

СЕКЦІЯ 3. СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ;
ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 159.923.2:364-051

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО
СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

Балахтар В.В., к. пед. н.,
доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У статті висвітлено психологічні особливості мотивації професійної діяльності фахівців із соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення, виявлено найбільш значущі мотиви (престижні, соціальні, особистісного і професійного зростання) і найменш розвинуті (прагматичні і власне професійні). За результатами кластерного аналізу мотивів професійної діяльності виокремлено чотири кластери, відповідно до яких визначено чотири типи фахівців: «тип, орієнтований на професійну самореалізацію», «соціально-спрямований тип», «прагматик» і «внутрішньо мотивований тип». Показано, що найбільш наближеним до гармонійного є внутрішньо-мотивований тип, у якого найвищі показники виявлено на стадії самореалізації, чому передують особливості мотивування на стадії самопроекування, самоствердження і самовдосконалення професійних знань, умінь і навичок, що сприяють самореалізації фахівця як професіонала. Встановлено статистично значущі відмінності у типах фахівців соціальної роботи за мотивацією професійної діяльності залежно від статі, місця проживання, роду занять тощо ($p < 0,01$).

Ключові слова: мотивація, мотиви професійної діяльності, тип мотивації професійного становлення спеціалістів соціальної роботи, професійне становлення.

**Балахтар В.В. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

В статье освещены психологические особенности мотивации профессиональной деятельности специалистов по социальной работе на разных стадиях профессионального становления, выявлены наиболее значимые мотивы (престижные, социальные, личностного и профессионального роста) и менее развитые (прагматические и собственно профессиональные). По результатам кластерного анализа мотивов профессиональной деятельности специалистов по социальной работе выделены четыре кластера, согласно которым определены четыре типа специалистов: «тип, ориентированный на профессиональную самореализацию», «социально-направленный тип», «прагматик» и «внутренне мотивированный тип». Показано, что наиболее близкий к гармоничному типу «внутренне мотивированный тип», у которого самые высокие показатели выявлены на стадии самореализации, чему предшествуют особенности мотивации на стадии самопроектирования, самоутверждения и самосовершенствования профессиональных знаний, умений и навыков, способствующих самореализации специалиста как профессионала. Установлены статистически значимые различия в типах специалистов социальной работы по мотивации профессиональной деятельности в зависимости от пола, места жительства, рода занятий и т. п. ($p < 0,01$).

Ключевые слова: мотивация, мотивы профессиональной деятельности, тип мотивации профессионального становления специалистов социальной работы, профессиональное становление.

**Balakhtar V.V. THE PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF THE MOTIVATION OF SOCIAL WORK
SPECIALISTS' PROFESSIONAL FORMATION**

The psychological peculiarities of the motivation of Social Work specialists' professional formation at different stages of professional formation were established, the most important motives for Social Work specialists were revealed (prestigious motives, social, personal and professional growth) and the least developed ones – pragmatic and actually professional motives.

According to the results of the cluster analysis of the motives of professional activity, four clusters have been identified, according to which four types of specialists are identified: “the type oriented to the professional self-realization”, “the social-directed type”, “pragmatist” and “the internally motivated type”. It is shown that the most approximated to the harmonic type is the internal-motivated one, in which the highest indicators are found at the stage of the self-realization, and these are preceded by the features of motivation at the stage of the self-design, self-affirmation and self-improvement of professional knowledge and skills which will promote the self-realization of a specialist as a professional.



By the criterion χ^2 , statistically significant differences in types of specialists were found based on the motivation of professional activity depending on sex, in particular the most characteristic “type, was focused on the professional self-realization” for female and the least inherent “the internally motivated type”. The same distribution by types of motivation approximately was noticed in male type. ($p < 0,01$).

