

**Ханяк К. В.***аспірантка кафедри психології,**старший викладач кафедри психології**Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук**Львівського інституту**ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»;**психолог I категорії**АТ «Українська залізниця»**Філії «Пасажирська компанія»**Виробничого підрозділу «Пасажирське вагонне депо»*

## МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ УКРЗАЛІЗНИЦІ В СТРЕСОГЕННИХ УМОВАХ

### METHODS OF RESEARCHING THE MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF UKRZALIZNYTSIA STAFF IN STRESSFUL CONDITIONS

У статті охарактеризовано методику дослідження мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці в стресогенних умовах. Розроблено комплексну програму емпіричного аналізу, яка включає вивчення емоційної спрямованості, стресостійкості, адаптивності, організованості, вольового потенціалу, перфекціонізму, мотивації досягнення успіху та уникнення невдач. Виокремлено чотири компоненти мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці – орієнтаційна, активізаційно-мотиваційна, оперативно-виконавча, та реалізаційна – визначають структуру дослідження. Кожен з цих компонентів допомагає глибше зрозуміти, як різні психологічні чинники впливають на мотивацію персоналу в робочому процесі, особливо у стресових умовах.

Запропоновано наступний психодіагностичний інструментарій вивчення мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці у стресогенних умовах: Методика «Визначення структури емоційної спрямованості за В. А. Семіченко; Тест на виявлення стресостійкості індивіда» (авт. В. А. Семіченко); Тест «Самооцінка адаптивності» С. І. Болтівця (модифікований варіант); Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера і Ханіна); Тест «Ваша організованість» за Є. І. Комаровим; Методика вивчення вольового потенціалу особистості» за Н. П. Фетіскіна; Багатовимірний шкала перфекціонізму П. Х'юїтта та Г. Флетта (адаптація І. І. Грачової); Методика визначення мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. А. Реана); Тест суб'єктивної локалізації контролю (модифікація шкали Дж. Роттера С. Р. Пантілеевим, В. В. Століним); Методика вивчення мотивації досягнення цілі та успіху за Т. Елерсом; Методика вивчення мотивації уникнення невдач за Т. Елерсом; Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча.

Сформовані висновки, які полягають в тому, що використання комплексного підходу, що включає як кількісні, так і якісні методи дослідження, забезпечить всебічне розуміння феномену мотивації в стресових умовах. Це дозволить не тільки визначити ступінь впливу стресових факторів на мотивацію, але й ідентифікувати конкретні механізми їх взаємодії.

**Ключові слова:** мотивація, методика, стресогенні умови, емоції, вольовий потенціал, локус контролю, самооцінка, професійна діяльність.

The article describes the method of researching the motivation of the professional activity of the staff of Ukrzaliznytsia in stressful conditions. A comprehensive program of empirical analysis has been developed, which includes the study of emotional orientation, stress resistance, adaptability, organization, volitional potential, perfectionism, motivation to achieve success and avoid failure. Four components of the motivation of the professional activity of the staff of Ukrzaliznytsia – orientational, activation-motivational, operational-executive, and implementation – determine the structure of the study. Each of these components helps to better understand how various psychological factors affect the motivation of personnel in the work process, especially in stressful conditions.

The following psychodiagnostic toolkit for studying the motivation of the professional activity of Ukrzaliznytsia personnel in stressful conditions is proposed: Methodology "Determining the structure of emotional orientation according to V. A. Semichenko; A test to detect stress resistance of an individual" (author V. A. Semichenko); Test "Self-assessment of adaptability" by S. I. Boltivets (modified version); Spielberger and Hanin Reactive and Personal Anxiety Scale); Test "Your organization" according to E. I. Komarov; The method of studying the volitional potential of an individual" according to N. P. Fetiskina; Multidimensional scale of perfectionism" by P. Hewitt and H. Flett (adaptation by I. I. Grachova); The method of determining the motivation of professional activity (the method of K. Zamfir in the modification of A. A. Rean); Test of subjective localization of control (modification of J. Rotter's scale by S. R. Pantileev, V. V. Stoln); Methodology for studying motivation to achieve goals and success according to T. Ehlers; Methodology for studying the motivation of avoiding failures according to T. Ehlers; Methodology "Value orientations" by M. Rokich.

