

УДК 159.98:167

*Попов В.М., ад'юнкт кафедри загальної психології Національного університету цивільного захисту України*

## **МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ВИВЧЕНОЇ БЕЗПОРАДНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ**

У статті представлені основні теоретичні підходи до вивчення поняття вивченої безпорадності особистості. Проаналізовано теоретичний підхід до вивчення мотиваційного компонента вивченої безпорадності. Емпірично досліджено мотиваційний профіль та структуру особистості працівників ДСНС України.

*Ключові слова:* вивчена безпорадність, мотивація, мотиваційний компонент, професійна діяльність.

В статье представлены основные теоретические подходы к изучению понятия выученной беспомощности личности. Проанализированы теоретический подход к изучению мотивационного компонента выученной беспомощности. Эмпирически исследованы мотивационный профиль и структуру личности работников ГСЧС Украины.

*Ключевые слова:* выученная беспомощность, мотивация, мотивационный компонент, профессиональная деятельность.

**Актуальність дослідження.** Професійна діяльність рятувальників в умовах ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, проходить в екстремальних умовах. З психологічної точки зору вона характеризується негативним впливом на психіку рятувальника широкого спектру негативних факторів. Такі негативні психологічні фактори найчастіше є причиною психологічних зривів, зниження професійної дієздатності, дезадаптації, формування професійних деструкцій, зокрема вивченої безпорадності.

У зарубіжній, і у вітчизняній психології залишаються недостатньо вивченими прояви безпорадності в реальній діяльності та поведінці людини, що окреслює нові перспективи теоретико-емпіричного вивчення цієї проблеми.

**Об'єкт дослідження** – вивчена безпорадність як психологічний феномен.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості мотиваційного компонента вивченої безпорадності у працівників ДСНС України.

**Мета роботи** полягає у теоретичному й емпіричному дослідженні психологічного змісту мотиваційного компонента вивченої безпорадності працівників ДСНС України.

**Завдання дослідження:**

- на основі аналізу теоретичних досліджень безпорадності у зарубіжній та вітчизняній психології охарактеризувати мотиваційний компонент вивченої безпорадності;

- емпірично дослідити мотиваційний компонент виученої безпорадності серед працівників ДСНС.

**Виклад основного матеріалу.** У вітчизняній психології феномен вивченої безпорадності до сьогодні ще мало досліджений. Частково аналізує відчуття безпорадності, причини його виникнення й формування С. Занюк; прояви завченої безпорадності в навчальній діяльності студентів, що постраждали від наслідків аварії на ЧАЕС, досліджувала В. Горбунова; поняття прищепленої безпорадності у контексті депривації особистості розглядається у працях Я. Гошовського; про завчену безпорадність як одну із характеристик української нації згадує О. Колісник. Проте, і у зарубіжній, і у вітчизняній психології залишаються недостатньо вивченими прояви безпорадності в реальній діяльності та поведінці людини, що окреслює нові перспективи теоретико-емпіричного вивчення проблеми вивченої безпорадності.

Узагальнення досліджень психологічного феномену вивченої безпорадності («завчена», «навчена», «набута», «вивчена», «прищеплена» безпорадність) в західній психології дало змогу виявити, що особлива увага приділялася зв'язку безпорадності з життєвими подіями (К. Петерсон, М. Селігман та ін.), генералізації з однієї життєвої сфери на інші (Л. Абрамсон, Л. Еллой, К. Петерсон, М. Селігман, Д. Хірто та ін.), з депресією (Л. Абрамсон, Л. Еллой, С. Майер, К. Петерсон, М. Селігман); вивчалися підходи до корекції і профілактики вивченої безпорадності (Дж. Гілхам, К. Двек, К. Рейвіч, Н. Репуччі, М. Селігман, Х. Хекхаузен та ін.). Показано, що більшістю зарубіжних авторів вивчена безпорадність розглядається як психологічний стан, що формується внаслідок тривалого суб'єктивного усвідомлення невідконтрольності подій і проявляється в різкому зниженні продуктивної активності людини [8; 11; 12; 14; 15].

