

## **ПСИХОЛОГІЯ**

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-12\(41\)-10-27](https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-12(41)-10-27)

УДК 159.9:378.14–057.875 (045)

**Боковець Ольга Ігорівна,**

викладач кафедри психології і педагогіки

Національного технічного університету України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського».

Київ, Україна.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6283-8971>

[obokovets@ukr.net](mailto:obokovets@ukr.net)

### **МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ У СТУДЕНТІВ ІЗ РІЗНИМ ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ**

**Анотація.** Дослідження внутрішніх механізмів активності суб'єктів, що здатні до створення нового у науці та техніці, є надзвичайно актуальним. У статті представлені результати емпіричного дослідження, спрямованого на діагностування мотивації досягнення у студентів технічного профілю із різним інноваційним потенціалом. У ході дослідження встановлено, що мотивація досягнення, як домінування стійких мотивів прагнення до успіху, є тим внутрішнім ресурсом інноваційного потенціалу особистості, що спонукає до реалізації власних потенцій, здібностей, можливостей у інноваційній діяльності. З'ясовано, що мотивація досягнення має різний рівень сформованості у визначених групах студентів. Найбільші показники мотивації досягнення на високому рівні констатовано в інноваторів, а найменші – у консерваторів. Середнє значення мотивації досягнення у актуалізованих і потенційних інноваторів відповідає параметрам середнього рівня. Емпірично встановлено, що на рівень прояву мотивації досягнення у визначених групах досліджуваних, впливає чимало чинників. Спільним є те, що мотивація досягнення в усіх студентів технічного профілю, більшою мірою, обумовлена усвідомленою саморегуляцією довільної активності, що проявляється у здатності планувати, продумувати власні дії та поведінку, оцінювати значимі зовнішні та внутрішні обставини для досягнення поставлених цілей. Окрім того, аналіз виявлених статистично значущих взаємозв'язків мотивації досягнення із емпіричними показниками інноваційного потенціалу особистості показав, що при наявності високого рівня мотивації досягнення, у консерваторів може прослідковується

обережність, розсудливість, ригідність, орієнтація на стабільність, аніж ризикованість, що відрізняє їх від інших груп досліджуваних.

**Ключові слова:** мотивація досягнення; мотив прагнення до успіху; мотив уникнення невдач; інноваційний потенціал особистості; студенти технічного профілю.

## **1. ВСТУП / INTRODUCTION**

**Постановка проблеми.** Результативність у будь-якій діяльності залежить від внутрішніх механізмів активності суб'єкта, тобто його мотивації. Відповідно, у центрі уваги постає питання вивчення того, чому одні особистості досягають успіхів у інноваційній діяльності, стають першопрохідцями, а інші – ні. Саме розуміння причин і спрямованості такої поведінки збільшує можливості для повноцінного використання ресурсів, необхідних для розвитку та реалізації інноваційного потенціалу особистості. Для студентів технічного університету дане питання набуває особливої актуальності, оскільки сучасна система освіти спрямована на розкриття у них науково-технічної творчості та підприємницьких здібностей, що загалом сприяє створенню, впровадженню та поширенню чогось нового, унікального, на користь суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема дослідження мотивації, що спонукає особистість до інноваційної діяльності, розглядається науковцями з позиції зовнішньої та внутрішньої детермінації. До зовнішніх мотивів відносять соціальні (статус, прагнення проявити себе, визнання їх розробок і проектів) та фінансові (заохочення, винагорода), а до внутрішніх – пізнавальні (можливість чомусь навчитися) та особистісні (прагнення до самовираження) [1], [2].

Мотивація інноваторів передбачає більше, ніж просто її зовнішню складову. Зокрема, згідно теорії очікуваної тривалості, винагорода для інноваторів є стимулом лише у тому випадку, якщо вона відповідає тим зусиллям, які належним чином дозволили успішно виконати поставлене завдання [3]. Самомотивація, як прагнення займатися обраною справою, у інноваторів зазвичай настільки сильна, що вже її самої достатньо як мотиваційного чинника якісної та продуктивної роботи, натомість фінансові та організаційні чинники є вторинними [4, с. 65].

Дослідники [5], [6] також наголошують на позитивному взаємозв'язку внутрішньої мотивації особистості з результативністю її інноваційної діяльності. Суб'єкти більш здатні проявляти свою креативність і творчість у випадку, коли їм це подобається, аніж тоді, коли вони змушені це зробити.

Теоретичний аналіз сучасних наукових джерел надав змогу зробити висновок, що провідна роль у спонуканні до інноваційної діяльності

належить внутрішній мотивації особистості, що відповідає високому рівню мотивації досягнення.

Незважаючи на значний науковий інтерес до проблем зовнішньої та внутрішньої мотивації інноваторів, мало вивченим залишається питання впливу мотивації досягнення на успішність реалізації особистості в інноваційній діяльності.

## **2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS**

*Мета* статті полягає у презентуванні результатів діагностування мотивації досягнення у студентів із різним інноваційним потенціалом.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**:

1. Виокремити рівні прояву мотивації досягнення.
2. Виявити статистично значущі зв'язки між мотивації досягнення та емпіричними показниками інноваційного потенціалу особистості.

## **3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS**

Одним із основних видів мотивації, що спонукає особистість до певної діяльності, активізує цілеспрямоване залучення та посилює схильність до досягнення бажаного результату, є мотивація досягнення. При цьому під мотивацією, у цілому, розуміється конструкт, що використовується для інтерпретації причин, спрямованості та механізмів поведінки особистості.

