатність протистояти стресу та проявляти психічну стабільність, запобігати емоційному вигоранню, тривозі та депресії, допомагати людям відновлюватися після складних життєвих обставин [15, 1-20]. Тому дослідження нейрофізіологічних факторів, безпосередньо пов'язаних з роботою мозку, також є доцільними. Дослідження механізмів впливу стресорів на організм людини підтверджують, що стрес може пошкоджувати мозок [17, 18]. Тривале перебування в небезпечних для життя ситуаціях збільшує секрецію гормонів. Гормональна активність знижує активність нейронів і порушує структури, які дозволяють нейронам передавати електричні та хімічні сигнали іншим клітинам. Як наслідок, тканина мозку в його, що відповідає за навчання, пам'ять та емоційні функції (лімбічна система), скорочується [17, 18].

Запропонована у 1977 р. Зубіним та Спрінгом модель вразливості до стресу «stress-vulnerability model» це біо-психо-соціальний синтез складних взаємозв'язків між генетичними схильностями, рисами особистості та впливом навколишнього середовища [7, 26-64]. Згідно з цією моделлю, індивідуальні відмінності в стресостійкості є результатом біологічної схильності та моделюються під впливом стресових переживань від пренатального до

дитячого, дорослого та похилого віку. А вони вже формують сферу психологічних реакцій людини, таких як когнітивні, емоційні та поведінкові [15, 1-20]. Водночас науковці зазначають, що низький рівень резильєнтності не обов'язково впливає на формування психопатологічних рис особистості, якщо вона не зазнає впливу надто великої кількості стресів. Більше того, встановлено, що факторами, найбільш пов'язаними з виникненням розладів адаптації та посттравматичного стресового розладу, є війна, стихійні лиха та насильство. Водночас не була відкинута думка про те, що посттравматичні наслідки кризових подій залежать також від суб'єктивного сприйняття та інтерпретації ситуації [7, 26-64].

Тому всі визначення резильєнтності мають спільну рису-це здатність людини відновлюватися після негативних подій.

Також існують думки, що "резильєнтність" ототожнюється з "життєздатністю" та "життєстійкістю" [7, 26-64].

К. Маннапова [19,143-150] підкреслює, що життєстійкість входить в систему поняття життєздатності як функція вміння людини зберігати стабільність. Таким чином, життєстійкість визнається важливим функціональним елементом життєздатності. У роботі, присвяченій теоретичним аспектам життєстійкості, Л. Березовська [21, 26-30] пояснює цей термін як базову здатність людини зберігати свою цілісність. Беручи до уваги це поняття, життєстійкість розглядають у трьох вимірах [19, 143-150]. При цьому наявність стресових факторів не є обов'язковою. Акцентується увага на основному баласті життєвої ситуації, тобто шляху від моменту вступу людини до початкових соціальних інститутів до реалізації її професійного потенціалу. З іншого боку, О. Хамініч [20, 160-165] вказує на те, що життєстійкість нечутлива до вже відкритих механізмів опору, а їх синоніми є недостатньо адекватними. На думку науковця, питання життєстійкості слід аналізувати як феномен, що визначає людину у взаємодії зі світом в цілому. Спираючись на досвід наукових досліджень, О. Хамініч вважає перспективним розглядати життєстійкість у контексті адаптації та саморегуляції особистості, як важливий чинник

подолання стресових ситуацій [20, 160-165]. Підсумовуючи вище сказане, різні автори підходять до визначення резильєнтності по-різному, але всі сходяться на тому, що це здатність адаптуватися та відновлюватися після негативних подій. Деякі дослідники акцентують увагу на взаємозв'язку резильєнтності з життєздатністю та життєстійкістю, підкреслюючи, що ці поняття є функціями здатності особистості зберігати стабільність та ефективність під час стресових ситуацій. Висновок:

1.Психологічна резильєнтність визначається як риса особистості, процес долаючої поведінки та адаптаційно-захисний механізм.

