

УДК 001[316.628:331.101.3:005.523]004-057.16

doi: 10.15330/ps.12.1.42-48

Лариса Заграй,

докторка психологічних наук, професорка,
декан факультету психології,
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника
ORCID: 0000-0003-2829-8179
e-mail: larysa.zahrai@pnu.edu.ua

Larysa Zahrai,

Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Dean of the Faculty of Psychology,
Vasyl Stefanyk Precarpathian National
University
ORCID: 0000-0003-2829-8179
e-mail: larysa.zahrai@pnu.edu.ua

Сніжана Симовоник,

магістерка психології
e-mail: snizhana.symovonyk@gmail.com

Snizhana.Symovonyk,

Master of Psychology
e-mail: snizhana.symovonyk@gmail.com

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ: ДІАГНОСТИЧНІ ВИМІРИ, ПОКАЗНИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

MOTIVATION FOR ACHIEVEMENT OF IT EMPLOYEES: DIAGNOSTIC DIMENSIONS, RESEARCH INDICATORS

Анотація. У статті розглядається важлива проблема мотивації досягнення успіху у працівників ІТ-сфери. Мета статті – визначити параметри, діагностичні виміри, показники мотивації досягнення у працівників ІТ-сфери. Мотивація досягнення це диспозиція особистості, яка детермінує поведінку людину в залежності від домінуючої тенденції – орієнтації на успіх чи орієнтації на уникнення невдачі. Основним параметром визначення мотивації досягнення є рівень значущості (цінності) завдання, задачі, яку вирішує людина та рівень очікування позитивного результату від виконання завдання, що й активізує енергетичні затрати (наполегливість, ретельність) для досягнення успіху. Тому прогностичним критерієм мотивації досягнення працівників ІТ-сфери гіпотетично визначалося задоволення від отриманого результату, задоволеність роботою. Методи дослідження: методика Герцберга (адаптована) для визначення рівня задоволеності роботою та методики мотивації досягнення Т. Елерса (методика мотивації досягнення успіху, методика мотивації уникнення невдач), методи статистичного аналізу (кореляційний Пірсона, Спірмена). Визначено позитивні кореляційні зв'язки між високим, помірним, середнім рівнем мотивації досягнення успіху та задоволеністю роботою (гігієнічні і мотиваційні фактори); встановлено позитивні кореляційні зв'язки між помірним, середнім рівнем мотивації досягнення успіху та задоволеністю мотиваційними факторами, але не задоволеністю гігієнічними факторами, між групами досліджуваних із помірним, середнім рівнем мотивації досягнення успіху та задоволеністю гігієнічними факторами, але не задоволеністю мотиваційними факторами.

Висновки: мотивація досягнення успіху переважає мотивацію уникнення невдач; у працівників із високим, помірним та середнім рівнем мотивації досягнення успіху переважають високі показники задоволеності роботою; задоволеність роботою є прогностичним показником мотивації досягнення успіху працівників ІТ-сфери.

Ключові слова: мотивація досягнення, мотивація досягнення успіху, мотивація уникнення невдачі, задоволеність роботою, працівники ІТ-сфери, показники дослідження.

Abstract. The article considers an important problem of motivation to succeed in the field of IT workers. The purpose of the article is to determine the parameters, diagnostic measurements, indicators of achievement motivation of IT workers. Motivation to achieve is the disposition of the individual, which determines a person's behavior depending on the focus on success or focus on avoiding failure. The main parameter for determining the motivation to achieve is the level of significance of the task, the task that a person solves and the level of expectation of a positive result from the task. Therefore, the prognostic criterion for motivating the achievement of IT workers was hypothetically determined job satisfaction. Research methods: F. Herzberg's method (adapted) to determine the level of job satisfaction and T. Ehlers' method of motivating achievement (method of motivating success, method of motivating to avoid failure), methods of statistical analysis (correlations of Pearson, Spearman). Positive correlations are defined between high, moderate, medium level of motivation to succeed and job satisfaction (hygienic and motivational factors). Positive correlations were found between moderate, average level of motivation to succeed and satisfaction with motivational factors, but not satisfaction with hygienic factors, between groups of subjects with moderate, average level of motivation to succeed and satisfaction with hygienic factors, but not satisfaction with

motivation. Conclusions: the motivation to succeed is dominant over the motivation to avoid failure; employees with high, moderate and medium levels of motivation to succeed are dominated by high rates of job satisfaction; job satisfaction is a prognostic indicator of motivation for success of IT workers.