Феномену мотивації досягнення присвячено чимало праць [7], [8], [9], у яких започатковано розуміння мотивації досягнення, як стійкого прагнення до очікуваного успіху, що передбачає тривале та постійне залучення у роботу, спрямованість на певний кінцевий результат за рахунок мобілізації психічних ресурсів і підвищення активності. Вона пов'язана з успішністю застосування власних здібностей, намірами справлятися з чимось складним, подоланням труднощів і перешкод, а також із перевершенням як самого себе, так і – інших.

Мотивація досягнення визначає потенційні можливості особистості, повноту й інтенсивність особистого внеску у науково-технічний прогрес, пасивність або активність суб'єкта у професійній діяльності, накреслює своєрідну «траєкторію» руху соціально-психологічних настановлень, визначає розвиток фахівця у професійному сенсі, форми вияву та міру його творчої активності [10, с. 57].

Рівень прояву та особливості мотивації досягнення залежать від багатьох факторів. До того ж досліджуваний феномен значно впливає на психологічні параметри протікання діяльності, зокрема, процесуальний та результативний. З одного боку, мотивація досягнення визначає успішність

виконання значущих для особистості завдань, а з іншого – безліч змінних визначають рівень, стійкість і специфіку мотивації досягнення [11, с. 6].

У рамках нашого дослідження мотивація досягнення розглядається у контексті складної інтегративної сукупності внутрішніх і зовнішніх ресурсів, що визначає здатність особистості до створення, освоєння та впровадження нового, унікального на користь суспільства та забезпечує її саморозвиток і самодостатність.

У попередній роботі [12] нами представлено психологічну структуру інноваційного потенціалу особистості, яка включає п'ять компонентів і відповідні емпіричні показники: 1) мотиваційний – мотивація досягнення та ситуативна самоактуалізація; 2) когнітивний – провідна когнітивна модальність (метафоризація, образне мислення, символізація, вербалізація, абстрагування, рефлексивність, ручні навички) та фактор В «інтелект»; 3) креативний – творчий потенціал і фактор М «практичність – розвинена уява»; 4) емоційно-вольовий – локалізацію контролю (загальна інтернальність, інтернальність у галузі досягнення, невдач, здоров'я, сімейних стосунках і виробничих відносинах), фактор С «емоційна стійкість – емоційна нестійкість» і фактор F «стриманість – експресивність»; 5) регулятивний – індивідуальний стиль саморегуляції (планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість, самостійність) та фактор MD «адекватність самооцінки».

#### **4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS**

Вибірку становили 177 студентів 2–5 курсів технічного профілю КПІ ім. Ігоря Сікорського, з яких – 145 юнаків і 32 юнки. Вибіркову сукупність поділено на чотири групи: 1) «інноватори» (10%) – ті, що вважають себе інноваторами та мають об'єктивні результати; 2) «актуалізовані інноватори» (18%) – ті, що не вважають себе інноваторами, але мають об'єктивні результати; 3) «потенційні інноватори» (25%) – ті, що вважають себе інноваторами, але не мають об'єктивних результатів; 4) «консерватори» (43%) – ті, які не вважають себе інноваторами та не мають об'єктивних результатів.

Розподіл досліджуваних за рівнем прояву інноваційного потенціалу на вищезазначені групи здійснювався на підставі суб'єктивних та об'єктивних критеріїв. Суб'єктивний критерій відображав оцінювання студентами себе з позиції інноватора. Об'єктивним критерієм слугували досягнення студентів у науково-інноваційній діяльності, зокрема, високі результати та участь у різного роду інноваційних проектах.

Для вивчення домінуючих мотивів у студентів технічного профілю використано модифікований тест-опитувальник мотивації досягнення (автор

А. Меграбян, модифікація М. Магомед-Емінова) [13], згідно з яким визначається: мотивація уникнення невдач (від 76 до 164 балів), мотивація прагнення до успіху (від 165 до 210 балів). При мотивації на прагнення до успіху, особистість вибирає адекватний для себе рівень домагань та, власне, прагне досягти конструктивних і позитивних результатів у певній діяльності. При мотивації на уникнення невдач, навпаки, – особистість прагне уникати невдачі у певних ситуаціях, що пов'язані з оцінюванням результатів її діяльності іншими.

Рівень мотивації досягнення визначає наскільки особистість здатна докладати зусилля для досягнення поставленої мети. Зокрема, високий рівень мотивації досягнення пов'язаний з домінуванням мотивів прагнення до успіху. Середній рівень мотивації досягнення характеризується певною збалансованістю, тобто приблизно однаковим вираженням обох мотивів у кожної особистості. Низький рівень мотивації досягнення визначає домінування мотивів уникнення невдач.

Для вимірювання емпіричних показників інноваційного потенціалу особистості у досліджуваних використано такі методики: 1) «Діагностика ситуативної самоактуалізації» (Т. Дубовицька) [14]; 2) «Діагностика структури сигнальних систем» (Е. Зеер, А. Павлова, Н. Садовнікова) [15]; 3) «Який Ваш творчий потенціал?» [12]; 4) «Рівень суб'єктивного контролю» (Є. Бажин, Є. Голинкіна, А. Еткінд) [16]; 5) «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанова) [17]; 6) «Багатофакторне дослідження особистості» (Р. Кеттелл) [18].

З метою вимірювання індивідуальних якостей особистості, необхідних для досягнення високих результатів у інноваційній діяльності, окрім методики Р. Кеттелла, використано також методику «Діагностика рівня рефлексивності» (А. Карпов, В. Пономарьова) [19] та «Діловий шанс» (О. Єрмолаєва) [20].