2.Вона дозволяє особистості досягати позитивних результатів, зберігати стабільність і зростати після стресових подій.

3.Резильєнтність є багатовимірним явищем, що включає біо-психо-соціальні компоненти.

4.В умовах війни резильєнтність відіграє критичну роль у підтримці психологічного здоров'я та адаптації до складних умов.

РОЗДІЛ 2

ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ ГІПОТЕЗИ ЩОДО НАЯВНОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ МОТИВАЦІЄЮ ДОСЯГНЕНЬ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЮ РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬЮ

2.1 Методики, які використовувались для проведення дослідження

Для проведення дослідження були використані опитувальник Мехрабіана(у модифікації М.Ш. Магомед-Емінова).Та тест психічної стійкості польської дослідниці Карен Лапперт.

1.Опитувальник Мехрабіана використовується для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості:мотиву прагнення до успіху та мотиву уникнення невдач. Методика складається з 20 тверджень, які респонденти оцінюють за шкалою від 1 ("цілком не згоден") до 7 ("цілком згоден").

Десять тверджень описують поведінку, пов'язану з прагненням до успіху, а десять - з уникненням невдачі.

Оцінка мотивації досягнень проводиться окремо для кожного мотиву:

Прагнення до успіху: Сума балів за твердження, що описують поведінку, пов'язану з прагненням до успіху.

Уникнення невдачі: Сума балів за твердження, що описують поведінку, пов'язану з уникненням невдачі.

Різниця між показниками прагнення до успіху та уникнення невдачі ($M_s - M_{af}$) відображає результуючу тенденцію мотивації досягнень:

$M_s > M_{af}$: Прагнення до успіху домінує над уникненням невдачі.

$M_s < M_{af}$: Уникнення невдачі домінує над прагненням до успіху.

$M_s = M_{af}$: Прагнення до успіху та уникнення невдачі збалансовані.

Методика має дві форми:Форму А для чоловіків та форму Б для жінок.

Використовується для дослідження мотивації досягнень у різних сферах:

Освіта: Для вивчення впливу мотивації досягнень на успішність навчання.

Спорт: Для вивчення впливу мотивації досягнень на спортивні результати.

Бізнес: Для вивчення впливу мотивації досягнень на успішність у бізнесі.

Психологія: Для вивчення зв'язку мотивації досягнень з іншими психологічними характеристиками.

Загалом, методика є цінним інструментом для вимірювання мотивації досягнень. Її можна використовувати для дослідження мотивації досягнень у різних сферах та для розробки програм, спрямованих на підвищення мотивації досягнень.

2.Тест психічної стійкості був розроблений польською дослідницею Карен Лапперт. Цей опитувальник був розроблений командою Карен Лапперт з Університетської клініки в Єні. Відповідаючи на 13 запитань за шкалою стійкості RS-13, можна визначити певний рівень своєї психічної стійкості від 1 до 7. Потрібно оцінити кожне твердження за шкалою від 1 до 7, де 1 бал-це зовсім не про вас,7-зовсім про вас.

Таблиця 2.1

Тест психічної стійкості Карен Лапперт

11	Коли я маю план-я його реалізую	11	22	33	44	55	66	77
22	В кінці все завершиться добре	11	22	33	44	55	66	77
33	Мене не легко збити з пантелику	11	22	33	44	55	66	77
44	Я подобаюсь собі	11	22	33	44	55	66	77
55	Я можу робити багато речей одночасно	11	22	33	44	55	66	77
6	Я рішучий(ча)	11	22	33	44	55	66	77
77	Сприймаю речі такими,як вони є	11	22	33	44	55	66	77
88	Мене цікавить безліч речей	11	22	33	44	55	66	77
99	Зазвичай я вмю подивитись на ситуацію з різних точок зору	11	22	33	44	55	66	77
110	Я можу робити речі,котрі не люблю	11	22	33	44	55	66	77

Продовження таблиці 2.1

111	Зазвичай я знаходжу вихід із скрутних ситуацій	11	22	33	44	55	66	77
112	У мене є енергія для того,щоб зробити те,що потрібно	21	22	33	44	55	66	77
113	Я сприймаю,що не всі мене люблять	11	22	33	44	55	66	77

Після підрахунку балів їх можна отримати у кількості від 13 до 91.

