

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТУ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА В УМОВАХ ВОЄННОГО
ЧАСУ**

Виконав: студент II курсу, групи 8.0532
спеціальності 053– Психологія
освітня програма: Психологія
Гребенюк Євген Андрійович
Керівник: Пономаренко О.В., д.пед.н.,
професор кафедри психології
Рецензент: к.психол.н., доцент кафедри
психології Грандт В.В.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« ____ » _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Гребенюку Євгену Андрійовичу

Тема роботи Особливості мотиваційного компоненту професійної діяльності психолога в умовах воєнного часу

керівник роботи Пономаренко О.В., д.пед.н., професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «26» 09 2023 року № 1504-с

2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: розглянути теоретичні засади мотивації професійної діяльності; проаналізувати генезис проблем мотивації у вітчизняній та зарубіжній літературі; визначити фактори активізації професійної діяльності психолога; вивчити особливостей мотивації професійної діяльності психолога; розробити рекомендації щодо стимулювання діяльності психолога в умовах воєнного часу.
5. Перелік графічного матеріалу: 1 додаток

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Пономаренко О.В., професор		
Розділ 1	Пономаренко О.В., професор		
Розділ 2	Пономаренко О.В., професор		
Висновки	Пономаренко О.В., професор		

7. Дата видачі завдання січень 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2023 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2023 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2023 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	червень- липень 2023	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2023 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2023 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2023 р.	Виконано

Студент _____ Є.А. Гребенюк

Керівник роботи _____ О.В. Пономаренко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 67 сторінок, 49 джерел, 2 додатка.

Об'єкт: мотиваційна сфера психолога.

Предмет: особливості мотивації успішної професійної діяльності психолога в умовах воєнного часу.

Мета: визначити та теоретично дослідити особливості мотивації професійної діяльності психолога в умовах воєнного часу.

Гіпотеза: процес стимулювання професійної діяльності психолога буде ефективним і сприятиме активному підвищенню продуктивності праці, як що основними методами мотивації будуть:

- матеріальні: комфортні та сучасні умови роботи, обладнаний робочий кабінет, матеріальна спроможність клієнта достойно оцінити роботу фахівця, державна підтримка та фінансування роботи з уразливими категоріями населення;

- моральні: підвищення значущості ролі психолога у формуванні психологічного здоров'я нації.

Методи дослідження: контент-аналіз, порівняння, синтез, узагальнення.

Наукова новизна дослідження полягає в узагальненні особливостей мотивації професійної діяльності психолога та наданні рекомендацій щодо стимулювання діяльності психолога в умовах воєнного часу.

Практичне значення нашого дослідження полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані психологами у їх професійній діяльності.

МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПСИХОЛОГИ, ВОЄННИЙ ЧАС.

SUMMARY

Grebenyuk Y.A. Peculiarities of the Motivational Component of the Psychologist's Professional Activity in Wartime Conditions.

Master's qualification thesis: 67 pages, 49 sources, 2 appendix.

Object: the motivational sphere of a psychologist.

Subject: peculiarities of the motivation of the successful professional activity of a psychologist in wartime conditions.

Purpose: to determine and theoretically investigate the peculiarities of the motivation of the psychologist's professional activity in wartime conditions.

Hypothesis: the process of stimulating the psychologist's professional activity will be effective and will contribute to an active increase in work productivity, as the main methods of motivation will be:

- material: comfortable and modern working conditions, an equipped office, the client's financial ability to adequately evaluate the specialist's work, state support and funding for work with vulnerable categories of the population;

- moral: increasing the significance of the psychologist's role in shaping the nation's psychological health.

Research methods: content analysis, comparison, synthesis, generalization.

The scientific novelty of the study consists in summarizing the features of the motivation of the psychologist's professional activity and providing recommendations for stimulating the psychologist's activity in wartime conditions.

The practical significance of our study is that the results of the study can be used by psychologists in their professional activities.

MOTIVATION COMPONENT, PROFESSIONAL ACTIVITY,
PSYCHOLOGISTS, WAR TIME.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА.....	10
1.1. Поняття мотивів та мотивації у професійній діяльності психолога.....	10
1.2. Генезис проблем мотивації у вітчизняній та зарубіжній літературі.....	19
1.3. Фактори активізації професійної діяльності психолога.....	39
РОЗДІЛ 2. ШЛЯХИ ТА УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА.....	47
2.1. Професійна свідомість – як базова якість розвитку мотивації психолога...	47
2.2. Методи та методика вивчення мотивації професійної діяльності психолога в умовах військового часу.....	53
2.3. Аналіз даних вивчення мотивації професійної діяльності психологів-практиків	56
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ.....	68

ВСТУП

Актуальність дослідження. Ефективна робота психолога передбачає наявність мотивації, а тим більше, якщо це стосується консультативної практики в умовах воєнного стану.

Мотивація практикуючих психологів має особливий, та достатньо специфічний характер. На сьогоднішній день проблема професійної мотивації, особливо тих хто, працює з військовослужбовцями, жертвами воєнного конфлікту, є вельми актуальною.

Вже тривалий час в районах стримування ворожої агресії на південно-східних напрямках нашої держави відбуваються події, що характеризується невизначеністю, напруженістю, обмеженнями особистої свободи вибору міста та способу життя, навчання, для цивільного населення.

Психологічна травматизація серед особового складу військових стає причиною зниження ефективності виконання завдань за призначенням та збільшенням небойових втрат. Вона зумовлює виникнення труднощів з соціалізацією у мирному суспільстві після повернення з району ведення бойових дій та погіршує якість життя військовослужбовців.