The conclusions drawn are that the use of an integrated approach, including both quantitative and qualitative research methods, will provide a comprehensive understanding of the phenomenon of motivation under stressful conditions. This will allow not only to determine the degree of influence of stressful factors on motivation, but also to identify specific mechanisms of their interaction.

**Key words:** motivation, technique, stressful conditions, emotions, volitional potential, locus of control, self-esteem, professional activity.

**Вступ.** Дослідження мотивації професійної діяльності персоналу в умовах стресу є важливим аспектом управлінської психології, особливо в таких критичних сферах, як залізничний транспорт. Укрзалізниця, як один із ключових операторів в транспортній галузі України, постійно зіштовхується з викликами, пов'язаними з необхідністю забезпечення безперебійного та безпечного перевезення пасажирів та вантажів в умовах високого рівня стресу. Ефективність виконання цих завдань безпосередньо залежить від мотивації та психологічної стійкості персоналу. Сучасні умови функціонування транспортної галузі вимагають від персоналу не лише високої кваліфікації та професіоналізму, але й здатності адекватно реагувати на стресові ситуації, що неминуче виникають у процесі виконання професійних обов'язків. Залізничний транспорт, будучи однією з ключових ланок економічної системи країни, стикається з численними викликами, які можуть негативно впливати на мотивацію та загальний психологічний стан співробітників. Враховуючи це, стає очевидною потреба у глибокому та системному дослідженні мотиваційних аспектів професійної діяльності персоналу в стресогенних умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В контексті наростаючих соціально-економічних викликів, модернізації виробничих процесів, а також під впливом психологічних наслідків військових дій на території країни, питання мотивації професійної діяльності стає вирішальним для забезпечення стабільності та розвитку ключових інфраструктурних об'єктів, зокрема Укрзалізниці. Вивчення мотиву як психологічної категорії та мотивації, як системи усвідомлених мотивів, що спонукають до реалізації складних видів діяльності, займало важливе місце в дослідженнях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Серед них виділяються праці К. Вілюнаса, Е. Десі, С. Занюка, Б. Зейгарніка, К. Левіна, С. Максименка, А. Маслоу, Г. Мюррея, Р. Раяна, Х. Хекхаузена, П. Якобсона та інших [3]. Різноманітні аспекти мотивації професійної діяльності, її психологічні прояви серед різних вікових та професійних груп були предметом досліджень Дж. Аткинсона, І. Булаха, Д. Джоғана, Г. Дьяконова, К. Левіна, К. Мадсена, Д. Макклелланда, І. Макрея, А. Маслоу, Ж. Нюттена, Л. П'янківської, Є. Резвиха, А. Фернхема, Х. Хекхаузена, Г. Холла, В. Шевченка [2; 7; 11]. Проте, незважаючи на значний внесок у вивчення мотивації в широкому контексті, дослідження, спеціалізовані на аналізі психологічних аспектів діяльності співробітників Укрзалізниці, залишаються обмеженими. Така ситуація підкреслює актуальність та необхідність подальших наукових пошуків в даній сфері, зокрема з метою визначення ефективних стратегій мотивації в умовах, що швидко змінюються.

**Мета статті** – охарактеризувати методику дослідження мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці в стресогенних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** В контексті дослідження мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці в умовах стресу, була розроблена комп-

лексна програма емпіричного аналізу. Вона базується на глибокому теоретичному вивченні мотивації особистості та ключових психологічних факторів, які впливають на її розвиток. Завдяки цьому підходу, програма дозволяє не тільки підтвердити існуючі теоретичні концепції, але й відкриває нові горизонти для збору і аналізу даних, що сприяють формуванню нових дослідницьких напрямів.

Головна мета дослідження полягає у виявленні специфіки мотиваційної сфери персоналу Укрзалізниці, що передбачало вимірювання конкретних психологічних індикаторів у визначених аспектах особистісного простору. Аналіз цих даних дозволив оцінити не лише індивідуальні мотиваційні характеристики, але й моделювати типологію особистості в контексті професійного розвитку. Такий підхід відкриває можливості для глибшого розуміння взаємозв'язку між психологічними особливостями та професійними умовами роботи на залізниці, особливо в умовах підвищеного стресу.

У контексті обґрунтування вибору та опису методик дослідження мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці в стресогенних умовах, основна увага зосереджена на аналізі психологічних аспектів мотиваційної сфери особистості. З урахуванням специфіки роботи на залізниці, важливо розглядати мотивацію не тільки як загальну властивість, але й як сукупність конкретних особливостей, які впливають на поведінку та вчинки співробітників у різних ситуаціях.