Дучимінська Т. І. визначила термін «завчена безпорадність»- це психологічний стан, що формується внаслідок тривалого травмуючого досвіду суб'єктивного усвідомлення невідконтрольності подій під впливом деструктивних чинників зовнішнього середовища й внутрішньо особистісних факторів, має тенденцію до генералізації на інші (підконтрольні) сфери діяльності і проявляється у двох видах – ситуативній та особистісній [6].

Давидова О.С. у своєму дисертаційному дослідженні характеризує збірний образ феномена безпорадності: пасивність при зіткненні з труднощами, уникнення проблеми і відсутність спроб змінити ситуацію на краще (неадаптивні копінг-стратегії), безініціативність, низький рівень домагань, орієнтація на уникнення невдач, функціональний дефіцит контролю над дією (розсіювання уваги на роздумах про власну неспроможність), застрявання на процесі, стратегія відмови від пошуку, ігнору-

вання інформації, що сприяє вирішенню проблем, депресивні реакції, тривожність, вразливість, підвищена збудливість [5].

Безпорадність - це цілісне багатокomпонентне психологічне утворення, що включає когнітивний, (високі показники песимістичного атрибутивного стилю), емоційний (високі показники тривожності, депресії, занижена самооцінка, схильність до психосоматичних захворювань) і мотиваційний (низький рівень мотивації досягнення) компоненти, що має своєрідність структури залежно від ступеня вираженості ознак.

Когнітивний компонент безпорадності проявляється у песимістичному сприйманні негативних подій (невдач), поясненні їх виникнення постійними й глобальними причинами (генералізація невдач), високому рівні персоналізації невдач й доповнюється іншими характеристиками когнітивної сфери: нереалістичністю у вчинках і стосунках, нестачею гнучкості, практичного складу розуму, орієнтацією на стереотипи поведінки, несамостійністю у виборі рішень, високою чутливістю до невдач та помилок.

Мотиваційна складова симптомокомплексу особистісної безпорадності проявляється у вираженій невпевненості у собі, схильності до самозвинувачення, бажанні уникати перешкод, прагненні чітко виконувати інструкції, залежності поведінки від групових цінностей і норм, вираженій потребі у соціальному схваленні та прийнятті, низький рівень мотивації досягнення, нездатність ставити перед собою високі цілі й спрямовувати зусилля на їх досягнення; екстернальний локус контролю демонструє сприйняття себе пасивними об'єктами дій інших людей і зовнішніх обставин.

Емоційний компонент безпорадності виражений у домінуванні негативних емоційних переживань: тривоги, втоми, пригніченості, а також проявляється в емоційних властивостях (відособленості, емоційній стриманості й ригідності, напруженості, зосередженості на внутрішніх негативних переживаннях, неконтактності, страху покарання, схильності до драматизації й неадекватного оцінювання небезпеки).

Інші ж вчені в свою чергу висувають чотирьохкомпонентної структуру особистісної безпорадності, що складається з мотиваційного, емоційного, когнітивного і вольового компонентів, взаємопов'язаних між собою. Структура особистісної безпорадності має специфічні особливості на кожному віковому етапі. Має специфічні особливості і кожен з вхідних в неї компонентів [1-4].

Мотиваційні порушення згадуються як один з ключових ознак вивченої безпорадності в роботах М. Селігмана, Х. Хекхаузена, А. Боджiano, А. Шилдс, М. Барретт, Д. Хірото. Мотиваційний дефіцит виявляється у відсутності ініціативи, в нездатності діяти, активно втручаючись у ситуацію, намагатися впливати на події [11; 14; 15].

Відповідно до мети дослідження був визначений контингент досліджуваних. У дослідженні брали участь працівники ДСНС України, що

працюють у ДПРЧ-5 та ДПРЧ-20 Фрунзенського району м. Харкова. Виходячи з поставлених нами завдань емпіричного дослідження, ми розділили досліджуваних на дві групи: до 1 групи увійшли працівники ДСНС із стажем роботи до 5 років в кількості 25 осіб, у 2 групу – працівники ДСНС із стажем роботи 5 років та більше, в кількості 25 осіб.