Така ситуація вимагає від командирів, заступників командирів з морально-психологічного забезпечення, психологів та інших посадових осіб, які працюють з особовим складом, приділити особливу увагу психопрофілактичним заходам, які дозволили би підвищити стійкість до несприятливих чинників та сприяли збереженню психологічного здоров'я підлеглих. Важливу роль у досягненні поставлених завдань відіграє саме мотиваційний компонент професійної діяльності психолога в умовах воєнного стану.

В психологічній літературі, дається визначення, що психолог - це подвійна-матеріальна, кінечно-нескінченна, позачасово-часова особистість, яка постійно прагне вийти за межі своїх меж у досягненні глибини пізнання

проблеми з якою стикається, і пізнання своїх можливостей та ресурсу у досягненні професійної мети. І головна рушійна сила на цьому шляху – професійна мотивація.

У вивчанні процесу мотивації практикуючого психолога необхідно торкнутися важливих інтересів, дати їм шанс розвиватися в процесі роботи. Порушення ж в мотиваційній сфері може привести до конфліктних ситуацій, а так само до внутрішньо особистих конфліктів, що приводить до істотного зниження ефективності діяльності. Тому дуже важливо відстежувати цілеспрямовану поведінку людини, яка зайнята психологічною практикою, в процесі її діяльності. Психолог-практик, як і будь-хто інший, повинен бути знайомий з успіхом, мати нагоду пізнавати себе в результатах своєї праці, відчувати свою значущість. Оптимальною мотивацією можна вважати ту, в результаті якої обидві сторони виявляються задоволеними. Перші систематичні дослідження в області мотивації професійної діяльності були проведені в 20х роках ХХ століття в США на заводах компанії «Вестерн Електрик». Вони велися багато років. Вивчалися зовнішні умови праці, що впливають на процес мотивації: клімат, освітлення, організація робочих місць, інтервали у виробничому процесі.

Сьогодні можна з певністю стверджувати, що становлення професії психолога відбувається в умовах певної стабілізації її як науки. Головна мета діяльності практикуючого психолога – створення умов для саморозвитку особистості. Складовими цієї мети є підтримка, посилення надії, стимулювання людей до розвитку їх здібностей, знань та умінь. Психолог має аналізувати, прогнозувати процес соціалізації особистості і, якщо потрібно, зменшувати негативні наслідки соціальних умов, зрівнюючи хоча б певною мірою стартові можливості громадян.

Мотивацією називають сукупність рушійних сил, що спонукають людину до певної поведінки, та спрямовують її дії. Професійна мотивація психолога практика ще й досі не стала предметом уваги науковців, хоча деякі аспекти цієї проблеми уже висвітлювалися в окремих дослідженнях.

Так, скажімо, у працях І.Д. Беха, В.Г. Бочарової, А.Й. Капської, О.А. Кузьменка, І.І. Миговича, В.М. Оржахівської розглядаються суперечності соціальної дійсності, які характеризують негативні явища серед молоді, нестабільність її соціального статусу,

Психологи Н.М. Ануфрієва, І.В. Бестужев-Лада, В.П. Бітінас, Л.Ф. Бурлачук, І.С. Кон та ін. охарактеризували особистісно-орієнтований характер психологічної практики, її гуманістичний і культурологічний характер.

Рівень дослідження названої проблеми характеризується підвищенням в останні роки інтересу до удосконалення не загальної системи професійної підготовки психолога, а розробки і вдосконалення педагогічних технологій, які б сприяли поліпшенню окремих характерологічних якостей фахівця. Мотивація до професійної діяльності в умовах військового стану не була серед найбільш затребуваних та вивчаємих наукових проблемних тем в українській психологічній науці та практиці.

Таким чином, враховуючи соціальну значущість проблеми становлення майбутнього психолога практика та впливу особливих факторів, умови військового стану, на процес розвитку його професійних якостей, мотивації його до професійного зростання, а також недостатню їх дослідження, викликали підстави для визначення теми магістерської кваліфікаційної роботи: «Особливості мотиваційного компонента професійної діяльності психолога в умовах воєнного часу».

Мета: визначити та теоретично дослідити особливості мотивації професійної діяльності психолога в умовах воєнного часу.

Об'єкт: мотиваційна сфера психолога.

Предмет: особливості мотивації успішної професійної діяльності психолога в умовах воєнного часу.

Гіпотеза: процес стимулювання професійної діяльності психолога буде ефективним і сприятиме активному підвищенню продуктивності праці, як що основними методами мотивації будуть:

- матеріальні: комфортні та сучасні умови роботи, обладнаний робочий кабінет, матеріальна спроможність клієнта достойно оцінити роботу фахівця, державна підтримка та фінансування роботи з уразливими категоріями населення;

- моральні: підвищення значущості ролі психолога у формуванні психологічного здоров'я нації.

Методи дослідження: контент-аналіз, порівняння, синтез, узагальнення.

Завдання дослідження:

- 1) розглянути теоретичні засади мотивації професійної діяльності;
- 2) проаналізувати генезис проблем мотивації у вітчизняній та зарубіжній літературі;
- 3) визначити фактори активізації професійної діяльності психолога;
- 4) вивчити особливостей мотивації професійної діяльності психолога;
- 5) розробити рекомендації щодо стимулювання діяльності психолога в умовах воєнного часу.

Наукова новизна дослідження полягає в узагальненні особливостей мотивації професійної діяльності психолога та наданні рекомендацій щодо стимулювання діяльності психолога в умовах воєнного часу.

Практичне значення нашого дослідження полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані психологами у їх професійній діяльності.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА

1.1. Поняття мотивів та мотивації у професійній діяльності психолога.