Keywords: *motivation to achieve, motivation to succeed, motivation to avoid failure, job satisfaction, IT workers, research indicators.*

В умовах сучасного ринку праці все більшої актуальності набувають питання збереження психічного здоров'я та психологічного благополуччя працівників, адже саме від таких особливостей залежить продуктивність праці, і в кінцевому результаті продуктивність організації, компанії. Безперечно, що далеко не у всіх сферах відбуваються такі зрушення, однак у ІТ компаніях, які прийшли до нас із західного ринку праці такі тенденції є очевидними. Одним із важливих напрямків покращення психічного здоров'я та підвищення продуктивності праці працівників є активізація мотивації, зокрема мотивації досягнення. Є дослідження, які доводять, що висока мотивація досягнення позитивно корелює із продуктивністю (Suhariadi, Partiwī, 2020; Rahman, 2020), сприяє покращенню робочого середовища та розвитку організаційної культури, що й визначає досягнення цілей і завдань (Petri & Govern, 2012). Немотивовані працівники демонструють низьку продуктивність і низьку моральність (Aswathappa, 2005). Особливо актуальними такі питання є в працівників ІТ-сфери, які останні десятиліття займають важливу нішу на вітчизняному ринку праці. Специфіка діяльності в ІТ-сфері особливо обумовлює актуальність проблеми мотивації досягнення (Malhotra, Niraj Kishore Chimote, 2020), зокрема визначення ключових параметрів, діагностичних вимірів даного феномену. Тому **мета статті** – окреслити параметри, діагностичні виміри та показники мотивації досягнення у працівників ІТ-сфери. Завдання статті полягають у теоретичному аналізі та описі параметрів, діагностичних вимірів мотивації досягнення працівників ІТ-сфери; емпіричному визначенні показників мотивації досягнення працівників ІТ-сфери.

Теоретики мотивації досягнення пояснюють даний феномен переважанням мотивації успіху чи уникнення невдачі; специфікою вибору людиною завдань, наполегливістю, енергійністю, яку людина проявляє під час їх виконання (Eccles, Wigfield, & Schiefele, 1998; Pintrich & Schunk, 1996). Як зазначали дослідники, є різноманітні конструкції, запропоновані теоретиками мотивації, для пояснення впливу мотивації на вибір, наполегливість і продуктивність, результативність. Одним з найбазовіших поглядів на мотивацію є теорії Д. Мак-Клелланда, Дж. Аткинсона та Х. Хекхаузена.

Теорія мотивації досягнення розроблена Девідом Макклелландом, у якій стверджується, що люди мотивовані до дій, активності трьома основними факторами, які включають досягнення, владу та приналежність (Aswathappa, 2005). Потреба в досягненні є найсильнішою і має найбільше значення для досягнення успіху. Д. Макклелланд вважав, що потреба в досягненні – це природний для людини намір, який має вирішальне значення для психологічного благополуччя, повноцінного життя. Він стверджував, що люди, поведінка яких керується досягненнями, прагнуть до досконалості заради успіху, а не винагороди, яка є результатом успіху (Aswathappa, 2005). Задоволення від досягнення цілей важливіше за будь-яку винагороду, яка може супроводжувати її. Намір особистості досягти успіху визначається трьома основними факторами, а саме – потребою досягати, оцінкою ймовірності успіху та тим, наскільки людина прагне досягти успіху (Fuans, 2013). Потреба в досягненні базується на двох основних факторах, а саме: намірі та силі наміру (цінності, значущості результату досягнення).

Мотивацію досягнення як співвідношення двох мотивів, мотив прагнення до успіху та мотив уникнення невдачі представлено у теорії Дж. Аткинсона, яку надалі розвинув Х. Хекхаузен. За моделлю Дж. Аткинсона конфлікт між цими прагненнями (прагнення до успіху та уникнення невдачі) утворює мотиваційну тенденцію, яка виявляється в реальній поведінці людини. Ці дослідники вперше надали характеристики людини, яка вмотивована на досягнення успіху. Для таких людей характерні: чіткі цілі і їх досягнення, впевненість у своїх силах та здорова самооцінка. У них переважають завдання середньої складності, а під час

невдач вони мобілізують свої сили й підвищують активність. У даній теорії також звертається увага на цінності, значущості результату успіху. Х. Хекхаузен звертає увагу на критерії успішності: орієнтація на задачу (рівень майстерності виконання завдання), орієнтація на самого себе (співставлення отриманого результату із попередніми досягненнями), орієнтація на інших (порівняння отриманого досягнення із досягненнями інших).

