

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет права, публічного управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Трохименко Віта Зигмундівна

УДК 159.947.5

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Чинники розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів

Спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра психології.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ В.З. Трохименко

Керівник роботи:

доцент Плотнікова М.Ф.

Науковий консультант:

доцент кафедри психології, доктор
філософії Гречуха І.А.

Житомир – 2024

Висновок кафедри _____
за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри
№ _____ від « ____ » _____ 20__ року

Завідувач кафедри

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (науковий ступінь, вчене звання)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти

_____ захистив (ла)
(прізвище, ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Трохименко В. З. Чинники розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 «Психологія», ОПП «Практична психологія». – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Кваліфікаційна робота присвячена актуальній для практичної психології проблемі розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів. На основі теоретичного аналізу нами була розроблена авторська модель розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів, згідно з якою значимі міжособистісні стосунки є чинником розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

Основними мотивами професійної діяльності практичних психологів є мотиви особистісного розвитку (можливість саморозвитку, та самопізнання, прагнення до самореалізації та самоствердження) та професійного росту (прагнення до набуття професійного досвіду та можливість кар'єрного росту). Присутні також мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія; мотиви, пов'язані, зі змістом діяльності та суспільно-значущі мотиви.

Виявлено відмінності у психологів, в яких коло референтних осіб складається переважно з професійного середовища та в яких воно є більш ширшим та включає окрім того позапрофесійне коло. В результаті такого порівняння, було виявлено прояв феномену діяльнісного контексту соціальної підтримки: професійне оточення оцінює фахові здібності, тоді як позапрофесійне оточення забезпечує загальну підтримку професійної мотивації.

Ключові слова: мотивація, мотивація професійної діяльності, референтна особа, професійні навички, практичний психолог.

SUMMARY

Trokhymenko V. Factors of development of motivation of professional activity of practicing psychologists. – Qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for obtaining a master's degree in the specialty 053 "Psychology", OPP "Practical Psychology". – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The qualification work is devoted to the problem of development of motivation of professional activity of practicing psychologists, which is relevant for practical psychology. Based on theoretical analysis, we have developed an author's model of development of motivation of professional activity of practicing psychologists, according to which significant interpersonal relationships are a factor in development of motivation of professional activity of practicing psychologists.

The main motives of professional activity of practical psychologists are motives of personal development (the possibility of self-development and self-knowledge, the desire for self-realization and self-affirmation) and professional growth (the desire to gain professional experience and the possibility of career growth). There are also motives related to social and personal benefits provided by the profession; motives related to the content of the activity and socially significant motives.

Differences were found in psychologists in whom the circle of reference persons consists mainly of the professional environment and in whom it is wider and includes, in addition, the extra-professional circle. As a result of such a comparison, the manifestation of the phenomenon of the activity context of social support was revealed: the professional environment evaluates professional abilities, while the extra-professional environment provides general support for professional motivation.

Keywords: motivation, motivation of professional activity, reference person, professional skills, practical psychologist.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ.....	10
1.1. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення понять мотиви та мотивація.....	10
1.2. Розвиток мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.....	15
1.3. Роль значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів ... Висновки до розділу 1.....	24 30
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ.....	31
2.1. Методи дослідження мотивації професійної діяльності практикуючих психологів	31
2.2. Організація та процедура дослідження мотивації та міжособистісних стосунків практикуючих психологів	36
Висновки до розділу 2.....	38
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ.....	40
3.1. Дослідження мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.....	40
3.2. Значущі міжособистісні стосунки у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.....	42
Висновки до розділу 3.....	48
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТОК.....	56

ВСТУП

Актуальність дослідження. Мотиваційна сфера особистості є складним багатокомпонентним утворенням, яке визначає поведінку особистості, рівень її активності, особливості взаємодії з іншими людьми, впливає на спосіб реагування в тій чи іншій ситуації тощо. Тому вивченню проблеми мотивації поведінки приділяли увагу багато різних науковців. Досліджуючи мотиваційну сферу особистості зазвичай вивчають її окремі аспекти, що є цілком виправданим, зважаючи на велику сукупність тих факторів, які впливають або можуть впливати на формування мотивації поведінки людини і на складну структуру самої мотиваційної сфери особистості.

Мотивація професійної діяльності є однією зі складових мотиваційної сфери особистості. Її формування є результатом психічного та соціального розвитку особистості. Процес розвитку мотивації професійної діяльності тим чи іншим чином визначається системою міжособистісних стосунків індивіда. Це підтверджується тим, що в багатьох відомих на сьогодні теоріях мотивації поведінки людини відводиться місце і таким видам мотивів, як соціальні.

Приміром, в теорії людської мотивації А. Маслоу, який один з перших спробував систематизувати та узагальнити знання про мотиви поведінки особистості, важливе місце відводиться потребам в любові та приналежності.

Дослідження В.І. Чиркова показали, що особливості міжособистісних стосунків між людьми, які знаходяться в стосунках субординації, здійснюють суттєвий вплив на характер мотивації трудової діяльності.

Е. Мейо наголошував на тому, що в основі трудової мотивації лежать соціальні потреби, а саме взаємостосунки з людьми. Він наголошував на впливі соціальної групи на працівника і на тому, що істинна задоволеність настає лише від взаємовідносин з іншими людьми. Досліджено, що система суспільних стосунків є системо утворюючим фактором мотиваційної сфери особистості (В.І. Ковальов).

Ф. Херцберг, автор «теорії двох факторів», у структурі мотивації трудової діяльності виділяв фактори першої групи (кар'єрний ріст, зміст роботи, повагу, визнання, можливість досягнення чого-небудь) і «фактори гігієни», що включають міжособистісні стосунки в колективі, фізичні умови праці, заробітну плату.

Таким чином, міжособистісні стосунки особистості включені в систему факторів мотивації її поведінки, в тому числі мотивації професійної діяльності. Вивчення професійної діяльності є цілком виправданим, зважаючи на сукупність тих факторів, які впливають на формування мотиваційної сфери особистості.

Ефективність праці представника будь-якої професії, особливо практикуючого психолога залежить від інтересу до змісту діяльності та від задоволення від процесу праці, тобто від рівня розвитку внутрішньої мотивації. Наявність знань про особливості розвитку мотивації праці дозволить психологам організацій і їх керівникам певним чином регулювати стратегію своєї поведінки та впливати на актуалізацію тих чи інших мотивів.

Отже, тема кваліфікаційної роботи *«Чинники розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів»* є актуальною.

Мета: дослідити роль значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукову літературу з проблеми мотивації професійної діяльності, значимих міжособистісних стосунків практикуючих психологів і методів дослідження мотивації.
2. Спланувати та провести дослідження розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.
3. Визначити роль значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

Об'єкт дослідження: мотивація професійної діяльності практикуючих психологів.

Предмет дослідження: значимі міжособистісні стосунки як чинник розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

Гіпотеза: Поцінування професійних вмінь та розуміння мотивів професійної діяльності з боку значимого оточення є чинниками розвитку мотивації професійної діяльності практичних психологів.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали положення теорій мотивації (А.Маслоу, Е.Мейо, В.І. Чирков, Ф.Херцберга,), Е.Дісі, а також дослідження зв'язку значимих міжособистісних стосунків і мотивації (В.І.Ковальов, В.І.Чирков).

Методи дослідження: теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення науково літератури з проблеми); дослідження ролі значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності проводилось за допомогою адаптованої методики вивчення динаміки здібностей (О.Л. Музика), контент-аналіз; кількісний та якісний аналіз; застосуванням методів математичної статистики – відсотковий аналіз, факторний аналіз.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження. Вперше вивчено роль значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації їх професійної діяльності.

Практична значущість одержаних результатів. Отримані в результаті дослідження дані про місце значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів можна використати при розробці мотиваційних тренінгів трудової діяльності, що дозволяє враховувати відмінності у мотиваційній сфері представників різних професій.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Положення та результати дослідження представлені для обговорення на 2 науково-практичних конференціях: науково-практичній конференції за результатами І

туру Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт факультету права, публічного управління та національної безпеки «Студентські наукові читання – 2024» (м. Житомир, Україна; 11 грудня 2024 року) та Міжнародній мультидисциплінарній науковій інтернет-конференції на тему: «Дев'яносто другі економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки» (м. Ополе, Польща; 18-19 грудня 2024 року).

Публікації. Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у 3 публікаціях:

1. Вербельчук Т.В., Кобернюк В.В., Ковальчук Т.І., Трохименко В.З. Особистість як предмет психологічного дослідження. *Дев'яносто другі економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки: матеріали Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції* (м. Львів, Україна – м. Ополе, Польща, 18-19 грудня 2024 р.). [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-5082/>

2. Трохименко В.З. Дослідження мотивації професійної діяльності. *Дев'яносто другі економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки: матеріали Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції* (м. Львів, Україна – м. Ополе, Польща, 18-19 грудня 2024 р.). [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-5088/>

3. Трохименко В. Розвиток мотивації професійної діяльності практикуючих психологів. *Студентські наукові читання-2024 : Матеріали студентської науково-практичної конференції*, 11 грудня 2024 року. Житомир: Поліський національний університет, 2024. (подано до друку).

Структура та обсяг роботи: курсова робота складається з наступних структурних елементів – вступ, два розділи, висновки до розділів, загальний висновок, список використаних джерел. Робота налічує 59 сторінок, обсяг основного тексту роботи – 52 сторінки. Список використаних джерел налічує 34 джерела.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення понять мотиви та мотивація

Поняття мотивації широко використовується для пояснення поведінки людини і сама мотивація, як психологічне явище, часто є об'єктом психологічних досліджень. На сьогодні відомо досить багато різних теорій мотивації. Автори цих теорій дають власні визначення даного поняття. В зв'язку з цим на сьогодні існує декілька визначень понять мотиву та мотивації.

Приміром, в психологічному словнику В.Г. Шапаря дається наступне визначення понять мотиву та мотивації. Мотив – «причина, що спонукає до діяльності, спрямована на задоволення певних потреб», а «мотивація – «...система спонукань, які зумовлюють активність організму і визначають його спрямованість.. » [32, с. 377]. В психологічному словнику є кілька визначень поняття мотив: «Мотив – 1) матеріальний чи ідеальний «предмет», який викликає і спрямовує на себе діяльність чи вчинок, сенс яких полягає в тому, що за допомогою мотиву задовольняються певні потреби суб'єкта; 2) психічний образ даного предмета... » [32, с. 378].

В.К. Вілюнас визначав мотивацію як «сукупність факторів, механізмів і процесів, які забезпечують формування рівня психічного відображення стимулів до досягнення життєво необхідної ціни, спрямовуючи поведінку на задоволення потреб» [10, с. 6]. При цьому регулюється не весь процес задоволення біологічних потреб, а тільки ті його етапи, які передбачають активність в мінливому середовищі і вимагають виникнення ситуативних реакцій. В процесі виникнення та задоволення потреби виділяється дві фази. Перша фаза – це виникнення стану мотиваційної установки. На даній фазі потреба актуалізується, але відповідний предмет даної потреби відсутній. Друга

фаза настає після появи такого предмета і носить назву емоційного ставлення, яке полягає в виникненні значимості предмета (у вигляді позитивної чи негативної оцінки) і стимулює суб'єкта спрямувати на нього активність (у вигляді бажання, потягу).