The statistically significant differences according to χ^2 criterion in types of specialists were revealed based on the motivation of professional activity depending on the place of the residence of the specialists: employees of the city are characterized as “a type oriented to the professional self-realization”, and employees of the village – “pragmatist” ($p < 0,01$). The most characteristic types are the “pragmatist” and “the type oriented to the professional self-realization”, depending on the type of the occupation among the future specialists, and the working specialists were characterized by “the type, focused on the professional self-realization” and “the socially directed type” ($p < 0,01$). Analysis of indicators of motivation experts, depending on the work experience, testifies that for those who do not have the experience and those who have a one year work experience, the proper type is “pragmatist”; specialists with a work experience of 1 to 5 years – “the internally motivated type”; from 5 to 10 years – “the type oriented to prof all-time self-realization”, more than 10 years – “the socially directed type”.

Key words: motivation, motives of professional activity, type of motivation of professional formation of specialists Social Work, professional formation.

Постановка проблеми. Проблема мотиваційної сфери фахівця як передумови професійного становлення є особливо актуальною у всіх сферах життєдіяльності людини і зумовлена зростанням соціальної значимості професійної діяльності, затребуваністю і популярністю професії. Мотивація є однією зі складових частин структури особистості фахівця, що пояснює динаміку й особливості професійної діяльності, забезпечує формування відносин з оточуючими людьми, самим собою, роботою, середовищем, спрямовує до реалізації індивідуальних потенційних можливостей працівника, його професійного становлення упродовж життєвого шляху тощо. Зокрема, розуміння мотиваційної сфери для соціальної роботи дуже важливе. Саме від неї залежить, чим (у психологічному розумінні) є та чи інша дія, який суб'єктивний сенс вона має для людини, як відтворює її внутрішній світ. Мотиви відображають найхарактерніші для людини способи реагування на ті чи інші елементи зовнішньої та внутрішньої (прихованої) сфери існування. Рівень усвідомлення мотивів власної діяльності висвітлює притаманний людині спосіб реагування на окремі явища: спонтанні дії, скеровано організовані дії тощо [2, с. 38].

Успішність професійного становлення залежить не лише від кількості і якості знань та індивідуальних психологічних якостей і властивостей особистості, а й від зацікавленості обраною спеціальністю, бажання працювати, розвиватися і вдосконалюватися у професійній діяльності у сфері соціальної роботи тощо. Тому в складних умовах сьогодення особливої актуальності набувають питання дослідження мотивації професійного становлення фахівців із соціальної роботи, що сприятиме розробці механізмів організаційного забезпечення і психологічного супроводу ефективного

мотивування до продуктивного виконання визначених завдань, самореалізації фахівця у професійній діяльності та його становленню як професіонала у сфері соціальної роботи упродовж життєвого шляху.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у вивчення аспектів професійного становлення зробили такі науковці, як І. Драч [6], Е. Зеєр [7], О. Карпенко [9], О. Кокун [10] та ін. Проблеми мотиваційної сфери, її сутності, структурні компоненти та ролі у формуванні професіоналізму досліджували О. Гилюн [4], М. Мишишин [14] та ін. У дослідженнях висвітлено проблеми мотивації до професійної діяльності (Л. Помиткіна [17], Л. Сердюк [18], К. Черемних [19], Jiying Han and Hongbiao Yin [20], Е. Deci [21], В. Eitam [22] та ін.), принцип активності працівника у професійній діяльності (К. Абульханова-Славська [1], Г. Костюк [11] та ін.). Як зазначає А. Маркова, професійна мотивація є саме тим феноменом професійної діяльності, заради якого фахівець реалізує професійне мислення і здібності, силу й енергію, забезпечуючи спонукаючу, спрямовуючу, регулюючу функції. Науковець до структурних компонентів мотивації професійного становлення відносить покликання до професії, професійні потреби, наміри, нахили, домагання й очікування, інтереси й установки, професійне ставлення до роботи [13].

Сукупність стійких мотивів, що визначили здібності, ідеали, переконання людини, формують її спрямованість [12, с. 230] як системоутворюючу якість особистості фахівця із соціальної роботи упродовж його професійного становлення.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання статті, яке полягає у дослідженні психологічних особливостей мотивації особисто-

сті фахівців із соціальної роботи загалом, з урахуванням реалій сьогодення, та їх успішного професійного становлення.