Теоретики ідеї очікуваної цінності (Eccles, Wigfield, & Schiefele, 1998) стверджують, що індивідуальний вибір, наполегливість і результативність можуть пояснюватися їхніми переконаннями про те, наскільки успішно вони справляться із виконанням завдань і рівнем значущості їх для людини (Atkinson, 1957; Eccles et al., 1983; Вігфілд, 1994; Вігфілд і Еклз, 1992). Еклз та ін. (1983) створили модель досягнення очікування-цінності. Дана модель є методологічною базою для численних досліджень мотивації досягнення. Однак у нашій статті фокусуємось на частину моделі, зокрема конструкції очікувань результату, суб'єктивного значення завдання та цілей, Я-схем. Із запропонованої моделі випливає, що рівень очікування позитивного результату виконання завдання та цінність, значущість його безпосередньо впливають на досягнення, що в свою чергу зумовлюють продуктивність, активізацію зусилля та наполегливість. На очікування результату та цінність його впливають переконання, що стосуються конкретного завдання, зокрема впевненість у власних здібностях, уявлення про складність різних завдань, цілі, афективні спогади (Eccles et al., 1998 і Wigfield & Eccles 1992). Багато інших дослідників (Pintrich & Schunk, 1996; Covington, 1992 та ін.) підтвердили тезу Еклза про ключову роль переконання, віри у власні можливості, здібності (самооцінка) у мотивації досягнення. Інший ракурс дискусії, важливим чинником мотивації досягнення розглядав потребу людини у компетентності, обізнаності як базової потреби, яка спонукає індивіда до складних видів діяльності (Deci & Ryan, 1985; Ryan, 1992). На противагу такому тлумаченню мотивації досягнення, де основна увага приділяється значущості завдання та наполегливості у його вирішенні, у соціокогнітивному підході (Dweck C. S., 1995; Kuhl J., 2001) основний акцент ставлять на здібностях, компетентностях людини, що й буде визначати досягнення, успіх.

Отже ґрунтуючись на визначених підходах можна дійти висновку, що мотивація досягнення це диспозиція особистості, яка детермінує поведінку людину в залежності від домінуючої тенденції – орієнтації на успіх чи орієнтації на уникнення невдачі. Основним параметром визначення мотивації досягнення є рівень значущості (цінності) завдання, задачі, яку вирішує людина та рівень очікування позитивного результату від виконання завдання, що й активізує енергетичні затрати (наполегливість, ретельність) для досягнення успіху. Мотивація досягнення – це вроджена потреба людини, яка спонукає людей прагнути до досконалості у своїй діяльності (Aswathappa, 2005). Таке трактування мотивації досягнення є найбільш релевантним для визначення показників мотивації досягнення у працівників ІТ-сфери. В організації мотивація працівника зазвичай визначає ієрархією, яку працівник хоче займати в організації (Shah & Gardner, 2008). Мотив визначає поведінку працівника в процесі досягнення цілей. Однією із ключових характеристик людей із високою мотивацією досягнення є здатність ставити цілі і успішно досягати їх. Для працівників ІТ-сфери це є надзвичайно важлива навичка, оскільки вони працюють над проектами, які повинні бути успішно реалізованими, щоб робота вважалася виконаною. Ключовим тут є спрямованість на успішний результат, незважаючи на перепони, які виникають на шляху досягнення. Іншими словами успіх це і є кінцевий результат діяльності задля якого працівникові доводиться виходити із зони комфорту. Звідси випливає, що саме працівники ІТ-сфери часто ставлять перед собою складні цілі, щоб отримати задоволення від результату. Продуктивність, результативність працівників із високою мотивацією досягнення, визначається меншою мірою матеріальними стимулюваннями, ніж у тих, у кого низька мотивація досягнення (Aswathappa, 2005). Однак слід зауважити, що працівники із високою мотивацією досягнення здатні обирати завдання, які складні, але з прогнозованою вирішеністю (Petri & Govern, 2012), але не цікавими для них є завдання легкі, які не дозволяють відчувати успіх, досягнення (Fuans, 2013). Отже прогностичним критерієм