Виокремлені чотири компоненти мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці – орієнтаційна, активізаційно-мотиваційна, оперативновиконавча, та реалізаційна – визначають структуру дослідження. Кожен з цих компонентів допомагає глибше зрозуміти, як різні психологічні чинники впливають на мотивацію персоналу в робочому процесі, особливо у стресових умовах. Представимо у вигляді таблиці психодіагностичний інструментарій вивчення мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці у стресогенних умовах (табл. 1).

У процесі розробки методів оцінювання мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці в стресових умовах, був створений унікальний вибір психодіагностичних інструментів. Спеціально розроблені інструкції та формуляри відповідей були оптимізовані для зручності як учасників дослідження, так і дослідників. Це включало нестандартний порядок розміщення методик у комплекті та формуляр, що дозволяв зекономити час на проходження тестування (зазвичай 1–2 години) і спростити первинну обробку даних, завдяки можливості використання шаблонів. Надані інструкції були лаконічними та не містили зайвої інформації, що сприяло підвищенню точності результатів, особливо у контексті психологічної діагностики.

Проаналізуємо детально кожен психологічний методик.

Так, методика, розроблена В. А. Семиченко [6], спрямована на аналіз емоційної спрямованості особистості, базується на класифікації емоцій Б. І. Додонова

Таблиця 1

**Психодіагностичний інструментарій вивчення мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці у стресогенних умовах**

Складові МПД	Психологічні методики
Орієнтаційна складова відображається через емоційну спрямованість, що впливає на загальне ставлення до роботи та стресу	– Методика «Визначення структури емоційної спрямованості за В. А. Семиченко [6]. – Тест на виявлення стресостійкості індивіда» (авт. В.А. Семіченко) [10].
Активізаційно-мотиваційна складова мотиваційної	– Тест «Самооцінка адаптивності» С. І. Болтівця (модифікований варіант) [5, с. 53–57]. – Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера і Ханіна [5, с. 62–63]. – Тест «Ваша організованість» за Є. І. Комаровим [5, с. 75–79]. – Методика вивчення вольового потенціалу особистості» за Н. П. Фетіскіна [10]. – Багатовимірний шкала перфекціонізму» П. Х'юїтта та Г. Флетта (адаптація І. І. Грачової) [4, с. 73–80].
Оперативно-виконавча складова	– Методика визначення мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. А. Реана) [23, с. 74–75].
Реалізаційна складова	– Тест суб'єктивної локалізації контролю (модифікація шкали Дж. Роттера С. Р. Пантілеєвим, В. В. Століним) [5, с. 79–83]. – Методика вивчення мотивації досягнення цілі та успіху за Т. Елерсом [5]. – Методика вивчення мотивації уникнення невдач за Т. Елерсом [5, с. 91–92]. – Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча [9].

[1], що в свою чергу зорієнтована на потреби та мотиви людини. Дана методика виявляє домінування певних емоційних переживань в мотиваційній сфері індивіда. Класифікація Б. І. Додонова акцентується на емоціях, які відіграють ключову роль у формуванні мотивації особистості, зокрема на тих, які підсилюють цінність її діяльності, перетворюючи її на захопливу роботу, наповнюючи мріями та приємними спогадами.

Проте, Є. П. Ільїн висловлює думку про методологічну невизначеність в такому підході, зазначаючи, що він веде до змішування емоцій з потребами та бажаннями. Він пропонує більш точне трактування класифікації Б. І. Додонова, розглядаючи окремі емоції як типи емоційної спрямованості, що відповідає думці Є. І. Семененка [6]. Така інтерпретація також підтримується В. А. Семиченком [8]. Таким чином, використання цієї методики дозволяє глибше зрозуміти орієнтаційну складову мотиваційної сфери індивіда, фокусуючись на емоційній спрямованості як ключовому фактору.

В контексті дослідження мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці в умовах стресу, важливо враховувати різні категорії емоцій, які класифікував Б. І. Додонов. Ці категорії емоцій, згідно з його теорією, можна описати наступним чином [1]:

– Альтруїстичні емоції відображають внутрішню потребу особистості у допомозі іншим, у виявленні турботи та співчуття. Вони охоплюють широкий спектр переживань, включаючи занепокоєння за інших, співпереживання їхньому щастю, а також відчуття ніжності та жалю.