Метою статті є дослідження психологічних засад мотивації особистості фахівців із соціальної роботи й особливостей формування і розвитку мотивів фахівців до діяльності у сфері соціальної роботи, професійного становлення його особистості упродовж життєвого шляху.

У дослідженні взяли участь 625 фахівців із соціальної роботи з різних регіонів України на різних стадіях професійного становлення: 1) самовизначення як фахівця – студенти віком до 23 років (31,0%); 2) самопроекування (життєконструювання) професійного шляху – молоді фахівці віком до 30 років (15,0%); 3) саморегуляція у професійній діяльності – фахівці віком від 30 до 40 років (16,3%); 4) самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності – фахівці віком від 40 до 50 років (11,3%); 5) самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме» – фахівці віком від 50 до 60 років (14,7%); 6) рефлексія професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху – фахівці віком від 60 років (11,7%).

У дослідженні використано модифіковану методикою ранжування мотивів професійної діяльності О. Бондарчук, Л. Карамушки [16], що дозволило визначити мотиви професійного самовдосконалення фахівців із соціальної роботи. Отримані дані підлягали кореляційному, факторному, дисперсійному аналізу за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 23.0).

Виклад основного матеріалу дослідження. Феномен мотивації реалізується в різних її формах, що залежить від змісту і психічної сутності мотивів, особливостей структури особистості, віку, статі, соціальної диспозиції тощо. Мотивація – «стрижень психології особи», тому зміни в мотивації є показником змін, що відбуваються в особі. Людина змінюється у зв'язку зі зміною її ставлення до діяльності, до самої себе й інших людей [15, с. 34].

Діяльність особистості соціального працівника, як і будь-який інший вияв активності людини, може бути обмеженою як зовнішніми, так і внутрішніми умовами. *Зовнішні умови діяльності* постають як стимули, заохочують людину до праці: матеріальна винагорода (діє тільки тоді, коли постійно зростає), схвалення діяльності колегами або вищим керівництвом, можливість придбання додаткових благ, здобуття самостійного статусу тощо. *Внутрішні умови* – психологічні властивості суб'єкта поведінки, мотиви, потреби, цілі, бажання, ін-

тереси тощо, тобто особистісні диспозиції [3]. Отже, диспозиційна і ситуаційна мотивації взаємопов'язані між собою і є аналогами внутрішньої і зовнішньої детермінації поведінки людей.

На думку Н. Іванової, складниками процесу мотивації особистості фахівця є: потреби, мотиви, мета, дії, спрямовані на активізацію професійної діяльності. Науковець розглядає «мотивацію як процес формування мотиву, що починається з потреби, яка, усвідомившись, стає мотивом, а мета – реалізацією цього мотиву. Мотиваційна сфера складається з багатьох мотивацій, а кожна мотивація – з мотивів» [7, с. 21–24].

Науковці О. Бондарчук і Л. Карамушка, досліджуючи особливості мотивів професійної діяльності особистості, ранжували їх таким чином: соціальні, престижні, прагматичні, власне професійні та мотиви особистісного і професійного самовдосконалення [4].

За результатами дослідження за методикою О. Бондарчук і Л. Карамушки виявлено, що найбільш значущими для фахівців із соціальної роботи, є: престижні мотиви (у середньому 10,635), соціальні (у середньому 9,086), особистісного і професійного зростання (у середньому 8,846), прагматичні (у середньому 8,083) та власне професійні мотиви (у середньому 8,040). Варто зазначити, що прагматичні і власне професійні мотиви найменше розвинуті у фахівців.