Результати проведених методик опрацьовано завдяки статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією за допомогою програми SPSS. Для виявлення статистично значущих відмінностей між визначеними групами досліджуваних використано t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок із негомогенними дисперсіями, коефіцієнт кореляції Спірмена.

## **5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS**

Першочергове завдання полягало у виокремленні рівнів прояву мотивації досягнення у визначених групах досліджуваних. Отримані результати подано на рисунку.

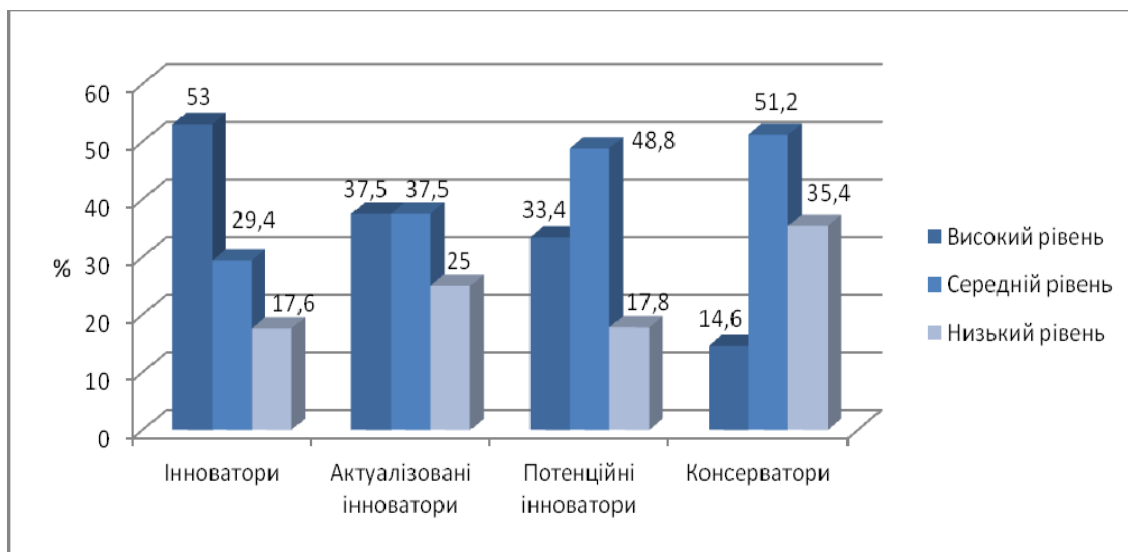


Рис. Рівні прояву мотивації досягнення у визначених групах досліджуваних

Із результатів, представлених на рисунку, випливає, що мотивація досягнення має різний рівень сформованості у визначених групах студентів. Найбільші показники мотивації досягнення на високому рівні констатовано в інноваторів (53%), найменші – у консерваторів (14,6%). Відповідно, в актуалізованих інноваторів мотиви прагнення до успіху прослідковуються у 37,5% респондентів, а в потенційних інноваторів – 33,4% досліджуваних.

Для студентів із високим рівнем мотивації досягнення характерним є орієнтація на досягнення високої мети; адекватний рівень домагань, або ж помірно завищений; отримання задоволення як від самого процесу, так і від результатів діяльності. Вони вирізняються надмірною наполегливістю, впевненістю, самостійністю, ініціативністю, вимогливістю і відповідністю високим стандартам. Їхній оптимістичний погляд на життя сприяє активізації певної діяльності навіть у ситуації невдачі. До того ж студенти, з даним типом мотивації, оптимістично реагують на перешкоди чи труднощі, що виникають під час досягнення успіху, не здатні відчувати страх перед невдачею, а сприймають її як наслідок недостатніх власних зусиль.

Слід наголосити, що досліджувані з домінуванням мотивів прагнення до успіху, здатні реально оцінювати власні здібності та можливості, постійно ставити нові цілі в умовах конкурентності. Окрім рішучості у невизначених ситуаціях, у них прослідковується схильність до обережного ризику. Так, із позиції дослідників Д. Макклелланда [7] та Х. Хекхаузена [9], високий рівень прагнення до успіху сприяє досягненню вагомих і значущих результатів у підприємницько-інноваційній діяльності, оскільки

саме у сфері бізнесу важливим раціональний, «розумовий» ризик, а також автономне прийняття рішень, антиципація.

Майже у половини консерваторів (51,2%) встановлено середній рівень мотивації досягнення. До того ж узгодженість і збалансованість мотивів прагнення до успіху та уникнення невдач у потенційних інноваторів становить 48,8%, в актуалізованих інноваторів – 37,5% в інноваторів – 29,4%. Сюди відносимо тих студентів, у яких прагнення до успіху чи уникнення невдачі є рівноймовірними, а тому перевага одного з них залежить саме від зусиль особистості у конкретній ситуації. Як правило, вони обирають середній рівень складності завдань, але, на відміну від високо мотивованих осіб, характеризуються меншим проявом ініціативності, наполегливості та орієнтації на успіх. Окрім того, досліджувані з середнім рівнем мотивації досягнення є залежними від зовнішніх стимулів: здатні адекватно сприймати критику та похвалу. Також їм властива незалежність, працьовитість, прихильність обраній діяльності.