Понад 72 бали:високий рівень психічної стійкості,вивести таку людину з рівноваги непросто.Вона справляється з багатьма проблемами,звикла до викликів та може гнучко реагувати на ситуації.

67-72 бали:середній рівень психічної стійкості.Зазвичай така людина знаходить рішення своїх проблем,хоч іноді це і вимагає великих зусиль.В цілому вона здатна відновлюватись без сторонньої допомоги.

Менше 67 балів:низький рівень психічної стійкості.Таким людям важко впоратись зі стресовими ситуаціями,а проблеми часто викликають у них життєві кризи.

2.2 Результати дослідження

Було опитано 30 респондентів різного віку та статі.Більшість опитаних-молоді студенти,які на даний час здобувають вищу освіту(26).4 вже є дорослими людьми,з них вищу освіту має один.Результати тесту психічної стійкості наступні:9 респондентів мають високий рівень психічної стійкості,4-середній,17-низький.Результати опитувальника Мехрабіана наступні:у однієї опитуваної домінує прагнення досягнення успіху,у одного опитуваного ніякого певного висновку після тестування зробити не можна,у 28 опитуваних домінує прагнення уникнення невдач.Для перевірки достовірності отриманих даних було використано статистичний метод Спірмена,кореляція за цим критерієм: $r=0.34$

Основні аспекти кореляційного методу Спірмена:

Кореляційний метод Спірмена, також відомий як коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, є не параметричним показником статистичної залежності між двома змінними. Його розробив Чарльз Спірмен у 1904 році. Цей метод використовується для оцінки сили та напрямку монотонної асоціації між двома змінними, тобто, чи збільшення однієї змінної супроводжується збільшенням або зменшенням іншої змінної.

1.Ранги замість значень: Замість використання реальних значень змінних, метод Спірмена використовує їх ранги. Тобто, кожне значення перетворюється на свій ранг у вибірці. Це дозволяє використовувати метод для нелінійних даних і даних, що не мають нормального розподілу.

2.Коефіцієнт кореляції: Коефіцієнт кореляції Спірмена обчислюється за формулою:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Рис. 2.1.Формула обчислення коефіцієнту рангової кореляції Спірмена

де d — різниця між рангами відповідних пар значень, а n — кількість пар спостережень.

3. Інтерпретація: Значення коефіцієнта кореляції Спірмена r може варіюватися від -1 до 1 . Значення $r_s=1$ вказує на ідеальну пряму монотонну залежність, $r_s=-1$ - на ідеальну обернену монотонну залежність, а $r_s=0$ вказує на відсутність монотонної залежності.

Висновок: кореляція є позитивною, але рівень не досягає статистичної достовірності. Можливі причини:

1. Відсутність зв'язку: Можливо, що в умовах війни мотивація досягнень і психологічна резильєнтність є незалежними один від одного факторами. Інші чинники, такі як соціальна підтримка, особистий досвід або індивідуальні відмінності, можуть значно впливати на психологічну резильєнтність незалежно від мотивації досягнень.

2. Вибірка, яка була досліджена, може не бути достатньо великою або репрезентативною для виявлення статистично значущих зв'язків. Можливо, що для більш точного визначення взаємозв'язку необхідно залучити більшу кількість респондентів.

Якщо кореляція у гіпотезі не досягає статистичної достовірності, не можна зробити однозначних висновків про наявність взаємозв'язку між мотивацією досягнень та психологічною резильєнтністю під час війни на основі проведеного нами дослідження. Проте це також не означає, що взаємозв'язок не існує, а лише говорить те, що у даному дослідженні не виявлено статистичної підтримки для гіпотези.