Розглядаючи мотивацію людини як психологічний феномен, вчені зіткнулися з багатьма труднощами. Перш за все, виникла термінологічна неясність: однаково і навіть як синоніми вживаються терміни «мотивація» і «мотив». «Мотивація» використовується навіть охочіше, оскільки, розуміючи під нею процеси детермінації активності людини, або формування спонукання її до діяльності, в це поняття можна включати що завгодно, адже детермінувати і спонукати може безмежна кількість речей і явищ. Мотивацію пов'язують з потребами і мотивами, світоглядами людини і особливостями його уявлення про себе, особовими відмінностями і функціональними станами, з переживаннями, знаннями про середовище і прогнозом її зміни, з очікуваними наслідками і оцінками інших людей [12, 25].

Е.П. Ільїн з поняттям «мотив» зв'язує різні психологічні феномени: уявлення і ідеї, відчуття і переживання, потреби і потяги, спонукання і схильності, бажання, звички, думки і почуття обов'язку, морально-політичні установки і помисли, психічні процеси, стани і властивості особи. Будь-яка причина вчинку історичного і економічного розвитку людства називається мотивом [14, 34].

На думку Х. Хекхаузена «мотив» - це не поняття, яке щось описує, але поняття, покликане щось пояснити. Щоб пояснити послідовність індивідуальної поведінки, яка визначається, з одного боку, як узгодженість поведінки в різних ситуаціях і при повторенні цих ситуацій в часі, а з другого боку - як стійка відмінність поведінки різних людей в одних і тих же

ситуаціях. Людям приписують різний ступінь виявлення одних і тих же мотивів. При цьому мотиви розглядаються як стійкі в часі диспозиції. Кожний мотив охоплює певний змістовний клас дії [5, 31].

В даний час мотиви визначають як такі змістовні класи цілей дії, які існують у формі стійких і відносно постійних ціннісних диспозицій. Це ціннісні диспозиції «вищого» порядку; іншими словами, вони не грають вирішальної ролі в підтримці функціонування організму, вони не природжені і розвиваються тільки в процесі онтогенезу.

Таким чином, під поняття мотиву підпадають не всі класи еквівалентності цілей дії. В поняття мотиву не входять ті з них, які, як фізіологічне обумовлені потреби у вгамовуванні голоду, спрага, потреба уві сні, хоча і схильні дії соціалізації, проте природжені і необхідні для підтримки оптимального функціонування організму, їх інтенсивність схильна циклічним коливанням і зростає залежно від тривалості періоду стриманості [31, 39].

Таким чином, певному мотиву відповідає безліч окремих параметрів. Проте мотив завжди залишається так званим «гіпотетичним поняттям», тобто чимось мислимим, а не спостережуваним безпосередньо.

При всіх розходженнях у відтінках значення цих термінів указують на "динамічний" момент спрямованості дії на визначені цільові стани, що незалежно від їхньої специфіки завжди містять у собі ціннісний момент і які суб'єкт прагне досягти, які б різноманітні засоби і шляхи до цього ні вели. При такому розумінні можна припустити, що мотив задається таким цільовим станом відносин "індивід-середовище". З цього дуже загального представлення можна вивести ряд наслідків про вживання понять "мотив" і "мотивація" при поясненні чи поводженні, щонайменше, вичленити деякі основні проблеми психологічного дослідження мотивації. Якщо розуміти мотив як бажаний цільовий стан у рамках відносини "індивід-середовище", то, виходячи з цього, можна намітити основні проблеми психології мотивації [4,18]:

1. Існує стільки різних мотивів, скільки існує змістовно еквівалентних класів відносин "індивід-середовище". Ці класи можна розмежувати, ґрунтуючись на характерних цільових станах, прагнення до яких часто спостерігається у людей. Поряд з бажаними цільовими станами мотиви в рамках деяких відносин "індивід-середовище" можна визначити і через уникнення стану. У даному випадку ми маємо справу з проблемою змістовної класифікації мотивів, складання їхнього переліку.

2. Мотиви формуються в процесі індивідуального розвитку як відносно стійкі оцінні диспозиції. Необхідно з'ясувати на підставі яких можливостей і впливів середовища, що активують, виникають індивідуальні розходження в мотивах, а також з'ясувати можливості зміни мотивів шляхом цілеспрямованого втручання. У даному випадку ми маємо справу з проблемою розвитку і зміни мотивів.

3. Люди розрізняються по індивідуальних проявах (характеру і силі) тих чи інших мотивів. У різних людей можливі різні ієрархії мотивів. У даному випадку перед нами встають проблеми виміру мотивів.

4. Поведінка людини у визначений момент часу мотивується не будь-якими чи всіма можливими його мотивами, а тим з найвищих мотивів в ієрархії (тобто з найдужчих), що за даних умов ближче усіх зв'язаний з перспективою досягнення відповідного цільового стану, навпаки, досягнення якого поставлено під сумнів. Такий мотив активується, стає діючим.

5. Одночасно можуть активуватися й інші мотиви, супідрядні йому чи ті, що з ним у конфлікті. Але заради простоти побічними мотивами ми зневажимо. У даному випадку ми зіштовхуємося з проблемою актуалізації мотиву, тобто з проблемою виділення ситуаційних умов, що приводять до такої актуалізації.

6. Мотив залишається діючим, тобто бере участь у мотивації поведінки, доти, поки або не досягається цільовий стан відповідного відношення "індивід-середовище", або індивід до нього не наблизиться,

наскільки дозволять умови ситуації, або цільовий стан не перестане загрозливо віддалятися, або умови ситуації, що змінилися, не зроблять інший мотив більш насущним, у результаті чого останній активується і стає домінуючим. Дія, як і мотив, нерідко переривається до досягнення бажаного чи стану розпадається на розкидані в часі частини; в останньому випадку воно звичайно через визначений час відновляється. Тут ми зіштовхуємося з проблемою виділення в потоці поведінки частин дії, тобто з проблемою зміни мотивації, чи поновлення післядії вже мала місце мотивації.