Отримані результати свідчать, на нашу думку, про певну невідповідність мотивації фахівців меті і завданням професійної діяльності у сфері соціальної роботи як складової частини соціального захисту населення. Крім того, прагматичні мотиви як мотиви кар'єрного зростання займають одне з останніх місць в ієрархії мотивів професійного самоствердження і самовдосконалення у процесі становлення особистості фахівця. Цей факт було підтверджено результатами кластерного аналізу мотивів професійної діяльності, що дозволив виокремити чотири кластери (табл. 1).

За результатами аналізу дослідження мотивів професійної діяльності у фахівців за цією методикою відповідно до кластерів виявлено чотири типи: «тип, орієнтований на професійну самореалізацію», «соціально-спрямований тип», «прагматик» і «внутрішньо мотивований тип» (табл. 2).

Як видно з табл. 2, у 30,3% досліджуваних фахівців із соціальної роботи виявлено спрямованість на професійну самореалізацію, яка характеризує відносно вищі показники мотивів особистісного та професійного зростання у професійній діяль-



ності, бажання більш плідно реалізовувати власні ідеї в організації соціальної роботи відповідно до сучасних вимог, пізнавати себе, свої можливості і здібності й усвідомлювати їх вплив на професійну діяльність у сфері соціальної роботи. Це дає підстави віднести досліджуваних до групи «тип, орієнтований на професійну самореалізацію», тобто до першого кластера, і характеризувати респондентів як таких, що мають високий рівень мотивування до професійного вдосконалення і зростання.

До другого типу «соціально-спрямований» увійшло 26,4% досліджуваних із показниками позитивної мотивації, вищими за середній рівень, щодо професійного становлення і вдосконалення у професійній діяльності, що дозволяє віднести їх до другого кластера і свідчить про перевагу соціальних мотивів у роботі, вплив на клієнтів, підготовку їх до самостійного вирішення соціальних проблем, удосконалення методики надання соціальних послуг, сприяння духовно-моральному, культурно-ціннісному розвитку клієнтів тощо.

Третій кластер (24,4%) склали досліджувані фахівці з соціальної роботи з показниками нижчими за середні, які характеризуються бажанням стосовно здобуття матеріальних благ, соціальних можливостей, розширення кола спілкування, уникнення неприємностей із боку керівництва у разі невідповідності якості професійної діяльності сучасним вимогам і потребам населення та ін. Це дає підстави віднести досліджуваних до третього типу – «прагматик», тобто до третього кластера, і характеризувати респондентів як таких, що мають прагматичну спрямованість.

До четвертого кластера увійшло 18,9% досліджуваних із низькими показниками мотивації, що свідчить про зумовленість поведінки чинниками, безпосередньо не пов'язаними з впливом середовища і фізіологічними потребами організму. Внутрішньо мотивована поведінка здійснюється фахівцем заради себе самого і не може бути лише засобом досягнення зовнішньої мети. Такий результат свідчить про те, що у фахівців мотиви досягнення успіху у соціальній роботі як професійній діяльності на дуже низькому рівні.

Одержані нами результати узгоджуються з даними інших дослідників щодо особливостей розвитку мотивів професійно-особистісного становлення фахівців і можуть бути пояснені через особливості їх самоствердження і самовдосконалення у професійній діяльності (О. Бондарчук [8], О. Кокун [10], М. Мищишин [14], Л. Помиткіна [17], Л. Сердюк [18], К. Черемних [19], Е. Deci [21], В. Eitam [22] та ін.). Зокрема, досліджуючи мотиви професійного вдосконалення керівників шкіл, О. Бондарчук виявила, що прагматичні мотиви посідають останні місця в ієрархії мотивів. Дослідниця пояснює це недостатнім рівнем винагород і пільг в освіті загалом і недостатньою актуалізацією цих мотивів, що ускладнює впровадження нових, перспективних підходів в управлінні школою, професійне зростання керівника [4].

За критерієм χ^2 виявлено статистично значущі відмінності у типах фахівців за мотивацією професійної діяльності залежно від стадій професійного становлення, віку, статі, місця проживання, освіти, стажу професійної діяльності та ін.