ВИСНОВКИ

Після проведеного нами дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Теорії мотивації досягнень дозволяють зрозуміти, як мотиваційні фактори можуть сприяти підвищенню психологічної стійкості (резильєнтності) індивідів у надзвичайних умовах. Здатність ставити і досягати помірно складних цілей може надавати людям почуття контролю та досягнення, що сприяє їхній резильєнтності.

2. Підтримка та розвиток резильєнтності: Вивчення взаємозв'язку мотивації досягнень з психологічною резильєнтністю дозволяє зрозуміти, як підтримка та розвиток індивідуальних мотиваційних чинників можуть сприяти підвищенню стійкості та адаптивності людей у складних умовах війни. Це знання може бути використане для розробки стратегій підтримки та розвитку резильєнтності у військових, цивільних працівників та інших осіб, що знаходяться під впливом воєнних дій.

3. Важливість резильєнтності: Психологічна резильєнтність визначається як риса особистості, процес долаючої поведінки та адаптаційно-захисний механізм. Вона дозволяє особистості досягати позитивних результатів, зберігати стабільність і зростати після стресових подій. Резильєнтність є багатовимірним явищем, що включає біо-психо-соціальні компоненти. В умовах війни резильєнтність відіграє критичну роль у підтримці психологічного здоров'я та адаптації до складних умов.

4. Відсутність статистично значущого зв'язку: результати аналізу кореляції Спірмена не показали статистично значущого зв'язку між мотивацією досягнень та психологічною резильєнтністю у вибірці, що була досліджена. Це може свідчити про те, що в умовах війни ці два фактори можуть бути незалежними один від одного. Також це може свідчити про те, що вибірка була недостатньо великою або репрезентативною для виявлення значущих зв'язків. У перспективі:

1. Потрібні додаткові дослідження: для отримання більш точних і достовірних результатів слід провести додаткові дослідження з більшим обсягом вибірки чи іншим методом дослідження.

2. Необхідна переоцінка методології: можливо, необхідно переглянути методи дослідження, використovanі під час проведення дослідження, або ретельніше врахувати потенційні фактори спотворення результатів.

3. Дослідження інших аспектів: незважаючи на відсутність статистичної достовірності, дослідження може бути корисним для збагачення наукового знання, можливо, шляхом виявлення інших цікавих аспектів вивченої проблеми або виявлення нових напрямків досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Aswathappa, K. Human resource and personnel management. New York: Tata McGraw-Hill Education, 2005. 686 p.
2. Fyans, L. J. Achievement motivation: recent trends in theory and research. New York: Springer Science & Business Media, 2013. 472 p.
3. Shah, J. Y., & Gardner, W. L. Handbook of motivation science. New York: Guilford Press, 2008. 638 p.
4. Petri, H. L., & Govern, J. M. Motivation: Theory, Research, and Application. New York: Cengage Learning, 2012. 496 p.
5. Miner, J. B., Organization behavior 4: from theory to practice. New York: M. E. Sharpe, 2007. 393 p.
6. Heckhausen, H. The Anatomy of achievement motivation. Academic Press, New York, 1967. P. 165-193
7. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології: Консультативна психологія і психотерапія*. 2018. №14. С. 26-64
8. Bolton K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis. *University of Texas at Arlington*, 2013. 118 p.
9. Wagnild G.M., Young H.M. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1993. №1. 165 p.
10. Connor K. M., Davidson J. R. T. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*. 2003. Vol. 18, no. 2. P. 76–82. URL: <https://doi.org/10.1002/da.10113>
11. Trauma, resilience and saliostasis: effects of treatment in post-traumatic stress disorder / J. R. T. Davidson et al. *International clinical psychopharmacology*. 2005. Vol. 20, no. 1. P. 43–48. URL: <https://doi.org/10.1097/00004850-200501000-00009>

12. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *Psychological trauma: theory, research, practice, and policy*. 2008. S, no. 1. P. 101–113. URL: <https://doi.org/10.1037/1942-9681.s.1.101>
13. . Neman R. APA's resilience initiative. *Professional psychology: research and practice*. 2005. № 36. 227 p.
14. Fergus S., Zimmerman M. A. ADOLESCENT RESILIENCE: a framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual review of public health*. 2005. Vol. 26, no.1. P. 399–419. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.26.021304.144357>
15. Resilience through the lens of interactionism: a systematic review. A. Pangallo et al. *Psychological assessment*. 2015. Vol. 27, no. 1. P. 1–20. URL: <https://doi.org/10.1037/pas0000024>
16. Masten A. S. Ordinary magic: resilience in development. *Guilford Publications*, 2014. 370 P.
17. Комар З. Психологічна стійкість воїна: підручник для військових психологів. Київ, 2017. 182 с.
18. Rossouw P. Resilience: A neurobiological perspective. *Neuropsychotherapy in Australia*. 2015. March/ May. №. 31. P. 3–8.
19. Маннапова К.Р. Життєстійкість в системі поняття життєздатності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Психологія. 2012. Вип. 44(1). С. 143–150.
20. Хамініч О.М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія “Психологічні науки”. 2016. Вип. 6, Т. 2. С. 160–165.
21. Березовська Л. І. Теоретичні аспекти дослідження життєздатності особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2017. № 1 (48). С. 26–30.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник Мехрабіана. Модифікація тесту-опитувальника

А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення, запропонована

М.Ш. Магомед-Еміновим

Тест-опитувальник для вимірювання мотивації досягнення призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробуваного домінує.

Мотивація досягнення - один з різновидів мотивації діяльності, пов'язана з потребою індивіда домагатися успіху і уникати невдачі. Формування мотивації до успіху чи до уникнення невдачі залежить від умов виховання і середовища, а також:

- 1) особистісних стандартів (оцінок суб'єктивної ймовірності успіху, суб'єктивної труднощі завдання);
- 2) привабливості самооцінки (привабливості для індивіда особистого успіху або невдачі в даній діяльності);
- 3) індивідуальних переваг типу атрибуції (приписування відповідальності за успіх або за невдачу собі або оточуючим обставинам).

Тест являє собою опитувальник, що має дві форми: чоловічу (форма А) і жіночу (форма Б).

ОБРОБКА

По кожній з шкал підраховується сумарний бал. Використовується наступна процедура. Відповідям випробуваного на прямі (відмічені знаком «+» у ключі) зворотні (відмічені знаком «-» у ключі) пункти опитувальника приписуються бали на основі наступних співвідношень:

Чоловічий та жіночий ключі для інтерпретації опитувальника**Мехрабіана**

Форма А(чоловіча):

№ п/п	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
1	7	6	5	4	3	2	1
2	1	2	3	4	5	6	7
3	7	6	5	4	3	2	1
4	1	2	3	4	5	6	7
5	7	6	5	4	3	2	1
6	1	2	3	4	5	6	7
7	7	6	5	4	3	2	1
8	7	6	5	4	3	2	1
9	1	2	3	4	5	6	7
10	7	6	5	4	3	2	1
11	1	2	3	4	5	6	7
12	1	2	3	4	5	6	7
13	7	6	5	4	3	2	1
14	7	6	5	4	3	2	1
15	1	2	3	4	5	6	7
16	1	2	3	4	5	6	7
17	7	6	5	4	3	2	1
18	1	2	3	4	5	6	7
19	7	6	5	4	3	2	1
20	1	2	3	4	5	6	7
21	7	6	5	4	3	2	1
22	1	2	3	4	5	6	7

23	1	2	3	4	5	6	7
24	7	6	5	4	3	2	1
25	1	2	3	4	5	6	7
26	1	2	3	4	5	6	7
27	1	2	3	4	5	6	7
28	7	6	5	4	3	2	1
29	1	2	3	4	5	6	7
30	1	2	3	4	5	6	7
31	7	6	5	4	3	2	1
32	1	2	3	4	5	6	7

Форма Б(жіноча):