Домінування прагнення уникати невдачі (низький рівень мотивації досягнення) у консерваторів складає 35,4%, в актуалізованих інноваторів – 25%, у потенційних інноваторів – 17,8%, і в інноваторів – 17,6%. Ці результати свідчать про те, що дана категорія студентів здатна ставити перед собою, як правило, занадто високий, або ж надмірно низький рівень домагань. Як результат, зазнавши невдачі, така особистість втрачає віру та впевненість у можливість досягти успіху. До того ж досліджувані з низьким рівнем мотивації переконані, що їхній успіх є результатом везіння, а неуспіх – результатом недостатньо розвинених здібностей. З цього випливає, що в осіб, які прагнуть уникати невдачі, спостерігається домінування зовнішньої мотивації над внутрішньою.

Окрім вищезазначеного, студенти з мотивами уникнення невдач більше зосереджуються не на власних силах, а – на можливих труднощах, сумнівах, що супроводжується недостатньою наполегливістю, сумлінністю, самоефективністю, а також підвищеною тривожністю. Страх зазнати невдачі, зокрема, знецінення особистості як іншими, так і самим собою, а також боязнь негативних наслідків, уникання прийняття відповідальних рішень, може призвести до захисних стратегій поведінки [21]. Загалом це призводить до песимістичного погляду на життя, пасивності та байдужості досліджуваних щодо власних успіхів і результатів.

За допомогою застосування t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок із негомогенними дисперсіями встановлено статистично значущі відмінності у прояві мотивації досягнення між такими групами студентів: інноватори та консерватори ( $p < 0,05$ ); актуалізованими інноваторами та консерваторами ( $p < 0,05$ ); потенційними інноваторами та консерваторами

( $p < 0,01$ ). Слід зазначити, що між групами інноваторів, актуалізованих і потенційних інноваторів статистично значущих відмінностей не встановлено. З цього випливає, що при фокусуванні уваги лише на високому та низькому рівнях мотивації досягнення, у всіх студентів визначених групах, окрім консерваторів, спостерігається домінування мотивів прагнення до успіху над мотивами уникнення невдач.

З огляду на вищезазначене, можна зробити висновок, що мотивація досягнення, як домінування мотивів прагнення до успіху, є тим внутрішнім ресурсом інноваційного потенціалу, що спонукає особистість до реалізації себе в інноваційній діяльності.

Наступне завдання полягало у встановленні статистично значущих кореляційних зв'язків між мотивацією досягнення та емпіричними показниками інноваційного потенціалу у визначених групах досліджуваних.

Для початку розглянемо значущі результати кореляційного аналізу у групі інноваторів, що представлені у табл. 1.

*Таблиця 1*

**Кореляційні зв'язки мотивації досягнення з емпіричними показниками інноваційного потенціалу в інноваторів**

Емпіричні показники	r	p
Образність мислення	0,616	0,01
Фінансовий ризик	0,608	0,01
Моделювання	0,544	0,05
Фактор MD «адекватність самооцінки»	0,543	0,05
Програмування	0,525	0,05
Загальний рівень саморегуляції	0,506	0,05
Інтернальність у галузі досягнень	0,506	0,05
Гнучкість	0,504	0,05
Стать	-0,484	0,05
Рівень домагань	0,484	0,05

Як видно з рис. 1, мотивація досягнення у інноваторів корелює із образністю мислення ( $r = 0,616$ ;  $p \leq 0,01$ ), що характеризується оперуванням уявленнями та наочними образами. У результаті такого когнітивного процесу інноватори здатні розширювати запас ідей, осмислювати їх по-новому, породжувати нові, часто абстрактні, образи з унікальним смисловим навантаженням. Саме такий спосіб представлення думок й ідей надає змогу зробити певний образ зрозумілим та доступним для широкого загалу.

Рівень мотивації досягнення у досліджуваних визначається фінансовим ризиком ( $r = 0,608$ ;  $p \leq 0,01$ ). Це можна пояснити тим, що



інноватори у можливій ситуації успіху оцінюють ймовірність ризику фінансових втрат, на основі якого вільно та відповідально приймають рішення. Тобто, аби перевірити запропоновану гіпотезу, спробувати реалізувати щось нове, інноватор схильний вкладати матеріальні ресурси у ризиковану справу. На цьому наголошує також Х. Хекхаузен [9]: висока потреба у досягненні успіху призводить до розрахункового ризику. Слід наголосити, що при цьому, інноватори самостійно готові нести відповідальність за такого роду прийняте ними рішення.

Мотивація досягнення у групі інноваторів корелює із загальним рівнем саморегуляції ( $r = 0,506$ ;  $p \leq 0,05$ ), а також із такими регуляторними процесами, як моделювання ( $r = 0,544$ ;  $p \leq 0,05$ ), програмування ( $r = 0,525$ ;  $p \leq 0,05$ ), гнучкість ( $r = 0,504$ ;  $p \leq 0,05$ ). З цього випливає, що у осіб, мотивованих на успіх, зростає рівень сформованості усвідомленої саморегуляції довільної активності, що супроводжується здатністю продумувати власні дії і поведінку, оцінювати значимі зовнішні та внутрішні обставини для досягнення поставлених цілей, гнучко та адекватно реагувати на зміну умов. Саме інноватори спроможні формувати власний стиль саморегуляції, який дозволить компенсувати вплив небажаних особистісних і характерологічних якостей, що перешкоджають досягненню поставленої мети.

Окрім того, мотивація досягнення у групі інноваторів корелює з фактором MD «адекватність самооцінки» ( $r = 0,543$ ;  $p \leq 0,05$ ) та рівнем домагань ( $r = 0,484$ ;  $p \leq 0,05$ ). З огляду на це, можна зробити висновок, що чим вищий рівень мотивації досягнення, тим інноватор більше схильний переоцінювати власні здібності, потенції та можливості. Логічно, що при зростанні мотивації досягнення, у інноваторів зростає також ступінь складності завдання, який обирається ними на основі оцінювання власних здібностей та можливостей.