– Комунікативні емоції пояснюються потребою в емоційній близькості та взаємодії з іншими. Ці емоції пов'язані з бажанням поділитися власними думками та переживаннями, відчувати симпатію, повагу, вдячність, а також бажання заслужити схвалення від оточуючих.

– Глоричні емоції (від лат. gloria – слава) асоціюються з потребою у самоствердженні та славі. Вони виникають, коли особистість стає об'єктом уваги, досягає визнання, що викликає відчуття гордості, переваги та задоволення від власних досягнень.

– Праксичні емоції пов'язані з діяльністю та її результатами, успіхом або невдачею. Вони відображають задоволення від роботи, насолоду результатами, а також відчуття приємної втоми і задоволення від ефективно проведеного дня.

– Пугнічні емоції (від лат. pugna – боротьба) виникають на основі потреби в подоланні викликів та небезпек. Ці емоції описують відчуття, які супроводжують боротьбу, зокрема захоплення ризиком, спортивний азарт та мобілізацію власних ресурсів для досягнення цілей.

– Романтичні емоції пов'язані з прагненням до незвичайного, таємничого і невідомого. Вони виявляються у формі очікування чудес, особливості важливих подій або зустрічей.

– Гностичні емоції (від грецьк. gnosis – знання) є так званими інтелектуальними емоціями, які пов'язані з потребою в досягненні когнітивної гармонії. Ці емоції стимулюються прагненням до розуміння, систематизації знань та радістю від відкриттів.

– Естетичні емоції пов'язані зі сприйняттям краси та мистецтва. Вони включають відчуття витонченості, піднесеності, а також ліричні почуття смутку та зворушеності, пов'язані з естетичним сприйняттям.

– Гедоністичні емоції відображають задоволення потреби в фізичному та емоційному комфорті. Ці емоції проявляються у насолоді фізичними відчуттями, відчуттям безтурботності та ейфорії.

– Акізитивні емоції (від франц. acquisition – придбання) виникають у зв'язку з бажанням накопичення чи колекціонування. Проявляються в радості від придбань, задоволенні від розширення колекцій чи накопичення матеріальних цінностей.

Ці додаткові категорії емоцій Б. І. Додонова є важливими для глибокого розуміння психологічних чинників мотивації професійної діяльності, які впливають на поведінку персоналу Укрзалізниці в стресогенних умовах, дозволяючи більш точно

визначати стратегії їхнього мотиваційного розвитку та підтримки.

У рамках дослідження мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці, було запроваджено унікальну методику, метою якої було виявлення емоційної спрямованості учасників. Для цього досліджуваним буде представлено 10 текстів, кожен з яких ілюструватиме конкретний тип емоційної спрямованості: романтичні, акизитивні, праксичні, глоричні, гедоністичні, альтруїстичні, гностичні, пугнічні, комунікативні та естетичні емоції. Учасникам дослідження буде запропоновано розташувати тексти у порядку від найбільш до найменш приємного переживання.

Під час обробки даних, ранги, які будуть присвоєні учасниками кожному тексту, будуть конвертовані в бали, що відобразатимуть рівень прояву відповідної емоційної спрямованості. Цей кількісний підхід дозволить об'єктивно співставляти емоційні переживання особистості. В результаті кожне емоційне переживання отримає своє числове вираження у балах, спрощуючи порівняння з результатами інших методик.

В процесі обробки результатів, буде використана шкала від 0 до 9 балів, де першому рангу відповідатиме 9 балів, другому – 8 балів, і так далі, а десятому – 0 балів. Такий підхід був обраний для зручності математичної обробки та інтерпретації результатів, а також для їх ефективною візуалізації на графіках, де точка перетину осей координат є нульовою точкою. Це дозволить отримати чіткі й порівнянні дані щодо емоційної спрямованості персоналу, що є важливим для розуміння мотиваційних процесів у стресогенних умовах.

Дослідження рівня стресостійкості персоналу Укрзалізниці із застосуванням методики «Тест на визначення стресостійкості особистості» В. А. Семіченка [40] є важливим кроком у розумінні впливу професійного стресу на цю категорію працівників. Особливо цінним у цьому контексті є аналіз взаємовідносин у професійній спільноті, з керівництвом, а також конфліктної та лідерської поведінки.