Для психодіагностики нами використовувалися наступні методики:

1. «Методика діагностики мотиваційної структури особистості» В.Е. Мільман. Методика дозволяє виявляти деякі стійкі тенденції особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпеченню комфорту і соціального статусу та ін. На основі всіх відповідей можна скласти судження про робочу (ділову) і життєву спрямованості особистості.

2. Методика «Мотиваційний профіль особистості» Ш. Річі і П. Мартін. В основу тесту закладена модель поведінки, досліджена фахівцями з вивчення потреб людини на робочому місці, в результаті якої автори описали дванадцять факторів, що мотивують людину на роботу: потреба у чіткому структуруванні роботи, потреба в хороших умовах роботи, потреба в соціальних контактах, потреба в довгострокових і стабільних взаєминах, потреба в завоюванні домагань з боку інших людей, потреба у високій заробітній платі, потреба ставити для себе складні цілі, потреба у впливовості і владі, потреба в різноманітності і перервах, потреба бути креативним, потреба у вдосконаленні та особистісному зростанні, потреба у відчутті затребуваності.

Мотиваційний профіль дозволяє отримати уявлення про типи співробітників, що істотно збільшує раціональність використання кадрового ресурсу на місцях. Отриману за допомогою опитувальника інформацію з успіхом можна використовувати для постановки мети і задоволення потреб щодо кожного конкретного співробітника.

Для статистичної обробки результатів нами використовувалися ф-критерій Фішера і t-критерій Стьюдента.

На процес формування вчиненої безпорадності як виду професійної деструкції більшою мірою впливають зміни мотиваційної сфери особистості в процесі діяльності. Психологічний механізм виникнення високої професійної мотивації полягає в переживанні задоволення всіх основних і, насамперед, соціальних потреб особистості.

Роль різних мотиваторів професійної діяльності істотно залежить від наявних суспільних відносин, спрямованості особистості, виконуваної діяльності. Подібними мотиваторами можуть виступати: зміст праці, престиж професії, можливість просування по службі, можливість заробітку, установлення сприятливих взаємин із колегами й керівником. Перші чотири мотиви становлять мотиваційне ядро особистості, що визначає спрямованість і активність праці.

Провівши дослідження мотиваційної структури працівників ДСНС України, ми отримали результати, які представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники мотиваційної структури працівників ДСНС України з різним стажем роботи (у балах) ( $M \pm \sigma$ )

Шкали	До 5 років	Після 5 років	t	P
життєзабезпечення	13,2±2,1	14,2±2,3	1,5	-
комфорт	16,7±3,9	17,2±4,8	0,4	-
спілкування	21,1±2,4	20,4±3,9	0,7	-
загальна активність	17,5±4,1	14,8±4,3	2,2	0,05
творча активність	18,6±2,2	18,7±6,1	0,1	-
суспільна корисність	20,8±3,2	23,3±4,8	2,1	0,05

Отримані результати указують на те, що мотиваційна структура працівників ДСНС України з різним стажем роботи, не істотно відрізняється за всіма дослідженими параметрами, окрім двох шкал. Значущі расходження в показниках ми отримали за шкалою загальна активність, працівники з меншим стажем роботи мають більш високий бал, ніж співробітники зі стажем більше 5 років ( $\leq 0,05$ ). Такі відмінності можна пояснити таким чином, у групі з маленьким стажем роботи, переважно знаходилися молоді працівники, тому можна припустити, що саме це зумовило більші показники.

Показники соціальної корисності значущо вище у досліджуваних зі стажем більше 5 років ( $\leq 0,05$ ). Оскільки відбувається перетворення соціальної ситуації розвитку, на перший план виходять мотиви, пов'язані з гуманістичним сприйняттям світу, суспільно значущі й загальнолюдські мотиви.