Рівень мотивації досягнення у студентів-інноваторів обумовлюється також інтернальність у галузі досягнень ( $r = 0,506$ ;  $p \leq 0,05$ ), як здатністю успішно досягати своєї мети в майбутньому, що передбачає контроль над емоційно значущими подіями як у власному житті, так і в інноваційній діяльності. З огляду на цей виявлений зв'язок, можна зробити висновок, що високий рівень досягнення у інноваторів пов'язаний із розумінням успіху як результату власних зусиль і здібностей, а невдачі – як результату недостатніх зусиль.

До того ж мотивація досягнення у сфері науки, техніки та інновацій більше притаманна юнакам, аніж юнкам ( $r = -0,484$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Наступний крок полягав у аналізі виявлених кореляційних залежностей у групі актуалізованих інноваторів, що наведені у табл. 2.

Таблиця 2

**Кореляційні зв'язки мотивації досягнення з емпіричними показниками інноваційного потенціалу в актуалізованих інноваторів**

Емпіричні показники	r	p
Ситуативна самоактуалізація	0,486	0,01
Стать	-0,482	0,01
Ініціативність	0,463	0,01
Програмування	0,455	0,01
Моделювання	0,451	0,01
Рівень домагань	0,445	0,05
Абстрагування	0,351	0,05

Із табл. 2 видно, що найбільший коефіцієнт кореляції у актуалізованих інноваторів встановлений між мотивацією досягнення та ситуативною самоактуалізацією ( $r = 0,486$ ;  $p \leq 0,01$ ). З аналізу напряму зв'язку випливає, що чим вищий рівень мотивації досягнення, тим більше актуалізовані інноватори схильні проявляти активність, здібності, прагнення до успіху в конкретній ситуації. Встановлена залежність між мотивацією досягнення та ініціативністю ( $r = 0,463$ ;  $p \leq 0,01$ ), свідчить про те, що мотивація досягнення обумовлюється схильністю самостійно висувати нові ідеї чи пропозиції, знаходити вихід із певної ситуації.

Окрім того, на мотивацію досягнення у актуалізованих інноваторів позитивно впливають такі регуляторні процеси, як: здатність усвідомлено продумувати послідовність власних дій з метою досягнення поставлених цілей ( $r = 0,455$ ;  $p \leq 0,01$ ); здатність виділяти зовнішні та внутрішні умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так і у майбутній перспективі ( $r = 0,451$ ;  $p \leq 0,01$ ).

Як і у групі інноваторів, мотивація досягнення у актуалізованих інноваторів корелює із рівнем домагань ( $r = 0,445$ ;  $p \leq 0,05$ ), з якого випливає, що чим нижчий рівень домагань, тим нижчий рівень мотивації досягнення.

Напрямок виявленого кореляційного зв'язку мотивації досягнення із абстрагуванням ( $r = 0,351$ ;  $p \leq 0,05$ ) вказує на те, що при зростанні мотивів прагнення до успіху, у досліджуваних зростає здатність мислено виділити та відокремити суттєві властивості предметів чи явищ від інших, другорядних.

Можна припустити, що при домінуванні мотивів прагнення до успіху, актуалізовані інноватори спрямовують власні зусилля на досягнення основної мети, не звертаючи уваги на складності та перешкоди.

До того ж у актуалізованих інноваторів, як і в інноваторів, мотивація досягнення обернено корелює зі статтю ( $r = -0,482$ ;  $p \leq 0,01$ ). Ці результати

дозволяють зробити висновок, що мотивація досягнення у інноваційній діяльності, як і у інноваторів, властива більше юнакам, аніж юнкам.

Далі зупинимося на аналізі виявлених кореляційних зв'язків у групі потенційних інноваторів, що представлені у табл. 3.

*Таблиця 3*

**Кореляційні зв'язки мотивації досягнення з емпіричними показниками інноваційного потенціалу у потенційних інноваторів**

Емпіричні показники	r	p
Ініціативність	0,471	0,01
Оцінювання результатів	0,461	0,01
Загальний рівень саморегуляції	0,450	0,01
Символізація	0,405	0,01
Моделювання	0,401	0,01
Ситуативна самоактуалізація	0,375	0,05
Творчий потенціал	0,359	0,05
Рефлексія спілкування і взаємодії з іншими людьми	0,318	0,05
Інтернальність у галузі досягнень	0,308	0,05

Із даних, наведених у табл. 3, випливає, що психологічними детермінантами мотивації досягнення у потенційних інноваторів, як і у вищерозглянутих групах досліджуваних, є такі: ініціативність ( $r = 0,471$ ;  $p \leq 0,01$ ); загальний рівень саморегуляції ( $r = 0,450$ ;  $p \leq 0,01$ ); моделювання ( $r = 0,401$ ;  $p \leq 0,01$ ); ситуативна самоактуалізація ( $r = 0,375$ ;  $p \leq 0,05$ ); інтернальність у галузі досягнень ( $r = 0,308$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Встановлений кореляційний зв'язок між мотивацією досягнення та оцінюванням результатів ( $r = 0,461$ ;  $p \leq 0,01$ ) вказує на те, що чим більше потенційні інноватори схильні до адекватного оцінювання результатів власної поведінки та діяльності, тим вищий рівень мотивації досягнення.

Мотивація досягнення у потенційних інноваторів позитивно корелює із символізацію ( $r = 0,405$ ;  $p \leq 0,01$ ) як здатністю використовувати символи для позначення чи передачі певних явищ, заміщуючи одні образи іншими ідеалізованими утвореннями.