Таблиця 1

Розподіл мотивів досліджуваних фахівців із соціальної роботи за кластерами

Основні шкали	Кластер			
	1	2	3	4
соціальні мотиви	7,6	13,0	6,9	9,1
престижні мотиви	12,3	10,6	12,7	5,0
прагматичні мотиви	10,8	7,7	6,8	7,2
власне професійні мотиви	7,7	7,8	7,5	9,8
мотиви особистісного та професійного самовдосконалення	7,5	8,0	10,6	9,0

Таблиця 2

Розподіл досліджуваних фахівців із соціальної роботи за типами мотивації професійної діяльності

Типи мотивації	Кількість досліджуваних, у відсотках (%)
«тип, орієнтований на професійну самореалізацію»	30,3
«соціально-спрямований тип»	26,4
«прагматик»	24,4
«внутрішньо мотивований тип»	18,9

Так, дослідження мотивації фахівців із соціальної роботи залежно від стадій професійного становлення дозволило виокремити такі типи фахівців (табл. 3). Як видно з табл. 3, серед групи досліджуваних «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» високі показники мотивації професійної діяльності спостерігаємо у фахівців на стадії рефлексії професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху (56,2%).

Дещо нижчі – на стадії самовизначення як фахівця (32,3%), саморегуляції (31,4%) і самореалізації у професійній діяльності (30,4%), що свідчить про загальну позитивну спрямованість фахівців до професійної діяльності, здатність до самоаналізу у сфері соціальної роботи як самостійної, цілеспря-

мованої людини, котра реалізувалася як професіонал, усвідомлює свої можливості та здібності у практичній діяльності ($p < 0,01$).

Тип, орієнтований на професійну самореалізацію, – це оптимальний, узгоджений тип фахівця як цілісного суб'єкта професійної діяльності, спрямованого на реалізацію власного потенціалу, себе як професіонала.

У групі досліджуваних «соціально-спрямований тип» найбільш характерними і високими виявилися показники на стадії самопроєктування (40,4%) і рефлексії (41,1%), а найнижчі – на стадіях саморегуляції і самореалізації і становить (19,6%) ($p < 0,01$), що свідчить про здатність фахівців до проєктування професійної діяльності, моделювання, аналітичної діяльності, але механізми саморегуляції, організації

Таблиця 3

Типи фахівців із соціальної роботи за мотивацією професійної діяльності залежно від стадій професійного становлення досліджуваних

Стадії професійного становлення	Типи фахівців за мотивацією професійної діяльності (кількість досліджуваних, у %)			
	«прагматик»	«соціально-спрямований тип»	«тип, орієнтований на професійну самореалізацію»	«внутрішньо мотивований тип»
Самовизначення як майбутнього фахівця	32,3	22,9	32,3	12,5
Самопроєктування (життєконструювання) професійного шляху	23,4	40,4	10,6	25,5
Саморегуляція у професійній діяльності	37,3	19,6	31,4	11,8
Самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності	34,3	20,0	22,9	22,9
Самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме»	6,5	19,6	30,4%	43,5
Рефлексія професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху	-	41,1	56,2	2,7

Таблиця 4

Типи фахівців із соціальної роботи за мотивацією професійної діяльності залежно від статі досліджуваних

Стать досліджуваних	Типи фахівців за мотивацією професійної діяльності (кількість досліджуваних, у %)			
	«прагматик»	«соціально-спрямований тип»	«тип, орієнтований на професійну самореалізацію»	«внутрішньо мотивований тип»
чоловіки	23,6	29,1	25,3	21,9
жінки	26,8	17,4	46,3	9,4



власної діяльності розвинуті слабо, що й ускладнює, на нашу думку, процес самореалізації особистості як професіонала упродовж життєвого шляху.