7. Спонування до дії визначеним мотивом позначається мотивація. Мотивація мислиться як процес вибору між різними можливими діями, процес, що регулює, направляючи дія на досягнення специфічних для даного мотиву цільових станів і підтримуючий цю спрямованість. Коротше: мотивація пояснює цілеспрямованість дії. У цьому випадку ми маємо справу з проблемою мотивації як загальної цілеспрямованості діяльності особливих випадках із проблемою мотиваційного конфлікту між різними цілями.

8. Мотивація безумовно не є єдиним процесом, рівномірно від початку і до кінця пронизуючим поведінковий акт. Вона, скоріше, складається з різнорідних процесів, що здійснюють функцію саморегуляції на окремих фазах поведінкового акту, насамперед до і після виконання дії. Так, спочатку працює процес зважування можливих дій, оцінювання їхніх наслідків. У даному випадку ми зіштовхуємося з проблемою аналітичної реконструкції мотивації через гіпотетичні проміжні процеси саморегуляції, що характеризують окремі фази протікання дії.

9. Діяльність мотивована, тобто спрямована на досягнення мети мотиву, однак її не слід змішувати з мотивацією. Діяльність складається з окремих функціональних компонентів-сприйняття, мислення, навічання, відтворення знань, чи моторній активності, а вони володіють власним накопиченим у ході життя, запасом можливостей умінь, навичок, знань, якими психологія мотивації не займається, приймаючи їх як дане. Від мотивації залежить, як і в якому напрямку будуть використані різні

функціональні здібності. Під мотивацією також мається на увазі вибір між різними можливими діями, між різними варіантами сприйняття і можливих змістів мислення, крім того, інтенсивність і завзятість у здійсненні обраної дії і досягненні його результатів.

10. Описове, замість пояснювального, використання понять мотиву і мотивації особливо чітко можна продемонструвати на прикладі шостої проблем-загальної цілеспрямованості поведіння. Легко показати, як витримки з описів поведінкових феноменів, що спостерігаються, по суті ототожнюються з їхнім поясненням, що замикає визначення цих понять у порочне коло [2].

Якщо на зорі наукових досліджень поняття мотиву позначало усвідомлене спонукання до дії, рефлексію його задуму, то пізніше професіонали від такого розуміння відмовилися. Адже дія виявляється мотивованим, у змісті його цілеспрямованості, навіть не супроводжуючи свідомим наміром чи суб'єкта навіть коли взагалі, важко собі представити який-небудь намір. Повинно існувати щось, що дозволяє вибрати між різними варіантами дії, "запускає" дію, направляє, регулює і доводить його до кінця, після чого починається нова послідовність дій, у якій знову можна доглянути вже іншу цілеспрямованість. Це щось, назване поки просто мотивацією, не мотивом, поняття, використовуване насамперед для пояснення послідовності поведінкових актів, спрямованих на визначену мету, що у залежності від наявних обставин може досягатися дуже різними шляхами [16, 93].

У випадку, коли безпосередня спроба досягнення мети наштовхується на перешкоду, обирається інший, іноді обхідний шлях. Таким чином, зовсім різні способи дії можуть знайти ту саму цілеспрямованість, мотивацію. Це так звана модель лінзи, що дозволяла при наявності даних спостереження надзвичайно різноманітних послідовностей дій визначити їхню цілеспрямовану еквівалентність [22, 85].

Однак ототожнення чіткої цілеспрямованості з мотивацією ще нічого не пояснює, мотивація так і залишається проблемою. Нічого не змінює і спробу трактувати мотивацію, як цілеспрямований характер поведінки, що спостерігається, через приписування суб'єкту мотиву. Ми даємо назву поведінці, що спостерігається, і вважаємо, що ця назва містить його таємну сутність. У дійсності ж ми усього лише позначаємо визначені факти дії, що спостерігаються, а саме факт його цілеспрямованості [2, 123].

Такі псевдо пояснення суцільно і поруч зустрічаються в психологічній повсякденній мові. Дитина грає, тому що в нього є "потреба у грі", люди заощаджують, тому що в них є "мотив ощадливості", хтось займається роботою й у вільний час, тому що в нього висока "мотивація досягнення", і т.д.

Подібні міркування не мають ніякої наукової цінності, вони - проста гра словами, що визначається прагненням людей звести явища, що спостерігаються, до кінцевих причин. Однак визнати, що ми усі одержимі "мотивом пояснення", значить знову впасти в порочне коло розмірковувань на цю тему [22, 85].

Науковий підхід у психології мотивації довгий час також мав потребу в звільненні від порочного кола псевдо пояснення: цілеспрямоване поведінки з'являлося мотивованим, а мотивація зводилася до закладеного в її основі мотиву. Запитується, чому ж і сьогодні ще вживаються поняття "мотив" і "мотивація". Справа в тому, що ці поняття здобувають пояснювальну цінність, якщо ми починаємо відноситися до них як до гіпотетичних конструктів і виконуємо усі вимоги, що звідси випливають.

Слово «мотивація» виступає як узагальнююче позначення численних процесів і явищ, суть яких зводиться до того, що жива істота вибирає свою поведінку, виходячи з його очікуваних наслідків, і управляє ним в аспекті його напрямку і витрат енергії. Спостережувана цілеспрямованість поведінки, початок і завершення більш великих фрагментів поведінки, його відновлення після переривання, перехід до якогось нового фрагмента поведінки, конфлікт

між різними цілями і його рішення - все це відноситься до проблемної області, названою «мотивацією» [27, 127].