Далі ми визначили загальножиттєву й робочу спрямованість співробітників. Результати показані в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники загальножиттєвої й робочої спрямованості працівників ДСНС України з різним стажем роботи (у балах) ( $M \pm \sigma$ )

Шкали	До 5 років	Після 5 років	t	P
загальножиттєва спрямованість – $\sum$ 1,2,3 шкал	17±4,3	17,3±4,6	0,1	-
робоча спрямованості - $\sum$ 4,5,6 шкал	18,9±4,1	18,8±5,6	0	-

Як ми бачимо, в обох групах переважає робоча спрямованість. Це означає що для фахівців не залежно від стажу, більш важливим є зміст

діяльності, забезпечення високого соціального статусу, можливість творчо реалізуватися у професії.

Для визначення мотиваційного профілю працівників ДСНС нами використовувалася методика «Мотиваційний профіль особистості» Ш. Річі і П. Мартін. Отримані результати представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Мотиваційний профіль працівників ДСНС України з різним стажем роботи (у балах) ( $M \pm \sigma$ )

Потреби	До 5 років	Після 5 років	t	P
1: винагорода	51,3±9,2	50,9±6,7	0,2	-
2: умови роботи	30,9±7,0	32,9±5,4	1,1	-
3: структурована робота	39,9±6,6	35,2±4,5	2,9	0,01
4: соціальні контакти	31,8±4,3	31,2±3,5	0,5	-
5: взаємини	25,8±3,8	23,1±2,8	2,8	0,01
6: визнання	45,2±5,0	42,9±5,4	1,5	-
7: прагнення до досягнення	42,3±6,8	40,8±5,7	0,8	-
8: влада і впливовість	21,9±5,5	25,3±3,4	2,5	0,05
9: різноманітність і зміни	23,9±3,5	24,4±3,8	0,5	-
10: креативність	24,1±3,8	23,5±3,5	0,5	-
11: самовдосконалення	34,4±4,7	30,6±4,3	2,9	0,01
12: цікава й корисна праця	37,0±7,3	35,9±4,5	0,6	-

Результати ранжування основних професійних потреб, що лежать в основі професійної мотивації працівників ДСНС з різним стажем роботи, показали що виявлено значущі розходження в ранжуванні наступних потреб: потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотнього зв'язку й інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи. Досить високі показники в обох групах, але у досліджуваних зі стажем менше 5 років значення значущо відрізняються і складають 39,9 балів, в той час як, у співробітників зі стажем більше 5 років бал 35,2. Люди з високою потребою в структуруванні роботи повинні точно знати, що від них вимагається. Вони хочуть бути впевненими, що чітко виконують усі передбачені виробництвом процедури. Недолік вказівок та інформації викликатиме у них стрес. Такі люди прагнуть до високого рівня організованості. Вони хочуть бачити світ упорядкованим, передбачуваним і контрольованим. Людей з високими показниками цієї потреби слід мотивувати встановленням чіткого порядку або наданням їм можливості встановити свій порядок. Можна відзначити, що така потреба може змінюватися під впливом часу та обставин. Вона може збільшуватися в періоди невизначеності та змін, напри-

клад у співробітників з маленьким стажем, і знижуватися в умовах стабільності, у робітників з великим стажем роботи.

Також значущі розходження виявлено у потребі формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значний ступінь близькості взаємин, довірливості. Більший показник у робітників зі стажем до 5 років роботи, він складає - 25,8 балів, а у співробітників, які роблять більше 5 років, показник складає 23,1 бал. Такі результати обумовлені тим, що у робітників, які працюють доволі довго, вже злагоджений колектив, більш довірливі відносини між собою, ніж у людей, які роблять малий термін разом. Тому потрібно спробувати сформувавши заохочуючий взаємини моральний клімат, і тоді такі працівники будуть задоволені в умовах довіри, сприятливих робочих і особистих взаємин, власних ефективної команді. Наступні значущі відмінності, ми виявили у потребі впливовості і влади, прагнення керувати іншими. В обох групах показники достатньо низькі, у робітників зі стажем менше 5 років – 21,9 балів, а у досліджуваних з більшим стажем показник складає - 23,5 бали. Аналізуючі данні результати, можна сказати що, прагнення впливати майже завжди наштовхується на опір інших людей, тому взаємини можуть стати неприязними і особливо проблематичними, але наші досліджувані мають низький показник, тому вони конструктивно впливають на інших для досягнення організаційних цілей.