Внутрішньо-мотивований тип є найбільш наближеним до гармонійного, про що свідчать отримані показники. Зокрема, найвищі показники виявлено на стадії самореалізації (43,5%), чому передують особливості мотивування на стадії самопроєктування (25,5%), самоствердження і самовдосконалення професійних знань, умінь і навиків, які сприятимуть самореалізації фахівця як професіонала ($p < 0,01$).

Щодо типу досліджуваних, які склали групу «прагматик», то у них виявлено найнижчі показники серед досліджуваних. Окрім того, з віком мотиви руйнуються, про що свідчить їхнє дослідження на стадії самоствердження (4,3%) і далі, упродовж життєвого шляху ($p < 0,01$).

За критерієм χ^2 виявлено статистично значущі відмінності у типах фахівців за мотивацією професійної діяльності залежно від статі (табл. 4).

Як видно з табл. 4, розподіл типів фахівців із соціальної роботи за мотивацією професійної діяльності залежно від статі демонструє більш характерний «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» (46,3%) у жінок і найменш властивий їм «внутрішньо мотивований тип» (9,4%) ($p < 0,01$).

У чоловіків спостерігаємо приблизно однаковий розподіл за типами мотивації ($p < 0,01$).

Можна припустити, що відсутність прагнення до гармонії зумовлена різноманітністю рольового репертуару фахівців, значними емоційними навантаженнями. Стосовно чоловіків, то, на нашу думку, це не характерний для них вид діяльності.

Крім того, за критерієм χ^2 виявлено статистично значущі відмінності у типах фахівців за мотивацією професійної діяльності залежно від місця проживання, роду діяльності і стажу роботи (табл. 5).

Щодо фахівців, які працюють у місті, то для них характерний «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» (32,3%), а для працівників села – «прагматик» (37,3%) ($p < 0,01$). Щодо «внутрішньо мотивованого типу», тобто фахівців, які прагнуть до гармонії, то показники найнижчі у працюючих як у місті, так і в селі (19,5% і 17,3% відповідно).

Це, на нашу думку, зумовлено особливостями життя в сільській місцевості. Також можна припустити, що фахівці не дуже добре розуміють власне призначення у професійній діяльності, завдання соціальної роботи і цілі власного професійного становлення і життєвого шляху в цілому.

Щодо роду занять, то серед майбутніх фахівців найбільш характерним є «прагматик» (34,0%) і «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» (46,3%), тобто студентів більше цікавлять матеріальне збагачення, соціальні зв'язки і можливості, а також особистісне зростання і вдосконалення тощо.

Таблиця 5

Типи фахівців із соціальної роботи за мотивацією професійної діяльності залежно від роду занять і стажу роботи досліджуваних

Рід занять і стаж роботи	Типи фахівців за мотивацією професійної діяльності (кількість досліджуваних, у %)			
	«прагматик»	«соціально-спрямований тип»	«тип, орієнтований на професійну самореалізацію»	«внутрішньо мотивований тип»
<i>Рід занять</i>				
майбутні фахівці	34,0	23,0	31,0	12,0
працюючі фахівці	19,9	27,9	30,0	22,2
<i>Стаж роботи у професійній діяльності</i>				
не має	35,8	24,7	29,6	9,9
до 1 року	32,0	16,0	24,0%	28,0
від 1 до 5 років	29,4	14,7%	11,8%	44,1
від 5 до 10 років	-	30,0	70,0	-
понад 10 років	20,5	31,1	27,9	20,5

Працюючих фахівців характеризує «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» (30,0%) і «соціально спрямований тип» (27,9%) ($p < 0,01$), що свідчить про свідоме прагнення до реалізації особистісного потенціалу, а також розуміння соціальної спрямованості соціальної роботи.

Натомість за мотивацією у фахівців із соціальної роботи залежно від освіти виявлено, що для осіб із загальною освітою і магістрів характерний «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» (42,93% і 30,3% відповідно), для фахівців із базовою освітою – «прагматик» (38,0%). Результати, на нашу думку, демонструють усвідомленість і необхідність освіти для розуміння цілей професійної діяльності, набуття досвіду.