Процес мотивації охоплює те, що ми розглядаємо в контексті взаємодії особи і ситуації. Разом із спонукальними аспектами ситуації, що розкриваються через сприйняття можливостей досягнення певної мети, на привабливість наслідків, що передбачаються, дії роблять вплив і мотиви, що актуалізуються цією ситуацією. Процес мотивації, що розуміється таким чином, є підготовчою стадією дії.

Як правило, цей процес доводиться лише до певного ступеня ясності, відносно якої люди сильно відрізняються один від одного. Проте, після досягнення певного ступеня ясності цінність подальшого пошуку і переробки інформації, як і у всіх процесах прояснення проблеми і ухвалення рішень, різко знижується. З другого боку, тут присутнє щось схоже на «прагнення до завершення», тобто наростаюче з часом прагнення довести процес мотивації до деякого підсумку. Цей підсумок отримав назву підсумкової мотиваційної тенденції [2, 32].

В перше слово "мотивація" використав А. Шопенгауер у статті "Чотири принципи достатньої причини". Потім цей термін увійшов у психологічний обіг для визначення причин поведінки людини та тварин [12, 27].

У сучасності мотивація як психічне явище визначається по-різному. В першому випадку - як сукупність факторів, які підтримують, направляють та визначають поведінку, в другому випадку - як сукупність мотивів, в третьому - як спонукання, яке викликає активність організму і визначає її напрямок. Мотивація може розглядатись як процес психічної регуляції конкретної діяльності, як процес діяльності мотиву і як механізм, який визначає напрямок та засоби конкретних форм діяльності, як сукупна система процесів, які відповідають за спонукання та діяльність [15, 65].

Найпершим і найбільш поширеним методом мотивації був метод покарання і заохочення, так названа політика «батога і пряника». Цей метод використовувався для досягнення бажаних результатів і проіснував досить

довго в умовах адміністративно-командної системи. Поступово він трансформувався в систему адміністративних і економічних санкцій і стимулів.

Такий метод був ефективний при повторюваних рутинних операціях незначної змістовної частини роботи, неможливості поміняти місце роботи з різних причин, а також в умовах бригадних і колективних підрядів, де діяли регламентовані надвишки й утримання [2, 13].

З підвищенням ролі людського чинника з'явилися психологічні методи мотивації. У основі цих методів лежить твердження, що основним чинником, що модифікує, є не тільки матеріальні стимули, але і нематеріальні мотиви, такі, як самоповага, визнання з боку навколишніх членів колективу, моральне задоволення роботою і гордість своєю організацією. Такі методи мотивації базуються на вивченні потреб людини, тобто усвідомленого відчуття нестачі в чому-небудь. Відчуття нестачі в чому-небудь має цілком визначену ціль, що і служить засобом задоволення потреб [34, 12].

Вивчення потреб людини привело до появи двох глобальних теорій мотивації: змістовної теорії і процесуальної, що описані нижче.

Мотивація, розглянута як процес, теоретично може бути подана у виді поступово змінюючих одна одну, стадій.

Природно, такий розгляд процесу носить досить умовний характер, тому що в реальному житті немає настільки чіткого розмежування стадій і немає відособлених процесів мотивації, однак для з'ясування того, як розвертається процес мотивації, яка його логіка і складові частини, може бути прийнятна і корисна нижче приведена модель [24, 119].

Перша стадія - виникнення потреб. Потреба виявляється у виді того, що людина починає відчувати, що йому чогось не вистачає. Виявляється вона в конкретний час і починає "вимагати" від людини, щоб вона знайшла можливість і почала які-небудь кроки для її усунення. Потреби можуть бути самими різними. Умовно можна розбити на три групи: фізіологічні; психологічні; соціальні.

Друга стадія - пошук шляхів усунення потреби.

Потреба виникнула і створює проблеми для людини, вона починає шукати можливості усунути її. Виникає необхідність щось зробити, щось почати.

Третя стадія - визначення цілей (напрямки) діяльності. Людина фіксує, що і якими засобами вона повинна робити, чого домогтися, що одержати для того, щоб усунути потребу. На даній стадії відбувається ув'язування чотирьох моментів:

- 1) що я повинний одержати, щоб усунути потребу;
- 2) що я повинний зробити, щоб одержати те, що бажаю;
- 3) якою мірою я можу домогтися того, чого бажаю;
- 4) наскільки те, що я можу одержати, може усунути потребу.

Четверта стадія - здійснення дії. На цій стадії людина витрачає зусилля для того, щоб здійснити дії, що у кінцевому рахунку повинні дати їй можливість одержання чогось, щоб усунути потребу. Тому що процес роботи робить зворотний вплив на мотивацію, то на цій стадії може відбуватися коригування цілей.

П'ята стадія - одержання винагороди за здійснення дії. Зробивши визначену роботу, людина або безпосередньо одержує те, що вона може використовувати для усунення потреби, або те, що вона може обміняти на бажаний для нього об'єкт. На даній стадії з'ясовується те, наскільки виконання дій дало бажаний результат. У залежності від цього відбувається або послаблення, або зберігання, або ж посилення мотивації до дії.

Шоста стадія - усунення потреби. В залежності від ступеня зняття напруги, що викликається потребою, а також від того, називає усунення потреби ослаблення або посилення мотивації діяльності, людина або припиняє діяльність до виникнення нової потреби, або продовжує шукати можливості і здійснювати дії по усуненню потреби.

Знання логіки процесу мотивації не дає істотних переваг у керуванні цим процесом. Можна зазначити на декілька чинників, що ускладнюють і роблять неясним процес практичного розгортання мотивації.

Важливим чинником є мотиви. Можна припускати, які мотиви діють, але в явному виді їх відокремити неможливо.