Заслуговує уваги також концепція О.М. Леонтьєва, який явище мотивації розглядав в тріаді «потреба – мотив – діяльність». Одним із основних постулатів його теорії є твердження, про те, що потреба як внутрішня сила може реалізуватись лише в діяльності. Потреба спочатку виступає лише як передумова діяльності. Розвиток діяльності сприяє перетворенню цієї передумови в результат. Суб'єкт, перебуваючи в стані потреби, не має чіткого уявлення про предмет, який може задовольнити потребу. Знання про предмет з'являється лише під час першого задоволення потреби, тобто потреба набуває предметності, а даний предмет – стимулюючу і спрямовуючу діяльність функції, тобто стає мотивом. Мотивами, таким чином, виступають тільки кінцеві результати діяльності, тобто такі результати і предмети, які мають незалежне мотиваційне значення. Значення, якого тимчасово набувають найрізноманітніші обставини, що сприяють досягненню мотивів і виступають, як проміжні цілі отримали назву смислу, а процес, в результаті якого мотиви тимчасово надають своє значення цим обставинам – процесом смислоутворення. Теорія О.М. Леонтьєва говорить про всезагальну мотиваційну значимість явищ. З даним положенням погоджується і В.К. Вілюнас [4].

Мотивація, на думку В.Г. Асєєва, є рушійною силою поведінки людини і займає провідне місце в структурі особистості (спрямованості особистості, характері, емоціях, здібностях, діяльності і психічних процесах). До динамічних характеристик мотивації вчений відносить такі риси характеру, як стійкість переконань, переключення, здатність до вольового придушення імпульсивних потягів, а також вольові якості. Дисциплінованість, усвідомлення відповідальності, комунікабельність виражають змістовну сторону мотивації.

Дослідник також наголошував на тісному зв'язку мотивації з емоціями. Емоції визначають значимість для людини різних явищ, їх важливість та модальність (позитивність-негативність). Емоції також регулюють енергетичний рівень життєдіяльності - активний чи пасивний, радісний чи тривожний, спокійний чи максимально мобілізований [11].

А. Маслоу в теорії людської мотивації розглядав індивіда як інтегроване ціле. Це перше положення даної теорії мотивації. Він також посилається на Дьюї і Торндайка, які говорять про так званий фактор здійснюваності мотивації, тобто людина не бажає нездійсненого (маються на увазі усвідомлення прагнення). При побудові теорії автор наголошував на ролі несвідомого, так як істинні, базові цілі не завжди представлені в свідомості людини. Відповідно, один і той самий поведінковий акт, одне й те саме усвідомлене бажання можуть мати в своїй основі різні мотиви. Дослідник критикував статичні теорії мотивації, наголошуючи на динамічній природі мотивації: «... мотивація неперервна, нескінченна і мінлива... вона є універсальною характеристикою практично будь-якого стану організму [10, с.30].» Характерною особливістю людини є безперервність бажань: як тільки задовольняється одна потреба на її місці виникає інша, потім наступна і т.д. А. Маслоу, таким чином, виділив два важливих моменти в дослідженні процесу мотивації: по-перше, людина дуже рідко буває абсолютно задоволена, а якщо й буває, то дуже нетривалий час, по-друге, існує певна ієрархія бажань [10].

Отже, в основі теорії мотивації А. Маслоу лежить ієрархія потреб, яка має п'ять рівнів. Базовими або потребами першого рівня, за даною теорією, є фізіологічні потреби. Автор описує їх наступним чином: «...фізіологічні потреби найважливіші, найсильніші серед всіх потреб, вони первинні відносно всіх інших потреб... якщо в організмі домінують фізіологічні потреби, то всі інші потреби можуть навіть не відчуватись людиною» [10, с.43]. Потреби другого рівня – це потреба в безпеці. Вона виражається як стабільність; відчуття захисту; свобода від страху, тривоги і хаосу і т.д. Потреба в безпеці

рідко виступає як активна сила, вона домінує лише в критичних чи екстремальних ситуаціях (війни, хвороби, соціальні кризи, неврози, пошкодження мозку тощо). Наступними актуалізуються потреби в приналежності, любові, прив'язаності, які проявляються в появі відчуття самотності і недостатчі друзів, відсутності коханої людини, прагненні набути теплих, дружніх стосунків в певній соціальній групі. Незадоволення цієї потреби може призвести до дезадаптації. Наступною сходинкою в ієрархії потреб А. Маслоу виділяє потребу у визнанні, яка включає потребу у власних досягненнях (сприяє формуванню впевненості в собі, почуттю компетентності, власної значимості та можливість поважати себе) та потребу в репутації чи в престижі (повага оточуючих, поява певного статусу, уваги, популярності). Незадоволення цієї потреби сприяє появі почуття приниженості, слабкості, неповноцінності. Автор в праці «Теорія людської мотивації» посилається на прихильників психоаналізу, зокрема А. Адлер, які теж надавали важливого значення даним потребам. Найвищий рівень в ієрархії потреб займає потреба в самоактуалізації (термін введений К. Гольдштейном) – прагнення людини до самовтілення, до актуалізації закладеного в нього потенціалу, прагнення до ідентичності [17].

Кожного разу рушійними виявляються ті мотиви, які знаходяться на найнижчому рівні і ще незадоволені. А. Маслоу вважав, що поведінка, як правило детермінується не окремо взятою потребою, а сукупністю кількох або всіх базових потреб.

Теорії Альфреда і Д. МакКлелланда є тісно пов'язаними з теорією потреб А. Маслоу. Альфред провідними мотивами вважає потребу існування, потребу в зв'язках і потребу в рості. Д. МакКлелланд в своїй теорії виділяє три основні потреби: у владі, успіху і належності (афіліації) [10].

У дослідженнях В.І. Чиркова зазначає, що «головною ознакою поведінки людини є наявність мотиву – наміру до виконання діяльності. Будь-який стимул (подія, повідомлення, комунікація), з якою людина зустрічається під час

виконання діяльності, може мати контролюючий ефект, або мати інформативне значення. Контролюючими є стимули, які сприймаються як примус думати, відчувати чи діяти певним чином. Інформативними є стимули, які сприймаються як такі, що надають свободу вибору і забезпечують надання людині такої інформації, яка їй необхідна для ефективної взаємодії з оточенням» [28].

В.О. Климчук, посилаючись на роботи Е. Дісі та Р. Раяна, вважає внутрішньо мотивовану поведінку такою, що «повністю впливає з інтересів особистості, не потребує навіть віддалених вигід, однак для своєї підтримки вимагає задоволення таких психологічних потреб як потреба у самодетермінованості, компетентності та потреба підтримувати соціальні стосунки з іншими людьми» [11, с.73].

На основі емпіричних досліджень внутрішньої мотивації В.О. Климчук виділяє три рівні її розвитку:

1. Ситуативний рівень – внутрішня мотивація виникає внаслідок задоволення базових психологічних потреб у процесі діяльності. Це залежить від структури та особливостей самої діяльності.

2. Ситуативно-ціннісний рівень – мотивація проявляється лише у ситуації виконання значущої та цінної для цієї особистості діяльності. Внутрішня мотивація зберігається навіть за умови незадоволення всіх базових потреб.

3. Суб'єктно-ціннісний рівень – ціннісний статус набувають не окремі види діяльності, а базові психологічні потреби. У цьому випадку людина, виконуючи будь-яку навіть рутинну діяльність, шукає способи реалізації власних цінностей, тим самим переводячи діяльність у статус внутрішньо мотивованої [14].

Цей підхід підкреслює значимість базових психологічних потреб та їх впливу на формування та розвиток внутрішньої мотивації.

Л.І. Божович у своїх дослідженнях мотивації ввела поняття *внутрішньої позиції*, під якою розуміла систему реально діючих мотивів особистості. Це поняття охоплює: усвідомлення себе; ставлення до себе у контексті навколишньої дійсності; єдність мотиваційного, афективного та когнітивного компоненті [22].

Внутрішня позиція особистості є не нав'язаним зовнішнім середовищем, а прийнятим людиною вибором свого місця в житті, що обумовлюється внутрішніми мотивами. Це новоутворення стосується особистості в цілому і в процесі онтогенезу пізнає якісні зміни.

Розвиток внутрішньої позиції дорослої людини значною мірою залежить від її становлення як професіонала. У цьому контексті внутрішня позиція дорослої особистості містить своє об'єктивне відображення в процесі професійного розвитку, що підкреслює взаємозв'язок між мотивацією, самосвідомістю та професійним становленням.

Таким чином, існують різні погляди на визначення суті мотивації. Всі напрямки можна об'єднати в дві групи теорій. Перша група – це статичні теорії, які розглядають мотивацію зі структурних позицій, як сукупність факторів чи мотивів. Друга група – це динамічні теорії, згідно з якими мотивація це процес, механізм.

1.2. Розвиток мотивації професійної діяльності практикуючих психологів

Аналіз мотивації професійної діяльності вимагає чіткого визначення понять «професійна діяльність» і «мотивація професійної діяльності». За словником, професійна мотивація є складною багатокomпонентною системою, в якій інтегруючим компонентом виступає суб'єкт праці. Саме суб'єкт праці забезпечує життєдіяльність системи та взаємодію всіх її компонентів [26].

Мотивація професійної діяльності – це термін, який часто розглядається через поняття мотивації праці, яка часто трактується як сукупність внутрішніх і

зовнішніх руйнівних сил, що: спонукають людину до трудової діяльності; надають цій діяльності цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [27].

І.Г. Кокуріна використовує під трудовою мотивацією процес надання змісту найбільш значущим стимулам праці. Це визначення акцентує увагу на змістовому аспекті мотивації, що підкреслює значення стимулів для суб'єкта трудової діяльності [17].

Таким чином, мотивація професійної діяльності є складним процесом, який охоплює як зовнішні, так і внутрішні фактори, що формують ціннісно-смыслову основу праці.

Зовнішні мотиви за Т.С. Траверсе знаходяться поза самою працею, але забезпечують її виконання. Вони забезпечують підтримку задоволеності процесу роботи через зовнішні стимули, такі як:

- Підвищення заробітної плати, що дозволяє задовольнити матеріальні потреби.
- Надання премій та інших фінансових винагород.
- Комфортні умови праці та соціального забезпечення пільг.
- Прагнення досягти визнання, влади або належності до елітарної соціальної групи [28].

Таким чином, зовнішні стимули спрямовані на задоволення базових та соціальних потреб, мотивуючи людей до виконання трудових обов'язків.

Є.П. Ільїн виділяє три основні групи причин мотивів трудової діяльності:

1. Стимули суспільного характеру :

- Усвідомлення необхідності приносити користь суспільству.
- Бажання допомагати іншим людям.
- Суспільні установки на важливість трудової діяльності.