Аналіз показників мотивації у фахівців залежно від стажу роботи показує, що для осіб, які не мають стажу, і тих, хто має стаж до року, властивий тип «прагматик» (35,8% і 32,0% відповідно); фахівців, що мають стаж роботи від 1 до 5 років – «внутрішньо мотивований тип» (44,1%); від 5 до 10 років – «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» (70%); понад 10 років – «соціально спрямований тип» (31,1%).

Висновки з проведеного дослідження. Дослідження дозволили встановити психологічні особливості мотивації професійного становлення фахівців із соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення, виявити найбільш значущі мотиви для фахівців із соціальної роботи. За результатами кластерного аналізу мотивів професійної діяльності виокремлено чотири кластери, відповідно до яких визначено чотири типи фахівців: «тип, орієнтований на професійну самореалізацію», «соціально-спрямований тип», «прагматик» і «внутрішньо мотивований тип». Показано, що найбільш наближеним до гармонійного серед фахівців соціальної роботи є внутрішньо-мотивований тип, у якого найвищі показники виявлено на стадії самореалізації, чому передують особливості мотивування на стадії самопроекування, самоствердження і самовдосконалення професійних знань, умінь і навичок, які сприятимуть самореалізації фахівця як професіонала.

За критерієм χ^2 виявлено статистично значущі відмінності у типах фахівців за мотивацією професійної діяльності залежно від статі, місця проживання фахівців, роду занять тощо ($p < 0,01$). За мотивацією професійної діяльності залежно від місця проживання фахівців міських соціальних служб характеризує «тип, орієнтований на професійну самореалізацію», працівників сільської місцевості – «прагматик» ($p < 0,01$). Залежно від роду занять серед майбутніх

фахівців соціальної роботи (студентів) найбільш характерним є «прагматик» і «тип, орієнтований на професійну самореалізацію», працюючих фахівців – «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» і «соціально спрямований тип» ($p < 0,01$). Залежно від стажу роботи виявлено серед осіб, які не мають стажу, і тих, хто має стаж до року, тип «прагматик»; стаж роботи від 1 до 5 років – «внутрішньо мотивований тип»; від 5 до 10 років – «тип, орієнтований на професійну самореалізацію»; понад 10 років – «соціально спрямований тип».

Перспектива подальших розвідок полягає у розробці методики дослідження мотивації щодо вдосконалення професійної компетентності та самореалізації фахівця як професіонала.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Абульханова-Славская К.А. Типологический подход к личности профессионала. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала: сб. науч. ст. / под ред. В.А. Бодрова. М.: Ин-т психол. АН СССР, 1991. С. 58–67.
2. Балахтар В.В. Педагогіка і психологія у соціальній роботі: навч.-метод. посіб. К.: Талком, 2017. 444 с.
3. Балахтар В.В. Особливості професійного становлення особистості фахівця з соціальної роботи залежно від психологічного благополуччя. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2018. № 3 (47). Т. 1. Северодонецьк: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. С. 17–25.
4. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. К.: Наук. світ, 2008. 318 с.
5. Гиліон О.В. Освітні мотивації студентської молоді. Грані: науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. Дніпропетровськ, 2012. № 1. С. 102–104.
6. Драч І. Компетентність фахівця як теоретична проблема. Нова педагогічна думка. 2013. № 3. С. 41–44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2013_3_13.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2009. 240 с.
8. Иванова Н. Мотивация фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. Вісник Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2016. Вип. 1. С. 21–24.
9. Карпенко О.Г. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти: автореф. дис. ... док. пед. наук. Київ, 2008. 46 с.
10. Кокун О.М. Загальні чинники професійного самоздійснення особистості. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Т. IX: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. Вип. 9. С. 292–301.
11. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. Київ: Рад. школа, 1989. 108 с.