Заслуговує на увагу встановлений кореляційний зв'язок мотивації досягнення із творчим потенціалом ( $r = 0,359$ ;  $p \leq 0,05$ ). З огляду на це, можна зробити висновок, що творче самовираження, що полягає у здатності до самостійної творчості, дослідницької діяльності та генерації незвичних, оригінальних ідей, позитивно впливає на мотивацію досягнення.

Окрім того, мотивація досягнення у потенційних інноваторів корелює із рефлексією спілкування і взаємодії з іншими людьми ( $r = 0,318$ ;  $p \leq 0,05$ ). Зокрема, це свідчить про те, що мотивація досягнення детермінує

здатність до самосприйняття змісту власної психіки, її аналізу, а також здатність до розуміння психіки інших людей за допомогою механізмів проєкції, ідентифікації, емпатія. Із домінуванням прагнення до успіху, у потенційних інноваторів зростає здатність спрямовувати власну активність на думки іншої людини.

Логіка нашого дослідження потребує аналізу кореляційних зв'язків у групі консерваторів, що наведені у табл. 4.

*Таблиця 4*

**Кореляційні зв'язки мотивації досягнення з емпіричними показниками інноваційного потенціалу у консерваторів**

Емпіричні показники	г	р
Загальний рівень саморегуляції	0,432	0,01
Фактор G «Низька – висока нормативність поведінки»	0,415	0,01
Символізація	0,362	0,01
Оцінювання результатів	0,346	0,01
Програмування	0,335	0,01
Рефлексивність	0,305	0,01

Як видно з табл. 4, найбільший коефіцієнт кореляційного зв'язку у студентів-консерваторів встановлено між мотивацією досягнення та загальним рівнем саморегуляції ( $r = 0,432$ ;  $p \leq 0,01$ ). Окрім того, мотивація досягнення, як і у вищезазначених групах досліджуваних, детермінована символізацією ( $r = 0,362$ ;  $p \leq 0,01$ ), оцінюванням результатів ( $r = 0,346$ ;  $p \leq 0,01$ ), програмуванням ( $r = 0,335$ ;  $p \leq 0,01$ ).

Помірний прямий кореляційний зв'язок встановлено між мотивацією досягнення та фактором G «низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки» ( $r = 0,415$ ;  $p \leq 0,01$ ). З цього випливає, що орієнтування на досягнення успіху у консерваторів призводить до високої нормативності поведінки, що базується на усвідомленому дотриманні загальноприйнятих моральних норм і супроводжується зростанням ділової спрямованості, наполегливості та відповідальності у вирішенні поставлених питань, а також стабільності та совісності.

Окрім того, ретельне продумування власних дій та переосмислення їх по-новому у консерваторів позитивно впливає на мотивацію досягнення ( $r = 0,378$ ;  $p \leq 0,01$ ).

З огляду на вищезазначене, можна зробити висновок, що при наявності високого рівня мотивації досягнення, для реалізації очікуваних результатів консерватори схильні тримати все під контролем, зокрема, заздалегідь ретельно продумувати, програмувати, оцінювати власну

поведінку та діяльність. Однак, поряд із цим, у них може прослідковується обережність, розсудливість, ригідність, орієнтація на стабільність, аніж ризикованість, що відрізняє їх від інших груп досліджуваних.

## **6. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH**

Отже, презентовані результати діагностування мотивації досягнення у визначених групах досліджуваних надали змогу зробити висновок, що домінування мотивів прагнення до успіху є визначальним ресурсом розвитку мотиваційного компоненту інноваційного потенціалу особистості. Високий рівень мотивації досягнення домінує лише в інноваторів, а у інших групах студентів – середній. Рівень прояву та особливості мотивації досягнення у визначених групах досліджуваних залежать від багатьох чинників. Спільним є те, що мотивація досягнення у інноваційній діяльності в усіх студентів технічного профілю більшою мірою обумовлена процесами саморегуляції. Однак встановлено, що, інноватори, актуалізовані інноватори та потенційні інноватори відрізняються від консерваторів за характером взаємозв'язків мотивації досягнення із емпіричними показниками інноваційного потенціалу. Зокрема, при наявності високого рівня мотивації досягнення у консерваторів може прослідковується обережність, розсудливість, ригідність, орієнтація на стабільність, аніж ризикованість, що загалом відрізняє їх від інших груп досліджуваних.

**Перспективи подальших досліджень.** Перспективи подальшого вивчення полягають у науковому обґрунтуванні та розробці програми розвитку мотиваційного компоненту інноваційного потенціалу особистості для актуалізованих інноваторів, потенційних інноваторів, консерваторів.

## **7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)**

- [1] Е. А. Быкова, «Формирование мотивации к инновационной деятельности у студентов – будущих педагогов», *Перспективы науки и образования*, № 4 (40), с. 102–115, 2019. DOI: 10.32744/pse.2019.4.9.
- [2] Т. Khavenson, D. Koroleva, and A. Lukina, «The four motives of educational innovators», *Higher school of economics research paper, No. WP BRP 52/EDU/201*, 2019.
- [3] J. F. Fairbank, and S. Williams, «Motivating creativity and enhancing innovation through employee suggestion system technology», *Creativity and Innovation Management*, № 10(2), pp. 68–74, 2001. DOI: 10.1111/1467-8691.00204.