2. Утримання матеріальних благ :

- Забезпечення себе і своєї сім'ї необхідними ресурсами.
- Досягнення фінансової стабільності.

3. Самоактуалізація, самовираження, самореалізація :

- Реалізація внутрішньої потреби діяти та створювати.
- Задоволення потреби в загальноприйнятому визнанні та повазі.
- Досягнення внутрішнього задоволення від виконання значної роботи [10].

Обидва типи мотивів – внутрішні та зовнішні – сприймають важливу роль у трудовій діяльності. Зовнішні стимули часто виступають як засіб підтримки задоволеності роботою, тоді як внутрішні мотиви забезпечують глибоке залучення та реалізацію особистісного потенціалу.

Ф. Герцберг у своїй «Теорії двох факторів» пропонував розглядати задоволення і незадоволення роботою як незалежний один від одного явища, обумовлений усіма групами факторів.

Ці фактори деякі пов'язані з успішним виконанням завдань і сприяють задоволенню від роботи. Вони включають: кар'єрний ріст; сам зміст роботи; повага та визнання заслуг; можливість досягнення значущих результатів. Мотиватори впливають на підвищення задоволеності працею, але їхня проблема, як правило, не знімає почуття незадоволеності[10].

Гігієнічні фактори (фактори уникнення незадоволеності). Ці фактори більш стосуються умов праці та оточення. Їх наявність запобігає незадоволеності, але не збільшує збільшення задоволення (міжособистісні стосунки в колективі; фізичні умови праці; заробітна плата та інші матеріальні стимули).

Герцберг розділив потреби, пов'язані з працею, на дві групи:

1. **Потреби уникнення** – пов'язані з уникненням болю, дискомфорту та психологічних переживань через несприятливі умови праці.
2. **Мотиваційні потреби** – спрямовані на самоактуалізацію, яка залежить від значущості трудової діяльності [10].

Теорія Герцберга акцентує увагу на важливості розмежування факторів, які сприяють задоволенню від роботи, і тих, які запобігають незадоволеності. Для ефективного управління мотивацією працівників необхідно:

- Забезпечувати належні умови праці, щоб уникнути незадоволеності.
- Створювати можливості для професійного розвитку та досягнення значущих цілей, щоб підвищити задоволення від роботи [18].

Е. Мейо у своїх дослідженнях наголошував, що соціальні потреби є основою мотивації працівників. Він говорив, що:

- Істинна задоволеність працею досягається завдяки взаємовідносинам з іншими людьми.
- Сенс праці багато в чому виражається через можливість налагодити додаткові соціальні стосунки на робочому місці.
- Працівники сильніше піддаються впливу соціальної групи, до якої належать, ніж формальному контролю з боку керівництва.
- Чутливість до управління залежить від того, завдяки чому керівник задовольняє соціальні потреби своїх підлеглих [10].

Мотиви трудової діяльності.

На основі аналізу мотивації можна виокремити кілька ключових мотивів:

1. Мотиви матеріального благополуччя – забезпечення фінансової стабільності.
2. Потреба у визнанні – прагнення до поваги, оцінки заслуг та статусу.
3. Потреба у самоактуалізації – реалізація власного потенціалу та розвиток здібностей.
4. Задоволення від змісту діяльності – інтерес до виконаних завдань та їхньої значущості [26].

Мотивація працівників залежить від: індивідуальних факторів – особистісних характеристик, цінностей, пріоритетів; ситуаційних факторів – умов праці, соціального середовища, взаємовідносин у колективі.

Мотиваційна сфера особистості є динамічним утворенням, яке змінюється залежно від природних і внутрішніх потреб людини. Тому зміні єдиний провідний мотив для всіх працівників складно, оскільки на поведінку впливає сукупність різних факторів.

Для ефективного управління мотивацією варто знати:

- Соціальну природу трудової діяльності.
- Потребу працівників у визнанні, підтримці та належності до групи.
- Індивідуальні особливості мотиваційної сфери кожного працівника[21].

Професія психолога, з одного боку визначається певною специфікою, а з іншого – має ряд особливостей, які є характерними для багатьох професійних галузей. Специфічність діяльності психолога полягає в тому, що в Україні ця професія є новою і вона тільки-тільки набуває свого поширення, тому в нашому суспільстві сформоване досить суперечливе ставлення до психолога, зокрема практикуючого. Крім того, до особистісних якостей та моральної свідомості психолога висувається ряд вимог, які є на кілька порядків вищими ніж при оцінці особистості представника інших професій [1; 3; 13; 18; 19].

Мотиваційна сфера психолога має вирізнятися різноманітністю, гнучкістю, сформованістю та наявністю внутрішніх стимулів до виконання власних професійних обов'язків, адже це позначається на якості роботи психолога, тобто на психіці клієнтів. Таким чином, важливим є аналіз особливостей професійної діяльності та мотиваційної сфери психолога, зокрема практикуючого [1; 3; 13; 18; 19; 20; 29; 33; 34].

Варто також зазначити, що існують різні, інколи досить суперечливі визначення категорії «практикуючий психолог». В. Панок, Т. Титаренко на основі теоретичного аналізу до вивчення проблеми прийшли до висновку, що психологію варто розділяти на наукову (академічну) і практичну (прикладну). Основна відмінність між структурою академічної та практичної психології полягає в орієнтації останньої на активне втручання у процеси індивідуальної

або групової роботи. Термін «практикуючий», за визначенням дослідників, вказує на наявність у спеціаліста необхідної підготовки та дозволу надання психологічних послуг іншим людям [22].

До основних видів діяльності практикують психолога належать: психологічна діагностика – вивчення індивідуальних особливостей людини; психотерапія – надання допомоги для покращення психічного стану; корекція – усунення або зменшення проявів небажаної поведінки чи рису; консультування – підтримка у вирішенні особистих або міжособистісних питань; профілактика – запобігання розвитку негативних змін у поведінці та психічному розвитку. Успішне виконання цих видів діяльності забезпечується наявністю у психолога відповідного рівня професійних знань, вмінь та навичок, а також певного розвитку деяких особистісних якостей. Формування професійних знань та особистісних якостей починає відбуватися в процесі навчання [22].

Ядром діяльності практикуючого психолога, на думку В. Панок, Т. Титаренко є спілкування, яке розгортається у вигляді комунікацій, інтеракцій та перцепцій (сприймання). Вчені посилаються на К. Роджерса, який серед основних умов ефективної взаємодії терапевта з клієнтом виділяв щирість, безумовне прийняття іншої людини, здатність до емпатійного розуміння клієнта психотерапевтом. Дж. Морено, як зазначають дослідники, виділяв такі вимоги до особистості психолога, як емпатія, вміння слухати, спостережливість, здатність до розподілу уваги, розуміння жестів, міміки. Це може бути можливим лише завдяки багаторічній послідовній роботі над власною особистістю [22].

Перш ніж допомагати іншим, фахівець повинен навчитися користуватися допомогою у вирішенні власних проблем від досвідчених спеціалістів. Це є лише початковим етапом професійної самоідентифікації. Наступний, не менш значущий етап, відбувається у володінні навичками самопізнання, самодіагностики та самовдосконалення. В. Панок і Т. Титаренко, посилаючись на З. Фрейда, підкреслюють, що жодний психоаналітик не може просунутися у роботі з клієнтом далі, ніж залишив його власний комплекс та внутрішній

опір[22].

А.І. Шмельова у своїй книзі «Вступ до професії: психологія» професію психолога відносить до категорії допомагаючих. Тому домінуючими в даній професії є соціальний інтерес, інтерес до особистості, людей взагалі та до взаємодії між ними, а також дослідницький або науковий інтерес [25].

Авторка відносити до деяких особистісних якостей психолога такі риси, як: висока особистісна відповідальність, терпимість (толерантність), тактовність, вихованість, ініціативність, спрямованість до самопізнання та саморозвитку, оригінальність, винахідливість, різноманітність інтересів, цілеспрямованість, наполегливість, інтуїція, здатність прогнозувати події, ерудованість і вміння зберігати таємниці (конфіденційність). Також вона визначає якості, які заважають ефективній професійній діяльності психолога. Серед них: психічна та емоційна неврівноваженість, агресивність, замкнутість і виклик досвіду до роботи з людьми.

Н.Ф. Литовченко узагальнила погляди різних дослідників стосовно виділення професійно важливих якостей психолога-практика. Основними, таким чином, виступають емпатійність, комунікативна компетентність, відкритість, рефлексія, соціальний інтелект, теплота, позитивна Я-концепція, емоційна стійкість. Дослідниця також посилається на М.А. Амінова і М.В. Молоканова, які передумовами успішної діяльності психолога виділяють інтерперсональні, проєктивні (сила впливу на поведінку інших людей) вміння та антропоцентричної спрямованості (інтегральної чутливості до об'єкту, процесу та результатів діяльності) [2; 5; 7; 12; 16; 20; 21].

Н.Ф. Шевченко, О.С. Волювач, аналізуючи мотиваційно-сміслову сферу практичного психолога наголошують на тому, що «...вибудовування професійних мотивів та особистісних смислів професійної діяльності є характерною ознакою в діяльності практичного психолога. Сміслоутворювальні мотиви стають джерелом професійної майстерності, самовираження та самовдосконалення. Вони виступають безпосередньо внутрішньою спонукальною силою активності особистості. За умови сформованості таких мотивів у практичних психологів, можна говорити про

задоволеність працею, яка має тісний зв'язок з профілактикою професійного вигорання...[27]» Дослідники вважають, що у процесі освоєння діяльності з надання практичної допомоги, у психолога складається ієрархія професійних мотивів та особистісних смислів професійної діяльності, виробляється розуміння цілей і завдань, формується професійно-психологічне мислення, отримуються знання психотехнологій і відповідні ним уміння і навички, розвиваються професійно-значущі якості і диференційована культура [27].