Значущі розходження були виявленні у потребі в самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості. Це показник бажання незалежності та самовдосконалення. Досліджувані зі стажем менше 5 років мають більший показник – 34,4 бали, ніж робітники зі стажем більше 5 років, показник яких складає – 30,6. Саме такі результати можуть свідчити про те що, персональне зростання підштовхує молодих робітників, які в основному мають маленький стаж, до самостійності, яка у своєму крайньому вираженні може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати. Мотивація працівників з такими устремліннями вимагає від керівника вміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно організації. Саме обговорення цієї проблеми з працівником може грати мотивуючу роль, так як покаже йому, що керівник розуміє його потреби і прагне задовольнити їх. З метою мотивації таких працівників слід створювати ситуації, які задовольняли б їх актуальну потребу: періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, до виконання завдань, що вимагають саморозвитку.

**Висновок.** Таким чином, дослідження мотиваційної структури особистості і створення мотиваційного профілю працівників ДСНС, що мають різний стаж роботи, дозволяє стверджувати, що в обох групах працівники професійно мотивовані, мають робочу спрямованість і тільки за деякими параметрами є значущі розбіжності. Тому при створенні

психопрофілактичних і психокорекційних програм для працівників ДСНС слід взяти до уваги саме цей факт.

Загальна картина показала, що найбільший мотиваційний фактор, який впливає на співробітників в обох групах це потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок. Дана потреба виявляє тенденцію до зміни в процесі трудового життя. Збільшення витрат зумовлює підвищення значення цієї потреби. Мотивація працівників, які мають високі показники потреби в грошах, з одного боку, проста: якщо існує можливість більше заробити, докладавши більше зусиль, то працівники будуть високо мотивованими і задоволеними роботою. Тобто їхня мотивація полягає в забезпеченні суворого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. З іншого боку, мотивація за допомогою грошей пов'язана з такими труднощами, як втрата управлінського контролю, визначення справедливого рівня винагороди та ін. Перш ніж мотивувати таких працівників, потрібно переконатися в їх компетентності. Крім того, вони потребують в додатковому контролі, оскільки в гонитві за грошима можуть ігнорувати контрактні або технологічні вимоги. Такі люди не дуже люблять працювати в команді, тому що воліють отримувати гроші за свої власні зусилля. Колег по команді вони можуть розглядати як потенційних конкурентів і навіть як працівників, що заважають роботі.

На другому місці у наших досліджуваних стоїть потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Показники досить високі в обох групах, і не мають значущих відмінностей. Потреба у визнанні може зробити людину залежною від схвалення оточуючих. Високі показники цієї потреби служать індикатором значної невпевненості в собі. Такі люди будуть не здатні приймати самостійні рішення. Важливою складовою мотивації повинна бути індивідуальна робота, спрямована на збільшення незалежності, самостійності. У цьому випадку можна порекомендувати іноді використовувати такий прийом, як критика дій із запевненням, що, незважаючи на обговорювані недоліки, такого працівника все одно цінують.

Ще однією із потреб з високими показниками, є потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх. Переважною рисою таких людей є бажання все робити самому. Вони можуть добровільно зголоситися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі. Але перш ніж приступити до виконання завдання, вони повинні переконатися в тому, що поставлена мета піддається виміру, оцінці. Працівники, які прагнуть до досягнень, повинні завжди відчувати себе рухомими якоюсь метою. Якщо вони позбавляються її, життя може здатися їм безглуздою. Досягнувши поставленої мети, працівники відчують кілька



миттєвостей триумфу, а потім невгамовність бере верх, і вони знову готові до досягнень.

Працівники такого типу не вміють керувати, саме це ми і бачимо з нашого дослідження, оскільки робітники показали самі низькі бали в потребі у керуванні і владі. Мотивація подібних працівників полягає в чіткому визначенні мети та формуванні повної відданості їй. Велике значення має підготовка умов для концентрації їх енергії.