мотивації досягнення працівників ІТ-сфери гіпотетично визначаємо задоволення від отриманого результату, задоволеність роботою. Задоволеність роботою має складну структуру, що включає багато параметрів: процес та зміст професійної діяльності (роботу як таку), обсяг і напруженість праці, матеріальну та моральну винагороду, санітарно-гігієнічні умови, стиль керівництва, соціальну підтримку з боку колег, можливість кар'єрного росту, професійні стреси і багато іншого (Дуракова, 2009). Крім того, задоволеність професійною діяльністю часто визначається через співвідношення між рівнем домагань, характером мотивів та реальним успіхом, ефективністю фахівця (Щербакова, 2015).

Методи і методика дослідження. Для того, щоб довести, що рівень задоволеності від отриманого результату співвідноситься із рівнем мотивації досягнення працівників ІТ-сфери проведено емпіричне дослідження. Вибірка дослідження – 30 осіб, з яких 6 (20%) жінок та 24 (80%) чоловіків. Регіональний та розподіл: Харків – 3 (10%); Чернівці – 2 (6,7%); Лондон – 3 (10%); Одеса – 1 (3,3%); Прага – 1 (3,3%); Івано-Франківськ – 3 (10%); Берлін – 1 (3,3%); Біла Церква – 1 (3,3%); Вінниця – 1 (3,3%); Дніпро – 2 (6,7%); Київ – 5 (16,55%); Львів – 4 (13,3%); Мирноград – 1 (3,3%); Мюнхен – 1 (3,3%); Тернопіль – 1 (3,3%). Респонденти – 24 (80%) проживають в Україні та 6 (20%) в країнах Європи. З віком розподіл вибірки наступний: 21–25 років (9 досліджуваних – 30%), 26-30 років (5 досліджуваних – 16,6%), 31–35 років (6 досліджуваних – 20%), 36–40 років (6 учасників – 20%), 41–45 років (4 досліджуваних – 13,3%). У межах даного дослідження були визначені експериментальні задачі:

1. Визначити рівень задоволеності роботою у досліджуваних за гігієнічними та мотиваційними факторами.
2. Визначити рівень мотивації досягнення успіху та рівень мотивації уникнення невдачі у досліджуваних.
3. Виявити зв'язок між рівнями мотивації досягнення успіху та рівнем задоволеності роботою.

Опитування проводилося онлайн шляхом поширення посилань на спеціалізованих платформах ІТ спільнот та заповнення гугл-форми респондентами. Використані методики: методика Герцберга (адаптована) для визначення рівня задоволеності роботою та методики мотивації досягнення Т. Елерса (методика мотивації досягнення успіху, методика мотивації уникнення невдач).

Виклад основних результатів дослідження. За методикою Ф. Герцберга було визначено фактори (гігієнічні і мотиваційні), які, відповідно до теорії Ф. Герцберга, можуть викликати задоволеність/незадоволеність у працівниками своєю роботою. Отримані дані представлені на рис. 1 (78% задоволені мотиваційними факторами; 22% незадоволені мотиваційними факторами; 71% задоволені гігієнічними умовами праці; 29% незадоволені гігієнічними умовами праці).