А.І. Шмельова наводить дані дослідження, проведеного журналом «Європейський психолог», яке було спрямоване на вивчення мотивації вибору професії «Психолог». В опитуванні взяли участь 30 відомих світових психологів. Основними мотивами професійного вибору, таким чином, можна виділити наступні:

- *інтерес до людини, до її поведінки* («...у мене було багато питань, які стосуються людини, її поведінки і особливостей думок...»; «...я знала, що хочу вивчати людей. Особливий інтерес у мене викликала психологія взаємостосунків з оточуючим середовищем»; «...мене завжди приваблювало питання про можливості людини... я захопився когнітивними теоріями людської поведінки»; «...головним фактором був намір зрозуміти людську поведінку»; «...з'явився інтерес до людини, її розуму і поведінки»; «в юнацькому віці я цікавився всім, що стосувалось унікальності людського існування...»);

- *вплив викладачів чи батьків на вибір професії* («...як сферу своїх наукових інтересів я вибрав психологію під впливом моїх вчителів...»; «на мене вплинули батьки-психологи»; «...під примусом рідних я вступив до університету, вибравши спочатку дві області – психологію і філософію, але потім під впливом свого викладача захопився психологією і почав відродження лабораторії експериментальної психології»; «я виросла з ідеєю необхідності робити щось корисне для суспільства (моя мати була вчителькою)...»);

- *поява інтересу до психології під впливом вивчення інших наук* («...як основу для кримінології я став вивчати психологію і так нею захопився, що забув про основну мету свого інтересу»; «...інтерес з'явився одночасно до генетики, лінгвістики

і філософії, що на перетині дало психологію»; «...я вибирав між медициною і психологією і вибрав саме психологію як найбільш цікаву і науково обґрунтовану область»; «я отримав початкову освіту в області політичних наук, потім соціології, потім виник стійкий інтерес до психології»; «в психологію прийшов від лінгвістики і філософії»; «...моя перша освіта була в області педагогіки, потім в області психології...»; «першу освіту отримав в області класичної філософії, потім в області психології...»; «вивчаючи медицину, я прослухав вступний курс психології і мене виник стійкий інтерес до психології когнітивних процесів»; «інтерес до психології виник з мого інтересу до комп'ютерів»);

- *поява інтересу до психології після випадкового знайомства з теоретичними положеннями науки* («ще в середній школі прочитав деякі з робіт З.Фрейда. В університеті зробив вибір на користь нейропсихології»; «інтерес виник ще в середній школі після прочитання книги про персональну психологію...»; «рішення прийняв ще в середній школі після прочитання статті в американському журналі про сенсорну депривацію»; «вибір психології був значною мірою випадковим...був зачарований ідеями Фрейда і перейшов повністю в область клінічної психології»);

- *міждисциплінарний характер психології* («найбільше в психології мене привабив і досі приваблює її міждисциплінарний характер»; «...я сприймала психологію як сполучну ланку між різними науками»);

- *бажання допомагати іншим* («...я була готова присвятити себе «допомагаючій» професії і намагалась знайти область, яка була б одночасно «про людей» і «для людей»; «я виросла з ідеєю необхідності робити щось корисне для суспільства...») [25].

Таким чином, мотивація вибору професії у провідних психологів пов'язана, в основному, з наявністю внутрішніх стимулів до діяльності (інтерес до поведінки людей, їх взаємостосунків та до самої психології як науки). На мотивацію їх професійного розвитку також впливають референтні особи.

1.3. Роль значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів

Одним із чинників розвитку мотивації, в тому числі і професійної мотивації є значимі міжособистісні стосунки. Під міжособистісними стосунками в психологічній літературі розуміються «...взаємозв'язки між людьми, що об'єктивно виявляються в характері взаємних впливів, які здійснюються в процесі виконання спільної діяльності і спілкування. Міжособистісні стосунки є системою переконань, установок, стереотипів, сподівань, через яку люди сприймають і оцінюють один одного [24, с.345]». Міжособистісні стосунки можуть бути офіційними і неофіційними, «по горизонталі» - між рівними і «по вертикалі» - між керівником та підлеглими. Дослідники досить часто в своїх дослідженнях виявляли певні закономірності між сферою міжособистісних стосунків та мотиваційною сферою особистості.

Зокрема, В.І. Ковальов розглядав мотиваційну сферу особистості як прояв сукупності суспільних відносин. Він вважав потреби особистості розвиваються з розвитком суспільства, суспільних відносин. Кожній особистості присутня мотивація, що відображає оточуюче, а відповідно, і пов'язана з суспільними відносинами, що проявляються в зв'язках між членами спільнот. Мотивація виникає як відображення оточуючої дійсності, частиною цієї дійсності є суспільні стосунки. Потреби виступають як форма існування суспільних відносин, в мотиви виступають як форма прояву суспільних відносин. В.І. Ковальов в своїх дослідженнях прийшов до висновку, що суспільні стосунки (їх система) є її системоутворюючим фактором. Це підтверджується рядом моментів:

- мотиви, будучи перш за все відображенням життя суспільства обумовлюються приналежністю людини до соціальної системи, його положенням в системі суспільних стосунків;
- мотивація, будучи відображенням об'єктивного не відображати багатоманітності суспільних відносин;

- суспільні відносини тісно пов'язані з потребами особистості, що способом існування суспільних відносин;

- в мотивації особистості виявляється система мотивів аналогічна системі суспільних відносин (такі груп мотивів, як політичні, правові, естетичні і т.д.)[24].

Включаючись в суспільні стосунки, особистість відображає їх через призму своїх індивідуальних особливостей. Крім того, на цей процес впливає і особиста практика людини. Її безпосереднє оточення. Впливає і виховання особистості.

В.О. Климчук описав феномен змін у значимому оточенні, суть якого полягає в тому, що в процесі розвитку внутрішньої мотивації відбувається «... поступове зниження значимості осіб, які асоціюються з опікою, підтримкою, емоційними стосунками. Водночас зростає значимість осіб, що сприяють розвитку самодетермінованості...» [11, с. 74]. Приміром, дослідження В.О.Климчука показали, що до кола значимого оточення студентів з низьким рівнем внутрішньої мотивації включені шкільні вчителі, які асоціюються з любов'ю до дітей, дружелюбністю, щирістю, співчутливістю і т.д. Студенти ж з вищими рівнями розвитку внутрішньої мотивації серед значимих осіб виділяють викладачів вузу та одногрупників, які асоціюються з досягненнями, креативністю, вимогливістю, самостійністю і т.д. [14].

В.І. Чирков в своїх дослідженнях прийшов до висновку, що дія більшості зовнішніх факторів опосередковується змістом міжособистісного контексту, який незалежно від власної природи даного фактору може надавати їм здатність як позитивно, так і негативно впливати на внутрішню мотивацію суб'єкта. Він довів, що особливості міжособистісних відносин між людьми, які знаходяться в стосунках субординації, здійснюють суттєвий вплив на характер мотивації [28].

Основною психологічною передумовою і формою реалізації професіонального розвитку особистості є її професіональна соціалізація.

Професійна соціалізація – це процес входження індивіда в професійне середовище і активною реалізацією набуваного професійного досвіду, що передбачає безперервний професійний саморозвиток. Професійна соціалізація «розгортається» в певному соціальному і часовому полі. Соціальне поле соціалізації складають інститути соціалізації – професійні спільноти і соціальні групи, вплив яких на процес професійного становлення особистості доцільно розглядати в двох планах: в плані підготовки до поведінки на «ринку професій» і в плані успішності входження в конкретну професію, в конкретну професійну спільноту. При цьому надзвичайно важливу роль відіграють в процесі професійної соціалізації референтні групи (наприклад, сім'я, учбова група, цех, підрозділ і т.д.) [15; 26; 27].

Особливий вплив на мотивацію людини в зв'язку з його виробничою діяльністю здійснюють соціальні фактори, тобто особи, з якими людина працює. Працівник завжди пов'язаний з певним колективом і те, які стосунки в цьому колективі, часто обумовлюють його позитивну чи негативну мотивацію [20].

Т.М. Траверсе вважав, що існує певна послідовність розвитку професійної мотивації як організації професійного середовища. Спочатку це є прояви успішної мотивації, здатність особи до організації часу. На даному етапі відбувається формування потреб, спрямованих на досягнення внутрішньої готовності особи до діяльності і рівноваги в системі «людина – професійне середовище». Пізніше відбувається інтегрування зі сферою потреб та інтересів, з метою прийняття рішень. Наступним етапом у розвитку мотивації є процес усвідомлення зв'язків з іншими сферами життєдіяльності особистості. Таким чином, дослідник розрізняв два типи розвитку мотивації особистості, які співвідносяться з умовами професійного середовища – внутрішню (самотивацію) та зовнішню мотивацію [28].

І.О. Баклицький стверджує, що високий рівень мотивації формується у дітей, коли батьки в сім'ї поступово підвищують свої вимоги до них, одночасно

надаючи підтримку та допомогу, а також демонструють лагідність у спілкуванні. В таких умовах мотивація розвивається з дитинства. Натомість у сім'ях, де батьки байдужі або посилено контролюють дітей, у них формується прагнення уникати невдач, що часто погіршується до низької мотивації загалом[2].

В.О. Климчук посилається на дослідження Е. Дісі та Р. Раяна, які підкреслюють, що внутрішня мотивація є стійкою, коли дитина має надійний емоційний зв'язок з батьками і коли батьки підтримують розвиток автономії дитини. Вони також відзначають, що задоволення основних психологічних потреб сприяє підвищенню внутрішньої мотивації, що актуально не тільки в дитинстві, але й у роботі, навчанні та сімейних відносинах. Один із шляхів розвитку внутрішньої мотивації відбувається в процесі інтерналізації, коли людина перетворює соціальні норми на власні цінності. Це дозволяє зробити зовнішні чинники поведінки частиною особистісної самодетермінації. Водночас, як зазначають Дісі та Раян, зовнішні винагороди можуть знизити рівень внутрішньої мотивації [11; 14].

Крім того, однією з основних умов існування групи є її цілісність, що проявляється в поведінковій, емоційній і когнітивній єдності і досягається за рахунок думок і оцінок, почуттів і вчинків. Це в свою чергу може приводити до зближення інтересів і ціннісних орієнтацій, інтелектуальних і характерологічних особливостей. В тій чи іншій мірі відбувається уподібнення індивідів – членів однієї групи. У відкритих групах, де кожен її член пов'язаний іншими міжособистісними стосунками, процес міжособистісного уподібнення буде визначатися значимістю відносин [29; 30; 31].

Таким чином, особистість є продуктом соціального середовища – середовища і загального соціального, і безпосереднього, конкретного. Саме середовище і його відображення в мотивації особистості можуть бути вузькими чи широкими, сприятливими чи несприятливими. Буття людини в психологічному плані – це сфера його реальних взаємовідносин з дійсністю: з

природою, з іншими людьми, з самим собою. Разом з тим розвиток суспільства полягає саме в постійному розширенні сфери взаємовідносин людини, сфери його реального буття. Слідом за розвитком системи реальних взаємостосунків розвивається і людська свідомість, людська мотивація [1].

На основі теоретичного аналізу нами була розроблена авторська модель розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів (рис.1.1.), згідно з якою значимі міжособистісні стосунки є чинником розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

Під значущими міжособистісними стосунками розуміються взаємозв'язки між людьми, які думають, що мають високу цінність для конкретної особистості і здатні впливати на її поведінку та розвиток. Це включає використання соціальних норм, ціннісних орієнтацій і формування самосвідомості. Такі стосунки виявляються через взаємний вплив, який створюється під час спільної діяльності та спілкування.