№ п/п	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
1	7	6	5	4	3	2	1
2	7	6	5	4	3	2	1
3	1	2	3	4	5	6	7
4	7	6	5	4	3	2	1
5	1	2	3	4	5	6	7
6	1	2	3	4	5	6	7
7	7	6	5	4	3	2	1
8	7	6	5	4	3	2	1
9	1	2	3	4	5	6	7
10	7	6	5	4	3	2	1
11	1	2	3	4	5	6	7
12	1	2	3	4	5	6	7
13	1	2	3	4	5	6	7
14	7	6	5	4	3	2	1

15	1	2	3	4	5	6	7
16	1	2	3	4	5	6	7
17	7	6	5	4	3	2	1
18	1	2	3	4	5	6	7
19	7	6	5	4	3	2	1
20	1	2	3	4	5	6	7
21	7	6	5	4	3	2	1
22	1	2	3	4	5	6	7
23	7	6	5	4	3	2	1
24	1	2	3	4	5	6	7
25	1	2	3	4	5	6	7
26	7	6	5	4	3	2	1
27	1	2	3	4	5	6	7
28	7	6	5	4	3	2	1
29	1	2	3	4	5	6	7
30	1	2	3	4	5	6	7

ІНСТРУКЦІЯ: «Тест складається з низки тверджень, що стосуються ділових сторін характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуація. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте наступну

- + 3 повністю згоден(а)
- + 2 згоден(а)
- + 1 скоріше згоден, ніж не згоден(а)
- 0 нейтральний
- 1 Скоріше не згоден, ніж згоден(а)
- 2 Не згоден(а)
- 3 Повністю не згоден(а)

Прочитайте твердження тесту та оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди). При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставте цифру, яка відповідає ступеню Вашої згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3). Давайте ту відповідь, який першим приходить Вам в голову. Не витрачайте часу на його обдумування.

При обробці результатів проводиться підрахунок балів за певною системою, а не аналіз змісту окремих відповідей. Результати тесту будуть використовуватися тільки для наукових цілей і дається повна гарантія про нерозголошення отриманих даних.

Якщо у Вас виникли якісь питання, задайте їх перш, ніж виконувати тест. Тепер приступайте до роботи! »

Текст опитувальника.

Форма А (чоловіча).

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганої
2. Якби я повинен був виконати складне, незнайоме мені завдання, то волів би зробити його разом з кимсь, ніж працювати над ним одному
3. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнений, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, що вирішу.
4. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якої я впевнений, ніж важка справа, у якій можливі несподіванки.
5. Якби в мене щось не виходило, я скоріше доклав би всіх зусиль, щоб з цим впоратися, ніж перейшов би до того, що в мене може добре вийти.
6. Я віддав би перевагу роботі, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, роботі з середньою зарплатою, в якій я повинен, сам визначати свою роль.
7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.
8. Я віддав би перевагу важливій важкій справі, хоча ймовірність невдачі в ній дорівнює 50%, перед справою не важкою.

9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності .

10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це у мене виникають тертя з товаришами.

11. Якби я зібрався грати в карти, то швидше зіграв би в розважальну гру, ніж у важку, що потребує міркувань.

12. Я віддаю перевагу змаганням, де я сильніше за інших, ніж де всі учасники рівні за силою.

13. У вільний від роботи час я опаную якусь гру скоріше для розвитку своїх умінь, ніж для відпочинку і розваг.

14. Я скоріше волю зробити якусь справу так, як я вважаю за потрібне, нехай навіть з 50% ризику помилитися, ніж робити так, як мені радять інші.

15. Якби мені довелося вибирати, то я швидше вибрав би роботу, в якій початкова зарплата буде 100 грн. і може залишитися у такому розмірі невизначений час, ніж роботу, в якій початкова зарплата дорівнює 80 грн. і є гарантія, що не пізніше, ніж через 5 років я буду отримувати більше 180 грн.

16. Я швидше став би грати в команді, ніж змагатися один на один.