Використання цієї методики дозволяє не тільки визначити загальний рівень стресостійкості, але й ідентифікувати групи ризику серед персоналу Укрзалізниці. Вивчення дев'яти рівнів стресостійкості, які пропонує автор методики, забезпечить глибший і більш диференційований аналіз. Такий підхід дозволяє не тільки виявити загальний рівень стресостійкості, але й визначити специфічні особливості реакції на стрес у різних професійних ситуаціях.

Можливість пропорційного об'єднання цих рівнів у три категорії: низький, середній та високий, також є корисною для забезпечення більшої гнучкості в аналізі та інтерпретації результатів, особливо коли потрібно швидко ідентифікувати ключові тенденції або забезпечити порівняння з іншими даними.

Таким чином, методологія дослідження стресостійкості персоналу Укрзалізниці є продуманою і адаптованою до специфіки цієї професійної

групи, що є особливо важливим у контексті роботи «людина-людина».

Методика «Самооцінка адаптивності», адаптована з роботи С. І. Болтівця, є цінним інструментом для оцінки адаптаційних здібностей індивідів, особливо персоналу Укрзалізниці. Дана методика використовується для аналізу активаційно-мотиваційної складової мотивації професійної діяльності персоналу. Методика включає вісім запитань із п'ятьма варіантами відповідей для кожного, де кожен варіант оцінюється в балах від 1 до 5. Результати сумуються для отримання загального балу, який відображає рівень адаптивності особистості [5].

Для обробки результатів ми модифікували оригінальну шкалу, об'єднавши перший та другий рівні в один «низький рівень» адаптивності (8–23 бали), середній рівень (24–31 бал) для помірного рівня адаптивності та високий рівень (32–40 балів) для вираженого рівня адаптивності.

Це рішення відповідає загальноприйнятій практиці у сучасній вітчизняній психології виділення трьох основних рівнів досліджуваного параметра та дозволяє краще інтегрувати результати методики з іншими психологічними особливостями мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці. Такий підхід забезпечує більш точне та збалансоване розуміння адаптивних можливостей досліджуваних, що є ключовим для їхньої подальшої професійної діяльності.

У контексті дослідження мотивації працівників Укрзалізниці в умовах стресу була використана методика Ч. Д. Спілбергера, адаптована Ю. Л. Ханіним, для оцінки особистісної тривожності. Ця методика дозволяє виявити рівень чутливості особистості до стресових ситуацій і схильності до переживання тривоги. Ця характеристика є важливою складовою в мотиваційній сфері особистості, яка показує, як людина реагує на стресові фактори.

Методика включала 20 тверджень, кожен з яких має чотири можливі варіанти відповіді залежно від частоти відчуття: від «майже ніколи» (1 бал) до «майже завжди» (4 бали). Система нарахування балів базується на певному алгоритмі: сума балів за відповіді на певні питання віднімаються від суми балів за інші питання, після чого до отриманої різниці додаються 35 балів. В результаті можна визначити загальний рівень особистісної тривожності, який поділяється на три градації: низький рівень (до 30 балів), середній (30–45 балів) і високий (46 балів і вище) [5]. Цей підхід дозволить об'єктивно оцінити, як персонал сприймає стресові ситуації, що є критично важливим для розуміння їх мотивації в складних умовах.

Для оцінки рівня організованості, ключової особистісної властивості у активізаційно-мотиваційній складовій, було використано тест «Ваша організованість», розроблений Є. І. Комаровим.

Тест включає 13 запитань, з 4–5 варіантами відповідей для кожного, які оцінюються за встановленою системою балів. Максимальна кількість балів, яку можна набрати, становить 78, а мінімальна – 0

балів. Для визначення рівня організованості використовується градація: 72–78 балів вказують на високий рівень організованості, 61–71 бал – середній рівень, а менше 61 бала – слабка організованість [5].

Даний тест дозволяє визначити, наскільки добре працівники Укрзалізниці організовані, що є важливим для виявлення їхнього потенціалу в умовах високих вимог та стресу, пов'язаних з їх професійною діяльністю.

Наступною методикою є «Діагностика вольового потенціалу особистості» Н. П. Фетіскіна [10], що дозволить детально оцінити вольові аспекти поведінки співробітників, що є ключовими в умовах високих робочих навантажень і стресу.

Основна мета методики полягала у визначенні рівня розвитку вольових якостей, таких як терплячість, витримка, цілеспрямованість, наполегливість, та принциповість. Крім того, методика надає можливість проаналізувати, як ці властивості впливають на поведінку працівників у різноманітних, зокрема стресових, ситуаціях.