Наступним важливим чинником є мінливість мотиваційного процесу. Характер мотиваційного процесу залежить від того, які потреби ініціюють його. Однак самі потреби знаходяться між собою в складній динамічній взаємодії, найчастіше суперечать одне одному, або ж, навпаки, посилюють дії окремих потреб - при цьому складової цієї взаємодії можуть змінюватися в часу, змінюючи спрямованість і характер дії мотивів, тому навіть при найглибшому знанні мотиваційної структури людини, мотивів його дії, можуть виникати непередбачені зміни в поведінці людини і непередбаченої реакції з його сторони на мотивуючі впливи [20, 40].

Ще одним чинником, який робить мотиваційний процес кожної конкретної людини унікальним і не на сто відсотків передбаченим, є розходження інноваційних структур окремих людей, різна ступінь впливу однакових мотивів на різних людей, різна ступінь залежності дії одних мотивів від інших.

Таким чином, у одних людей прагнення до досягнення результату може бути дуже сильним, в інших же воно може бути відносно слабким. У цьому випадку даний мотив буде по-різному діяти на поведінку людей.

1.2. Генезис проблем мотивації у вітчизняній та зарубіжній літературі

Існують два підходи до вивчення теорій мотивації. Теорії мотивації можна розділити на дві групи: змістовні та процесуальні.

Перші ґрунтуються на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, що і є основними мотивом

їхньої поведінки, а отже, і діяльності. До прихильників такого підходу можна віднести американських психологів Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга, Дзвіда Мак Клееланда. Перші наголошують на дослідженні і поясненні того, що мотивує і які мотиви певної поведінки. Другі роз'яснюють той процес, який дає просування процесу мотивації, що відбувається усередині людини. Щоб дійсно можна було зрозуміти мотивацію як явище, потрібно обидва поняття, а також персональний підхід до розгляду проаналізувати [3, 316].

Теорія мотивації по А. Маслоу. Перша з розглянутих теорій називається ієрархією потреб Маслоу. Сутність її зводиться до вивчення потреб людини. Це більш рання теорія, її прихильники вважали, що предметом психології є поведіння, а не свідомість людини. У основі поведіння лежать потреби людини, що можна розділити на п'ять груп:

1. Фізіологічні (спрага, голод, сон, сексуальні);
2. Потреба в безпеці;
3. Потреби належності і причетності (любов, належність до певної соціальної групи);
4. Потреба в повазі (самоповага, успіх, статус);
5. Потреба в самоактуалізації [33, 48].

Зміст такої ієрархічної побудови полягає в тому, що пріоритетні для людини потреби більш низьких рівнів і це позначається на його мотивації. Іншими словами, у поведінці людини більш визначальним є задоволення потреб спочатку низьких рівнів, а потім, стають стимулюючим чинником і потреби більш високих рівнів.

Самоактуалізація може стати мотивом поведінки, лише коли задоволена вся решта потреб. У разі конфлікту між потребами різних ієрархічних рівнів перемагає низька потреба. З погляду вікової психології висхідної ієрархії мотивів відповідає послідовність їх прояву в онтогенезі. Для немовляти на першому місці стоїть задоволення фізіологічних потреб, для дитини трохи старшою більш актуальною стає безпека, наступними є

соціальні контакти і самооцінка. Лише в підлітковому віці набувають значення деякі аспекти самоактуалізації, які в кращому разі можуть бути реалізовані вже в зрілому віці [33].

Потреби низьких рівнів Маслоу називає нуждами, а вищих - потребами зростання [18, 15].

Маслоу узагальнює відмінності між низькими і вищими потребами:

1. Вищі потреби генетичне є більш пізніми.
2. Чим вище рівень потреби, тим менш вона важлива для виживання, тим далі може відсунути її задоволення і тим легше від неї на якийсь час звільнитися.
3. Життя на більш високому рівні потреб означає більш високу ефективність, велику її тривалість, хороший сон, апетит, менше хвороб і т.д.
4. Вищі потреби суб'єктивно сприймаються як менш насущні.
5. Задоволення вищих потреб частіше має своїм результатом здійснення бажань, розвиток особистості, частіше приносить щастя й радість, збагачує внутрішній світ.

Найвища потреба -• потреба самоактуалізації людини як особистості - ніколи не може бути задоволена цілком, тому процес мотивації людини через потреби безкінечний.

Теорія мотивації Девіда Мак Клеелланда.

З розвитком економічних відношень і удосконалюванням керування значна роль у теорії мотивації приділяється потребам більш високих рівнів. Представником цієї теорії є Девід Мак Клеелланд. Відповідно до його твердження структура потреб вищого рівня зводиться до трьох чинників: прагненню до успіху, прагненню до влади, прагненню до визнання. При такому твердженні успіх розцінюється не як похвала, або визнання з боку колег, а як особисті досягнення в результаті активної діяльності, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність. Прагнення до влади повинно не тільки

говорити про честолюбство, але і показувати уміння людини успішно працювати на різних рівнях керування в організаціях, а прагнення до визнання - його спроможність бути неформальним лідером, мати свою власну думку і вміння переконувати навколишніх у її слушності [8, 118].

Відповідно до теорії Мак Клееланда люди, які прагнуть до влади, повинні задовольнити цю свою потребу і можуть це зробити зайнявши значні посади в організації.

Управляти такими потребами можна, підготовлюючи працівників до переходу по ієрархії на нові посади за допомогою їхньої атестації, направлення на курси підвищення кваліфікації і т.д. Такі люди мають широке коло спілкування і прагнуть його розширити, їхні керівники повинні сприяти цьому.

Теорія мотивації Фредерика Герцберга. Ця теорія була створена Герцбергом на основі даних інтерв'ю, взятих на різних робочих місцях, в різних професійних групах і в різних країнах. Просили описати ситуації, в яких вони відчували повне задоволення або, навпаки, незадоволення від роботи [27, 26].