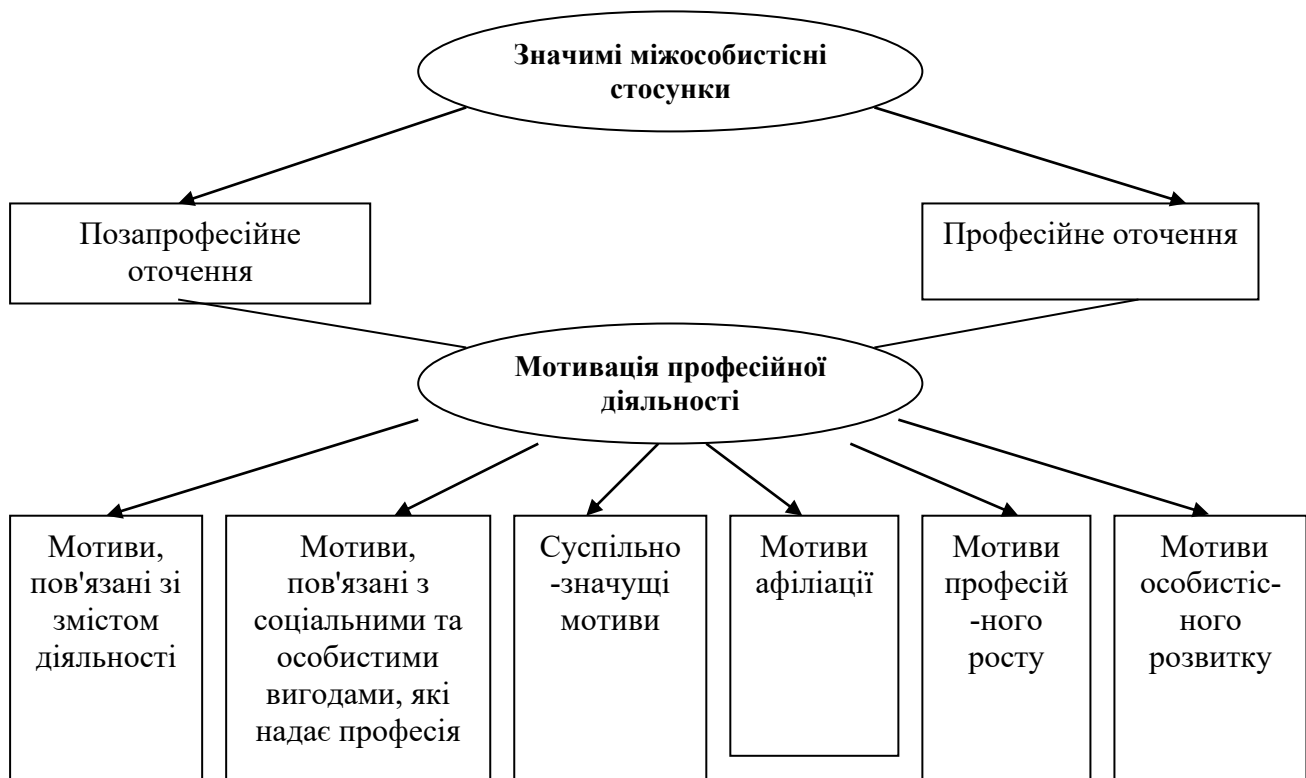


Рис. 1.1. Модель розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів

Значимі міжособистісні стосунки особистості, в тому числі і практикуючого психолога, можуть сформуватися як в професійному, так і в позапрофесійному середовищі.

Під *позапрофесійним оточенням* ми розуміємо соціальне середовище (соціальні групи та окремі індивіди), з якими людина взаємодіє в процесі позапрофесійної діяльності на неформальному рівні, а під *професійним оточенням* – соціальне середовище (соціальні групи та окремі індивіди), з якими взаємодіє людина, здійснюючи свою професійну діяльність.

Значимі міжособистісні стосунки, а саме особи, які включені в професійне та позапрофесійне середовище сприяють формуванню мотивації професійної діяльності практикуючих психологів. *Мотивація професійної діяльності* – «...сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [26, с.58]». Зокрема, вони є чинником розвитку певних мотивів особистості, а саме – мотивів, пов'язаних зі змістом діяльності; мотивів, пов'язаних із соціальними та особистими вигодами, які надає професія; мотиви особистісного розвитку; мотивів афіліації; мотивів професійного росту; суспільно-значущих мотивів. Розкриємо зміст кожної з цих груп мотивів.

Мотиви, пов'язані зі змістом діяльності – внутрішні стимули до виконання професійної діяльності, які полягають в задоволенні від процесу праці та в інтересі до виконуваної роботи.

Мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія – наявність зовнішніх стимулів до праці, усвідомлення можливості отримання різного роду винагород за виконання професійної діяльності.

Суспільно-значущі мотиви – стимули до виконання професійної діяльності, які полягають в усвідомленні необхідності приносити користь суспільству, наявності бажання допомагати іншим людям та в суспільній установці на необхідність трудової діяльності [26].

Мотиви афіліації - сукупність стимулів до професійної діяльності, які полягають у прагненні встановлювати та підтримувати стосунків з іншими людьми, прагнення до контакту і спілкування з ними [26].

Мотиви професійного росту – сукупність стимулів до трудової діяльності, які полягають в бажанні отримати певний професійний досвід, набути нові професійні вміння та навички, а також в можливості кар'єрного росту.

Мотиви особистісного розвитку – сукупність стимулів до професійної діяльності, які полягають у прагненні реалізувати та розвинути власний потенціал, самоствердитись у конкретній професії [27].

Отже, в основі нашої концепції лежить положення про те, що значимі міжособистісні стосунки є чинником розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

Висновки до розділу 1

Теоретичний аналіз з проблеми мотивації професійної діяльності проводився низкою українських та зарубіжних вчених. Також досліджувалася проблема зв'язку значимих міжособистісних стосунків і мотивації та проблема мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

На основі теоретичного аналізу нами була розроблена авторська модель розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів, згідно з якою значимі міжособистісні стосунки є чинником розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів. Значимі міжособистісні стосунки, а саме особи, які включені в професійне та позапрофесійне середовище сприяють формуванню певних мотивів професійної діяльності практикуючих психологів.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИ ТА МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ

2.1. Методи дослідження мотивації професійної діяльності практикуючих психологів

Для дослідження мотиваційної сфери особистості використовують різноманітні методи: аналіз результатів діяльності, анкетування, метод незалежних характеристик, експериментальний метод, спостереження, бесіда, психосемантичне дослідження. Досить ефективним є використання різних проєктивних методик. Проте найдоцільнішим вважається поєднання різних методів. Але використовувати різні методи в одному дослідженні не завжди зручно. Саме тому науковці в своїх дослідженнях досить часто користуються якимось одним методом, тим паче, що існує досить багато різних методик на дослідження мотивації.

Кожен з методів має ряд переваг та недоліків в дослідженні мотивації, в тому числі і трудової. Приміром, аналіз продуктів діяльності дозволяє в найзагальнішому вигляді визначити наявність (чи відсутність) мотивів даного виду діяльності. Але при цьому не можна диференційовано виявити фактичну мотивацію хоча б тому, що одна й та ж діяльність (при однаковому рівні успішності) може визначатись різними мотивами [26].

Анкетування є досить простим у використанні, але можуть виникнути сумніви достовірності результатів, які воно дозволяє отримати. Це може спричинюватися бажанням людини приховати свої справжні мотиви, тобто фактором соціальної бажаності. Людина також не завжди усвідомлює свої дійсні мотиви.

Досить поширеним у вивченні мотивації є експериментальний метод. При цьому для визначення мотивації доцільніше використовувати природний експеримент. При виявленні мотивів експериментальним методом

обов'язковою умовою є незнання досліджуваних про проведення експерименту, особливо про його цілі та завдання. Може використовуватись також метод незалежних характеристик. Він використовується перш за все при вивченні мотивів навчальної діяльності і як допоміжний до методу аналізу результатів діяльності. Спостереження та бесіда у вивченні мотивації трудової діяльності можуть використовуватись як допоміжні для уточнення результатів [33].

Приміром, В.С. Лукіна, результати досліджень якої описані вище, для вивчення мотивації використовувала проєктивну методику «Незакінчені речення», індивідуальну бесіду, авторський опитувальник і деякі інші методи[9].

Стосовно психосемантичних методів, то великий внесок в розвиток саме психосемантичного напрямку у вивченні мотивації належить В.Ф. Петренку. Під його керівництвом Є. Тедорова розробила психосемантичну методику вивчення мотиваційної сфери особистості. Дана методика містить певну кількість ситуацій з описом тих чи інших подій та вчинків. В зв'язку з тим, що дослідження проводилось зі студентами, то зазначені події були пов'язані зі студентським життям. Дослідження включає процедуру прямого (досліджувані оцінювали ступінь схожості кожного вчинку з кожним іншим за 5-бальною шкалою) та непрямого (досліджуваним пропонувався список цих же подій і перелік певних мотивів, на основі чого досліджувані повинні були оцінити за 5-бальною шкалою можливість кожного мотиву бути основою того чи іншого вчинку) шкалювання. Передбачалося, що досліджувані свої власні мотиви та позиції переносили на описані події та вчинки. Дані отримані в результаті прямого та непрямого шкалювання піддавалися факторному аналізу. Таким чином, мета даного дослідження – реконструювати семантичний простір мотивів – була виконана [11].

На основі вищеописаної психосемантичної методики вивчення мотивів особистості розроблялися подібні методик. Приміром, Е.А Купріянов і А.Г.Шмельов спробували модифікувати, запропоновану Є. Тодоровою та В.Ф.

Петренком методику. Вони запропонували методику «Структура трудової мотивації», яка містить процедуру попарного порівняння. Досліджуваним пропонується порівняти два твердження, в яких описані протилежні привабливі сторони праці і вибрати одну з 5 градацій пропорційно вибору того чи іншого твердження [24].

Ф.В. Петренко наголошує на ефективності психосемантичного методу у вивченні мотиваційної сфери особистості, тому що він дозволяє «...побачити світ очима іншого, відчувати його способи осмислення світу» [26]. Крім того, використання факторного аналізу при побудові смислових полів дозволяє об'єднати різні вчинки, події, судження на основі близькості їх особистісних смислів в свідомості досліджуваного. Недоліком використання факторного аналізу при обробці даних психосемантичного дослідження є лише неможливість встановлювати причинно-наслідкові зв'язки.

Міжособистісні стосунки в групах досліджують за допомогою таких методів, як соціометрія, бесіда, анкетування, спостереження та експеримент. Завдання перед дослідником стоїть у виборі конкретного методу створення поставленими завданнями та умовами дослідження. Наразі широко застосовується соціометрична та референтометрична методика.

Соціометрична методика є інструментом для оцінювання міжособистісних стосунків у малих групах. За допомогою неї ми можемо отримати відповідь на непрямі запитання, де досліджуваний обирає групу людей, яким він надає перевагу в спілкуванні в певних ситуаціях. Оцінювання здійснюється за визначеним критерієм, а результати отримуються у вигляді соціометричної матриці [32].

Цей метод використовується для аналізу динаміки внутрішніх стосунків у групах різного віку, задля визначення групових статусів окремих індивідів, виявлення замкнутих груп, позитивних чи конфліктних підгруп, рівня групової згуртованості та мотиваційної структури у взаємодії. При цьому враховуються не лише кількісні, але й якісні аспекти «надання переваг», виявлених у тесті.