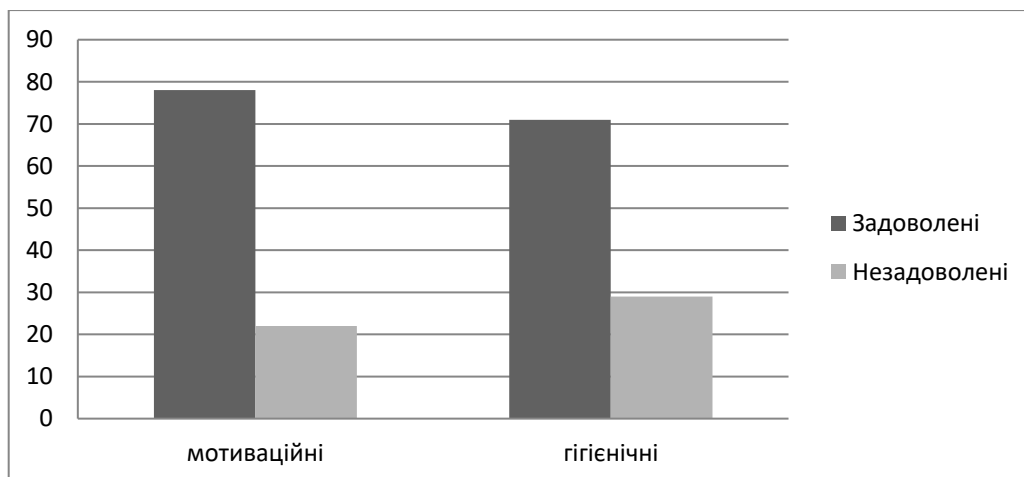


Рис. 1. Рівень задоволеності роботою

За результатами ранжування даних (гігієнічні фактори, мотиваційні фактори) визначено пріоритетні фактори, які визначають рівень задоволеності працівників своєю роботою шляхом визначення середнього значення (балу) по кожному фактору та рангу (див. табл. 1).

Таблиця 1

Ранжування факторів (гігієнічних, мотиваційних) задоволеності роботою працівників ІТ-сфери

Гігієнічні фактори	Бал	Ранг	Мотиваційні фактори	Бал	Ранг
Гідна оплата праці	3,2	1	Особистий успіх	4,5	2
Хороші умови праці	8,9	10	Цікавий зміст роботи	4,7	3
Безпечна робота	5,8	5	Можливість для професійного зростання	5,5	4
Міжособистісні відносини з керівництвом і колегами	6,3	6	Відповідальність	6,8	7
Ступінь безпосереднього контролю за роботою	8,2	9	Визнання (оцінка) роботи	7,8	8
Заходи з охорони здоров'я та соціального забезпечення, інші соціальні програми	9,3	11	Статус роботи	9,5	12
Стиль керівництва	9,6	13	Службове становище	9,8	14

Відповідно до узагальнених результатів, представлених у таблиці, пріоритетними факторами для досліджуваних є: 1) гідна зарплата; 2) особистий успіх; 3) цікавий зміст роботи; 4) можливість для професійного зростання; 5) безпечна робота. Серед пріоритетних факторів професійної діяльності досліджуваних ключовими мотиваційними факторами є особистий успіх, цікава робота, відповідальність, визнання, оцінка роботи. Найменш значущими для досліджуваних є такі фактори: стиль керівництва; заходи з охорони здоров'я та соціального забезпечення, інші соціальні програми; службове становище; ступінь безпосереднього контролю за роботою. Отже задоволеність досліджуваними роботою визначаються такими мотиваторами як відносини з керівником, з колегами, з підлеглими, та досяжними цілями, на які спрямовані досліджувані, а невдоволеність – такі гігієнічні фактори як зарплата, відчуття значимості для компанії та сферою відповідальності на робочому місці (26,67% незадоволені своїми гігієнічними потребами, але задоволені мотиваційними потребами; 23,33% незадоволені своїми гігієнічними факторами та мотиваційними факторами, вони ілюструють низьку продуктивність у своїй роботі; 30% незадоволені своїми гігієнічними потребами; 20% дуже задоволені роботою, а отже щасливі та високопродуктивні).

За результатами проведеного опитувальника мотивації досягнення Т. Елерса (методика мотивації досягнення успіху, методика мотивації уникнення невдач) визначено домінуючу мотивацію у досліджуваних, яка відображена на рис. 2.

Середнє значення мотивації досягнення успіху у працівників ІТ-сфери становить 17,04%, що є нормативним показником по вибірці. Високий рівень мотивації досягнення успіху визначено у 34,4% досліджуваних, що свідчить про впевненість у своїх силах, привабливості професійних задач; помірний рівень – 21% та середній рівень – 39,2% свідчить про спрямованість на виконання складних завдань, ризику. На основі таких показників можна прогнозувати здатність таких людей до інноваційної діяльності; низький рівень – 5,4%. Середнє значення мотивації уникнення невдач – 14,55, що є середнім показником по вибірці. Високий рівень мотивації уникнення невдач визначено у 27,5% респондентів, що свідчить про не готовність до виконання складних завдань, інновацій, вони відчувають мотиваційну напругу, незадоволеність роботою; середній рівень – 49,3%;

низький рівень – 23,2%. Коефіцієнт кореляції між рівнем мотивації досягнення успіху та рівнем мотивації уникнення невдач дорівнює $r=0,26$ ($p=0,099$). Опіраючись на отримані результати можна стверджувати, що для працівників ІТ-сфери характерною є мотивація досягнення успіху.