Відповіді були класифіковані по групах. Вивчаючи зібраний матеріал, Герцберг прийшов до висновку, що задоволеність і незадоволеність роботою викликаються різними чинниками.

На задоволеність роботою впливають:

- досягнення (кваліфікація) і визнання успіху
- робота як така (інтерес до роботи і завдання)
- відповідальність
- просування по службі
- можливість професійного зростання.
- засоби управління;
- політика організації і адміністрації;
- умови праці;
- міжособові відносини на робочому місці;

- заробіток;
- невпевненість в стабільності роботи;
- вплив роботи на особисте життя.

Ці зовнішні чинники отримали назву «чинників контексту», або «гігієнічних» чинників.

Мотиватори, що викликають задоволеність роботою, зв'язувалися із змістом роботи і викликалися внутрішніми потребами особи в самовираженні. Чинники, що викликають незадоволеність роботою, зв'язувалися з недоліками роботи і зовнішніми умовами. З цими чинниками легко зв'язати неприємні відчуття, яких необхідно уникати [3, 302].

На думку Герцберга, чинники, що викликають задоволеність роботою, не є протилежністю в одному і тому ж вимірюванні. Кожний з них знаходиться як би у власній шкалі вимірювань, де один діє в діапазоні від мінуса до нуля, а другий - від нуля до плюса. Якщо чинники контексту створюють погану ситуацію, то працівники випробовують незадоволеність, але і в кращому разі ці чинники не приводять до великої задоволеності роботою, а дають швидше нейтральне відношення [24,121].

Задоволеність роботою викликають тільки мотиваційні чинники, позитивний розвиток яких може підвищити мотивацію і задоволеність від нейтрального стану до «плюса».

Теорія очікувань В. Врума. Відповідно до теорії чекань, не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення цілі, але й обраний тип поведінки. В теорії чекання підкреслюється необхідність у переваженні підвищення якості праці і впевненості в тому, що це буде відзначено керівником, що дозволяє людині реально задовольнити свою потребу [8, 119].

Процесуальні теорії чекання встановлюють, що поведінка співробітників визначається поведінкою:

- 1) керівника, що за певних умов стимулює роботу співробітника;

2) співробітника, що упевнений, що за певних умов йому буде видана винагорода;

3) співробітника і керівника, що допускають, що при визначеному поліпшенні якості роботи йому буде видана визначена винагорода;

4) співробітника, що зіставляє розмір винагороди із сумою, що необхідна йому для задоволення визначеної потреби.

Сказане означає, що в теорії чекання підкреслюється необхідність у переваженні підвищення якості праці і впевненості в тому, що це буде відзначено керівником, що дозволяє йому реально задовольнити свою потребу.

Виходячи з теорії чекань можна зробити висновок, що працівник повинний мати такі потреби, що можуть бути в значній мірі задоволені в результаті передбачуваних винагород. А керівник повинен давати такі заохочення, що можуть задовольнити очікувану потребу працівника.

Теорія справедливості.

Відповідно до цієї теорії ефективність мотивації оцінюється працівником не по визначеній групі чинників, а системно з обліком оцінки винагород, виданих іншим працівникам, що працюють в аналогічному системному оточенні [9, 89].

Співробітник оцінює свій розмір заохочення в порівнянні з заохоченнями інших співробітників. При цьому він враховує умови в який працюють він і інші співробітники. Наприклад, керівник не забезпечує співробітника тієї роботою, що відповідає його кваліфікації, а другого забезпечує, або був відсутнім доступ до інформації, необхідної для виконання роботи.

Теорія мотивації Л. Портера - З. Лоулера. Ця теорія побудована на сполученні елементів теорії чекань і теорії справедливості. Суть її в тому, що введені співвідношення між винагородою і досягнутими результатами. Л. Портер і З. Лоулер ввели три перемінні, що впливають на розмір винагороди: витрачені зусилля, особисті якості людини і його спроможності

й усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Елементи теорії чекання тут виявляються в тому, що працівник оцінює винагороду відповідно до витрачених зусиль і вірить у те, що ця винагорода буде адекватна витраченим їм зусиллям. Елементи теорії справедливості виявляються в тому, що люди мають власне судження з приводу слушності винагороди в порівнянні з іншими співробітниками і відповідно і ступінь задоволення. Звідси важливий висновок про те, що саме результати праці є причиною задоволення співробітника, а не навпаки. Відповідно до такої теорії результативність повинна точно підвищуватися [34, 17].

Теорія мотивації Дугласа Макгрегора. Дуглас Макгрегор проаналізував діяльність виконавця на робочому місці і виявив, що керуючий може контролювати наступні параметри, що визначають дії виконавця:

- завдання, що одержує підлеглий;
- якість виконання завдання;
- час одержання завдання;
- очікуваний час виконання задачі;
- засоби, наявні для виконання задачі;
- колектив, у якому працює підлеглий;
- інструкції, отримані підлеглим;
- переконання підлеглого в посильності задачі;
- переконання підлеглого у винагороді за успішну роботу;
- розмір винагороди за проведену роботу;
- рівень залучення підлеглого в коло проблем, зв'язаних із роботою.

Всі ці чинники залежать від керівника і, у той же час, у тієї або іншій мірі впливають на працівника, визначають якість і інтенсивність його праці. Дуглас Макгрегор прийшов до висновку, що на основі цих чинників можливо застосувати два різних підходи до керування, що він назвав "Теорія X" і "Теорія Y" [35, 38].

"Теорія Х" утілює чисто авторитарний стиль керування, характеризується істотною централізацією влади, жорстким контролем по перерахованим вище чинниках.