12. Максименко С.Д. Теоретико-методологічні за-
сади дослідження особистості в сучасній психології.
Особистість у розвитку: психологічна теорія і практи-
ка: монографія / за ред. С.Д. Максименка, В.Л. Злив-
кова, С.Б. Кузікової. Суми: Вид-во СумДПУ імені
А.С.Макаренка, 2015. 430 с.
13. Маркова А.К. Психология профессионализма.
М.: Знание, 1996. 308 с.
14. Мишишин М.М. Мотиваційний аспект образу
бажаного професійного майбутнього у студентів ВНЗ.
Управління в освіті: зб. мат. доп. VII Міжнар. наук.-
практ. конф. (Львів, Україна, 16–18 квітня 2015 р.) /
відп. ред. Л.Д. Кизименко. Львів: Видавель Бадікова
Н.О., 2015. С. 97–99.
15. Методика дослідження особливостей психоло-
гічної готовності керівників освітніх організацій до
діяльності в умовах змін / за наук. ред. О.І. Бондарчук.
К., 2014. 148 с.
16. Ковалев В.И., Бодалев А.А. Мотивы поведения
и деятельности. М.: Наука, 1988. 192 с.
17. Помиткіна Л.В. Психология прийняття особи-
стістю стратегічних життєвих рішень: монографія. К.:
Кафедра, 2013. 381 с.
18. Сердюк Л.З. Діагностика спрямованості
мотивації учіння студентів у ВНЗ. Науковий віс-
ник Миколаївського державного університету іме-
ні В.О. Сухомлинського. 2014. Вип. 2.12 (103).
С. 163–168.
19. Черемних К.О. Мотиваційно-сміслові струк-
турування майбутнього як механізм нарративної іден-
тичності студентської молоді: дис. ... канд. психол.
наук: 19.00.05. Київ, 2008. 176 с.
20. Jiying Han and Hongbiao Yin. Teacher motivation:
Definition, research development and implications
for teachers. Teacher education & development.
2016. URL: <https://www.cogentoa.com/article/10.1080/2331186X.2016.1217819.pdf>.
21. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic Motivation and Self-
Determination in Human Behavior. New York – London:
Plenum Press, 1985. 333 p.
22. Eitam B., Higgins E.T. Motivation in
mental accessibility: Relevance of a representation
(ROAR) as a new framework. Social and personality
psychology compass. 2010. Vol. 4. № 10.
P. 951–967.

УДК 159.9

ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Блинова О.Є., д. психол. н., професор,
професор кафедри загальної та соціальної психології
Херсонський державний університет

Каленчук В.О., магістрант кафедри загальної та соціальної психології
Херсонський державний університет

Статтю присвячено визначенню особистісних чинників психологічної студентів закладів вищої освіти. Представлено суб'єктивний підхід до розгляду та аналізу феномена психологічної безпеки, в межах якого психологічна безпека розуміється як захищеність особистості, породжувана суб'єктивним сприйняттям себе у світі, суб'єктивною оцінкою своєї життєдіяльності з точки зору її підконтрольності. Наведено результати емпіричного дослідження, які свідчать про те, що основними детермінантами психологічної безпеки є осмисленість життя, особистісна зрілість, цінності, активність, самостійність, життєстійкість.

Ключові слова: психологічна безпека, соціально-психологічна безпека, студенти, особистісна зрілість, життєстійкість, самостійність.

Блинова Е.Е., Каленчук В.А. ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

В статье отражены результаты исследования личностных факторов психологической безопасности студентов высших учебных заведений. Представлен субъективный подход к анализу феномена психологической безопасности, в соответствии с которым психологическая безопасность понимается как защищенность личности, обусловленная субъективной оценкой своей жизни с точки зрения возможности ее контролировать. Приведены результаты эмпирического исследования, где показано, что основными детерминантами психологической безопасности являются осмысленность жизни, личностная зрелость, ценности, активность, самостоятельность, жизнестойкость.

Ключевые слова: психологическая безопасность, социально-психологическая безопасность, студенты, личностная зрелость, жизнестойкость, самостоятельность.