17. Я волю працювати, не шкодуючи сил, поки повністю не задоволений отриманим результатом, ніж прагну закінчити справу пошвидше і з меншою напругою

18. На іспиті я волів би почути конкретні питання з пройденого матеріалу, а не питань, що потребують для відповіді висловлення своєї думки.

19. Я швидше вибрав би справу, в якій є деяка ймовірність невдачі, але є й можливість досягти більшого, ніж таку, в якій моє становище не погіршиться, але й істотно не поліпшиться.

20. Після успішної відповіді на іспиті я швидше з полегшенням зітхну («пронесло!»), ніж порадію хорошій оцінці

21. Якби я міг повернутися до однієї з двох незавершених справ, я швидше повернувся б до важкого, ніж до легкого.

22. При виконанні контрольного завдання я більше турбуюся про те, як би не допустити якоїсь невеликої помилки, ніж думаю про те, як повністю правильно його вирішити.

23. ЯКЩО у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж сам продовжуватиму шукати вихід.

24. Після невдачі я скоріше стаю ще більш зібраним і енергійним, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.

25. Якщо є сумнів в успіху якого починання, то я швидше не стану ризикувати, ніж таки візьму в ньому активну участь

26. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не впораюся з нею, ніж сподіваюся, що воно вийде.

27. Я працюю ефективніше під чиймсь керівництвом, ніж коли несу за свою роботу особисту відповідальність.

28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж завдання знайоме, в успіху якого я впевнений.

29. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах.

30. Якби я успішно вирішив якесь завдання, то з великим задоволенням взявся б ще раз вирішити аналогічну задачу, ніж перейшов би до задачі іншого типу

31. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і неспокій.

32. Мабуть я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити

Форма Б (жіноча)

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганої
2. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнена, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, що вирішу.
3. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якої я впевнена, ніж важка справа, у якій можливі несподіванки.
4. Якби в мене щось не виходило, я скоріше доклала б всі сили, щоб з цим впоратися, ніж перейшла б до того, що в мене може добре виходити.
5. Я віддала б перевагу роботі, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, роботі з середньою зарплатою, в якій я сама повинна визначати свою роль.
6. Більш сильні переживання у мене супроводжуються страхом невдачі, ніж надією на успіх.
7. Науково-популярній літературі я віддаю перевагу літературі розважального жанру.
8. Я воліла б взятись за важку справу, де ймовірність невдач дорівнює 50%, ніж за справу неважку
9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності .
10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це у мене виникають тертя з товаришами.
11. Після успішної відповіді на іспиті я швидше з полегшенням зітхну, що «пронесло», ніж порадію хорошій оцінці
12. Якби я зібралася грати в карти, то я швидше зіграла б у розважальну гру, ніж у важку, що потребує міркувань.
13. Я віддаю перевагу змаганням, де я сильніше за інших, тим, де всі учасники рівні за силою.

14. Після невдачі я стаю ще більш зібраною і енергійною, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.

15. Невдачі отруюють моє життя більше, ніж приносять радість успіху.

16. У нових невідомих ситуаціях у мене скоріше виникає хвилювання і занепокоєння, ніж інтерес і цікавість.

17. Я швидше спробую приготувати нову цікаву страву, хоча може погано вийти, ніж стану готувати звичне блюдо яке зазвичай добре виходило.

18. Я швидше займусь чимось приємним і необтяжливим, ніж виконувати щось, як мені здається, що має значення, але не дуже захоплююче.

19. Я швидше витрачу весь свій час на здійснення однієї справи, ніж постараюся виконати швидко за цей же час дві-три справи.

20. Якщо я захворіла і змушена залишитися вдома, то я використовую час скоріше для того, щоб розслабитися і відпочити, ніж попрацювати

21. Якби я жила з кількома дівчатами в одній кімнаті, і ми вирішили влаштувати вечірку, я воліла б сама організувати її, ніж щоб це зробила якась інша.

22. Якщо в мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж сама продовжуватиму шукати вихід.

23. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і неспокій.

24. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не впораюся з нею, ніж сподіваюся, що воно вийде.