Використання цієї методики у дослідженні допомагає зрозуміти, наскільки розвинені вольові якості у працівників Укрзалізниці, та як ці якості можуть впливати на їхню професійну ефективність та здатність до саморегуляції в умовах, що вимагають високої психологічної стійкості.

Крім того, у контексті дослідження була використана «Багатовимірна шкала перфекціонізму» за П. Хьюїттом та Г. Флеттом, адаптована І. І. Грачовою, для визначення рівня перфекціонізму і особливостей його складових у досліджуваних. Дана методика визначає три аспекти перфекціонізму: перфекціонізм, орієнтований на себе (ПОС); перфекціонізм, орієнтований на інших (ПОІ); і соціально приписаний перфекціонізм (СПП).

Методика містить 45 тверджень (по 15 для кожної субшкали), і реакції досліджуваних оцінюються за семибальною шкалою від абсолютної незгоди до абсолютної згоди. Враховуються як позитивні, так і негативні твердження, при чому останні обраховуються за інверсійною схемою. Загальний рівень перфекціонізму визначається за сумою балів: 45–160 балів означає низький рівень, 161–203 бали – середній, а 204–315 балів – високий рівень перфекціонізму [4].

Додатково, було екстраполювано ці загальні рівні на кожну субшкалу, встановивши відповідні рівні для кожної складової перфекціонізму: низький (15–53 бали), середній (54–67 балів), високий (68–105 балів). Цей підхід дозволяє більш детально визначити ступінь перфекціонізму в різних його аспектах, що є важливим для розуміння мотиваційних чинників у професійній діяльності, особливо в умовах високого рівня стресу.

У нашому дослідженні, спрямованому на аналіз мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці, була використана ще методика К. Замфіра в модифікації А. А. Реана, що базується на концепції внутрішньої та зовнішньої мотивації і включає

оцінку семи ключових мотивів професійної діяльності за п'ятибальною шкалою.

Для аналізу отриманих даних визначаються середні арифметичні значення за відповідними категоріями мотивації: внутрішня мотивація (за пунктами 6 та 7), зовнішня позитивна мотивація (за пунктами 1, 2 та 5), та зовнішня негативна мотивація (за пунктами 3 та 4). В процесі обробки результатів, була розроблена система градації рівнів мотивації: низький рівень мотивації визначається в діапазоні від 1 до 2,99 бала, середній рівень – від 3 до 3,99 бала, а високий рівень – від 4 до 5 балів [5, с. 74–75].

Цей підхід дозволяє не тільки оцінити загальний рівень мотивації персоналу, але й розуміти, які конкретно фактори (внутрішні чи зовнішні) найбільш впливають на їхню професійну діяльність. Це знання є важливим для розробки ефективних стратегій управління та мотивації, особливо в умовах, що вимагають високої адаптації та стресостійкості.

Для вивчення мотивації досягнення цілі та успіху серед персоналу Укрзалізниці, було використано методику Т. Елерса. Метою цієї методики є визначення ступеня орієнтації людини на досягнення успіху, що відрізняється від мотивації уникнення невдач і пов'язаної з нею негативною мотивації.

Методика Елерса складається з 41 запитання, з яких 32 є робочими, а 9 – маскувальними. Досліджувані відповідають «так» або «ні» на кожне запитання, і за кожну відповідь, що співпадає з ключем нараховується 1 бал.

Градація балів за методикою є наступною: 0–10 балів відповідає низькій мотивації до успіху, 11–16 балів – середній рівень мотивації, 17–21 бал – достатньо висока мотивація, а понад 21 бал вказує на дуже високий рівень мотивації досягнення успіху [5, с. 89–91]. З метою спрощення обробки та аналізу даних, рівні «достатньо високий» та «дуже високий» були об'єднані в один рівень «високий».

Ця методика дозволяє оцінити, наскільки співробітники орієнтовані на досягнення успіху, що є важливим аспектом їхньої професійної мотивації, особливо в умовах, що вимагають високої продуктивності та здатності до досягнення поставлених цілей.

Вивчення мотивації уникнення невдач у персоналу Укрзалізниці пропонуємо використовувати методику розроблену Т. Елерсом. Ця методика фокусується на ідентифікації рівня мотивації до уникнення невдач, втечі від провалів та схильності до захисних механізмів.