Відповідно до вікової відповідності групи та специфіки дослідницьких завдань, тестування може проводитися в індивідуальній або груповій формі. Процедури вибору також варіюються: це може бути експериментальна гра, вербальний, письмовий або образотворчий тест, а також методики, що забезпечують проєктивну техніку [32].

Соціометричний метод характеризується оперативністю, однак його можливості обмежуються відображенням лише емоційних ставлень у групах. Ці ставки є нестабільними й можуть суттєво змінюватися залежно від обраного критерію. Крім того, відповіді учасників не завжди є достовірними.

Глибинні міжособистісні стосунки найкраще розкриваються в умовах спільної діяльності. Результати соціометрії лише фіксують наявність емоційних зв'язків, не даючи змоги зрозуміти їх причину чи мотиви вибору конкретної особи. Це є недоліком, оскільки мотиви, які погіршують ключову роль у психологічному аналізі, залишаються поза увагою. Американський психолог М. Аргайл зазначає, що міжособистісні стосунки опосередковуються багатьма факторами, і соціометричний вибір охоплює лише незначну частину свідомих аспектів цих взаємин [27].

На основі даних соціометричної матриці можна обчислити понад 20 групових показників, таких як соціометричний статус кожної членської групи, індекс згуртованості групи, індекс інтегративності, рефлексивний коефіцієнт усвідомленості тощо. Однак інші вітчизняні дослідники вважають ці показники переважно формальними та сумнівними [32].

Референтометрія є методом яка створена задля дослідження взаємо і ціннісних орієнтацій у референтних мікрогрупах. У будь-якій групі завжди існує коло осіб, на чию думку та оцінки орієнтується конкретна особистість. Ці люди мають для неї особливе значення, власну референтну групу. Розуміння відповідності референтної групи дозволяє виявляти мотиви поведінки індивіда[26].

Методика референтометрії допоможе застосувати референтну групу осіб у межах більшої групи, до якої вона належить, що неможливо зробити за допомогою соціометричного тесту.

Референтометрична процедура складається з двох етапів. На першому етапі учасникам надається набір карток із іменами всіх груп членів, на яких міститься один список рис (наприклад, сміливий, добрий, розумний тощо). Завдання учасників – оцінити кожен групу членів за визначеною шкалою. На зворотному боці картки вказується прізвище того, хто виконує оцінку. Таким чином, для кожного учасника збирають $n - 1$ картку з оцінками його якостей[32].

На другому етапі картки розташовуються внизу оцінками, залишаючи видимим лише прізвище оцінювача. Учасникам дозволяється ознайомитися з оцінками не більше ніж на 5-8 картках. При цьому експериментатор може припинити процедуру після будь-якого вибору. У таких умовах кожен учасник зазвичай обирає ті картки, чиї оцінки для нього є найбільш значущими.

Ця методика дозволяє визначити вибіркове ставлення учасників до певних осіб у групі. В умовах емоційного напруження та обмеженого часу досліджувані несвідомо формують свою ранговану референтну групу. Порівняно із соціометрією, референтометрична методика дає більш глибокі та змістовні дані про групову диференціацію [32].

Перспективним напрямком у психологічній діагностиці міжособистісних відносин є використання спостереження за ігровим імітуванням життєвих ситуацій. Аналіз поведінки людини в умовах ситуативного тесту дозволяє ефективно оцінювати її міжособистісні відносини та прогнозувати її розвиток у реальних умовах. Наприклад, спеціально розроблені настільні ігри застосовуються для оцінки таких аспектів, як сумісність, лідерство, конкуренція та кооперація в діадах або великих групах.

Важливим завданням діагностики міжособистісних відносин є виділення індивідуальних особистісних характеристик учасників взаємодії, які впливають

на процеси спілкування. Для цього створено тести та шкали, що вимірюють такі властивості, як стиль лідерства, авторитарність, сумісність, тривожність, особистісні цінності тощо. Також робляться великі спроби об'єднати ці шкали у психологічні дослідди або скласти спеціальні батареї тестів для комплексного вивчення міжособистісних відносин.

Таким чином, при вивченні значимих міжособистісних стосунків можливим є використання різних психологічних методів. Але кожен метод дозволяє отримати дані про ті чи інші аспекти міжособистісних стосунків, тому обираючи метод дослідження потрібно виходити із мети та завдань дослідження.

2.2. Організація та процедура дослідження мотивації та міжособистісних стосунків практикуючих психологів

Дослідження ролі значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів вимагає використання певних методів та методик.

Для вивчення рефлексії здібностей, рефлексії мотивів і соціальної рефлексії використовувалась методика вивчення динаміки здібностей (О.Л. Музики) [11]. Дана методика включає три компоненти: діяльнісний, мотиваційний і референтний.

Діяльнісний компонент спрямований на вивчення рефлексії здібностей, а саме здатності досліджуваних виявити та оцінити наявні та бажані професійні вміння та діяльності, якими вони володіють. Даний компонент включає наступні питання: *«Якими професійними діяльностями і вміннями Ви володієте? Оцініть їх важливість для себе (за 10-бальною шкалою).»*; *«Яких професійних вмінь Ви хотіли б набути чи розвинути? Оцініть їх важливість.»*

Мотиваційний компонент спрямований на вивчення рефлексії мотивів, а саме здатності досліджуваних виявити та оцінити мотиви їх професійної діяльності. Даний компонент включає питання: *«Які мотиви Вашої професійної*

діяльності? Оцініть важливість кожного з них у своїй професійній діяльності?» [11].

Референтний компонент спрямований на вивчення соціальної рефлексії. Даний компонент розділений на два підкомпоненти. Перший спрямований на визначення значимих осіб, які оцінюють професійні діяльності та вміння і на визначення характеру оцінки референтними особами професійних вмінь та діяльностей досліджуваних. Дослідники використовуючи даний компонент ставили собі за мету визначити чи існує зв'язок між важливістю певних професійних вмінь для психологів і між важливістю цих же вмінь для значимого оточення досліджуваних. Практичним психологам пропонувалось дати відповідь на наступне питання: *«Чи оцінюють і як саме (за 10-бальною шкалою) Ваші професійні діяльності та вміння (наявні та бажані) значимі для Вас люди?»*. Таким чином, даний підкомпонент дозволяє отримати інформацію про особливості оцінювання професійної діяльності (вмінь та здібностей) досліджуваних її значимими особами [11].

Другий підкомпонент референтного компоненту спрямований на визначення осіб, які розуміють та підтримують мотиви професійної діяльності. Дослідники намагалися визначити чи існує зв'язок між мотивами професійної діяльності практикуючих психологів і важливістю цих мотивів для значимих осіб. Практичним психологам пропонувалось дати відповідь на наступне питання: *«Чи підтримують мотиви Вашої професійної діяльності значимі для Вас люди? Оцініть рівень їхньої підтримки (за 10-бальною шкалою).»* Таким чином, даний підкомпонент дозволяє отримати інформацію про особливості підтримки мотивів професійної діяльності практикуючих психологів референтними особами [11].

Дослідження ролі значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів проводилось у кілька етапів:

Перший етап – проведення індивідуальної бесіди з метою отримання усної згоди на участь в дослідженні, налагодження контакту та формування в досліджуваного мотиваційної установки на участь в дослідженні.

Другий етап – заповнення спеціально розробленого бланку адаптованого варіанту методики вивчення динаміки здібностей О.Л. Музики. Заповнення методики відбувається в процесі індивідуальної бесіди дослідника з досліджуваним.

Третій етап – якісний аналіз отриманих даних про особливості рефлексії професійних вмінь та діяльностей досліджуваних, основних мотивів професійної діяльності практикуючих психологів і особливостей їх значимих міжособистісних стосунків.

Для систематизації та узагальнення результатів було використано частотний та процентний аналіз та проведено контент-аналіз. Контент-аналіз дозволив виділити головні групи мотивів професійної діяльності практичних психологів.

Четвертий етап – визначення ролі значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

В проведенні дослідження взяли участь 30 практичних психологів з різним досвідом роботи.

Таким чином, було сплановано дослідження ролі значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

Висновки до розділу 2

Відповідно до теоретичного аналізу були підібрані найбільш доцільні методи чинників розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів. Було здійснено підбірку теоретичних методів дослідження: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення науково літератури з проблеми; психодіагностичні методи та методи математичної статистики.

Методологія дослідження включає вивчення ролі значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності, яке проводилось за допомогою адаптованої методики вивчення динаміки здібностей (О.Л. Музика) та контент-аналізу. Також був здійснений кількісний та якісний аналіз із застосуванням методів математичної статистики – відсоткового аналізу та факторного аналізу.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ

3.1. Дослідження мотивації професійної діяльності практикуючих психологів

В результаті проведеного дослідження ми отримали дані про особливості мотивації професійної діяльності практичних психологів, а саме про основні мотиви, якими керуються практичні психологи в своїй професійній діяльності. Для систематизації та узагальнення результатів було використано частотний та процентний аналіз та проведено контент-аналіз. Контент-аналіз дозволив виділити головні групи мотивів професійної діяльності практичних психологів.

На основі контент-аналізу (додаток А) вдалося виділити такі основні групи мотивів професійної діяльності практичних психологів: мотиви особистісного розвитку (27,3%), мотиви професійного росту (22,1%), мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія (17,8), суспільно-значущі мотиви (17,4%) та мотиви, пов'язані зі змістом діяльності (15,3%).

Група мотивів особистісного розвитку включає мотиви самореалізації, саморозвитку, самоствердження та самопізнання. Мотиви особистісного розвитку входять до складу мотивації майже всіх досліджуваних. Для більшості з них дані мотиви є одними з провідних. Приміром, досліджувана №1, 5 та 15 основними у власній професійній діяльності виділяє мотиви самореалізації та самоствердження. Також до складу їх мотивації входять мотиви інтересу та отримання бажаного результату.

Досліджувані виділяють такі мотиви професійного росту, як мотив набуття професійного досвіду та мотив кар'єрного росту. Мотиви професійного росту входять до складу мотивації більшості досліджуваних. Виняток становлять двоє практичних психологів. Це може свідчити про те, що дані

досліджувані не бачать можливостей професійного росту у власній трудовій діяльності або про низький рівень мотивації досягнення. Одними з провідних мотивів професійного росту є у досліджуваній №10, 14 та 25, які поряд з мотивами кар'єрного росту та набуття професійного досвіду виділяють матеріальні мотиви та бажання допомагати дітям.

Група мотивів, пов'язаних з соціальними та особистими вигодами, які надає професія включає мотиви матеріального забезпечення, мотиви підвищення соціального статусу та наявність перспективи. Дані мотиви, зокрема матеріальні, присутні у мотивації близько половини досліджуваних. Таким чином, можливість матеріального збагачення є важливим стимулом до професійної діяльності практичних психологів. Мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія відсутні у мотивації тих досліджуваних, в яких основними є мотиви, пов'язані зі змістом діяльності. Домінуючою дана група мотивів є в досліджуваних №6, 11, 12, 27, 28 та 30. В мотивації даних досліджуваних крім мотивів, пов'язаних з соціальними та особистими вигодами від професії присутні також мотиви саморозвитку та набуття досвіду.