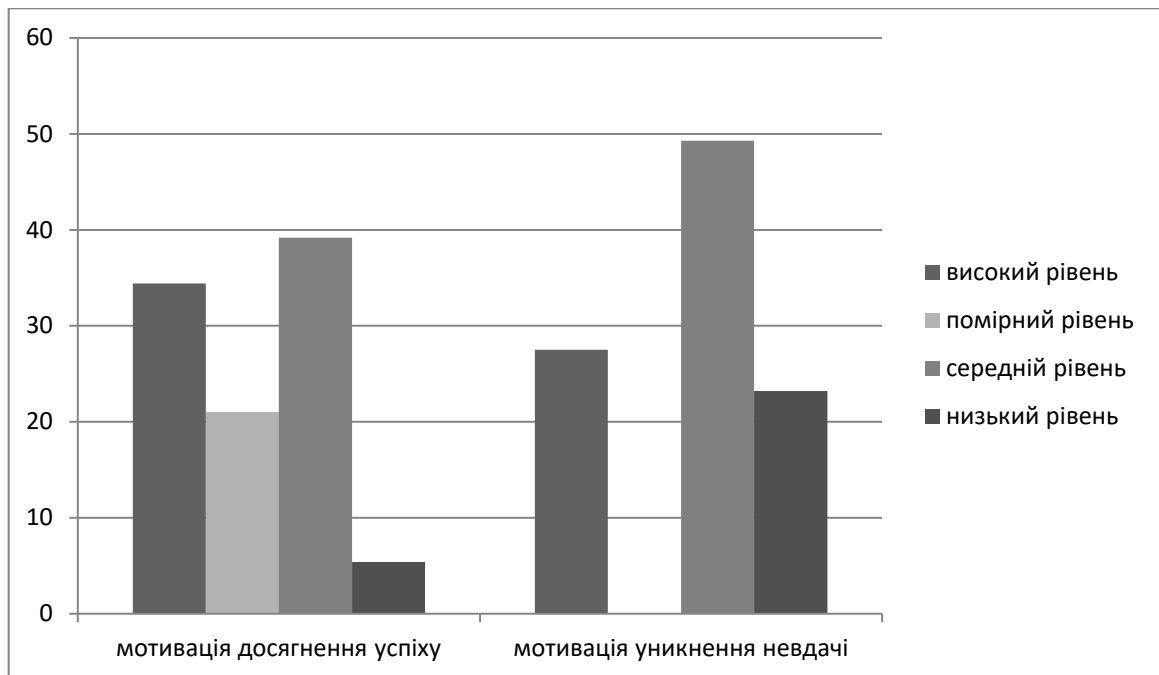


Рис. 2. Рівні мотивації досягнення працівників ІТ-сфери

У межах даного дослідження ми виходили із припущення про існування зв'язку між рівнем задоволеності роботою та рівнем мотивації досягнення успіху. За допомогою кореляційного зв'язку (за критерієм рангової кореляції Спірмена) визначено (позитивні кореляційні зв'язки), що респонденти із високим ($r=0,421$, $p\leq 0,05$), помірним ($r=0,443$, $p\leq 0,05$) і середнім рівнем ($r=0,482$, $p\leq 0,05$) мотивації досягнення успіху задоволені роботою (гігієнічні і мотиваційні фактори). Встановлено позитивні кореляційні зв'язки між групами досліджуваних із помірним ($r=0,406$, $p\leq 0,05$), середнім ($r=0,421$, $p\leq 0,05$) рівнем мотивації досягнення успіху та задоволеністю мотиваційними факторами, але не задоволеністю гігієнічними факторами, між групами досліджуваних із помірним ($r=0,462$, $p\leq 0,05$), середнім рівнем ($r=0,484$, $p\leq 0,05$) мотивації досягнення успіху та задоволеністю гігієнічними факторами, але не задоволеністю мотиваційними факторами. Отже рівень мотивації досягнення успіху пов'язаний із факторами, що визначають задоволеність роботою. Гігієнічні та мотиваційні фактори, які визначають рівень задоволеності роботою є важливою умовою ефективної діяльності працівників ІТ-сфери. Такі працівники більш вмотивовані і готові до інноваційної діяльності, участі у розробці нових проєктів.