- [4] О. М. Ястремська, О. І. Бардадим, *Мотивація креативності новаторів*. Харків, Україна: Вид. ХНЕУ, 2013.
- [5] C. Fischer, C. P. Malycha, and E. Schafmann, «The Influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation», *Frontiers in Psychology*, 10:137, 2017. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00137.
- [6] F. G. Barroso-Tanoira, «Motivation for increasing creativity, innovation and entrepreneurship. An experience from the classroom to business firms». *Journal of Innovation Management*, JIM 5, 3, s. 55–74, 2017. DOI: 10.24840/2183-0606\_005.003\_0005.
- [7] Д. Макклелланд, *Мотивация человека*. Санкт-Петербург, Россия: Питер, 2007.
- [8] А. Маслоу, *Мотивация и личность*. Санкт-Петербург, Россия: Евразия, 1999.
- [9] Х. Хекхаузен, *Психология мотивации достижения*. Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2001.
- [10] А. М. Губіна, «Концепція дослідження мотивації досягнення успіху у професійному самовизначенні студентів технічних спеціальностей», *Вісник Харківського національного педагогічного ун-ту імені Г. С. Сковороди. Психологія*, № 47, с. 50–58, 2014.
- [11] О. Б. Тапалова, «Мотивация достижения в норме и при психической патологии (на казахстанской выборке)», дис. д-ра наук; Харьковский нац. ун-т имени В. Н. Каразина. Харьков, 2016.
- [12] О. І. Боковець, «Основні парадигмальні позиції дослідження структурної організації інноваційного потенціалу особистості», *Вісник післядипломної освіти*, № 3(32), с. 20–33, 2017. (Серія «Соціальні та поведінкові науки»).
- [13] Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, и Г. М. Мануйлов, *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва, Россия: Изд-во института психотерапии, 2002.
- [14] Т. Д. Дубовицкая, «Методика диагностики ситуативной самоактуализации личности: контекстный подход», *Психологический журнал*, № 5(26), с. 70–78, 2005.
- [15] Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, и Н. О. Садовникова, *Профориентология: теория и практика*. Москва, Россия: Академ. проект, 2004.
- [16] Е. Ф. Бажиң, Е. А. Голынкина, и А. М. Эткинд, «Метод исследования уровня субъективного контроля», *Психологический журнал*, № 3(5), с. 18–27, 1984.
- [17] В. И. Моросанова, И. Н. Бондаренко, *Диагностика саморегуляции человека*. Москва, Россия: Когито-Центр, 2015.

- [18] А. Б. Неурова, О. С. Капінус, та Т. Л. Грицевич, *Діагностика індивідуально-психологічних властивостей особистості*. Львів, Україна: НАСВ, 2016.
- [19] А. В. Карпов, и В. В. Пономарева, *Психология рефлексивных механизмов управления*. Москва, Россия: Институт психологии РАН, 2000.
- [20] Е. П. Ермолаева, *Оценка реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество»*. Москва, Россия: Институт психологии РАН, 2001.
- [21] R. Birney, H. Burdick, and R. Teevan, *Fear of failure*. New York, USA, 1969.

### ACHIEVEMENT MOTIVATION IN STUDENTS WITH DIFFERENT INNOVATIVE POTENTIAL

**Olga Bokovets,**

Lecturer of the Department of Psychology and Pedagogy,  
National Technical University of Ukraine  
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute».  
Kyiv, Ukraine.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6283-8971>  
[obokovets@ukr.net](mailto:obokovets@ukr.net)

**Abstract.** The research of the motivational sphere of the subjects of innovative activity is extremely relevant. The article presents the results of diagnosing the achievement motivation of students of technical profile with different innovative potential of a personality. As a result of research, it is established that the achievement motivation, as the dominance of sustainable motives for success, is that internal resource of innovative potential of a personality, which leads to the realization of own potentials, abilities, opportunities in innovative activity. It is found that achievement motivation has different levels of formation in certain groups of students. The highest indicators of achievement motivation at a high level were found in innovators and the lowest in conservatives. The average value of achievement motivation of actualized and potential innovators corresponds to the parameters of the average level. It has been empirically established that many factors influence the level of manifestation and peculiarities of achievement motivation in each of the identified groups of subjects. The achievement motivation in all students of the technical profile is, to a greater extent, conditioned by the conscious self-regulation of arbitrary activity, which is manifested in the ability to plan, think of their own actions and behavior, and evaluate significant external and internal circumstances in order to achieve the set goals. However, the nature of the statistically significant relationship of achievement motivation

with empirical indices of the innovative potential of a personality showed that high level of achievement motivation in conservatives is conditioned caution, discretion, rigidity, a focus on stability rather than riskiness that sets them apart from other groups of subjects.

**Keywords:** achievement motivation; a motive for success; a motive for avoiding failures; the innovative potential of a personality; students of technical profile.

## МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ У СТУДЕНТОВ С РАЗЛИЧНЫМ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

**Боковец Ольга Игоревна,**

преподаватель кафедры психологии и педагогики,  
Национального технического университета Украины  
«Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского».  
Киев, Украина.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6283-8971>

[obokovets@ukr.net](mailto:obokovets@ukr.net)