Середні показники без значущих відмінностей, ми виявили у потребі в цікавій, суспільно корисній роботі. Потреби в соціальних контактах - даний показник низький, але це не означає нездатність підтримувати соціальні контакти. Наші досліджувані просто не потребують їх в великій кількості. Такі працівники можуть віддавати перевагу самотності, отримувати задоволення від роботи і шкодувати про час, витрачений на розмови з іншими співробітниками. Потреба в хороших умовах роботи і комфорту навколишнього оточення, як ми бачимо, вимоги до умов роботи в цілому не високі. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей. Оскільки цей показник низький, він свідчить про недостатній прояв допитливості, не цікавості і тривіального мислення.

Потреба в різноманітності, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Нашим досліджуваним з виявленими низькими показниками не потрібна постійна можливість перемикатися на щось нове.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Батурич, Н. А. Феномен выученной беспомощности и подходы к его коррекции у безработных [Текст] / Н. А. Батурич // Проблемы оценки эффективности профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения : материалы науч. - практ. конф. по вопр. профориентации и психол. поддержки населения в г. Челябинске. — Челябинск : Челяб. обл. центр профориентации незанятого населения и профреабилитации инвалидов, 1999. - С. 39-49.

2. Батурич, Н. А. Анализ подходов к профилактике и коррекции выученной беспомощности [Текст] / Н. А. Батурич, И. В. Выборщик // Теоретическая, экспериментальная и практическая психология : сб. науч. тр. / под ред. Н. А. Батуриной. - Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2000.-Т. 2.-С. 116-127.

3. Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика [Текст] : учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. - СПб.: Питер, 2006. - 351 е.

4. Далгатова, М. М. Мотивация деятельности достижения в теориях каузальной атрибуции [Текст] / М. М. Далгатова // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. - 2006. - № 1. - С. 71-81.

5. Давыдова Е. С. Взаимосвязь беспомощности и ведущей активности в структуре интегральной индивидуальности (на примере учебной

активности младших школьников) : автореф. диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук : спец. 19.00.01 / Давыдова Е. С. – Пермь, 2010. – 24 с.

6. Дучимінська Т. І. Психологічні особливості подолання особистісної безпорадності в навчальній діяльності студентів : автореф. дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата психологічних наук : спец. 19.00.07 / Дучимінська Т. І. – Острог, 2013. – 21 с.

7. Костенчук, И. А. О выученной беспомощности [Текст] / И. А. Костенчук // Химия в школе. - 1997. - № 5. - С. 34-36.

8. Ромек, В. Г. Психологическое консультирование в ситуации выученной беспомощности [Текст] / В. Г. Ромек // Психологическое консультирование : проблемы, методы, техники. - Ростов н/Д : ЮРГИ, 2002. - С. 278-287.

9. Циринг, Д. А. Структура личностной беспомощности: постановка проблемы Текст. / Д. А. Циринг // Вестник Юж.-Урал. гос. ун-та. 2005. — № 15 (55).-С. 176-180.

10. Циринг, Д. А. Феномен выученной беспомощности в онтогенезе личности [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Д. А. Циринг. -Челябинск, 2001. - 157 с. -Библиограф: с. 128-146.

11. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. — 2-е изд. - СПб.: Питер ; М.: Смысл, 2003. - 860 е.: ил. - ISBN 5-94723-3894, ISBN 5-89357-159-2.

12. Abramson, L. Y. Learned helplessness in humans [Text] : critique and reformulation / L. Y. Abramson, M. E. P. Seligman, J. D. Teasdale // Journal of Abnormal Psychology. - 1978. - Vol. 87. - P. 49-74.

13. Boggiano, A. K. Maladaptive achievement patterns in students [Text] : the role of teachers' controlling strategies / A. K. Boggiano, Ph. Katz // Journal of Social Issues. - 1991. - Vol. 47, № 4. - P. 35-51.

14. Hiroto, D. S. Locus of control and learned helplessness [Text] / D. S. Hiroto // Journal of Experimental Psychology. - 1974. - Vol. 702, №2.-P. 187- 193.

15. Seligman, M. E. P. Helplessness: on depression, development, and death Text. / M. E. P. Seligman. San Francisco : Freeman, 1975.з