Висновки:

1. Рівень задоволеності мотиваційними факторами є вищим, ніж рівень гігієнічними умовами праці незважаючи на актуальність рівня заробітної платні, що свідчить про важливість досягнення успіху у результатах праці, можливості саморозвитку та професійного зростання, участь у цікавих проєктах.

2. У працівників ІТ-сфери переважає орієнтація на досягнення успіху, виконання складних, але цікавих завдань, готовність до інновацій, нових проєктів.

3. У працівників із високим, помірним та середнім рівнем мотивації досягнення успіху переважають високі показники задоволеності роботою (гігієнічними, мотиваційними факторами), звідси випливає, що задоволеність роботою є прогностичним показником мотивації досягнення успіху працівників ІТ-сфери.

1. Althea Jansen, Michael O. Samuel (2014). Achievement of Organisational Goals and Motivation of Middle Level Managers within the Context of the Two-Factor Theory. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. MCSER Publishing, Rome-Italy, 5, 16.
2. Ashima Malhotra, Dr. Niraj Kishore Chimote (2020). Understanding work motivation for employees working in information technology industry from Herzbergs's perspective – *International Journal of Management (IJM)*, 955–981.
3. Aswathappa K. (2005). *Human resource and personnel management*. New York, NY: Tata McGraw-Hill Education.
4. Dweck, C. S., Chiu, C., Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry*, 6, 267–285.
5. Fendy Suhariadi, Sri Gunani Partiwı (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 3 (2), 747–752.
6. Fyans L. J. (2013). *Achievement motivation: recent trends in theory and research*. New York, NY: Springer Science & Business Media.
7. Kuhl J. (2001). A functional approach to motivation. The role of goal-enactment and self-regulation in current research on approach and avoidance. *Trends and Prospects in Motivation Research / A. Efklides et al.*, 1, 239–268.
8. Mayeesha Fairuz Rahman (2020). Employee Motivation: The Need for Organizational Support to Foster Work-Life Balance. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 9, iss. 5, 85–94.
9. Michael T. Knapp, Robert J. Breitenecker, Mohammad Saud Khan (2015). Achievement motivation diversity and entrepreneurial team performance: the mediating role of cohesion. *European J. of International Management (EJIM)*, vol. 9, no 5, pp. 593–613.
10. Miner, J. B. (2005). *Organizational behavior: essential theories of motivation and leadership*. New York, NY: M. E. Sharpe.
11. Miner J. B. (2007). *Organization behavior: from theory to practice*. New York, NY: M. E. Sharpe.
12. Petri H. L., & Govern J. M. (2012). *Motivation: Theory, Research, and Application*. New York, NY: Cengage Learning.
13. Shah J. Y., & Gardner W. L. (2008). *Handbook of motivation science*. New York, NY: Guilford Press.
14. Scherbakova, I. M. (2015). Zadovolenist profesynoyu diyalnistyu yak indikator neyrotizmu sub'ektiv pratsi [Satisfaction of professional activity as an indicator of neuroticism of labor subjects]. *Pedagogichni nauki: teoriya, istoriya, innovatsiyi tehnologiyi*, 1 (45), 186–192. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2015_1_25 [in Ukrainian].
15. Wigfield Allan, Jacquelynne S. Eccles, Jennifer A. Fredricks, Sandra Simpkins, Robert W. Roeser (2015). Development of Achievement Motivation and Engagement. *Socioemotional Processes*, 3, 657–700.

Заграй Л., Симовоник С. Мотивація досягнення працівників ІТ-сфери: діагностичні виміри, показники дослідження. *Психологія особистості* : науковий теоретико-методологічний і прикладний психологічний журнал. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2022. Т. 12. № 1. С. 42-48. doi: 10.15330/ps.12.1.42-48.