Методика включає 30 наборів особистісних якостей, кожен із яких складається з трьох якостей. Учасникам дослідження необхідно обрати одну якість з кожного набору, яка найкраще їх характеризує. Результати обробляються шляхом підрахунку співпадінь із зазначеним у методиці ключем, де кожне співпадіння оцінюється в 1 бал.

Градація балів для визначення рівня мотивації до уникнення невдач виглядає наступним чином: 0–10 балів відповідає низькому рівню мотивації,

11–16 балів – середньому рівню, 17–21 бал – досить високому, і більше 21 бала – дуже високому рівню мотивації уникнення невдач [5, с. 91–92]. Для спрощення обробки та аналізу даних, рівні «досить високий» та «дуже високий» об'єднуються в один рівень «високий».

Ця методика дозволяє виявити, наскільки сильно працівники схильні уникати невдач у своїй діяльності, що є важливим для розуміння їх загальної мотивації, особливо в умовах, що потребують стійкості та адаптивності.

Наступною методикою є вивчення суб'єктивного локалізаційного контролю, яка є модифікацією шкали Дж. Роттера, адаптованої С. Р. Пантілеєвим та В. В. Століним. Дана методика дозволяє визначити локус контролю особистості, який може бути інтернальним або екстернальним.

Інтернальний локус контролю характеризується усвідомленням людиною, що події в її житті залежать від власних дій та особистісних якостей. Екстернальний локус контролю, навпаки, вказує на переконання, що життєві події зумовлені зовнішніми обставинами.

Методика включає 32 питання, з яких 26 є робочими, а 6 – маскувальними. Для визначення рівня інтернальності проводиться підрахунок співпадінь відповідей із зазначеним ключем. Градація локусу контролю стосовно інтернальності у дослідженні виглядає наступним чином: низький рівень (0–10 балів) свідчить про екстернальний локус контролю, середній рівень (11–15 балів) – амбівалентний локус контролю, високий рівень (16–26 балів) – інтернальний локус контролю.

Використання цієї методики допомагає зрозуміти, наскільки персонал Укрзалізниці схильні приписувати результати своєї діяльності власним зусиллям або обставинам зовнішнього середовища, що є важливим для аналізу їх мотивації професійної діяльності.

Ще одна методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча дозволяє аналізувати ціннісні пріоритети людини, розділяючи їх на термінальні (кінцеві життєві цілі) та інструментальні (цінності, пов'язані з досягненням цих цілей). Кожен набір складається з 18 цінностей [9].

Учасникам дослідження пропонується визначити і розташувати цінності кожного набору в порядку їх значущості як принципів, якими вони керуються в житті.

У процесі обробки результатів, найвищому рангу було присвоєно 17 балів, другому рангу – 16 балів, і так далі, зі зменшенням на один бал за кожен наступний ранг, де вісімнадцятому рангу відповідало 0 балів.

Такий підхід дозволяє зрозуміти, які цінності є найбільш значущими для персоналу, і як вони впливають на їхню професійну діяльність та поведінку, особливо в умовах, що вимагають адаптації та стресостійкості.

Для аналізу даних у контексті нашого дослідження мотивації професійної діяльності персоналу Укрза-

лізниці в умовах стресу були застосовані різноманітні статистичні методи. Основними інструментами обробки даних стали визначення середніх значень і відсоткових співвідношень, що дозволили кількісно оцінити рівні мотивації серед досліджуваних.

Крім того, для виявлення кореляційних зв'язків між різними психологічними особливостями мотивації був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Цей метод дозволив ідентифікувати взаємозалежності між різними показниками, наприклад, між рівнем стресостійкості та особистісними цінностями персоналу.

Для аналізу динаміки показників мотиваційної сфери особистості протягом певного часу було застосовано L-критерій тенденцій Пейджа [12, с. 216–230]. Цей метод допоміг визначити, як змінюються рівні мотивації у різні періоди часу, наприклад, під впливом стресових ситуацій на роботі.

Такий комплексний підхід до кількісної обробки даних забезпечив всебічне та точне розуміння мотиваційних процесів у персоналу Укрзалізниці, дозволяючи формувати ефективні стратегії управління та розвитку персоналу в стресогенних умовах.