До категорії суспільно-значущі мотиви ми включили мотиви допомоги батькам, дітям та вихователям у вирішенні деяких психологічних проблем та мотив отримання бажаного результату. Суспільно-значущі мотиви є присутніми у мотивації 70% досліджуваних. Домінуючими вони є у досліджуваних №4, 13, 18 та 23 а в інших досліджуваних – допоміжними. Мотивація цих досліджуваних носить чітко виражений суспільно-направлений характер. Вони виділяють такі мотиви своєї професійної діяльності, як бажання допомагати дітям, просвіта батьків, отримання бажаного результату тощо. Досліджувана крім суспільно-значущих мотивів виділяє мотив інтересу до діяльності.

Група мотивів, пов'язаних зі змістом діяльності включає мотив інтересу, мотиви задоволення від роботи та пізнання інших. Перераховані мотиви

присутні в мотивації лише половини досліджуваних (50%). Приміром, досліджувана №3 основними мотивами своєї роботи виділяє мотиви інтересу та задоволення від роботи. В змісті її мотивації присутні також мотиви самореалізації та набуття професійного досвіду.

Отже, основними мотивами професійної діяльності практичних психологів є мотиви особистісного розвитку та професійного росту. Тобто практичні психологи прагнуть реалізувати власний потенціал та здібності саме в роботі практичного психолога. Крім того, практичні психологи прагнуть розвивати свою особистість в процесі професійної діяльності, набувати нових конструктивних особистісних якостей. У власній професії практичні психологи бачать можливості кар'єрного росту та набуття професійного досвіду. В мотивації досліджуваних також присутні мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами (зокрема, матеріальними), які надає професія, суспільно-значущими мотивами та мотивами, пов'язаними зі змістом діяльності.

3.2. Значущі міжособистісні стосунки у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів

В результаті проведеного дослідження ми отримали дані про особливості значимого оточення практикуючих психологів, а саме про осіб, які оцінюють професійну діяльність та підтримують мотиви професійної діяльності практичних психологів.

В результаті дослідження було виявлено певні відмінності серед референтних осіб, поцінують професійні вміння та здібності і підтримують мотиви професійної діяльності. На основі контент-аналізу (додаток Б) було визначено, що професійні діяльності та вміння практичних психологів значно частіше оцінює безпосереднє професійне оточення (колектив, керівництво, клієнти) – 74,8%. При цьому, найчастіше професійну діяльність оцінює колектив, в якому працює досліджуваний (колеги-психологи, методисти, вчителі або вихователі) і керівництво (директор або завідувач, завуч, керівник

центру практичної психології). Клієнти (учні, батьки учнів), на думку деяких досліджуваних також оцінюють їх професійні досягнення та вміння. Частка оцінювання професійної діяльності практичних психологів непрофесійним оточенням є порівняно незначною – 24,8%. Стосовно осіб, які розуміють та підтримують мотиви професійної діяльності практикуючих психологів, то виявилось, що відсоток підтримки мотивів з боку позапрофесійного оточення є вищим (53,1%), ніж з боку професійного оточення. Мотиви професійної діяльності підтримуються частіше членами сім'ї, батьками та друзями.

Виявлене співвідношення в оцінюванні професійної діяльності може пояснюватись тим, що особи з професійного оточення є безпосередніми спостерігачами та суб'єктами впливу професійної діяльності практичних психологів. У них є можливість побачити та власне оцінити професійні вміння практичних психологів. Особи ж з позапрофесійного оточення, по-перше, не завжди мають можливість бути безпосередніми спостерігачами відповідних професійних вмінь та здібностей своїх близьких, а, по-друге, можуть не знати якими вміннями та якостями мають володіти практичні психологи.

Таким чином, на основі даних отриманих в результаті дослідження було виділено феномен діяльнісного контексту соціальної підтримки. Іншими словами, особи з безпосереднього професійного оточення поцінують переважно професійні здібності та вміння. Тоді як, референтним позапрофесійним колом підтримуються не стільки здібності, скільки мотиви професійної діяльності.

Феномен діяльнісного контексту соціальної підтримки простежується у більшості досліджуваних. Зокрема, досліджуваний №2 серед осіб, які оцінюють його професійну діяльність виділяє лише директора, методиста та колегу. Референтні особи поцінують такі вміння досліджуваного, як вміння ставити питання, вміння давати зворотній зв'язок, вміння проводити тренінги. Особи з позапрофесійного оточення оцінюють його професійні здібності та вміння, але вони не мають відношення до мотивації досліджуваного. Професійні ж мотиви

досліджуваного розуміють та підтримують батьки та друзі, зокрема мотиви самореалізації, матеріального забезпечення та набуття професійного досвіду.

Сформовані у досліджуваної №5 вміння творчо мислити, емпатійні та комунікативні вміння, такі якості як професіоналізм та винахідливість поцінуються лише особами з позапрофесійного оточення. При цьому ті якості та вміння, які є важливими для досліджуваної високо оцінюються її референтними особами і навпаки. Так комунікативні вміння, які є для досліджуваної дуже важливими (10 балів) всі референтні особи оцінюють однаково високо (10 балів). Креативні вміння, які для досліджуваної є порівняно неважливими (6 балів) її значимими особами оцінюються відповідно нижче (6-9 балів). Основними мотивами професійної діяльності досліджуваної є самореалізація, самопізнання, можливість матеріального забезпечення та кар'єрного росту. Ці мотиви підтримуються членами сім'ї (чоловіком та дітьми), друзями та вчителями. Знову ж таки, ті мотиви, які є провідними у мотивації досліджуваної оцінюються краще підтримуються її референтними особами. Приміром, матеріальні мотиви, які є досить важливими для досліджуваної підтримуються референтними особами на високому рівні. Мотив кар'єрного росту, який є одним з допоміжних референтними особами підтримується порівняно менше.

У досліджуваної №6, 11 та 27 професійна діяльність поцінуюється переважно особами з професійного оточення (4-7 осіб). Зокрема, їх колеги, керівництво та клієнти оцінюють емпатійні, комунікативні, рефлексивні та творчі вміння. Особи з позапрофесійного оточення оцінюють лише деякі професійні вміння та здібності. Приміром, діти оцінюють емпатійні та комунікативні вміння. Це пояснюється тим, що ці вміння досліджувані проявляють під час взаємодії з власними дітьми і їх розвиток є важливим для них. Рефлексивні вміння, тайм-менеджмент та деякі інші вміння сім'я, батьки та друзі досліджуваних не оцінюють. Особи з позапрофесійного оточення частіше підтримують мотиви професійної діяльності, ніж професійні вміння. Зокрема,

вони підтримують мотиви матеріального забезпечення, набуття професійного досвіду, підвищення соціального статусу та саморозвитку.

Феномен діяльнісного контексту соціальної підтримки присутній у більшості досліджуваних, проте у деяких практичних психологів відмінностей в оцінюванні професійної діяльності та підтримці професійних мотивів не спостерігається. Зокрема, даний феномен не спостерігається серед осіб, в яких мотиви, пов'язані зі змістом діяльності є основними.

Отже, в результаті дослідження нами було виділено феномен діяльнісного контексту соціальної підтримки, який полягає в тому, що професійні здібності та вміння (комунікативні, емпатійні, рефлексивні та творчі вміння) практикуючих психологів оцінюють в більшій мірі люди з безпосереднього професійного оточення. Це може пояснюватись тим і говорить про те, що професійні вміння та діяльності є важливішими саме для осіб з безпосереднього професійного оточення. Керівництво цінує в підлеглих і вимагає від них розвитку відповідних професійних якостей, тому вони на думку досліджуваних є для них важливими. Колектив (колеги-психологи, методисти, вчителі) може безпосередньо спостерігати прояви тих чи інших професійних вмінь та здібностей. Клієнти (учні, батьки учнів) також відповідно цінують відповідні професійні якості, тому що їх розвиток впливає на результат діяльності психолога. Мотиви професійної діяльності (мотиви самореалізації, матеріального забезпечення, набуття професійного досвіду, бажаного результату, кар'єрного росту) підтримують частіше люди з позапрофесійного оточення. Підтримка мотивації професійної діяльності практичних психологів з боку сім'ї, в першу чергу, а також з боку батьків та друзів може пояснюватися тим, що мотиви визначають характер та спрямованість діяльності суб'єкта. А це, в свою чергу, відображається на особливостях взаємодії з оточуючими, зокрема зі значимими особами. Тому розуміння та підтримка мотивації професійної діяльності є більш важливою для осіб з позапрофесійного оточення.

Для визначення ролі значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів ми порівнювали особливості мотивації в осіб, в яких в коло значимого оточення включені особи з професійного оточення та в осіб, в яких референтними особами є люди поза професійного оточення.

В результаті аналізу значимих міжособистісних стосунків практичних психологів ми виділили дві групи досліджуваних: перша група – практичні психологи, в яких до кола референтних осіб включені здебільшого люди з професійного оточення; друга група – практичні психологи, в яких до кола значимих осіб включені особи як з професійного, так і з поза професійного оточення. В першій групі досліджуваних особи з поза професійного оточення оцінюють професійні вміння та здібності і підтримують професійні мотиви. В другій групі досліджуваних спостерігається феномен діяльнісного контексту соціальної підтримки, тобто професійні вміння та здібності, тобто власне професійну діяльність оцінюють особи з професійного оточення, а мотиви професійної діяльності підтримують референтні особи з поза професійного оточення.

В результаті було виявлено закономірність, суть якої полягає в тому, що в практичних психологів першої групи в мотивації професійної діяльності присутні мотиви, пов'язані зі змістом діяльності, але відсутні мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія. В практичних психологів другої групи провідними є мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія. При цьому, мотиви, пов'язані зі змістом діяльності в цієї групи досліджуваних відсутні.

Основними мотивами професійної діяльності досліджуваних в яких в коло значимого оточення включені особи з професійного оточення є мотиви, пов'язані зі змістом діяльності, зокрема інтерес до справи та задоволення від роботи та мотиви особистісного розвитку (самореалізація, самоствердження).

Присутні також мотиви професійного росту (набуття професійного досвіду). Основними значимими особами є люди з професійного оточення.

Основними мотивами професійної діяльності досліджуваних в яких в коло значимого оточення включені особи з професійного, так і з поза професійного оточення є мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія, зокрема мотиви матеріального збагачення та соціального статусу. Виділяють мотиви особистісного розвитку та професійного росту. Професійну діяльність оцінюють особи, як з професійного, так і з поза професійного оточення. Професійні мотиви ж розуміють лише особи з позапрофесійного оточення. В колі значимого оточення чітко вираженим є феномен діяльнісного контексту соціальної підтримки.