**Аннотация.** Исследование внутренних механизмов активности субъектов, способных к созданию нового в науке и технике, является чрезвычайно актуальным. В статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на диагностирование мотивации достижения у студентов технического профиля с различным инновационным потенциалом. В ходе исследования установлено, что мотивация достижения, как доминирование устойчивых мотивов стремления к успеху, является тем внутренним ресурсом инновационного потенциала личности, который побуждает к реализации собственных потенций, способностей, возможностей в инновационной деятельности. Выяснено, что мотивация достижения имеет разный уровень проявления у определенных групп студентов. Наибольшие показатели мотивации достижения на высоком уровне констатировано в инноваторов, а наименьшие – у консерваторов. Среднее значение мотивации достижения в актуализированных и потенциальных инноваторов соответствует параметрам среднего уровня. Эмпирически установлено, что на уровень проявления мотивации достижения в определенных группах испытуемых, влияет множество факторов. Общим является то, что мотивация достижения во всех студентов технического профиля, в большей степени, обусловлена осознанной саморегуляцией произвольной активности, которая проявляется в способности планировать, продумывать свои действия и поведение, оценивать значимые внешние и внутренние обстоятельства для



достижения поставленных целей. Кроме того, анализ выявленных статистически значимых взаимосвязей мотивации достижения с эмпирическими показателями инновационного потенциала личности показал, что при наличии высокого уровня мотивации достижения у консерваторов может проследиваться осторожность, благоразумие, ригидность, ориентация на стабильность, чем рискованность, что отличает их от других групп исследуемых.

**Ключевые слова:** мотивация достижения; мотив стремления к успеху; мотив избегания неудач; инновационный потенциал личности; студенты технического профиля.

#### REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] E. A. Bykova, «Formirovanie motivacii k innovacionnoj deyatel'nosti u studentov – budushchih pedagogov», Perspektivy nauki i obrazovaniya, № 4(40), s. 102–115, 2019. DOI: 10.32744/pse.2019.4.9.
- [2] T. Khavenson, D. Koroleva, and A. Lukina, «The four motives of educational innovators», Higher school of economics research paper, No. WP BRP 52/EDU/201, 2019.
- [3] J. F. Fairbank, and S. Williams, «Motivating creativity and enhancing innovation through employee suggestion system technology», Creativity and Innovation Management, № 10(2), pp. 68–74, 2001. DOI: 10.1111/1467-8691.00204.
- [4] O. M. Yastremska, O. I. Bardadym, Motyvatsiia kreatyvnosti novatoriv. Kharkiv, Ukraina: Vyd. KhNEU, 2013.
- [5] C. Fischer, C. P. Malycha, and E. Schafmann, «The Influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation», Frontiers in Psychology, 10:137, 2017. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00137.
- [6] F. G. Barroso-Tanoira, «Motivation for increasing creativity, innovation and entrepreneurship. An experience from the classroom to business firms». Journal of Innovation Management, JIM 5, 3, s. 55–74, 2017. DOI: 10.24840/2183-0606\_005.003\_0005.
- [7] D. Makklelland, Motivaciya cheloveka. Sankt-Peterburg, Rossiya: Piter, 2007.
- [8] A. Maslou, Motivaciya i lichnost'. Sankt-Peterburg, Rossiya: Evraziya, 1999.
- [9] H. Hekkhauzen, Psihologiya motivacii dostizheniya. Sankt-Peterburg, Rossiya: Rech', 2001.
- [10] A. M. Hubina, «Kontseptsiiia doslidzhennia motyvatsii dosiahnennia uspiyku u profesiinomu samovyznachenni studentiv tekhnichnykh

- spetsialnostei», Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho un-tu imeni H. S. Skovorody. Psykholohiia, № 47, s. 50–58, 2014.
- [11] O. B. Tapalova, «Motivaciya dostizheniya v norme i pri psihicheskoy patologii (na kazahstanskoj vyborke)», dis. d-ra nauk; Har'kovskij nac. un-t imeni V. N. Karazina. Har'kov, 2016.
- [12] O. I. Bokovets, «Osnovni paradyhmalni pozytsii doslidzhennia strukturnoi orhanizatsii innovatsiinoho potentsialu osobystosti», Visnyk pisliadyplomnoi osvity, № 3(32), s. 20–33, 2017. (Seriiia «Sotsialni ta povedinkovi nauky»).
- [13] Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, и Г. М. Мануйлов, *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва, Россия: Изд-во института психотерапии, 2002.
- [14] T. D. Dubovickaya, «Metodika diagnostiki situativnoj samoaktulizacii lichnosti: kontekstnyj podhod», Psihologicheskij zhurnal, № 5(26), s. 70–78, 2005.
- [15] E. F. Zeer, A. M. Pavlova, i N. O. Sadovnikova, *Proforientologiya: teoriya i praktika*. Moskva, Rossiya: Akadem. proekt, 2004.
- [16] E. F. Bazhin, E. A. Golyunkina, i A. M. Etkind, «Metod issledovaniya urovnya sub"ektivnogo kontrolya», Psihologicheskij zhurnal, № 3(5), s. 18–27, 1984.
- [17] V. I. Morosanova, I. N. Bondarenko, *Diagnostika samoregulyacii cheloveka*. Moskva, Rossiya: Kogito-Centr, 2015.
- [18] A. B. Neurova, O. S. Kapinus, ta T. L. Hrytsevych, *Diahnostyka indyvidualno-psykholohichnykh vlastyvostei osobystosti*. Lviv, Ukraina: NASV, 2016.
- [19] A. V. Karpov, i V. V. Ponomareva, *Psihologiya refleksivnyh mekhanizmov upravleniya*. Moskva, Rossiya: Institut psihologii RAN, 2000.
- [20] E. P. Ermolaeva, *Ocenka realizacii professionala v sisteme «chelovek-professiya-obshchestvo»*. Moskva, Rossiya: Institut psihologii RAN, 2001.
- [21] R. Birney, H. Burdick, and R. Teevan, *Fear of failure*. New York, USA, 1969.

*Стаття надійшла до редакції  
06 квітня 2020 року*