L-критерій тенденцій Пейджа, розроблений Еллісом Баттеном Пейджем, є цінним інструментом у лонгітюдних дослідженнях, оскільки він дозволяє аналізувати динаміку змін показників протягом часу. Цей критерій особливо корисний у психологічних дослідженнях, де необхідно виявити тенденції або напрямки змін у поведінці, ставленні або інших психологічних ознаках.

Відмінність L-критерію від критерію  $\chi^2$  Фрідмана полягає у його здатності вказувати на конкретний напрямок змін, а не лише на їх наявність. Фрідманів критерій ефективний для встановлення статистично значущих відмінностей між групами чи умовами, але не визначає, як саме відбуваються ці зміни. Натомість L-критерій Пейджа дозволяє ідентифікувати, чи існує послідовна закономірність у зміні ознаки протягом декількох замірів.

У практичному застосуванні, при використанні L-критерію, визначають ранги для кожного заміру в межах вибірки, а потім аналізують, чи існує статистично значуща тенденція у цих рангах від одного заміру до іншого. Це робить L-критерій незамінним для вивчення, як змінюється певна ознака або поведінка протягом часу, наприклад, як змінюються рівні стресу або мотивації у працівників в різних робочих умовах.

Підхід до статистичної обробки даних через персональний комп'ютер за допомогою програми Microsoft Excel 2007 є доволі ефективним, особливо з огляду на відсутність можливості використання L-критерію тенденцій Пейджа в програмі SPSS Statistics версії 20 та нижче.

Програмування алгоритму обробки даних безпосередньо в Excel, хоча й вимагає значної кількості часу на етапі підготовки, є вигідним у довгостроковій перспективі. Автоматизація розрахунків значно спрощує процес аналізу даних, підвищує точність обробки та знижує ризик помилок, які можуть виникати при ручній обробці.

Excel, будучи універсальною і гнучкою програмою для обробки даних, дозволяє користувачам створювати складні формули та функції для реалізації різних статистичних методів, у тому числі і тих, які не доступні у стандартних пакетах статистичного аналізу. Таким чином, вибір програмного забезпечення та методики обробки даних є цілком виправданим для забезпечення глибокого та всебічного аналізу мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці в стресогенних умовах.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Розроблена програма емпіричного аналізу, що базується на глибокому теоретичному вивченні мотивації та ключових психологічних факторів, демонструє свою ефективність у виявленні комплексної картини мотиваційної сфери персоналу.

Вона дозволяє не тільки підтвердити існуючі теоретичні концепції, але й відкрити нові напрями для досліджень. Використання комплексного підходу, що включає як кількісні, так і якісні методи дослідження, забезпечило всебічне розуміння феномену мотивації в стресових умовах. Це дозволить не тільки визначити ступінь впливу стресових факторів на мотивацію, але й ідентифікувати конкретні механізми їх взаємодії.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні та поглибленні аналізу існуючих методик, включенні інноваційних підходів для оцінки впливу стресогенних факторів на мотивацію професійної діяльності, а також у розробці спеціалізованих інструментів для ефективного управління мотивацією персоналу Укрзалізниці.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Додонов Б. І. У світі емоцій. Київ: Політвидав України, 1987. 139 с.
2. Дьяконов Г. Психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів. Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія : Педагогічні науки. 2012. Вип. 106. С. 39–48.
3. Занюк С. С. Психологія мотивації : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
4. Карамушка Л.М., Бондарчук О.І., Грубі Т.В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець Подільський, 2018. 64 с.
5. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : практикум / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. Київ: Каравела, 2008. 336 с .
6. Подшивайлов Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія; Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2015. 20 с.
7. П'янківська Л. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. Грааль науки. 2021. № 2–3. С. 532–536.
8. Семиченко В. А. Психологія емоцій. Луганськ: НВФ «Осіріс», 1996. 68 с.
9. Сошина Ю. М. Психологічні особливості формування ціннісно-смислових настановлень у підлітковому віці: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / наук. кер. Шевченко Наталія Федорівна ; М-во освіти і науки України, Нац пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2016. 222 с.
10. Тептюк Ю.О. Психологічні умови розвитку стресостійкості соціальних працівників різних вікових категорій: дис. канд. психол. н. К., НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2021. 272 с.
11. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2017. № 1(17). С. 203–206.
12. Page E. B. Ordered hypotheses for multiple treatments: a significance test for linear ranks. Journal of the American statistical association. 1963. Vol. 58. № 301. P. 216–230.