25. Я працюю ефективніше під чиїмсь керівництвом, ніж тоді, коли несучу за свою роботу особисту відповідальність.

26. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж завдання знайоме, в успіху якого я впевнена.

27. Якби я успішно вирішила якесь завдання, то з великим задоволенням взялася б вирішувати ще раз аналогічне, ніж перейшла б до задачі іншого типу.

28. Я працюю продуктивніше над завданням, коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах, ніж коли мені конкретно вказують, що і як виконувати.

29. Якщо при виконанні важливої справи я допускаю помилку, то частіше я гублюся і впадаю у відчай, ніж швидко беру себе в руки і намагаюся виправити становище.

30. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

На основі підрахунку сумарного балу визначають, яка мотиваційна тенденція домінує у випробуваного.

Якщо ця сума виявилася в інтервалі від 165 до 210, то роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у даного випробовуваного домінує прагнення до успіху.

Якщо сума балів виявилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі.

Якщо сума балів виявилася в межах від 30 до 75, то ніякого певного висновку про домінування один над одним мотивації досягнення успіхів або уникнення невдач зробити не можна.

Додаток Б**Тест психічної стійкості Карен Лапперт**

<https://onlinetestpad.com/ua/test/2050473-psikhologichna-rezilentnist-abo-test-psikhichnoi-stijkosti>

Додаток В:
Таблиця 3В

Результати дослідження

Ім'я, вік	Опитувальник Мехрабіана	Тест психічної стійкості
Анастасія, 20	149 б. Сума балів в межах від 76 до 164 б. Домінує прагнення уникнення невдач.	77 б. Високий рівень
Анастасія, 20	180 б. Сума балів в межах від 165 до 210 б. Домінує прагнення досягнення успіху.	80 б. Високий рівень
Владислав, 21	117 б. Сума балів в межах від 76 до 164 б. Домінує прагнення уникнення невдач.	74 б. Високий рівень
Ганна, 21	142 б. Сума балів в межах від 76 до 164 б. Домінує прагнення уникнення невдач.	71 б. Середній рівень
Дар'я, 21	99 б. Сума балів в межах від 76 до 164 б. Домінує прагнення уникнення невдач.	65 б. Низький рівень
Дар'я, 21	113 б. Сума балів в межах від 76 до 164 б. Домінує прагнення уникнення невдач.	61 б. Низький рівень
Діана, 21	140 б. Сума балів в межах від 76 до 164 б. Домінує прагнення уникнення невдач.	73 б. Високий рівень
Дмитро, 28	143 б. Сума балів в межах від 76 до 164 б. Домінує прагнення уникнення невдач.	62 б. Низький рівень

Єва,20	101 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	66 б.Низький рівень
Євгенія,20	99 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	58 б.Низький рівень
Іван,20	126 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	70 б.Середній рівень
Катерина,20	109 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	56 б.Низький рівень
Лія,20	104 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	62 б.Низький рівень
Максим,30	74 б.Ніякого певного висновку зробити не можна.	59 б.Низький рівень
Маргарита,20	93 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач	54 б.Низький рівень
Марія,20	149 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	84 б.Високий рівень
Микита,21	140 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	63 б.Низький рівень
Михайло,27	138 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	67 б.Середній рівень

Надія,21	106 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	66 б.Низький рівень
Наталя,20	126 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	78 б.Високий рівень
Микита,19	118 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	59 б.Низький рівень
Микита,23	136 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	54 б.Низький рівень
Олег,22	135 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	65 б.Низький рівень
Поліна,20	116 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	73 б.Високий рівень
Поліна,20	139 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	81 б.Високий рівень
Поліна,24	132 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач	64 б.Низький рівень
Сергій,18.	126 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	29 б.Низький рівень
Таня,30	126 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач	64 б.Низький рівень

Ельвіра,20	134 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	79 б.Високий рівень
Дар'я,20	130 б.Сума балів в межах від 76 до 164 б.Домінує прагнення уникнення невдач.	68 б.Середній рівень