В результаті проведеного дослідження вдалося виділити наступні закономірності в ролі значимих міжособистісних стосунків в розвитку мотивації професійної діяльності практичних психологів:

- в практичних психологів, в яких в коло значимого оточення включені особи здебільшого з професійного оточення, провідними є мотиви пов'язані зі змістом діяльності. Значимі особи з професійного оточення оцінюють професійні вміння та здібності і підтримують мотиви професійної діяльності практичних психологів.

- в практичних психологів, в яких в коло значимого оточення включені люди як з професійного, так і з позапрофесійного оточення провідними мотивами є мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія. При цьому спостерігається феномен діяльнісного контексту соціальної підтримки. Тобто особи з професійного оточення поцінують професійні вміння та здібності, а особи з позапрофесійного оточення підтримують мотиви професійної діяльності.

- мотиви особистісного розвитку та професійного росту присутні у мотивації майже всіх досліджуваних незалежно від особливостей їх значимих міжособистісних стосунків.

Таким чином, поцінування професійних вмінь та здібностей і підтримка мотивів професійної діяльності особами з професійного оточення сприяє формуванню мотивів, пов'язаних зі змістом діяльності. Поцінування професійних вмінь та здібностей референтними особами з професійного оточення та підтримка мотивів особами з позапрофесійного оточення сприяє розвитку мотивів, пов'язаних з соціальними та особистими вигодами, які надає професія.

Висновки до розділу 3

На основі проведеного контент-аналізу встановлено, що професійна діяльність і вміння практичних психологів частіше оцінюються їх безпосереднім професійним оточенням (колективом, керівництвом, клієнтами) – 74,8%. Серед них провідну роль у цьому мають колеги (психологи, методисти, вчителі або вихователі) та керівництво (директор, завідувач, завуч, керівник центру практичної психології). Частка оцінювання з боку клієнтів (учнів, батьків) є меншою, але також важливою. Водночас оцінка професійної діяльності з боку непрофесійного оточення є значно меншою і становить 24,8%.

У результатах дослідження виявлено такі закономірності щодо ролі значущих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності практичних психологів:

1. У психологів, чий круг значущого оточування складається переважно з професійного середовища, провідними мотивами діяльності є ті, що пов'язані зі змістом. Значущі особи з професійного оточування підтримують їхню мотивацію, оцінюючи професійні зміни та здібності.

2. У психологів, для яких референтне оточення включає осіб як професійних, так і позапрофесійних, домінують мотиви, пов'язані з соціальними й особистими перевагами, які надає професія. Виявлено феномен діяльнісного контексту соціальної підтримки: професійне оточення оцінює

фахові здібності, тоді як позапрофесійне оточення забезпечує загальну підтримку професійної мотивації.

3. Мотиви особистісного розвитку та професійного зростання є спільними для ресурсів досліджуваних незалежно від специфіки їх значущих міжособистісних стосунків.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота присвячена актуальній для практичної психології проблемі розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів. Узагальнення результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження із зазначеної проблематики дозволяє сформулювати такі висновки:

1. Теоретичний аналіз з проблеми мотивації професійної діяльності проводився В.С. Лукіною, В.К.Віллюнасом, Л.І. Божович, Є.П. Ільїном, Ф.Херцбергом, А.Маслоу, Е.Мейо, Е.Дісі, а проблема зв'язку значимих міжособистісних стосунків і мотивації досліджувалась В.І.Ковальовим, В.І.Чирковим, В.О. Климчуком. Проблема мотивації професійної діяльності практикуючих психологів розкрита в роботах А.І. Шмельова, Н.Ф. Шевченко, О.С. Волювач.

На основі теоретичного аналізу нами була розроблена авторська модель розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів, згідно з якою значимі міжособистісні стосунки є чинником розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів. Значимі міжособистісні стосунки, а саме особи, які включені в професійне та позапрофесійне середовище сприяють формуванню певних мотивів професійної діяльності практикуючих психологів.

2. Дослідження ролі значимих міжособистісних стосунків у розвитку мотивації професійної діяльності проводилось за допомогою наступних методів: теоретичного аналізу фахових джерел, психодіагностичного методу – модифікованої методики вивчення динаміки здібностей запропонованої О.Л. Музикою. В дослідженні взяли участь 30 практичних психологів з різним досвідом роботи.

3. На основі контент-аналізу було визначено, що професійні діяльності та вміння практичних психологів значно частіше оцінює безпосереднє професійне оточення (колектив, керівництво, клієнти) – 74,8%. При цьому, найчастіше професійну діяльність оцінює колектив, в якому працює досліджуваний

(колеги-психологи, методисти, вчителі або вихователі) і керівництво (директор або завідувач, завуч, керівник центру практичної психології). Клієнти (учні, батьки учнів), на думку деяких досліджуваних також оцінюють їх професійні досягнення та вміння. Частка оцінювання професійної діяльності практичних психологів непрофесійним оточенням є порівняно незначною – 24,8%.

Основними мотивами професійної діяльності практичних психологів є мотиви особистісного розвитку (можливість саморозвитку, та самопізнання, прагнення до самореалізації та самоствердження) та професійного росту (прагнення до набуття професійного досвіду та можливість кар'єрного росту). Присутні також мотиви, пов'язані з соціальними та особистими вигодами, які надає професія; мотиви, пов'язані, зі змістом діяльності та суспільно-значущі мотиви.

Виявлено відмінності у психологів, в яких коло референтних осіб складається переважно з професійного середовища та в яких воно є більш ширшим та включає окрім того позапрофесійне коло. В результаті такого порівняння, було виявлено прояв феномену діяльнісного контексту соціальної підтримки: професійне оточення оцінює фахові здібності, тоді як позапрофесійне оточення забезпечує загальну підтримку професійної мотивації.

Отже, сформульована нами гіпотеза дослідження підтвердилась частково. Таким чином, значимі міжособистісні стосунки є чинником розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів, зокрема поцінування професійних вмінь та здібностей і розуміння мотивів професійної діяльності з боку референтних осіб сприяє розвитку певних мотивів професійної діяльності.

Перспектива подальшого дослідження полягає у вивченні мотиваційного зараження в трудовому колективі як чинника розвитку мотивації професійної діяльності практикуючих психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н.О. Психологічні основи розвитку готовності до професійної діяльності у майбутніх психологів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна і вікова психологія». Київ, 2012. 43 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці: посібник. Львів: ЛНУ ім. І.Франка, 2004. 504 с.
3. Біла О.Г. Соціально-психологічні детермінанти особистісного становлення психолога практика. *Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наук. пр. Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України*. К.: ГНОЗІС, 2003. .Т. V. Ч. 6. С. 18-22.
4. Бочелюк В.Й., Зарицька В.В. Психологія. Вступ до спеціальності: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 288 с.
5. Галузяк В.М. Мотиваційно-ціннісні детермінанти індивідуального стилю педагогічного спілкування : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 1998. 20 с. 7.
6. Дуткевич Т.В., Савицька О.В. Вступ до спеціальності: Практична психологія: Курс лекцій і практикум(навчальний посібник). Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2005. 208 с.
7. Дуткевич Т.В., Савицька О.В. Вступ до спеціальності: Практична психологія: Курс лекцій і практикум(навчальний посібник). Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2005. 208 с.
8. Дьяков С.І. Методика діагностики мотиваційно-ціннісних орієнтацій у дослідженні суб'єктності особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. №3 . С. 36-42.
9. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
10. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень. За ред. В. О. Моляко, О. Л. Музика. Житомир: Вид-во Рута, 2006.

320 с.

11. Іванова О.В., Москаток Л.М. Психологія. Вступ до спеціальності: навч. Посібник. К.: Центр учбової літератури, 2013. 184 с.
12. Іванцова Н.Б. Генеза професійної спрямованості практичного психолога: навч.-метод. посібн. К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. 344 с.
13. Климчук В.О. Феномени розвитку внутрішньої мотивації. *Соціальна психологія*. 2008. №6. (32). С.70-77.
14. Корень Т.О. Модель психологічного супроводу професійного розвитку майбутнього психолога в психологічній службі ВНЗ. *Теорія та практика сучасної психології : зб. наук. пр.* Запоріжжя : КПУ, 2010. Вип. 1. С.70-74.
15. Корень Т.О. Професіоналізм особистості: теоретико-методологічний аспект : монографія. Запоріжжя : ГУ “ЗІДМУ”, 2007. 248 с. С. 148-153.
16. Макаревич О.С. Мотивація як підґрунтя дій особистості. *Соціальна психологія*. 2006. № 2 (16). С. 134-141.
17. Максименко С.Д., Ільїна Т.Б. До проблеми розробки освітньо-кваліфікаційної характеристики сучасного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 1999. № 1. С. 2-6.
18. Мартинюк І.А. Розвиток професійно важливих якостей у майбутніх психологів для роботи в школі: Автореф. дис. .канд-та психол. наук: 19.00.08 . Інститут психології імені Г.С.Костюка АПН України. К., 2004. 16 с.
19. Носков В.І. Проблеми підготовки психологів у системі вищої освіти. *Зб. наук. пр. "Психологія"*. Випуск 4(7). К., 1999. С. 210-219.
20. Панок В., Титаренко Т., Чепелева Н. Основи практичної психології: Підручник. К.: Либідь. 536 с.
21. Пов'якель Н.І. Психологічна готовність до партнерства і особливості професійної саморегуляції практичного психолога. *Зб. наук. пр. "Психологія"*. Вип. II. К.: НПУ імені М.П. Драгоманова. 1998. С. 102-108.

22. Поджинська О., Острянюк Т. Психологічні аспекти професійної мотивації майбутніх психологів в умовах військового часу. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2024. Випуск 21. С. 237 -245.
23. Приходько Ю.О. Практична психологія: введення в професію: навч. посібник [2-е видання]. К.: Каравела, 2010. 232 с.
24. Психологічна енциклопедія. Автор-упорядник О.М. Степанова. К.: «Академвидав», 2006. 424 с.
25. Психологія особистості : словник-довідник / за ред. : П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. 320 с.
26. Траверсе Т. М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник. К: Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка., 2004. 116 с.
27. Чепелева Н.В. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. *Психологія: збірник наукових праць*. Вип. 3. К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 1998. С. 35-41.
28. Чуйко О.В. Особистісне становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях: монографія. К.: АДЕФ Україна, 2013. 280 с.
29. Шандрук С. К. Специфіка підготовки практичних психологів до професійної діяльності. *Проблеми підготовки і підвищення кваліфікації практичних психологів у вищих навчальних закладах*. К.: Ніка-Центр, 2002. С. 32-34.
30. Шапар В.Г. Психологічний тлумачний словник. К.: Прапор, 2004. 640 с.
31. Schwartz S.H., Bilsky W. Toward a theory of the universal structure and content of values: Extensions and cross-cultural replications. *J. of Personality and Social Psychology*. 1990. V. 58. P. 878-891.
32. Schwartz S.H., Bilsky W. Towards a psychological structure of human values *J. of Personality and Social Psychology*. 1987. V. 53. P. 550-562.