"Теорія У" відповідає демократичному стилю керування і припускає делегування повноважень, поліпшення взаємовідносин у колективі, обліку відповідної мотивації виконавців і їхніх психологічних потреб, збагачення утримання роботи.

Обидві теорії мають рівне право на існування, але, у силу своєї полярності, у чистому виді у практиці не зустрічаються. Як правило в реальному житті має місце комбінація різних стилів керування.

Ці теорії зробили сильний вплив на розвиток управлінської теорії в цілому. Посилання на них сьогодні можна зустріти в багатьох практичних посібниках по керуванню персоналом підприємства, мотивації підлеглих.

Теорії Макгрегора були розроблені стосовно до окремо взятої людини. Подальше удосконалювання підходів до керування було зв'язано з тим розвитком організації як системи відкритого типу, а також була розглянута робота людини в колективі. Це привело до концепції цілісного підходу до керування, тобто необхідності обліку всієї сукупності виробничих і соціальних проблем [6, 7].

З розвитком наукових знань про людину та відмежовуванням психології в окрему наукову сферу на кінець 19-го століття феномен відповідальності як сутнісної якісної характеристики особистості аналізується у багатьох дослідженнях. На сьогодні не існує справді всезагальної та всеохоплюючої "теорії психології", яка б визнавалася як довершена та зумовлювала подальший поступ психологічного знання незалежно від науково-ідеологічних спрямувань її користувачів. Тому поняття відповідальності інтерпретується неоднозначно - від проголошення узагальнюючим принципом існування людини (як у В. Франкла) до повного заперечення як властивості особистості (психодинамічні та біхевіоральні теорії). Спробуємо узагальнити погляди на це поняття у різних теоріях

особистості західної та вітчизняної гілок психології.

В історії західної психології виділяють чотири основні концептуальні підходи до вивчення особистості: психодинамічний, біхевіоральний, гуманістичний та когнітивний.

Якщо перших два виникли раніше і повністю відкидали поняття про відповідальність, то гуманістична та когнітивна теорії вперше звернулися до відповідальності як психологічного поняття. Так, Скіннер пише: "Ми є такими, якими постаємо в нашій історії. Ми хочемо думати, що ми обираємо, що ми діємо, але я не можу погодитися з тим, що особистість є або вільною, або відповідальною" [40, 16]. Навпаки, об'єктом гуманістичної психології постає не прогнозування та контроль за людською поведінкою, а звільнення людини від цього контролю. Тому її філософсько-етичними витоками слугують постулати екзистенціалізму щодо тлумачення людини як унікальної особи. Звідси природно, що кожна людина відповідальна за те, хто вона є, і чим вона стає. Тільки сама людина відповідальна за здійснюваний вибір. Відтак основна модель гуманістичної психології - відповідальна людина, котра має змогу вільно вибирати з усіх наявних можливостей, а мета цієї психології - допомогти людям зрозуміти самих себе, щоб бути вільними від небажаних зовнішніх впливів.

Погляди в контексті гештальттерапії висвітлює Ф.Перлз, які ґрунтуються на ідеях автентичності як мети розвитку людини. Саме автентична особистість - символ оптимального функціонування і досконалості. Головними особливостями такої особистості є усвідомлення нею своїх потреб та прийняття на себе відповідальності за їх реалізацію, а основними ознаками автентичності - самодостатність та особиста автономія, відповідальність і свобода, усвідомлюваність і спонтанність [39, 81]. До речі, й класик гештальт-терапії К.Наранхо, виділяючи дев'ять принципів автентичної особистості, формулює один з них так: "Бери повну відповідальність за свої вчинки, думки, почуття" [39, 45].

З таким тлумаченням відповідальності як головної ознаки сформованої особистості повністю погоджується К. Роджерс [23, 75]. Відповідно до феноменологічної теорії він вірить, що людина вільна визначати свою долю. Самовизначення - сутнісна ознака природи людини, тому кожен відповідальний за те, що являє собою. На цьому постулаті будується вся психотерапія вченого-практика, яку називають "клієнт-центрованою", із її над завданням - розкрити перед людиною донині небачені горизонти свободи вибору та відповідальності за її власну долю.

Гуманістичною, безсумнівно, є логотерапія В. Франкла, предмет якої обрамлюється пошуком сенсу людського існування. Людина - істота самопричинювальна. Тому відповідальність належить до значущих феноменів людини, який, подібно до духовності та свободи, є первинним. Саме екзистенційний аналіз має допомогти особі усвідомити відповідальність за реалізацію всіх її цілей. Чим більше людина бачить життя як виконання поставлених перед ним завдань, тим змістовнішим воно постає перед нею [33, 12]. Вчений підкреслює, що людська відповідальність походить з неповторності та своєрідності існування кожного індивіда. Особа вільна знайти та реалізувати смисл свого життя і за це вона несе повну відповідальність [33, 6].

Отже, гуманістична психологія обґрунтовує відповідальність як основоположну властивість людини у її життєвому розвитку та вдосконаленні.

Іншою помітною течією західної психологічної думки є так звана когнітивна теорія особистості, що відображає сьогодні нове усвідомлення традиційних психологічних проблем, а відтак характеризує прогресивний поступ психологічного пізнання як наукового. Наріжним каменем цього спрямування історики психології вважають книгу У. Найссера "Когнітивна психологія" [5, 29].

Важливою щодо психологічного осмислення відповідальності є когнітивна теорія навчіння Дж. Роттера, передусім його концепт локусу контролю, який узагальнено відображає очікування того, якою мірою люди контролюють і як оцінюють власні дії та перебіг життя. Вчений, вживаючи термін "відповідальність", досліджує явище, котре описується ним, як властивість інтернальності особистості, яка протистоїть екстернальності. Інтернальна особистість навіть за негативних умов не знімає із себе відповідальності і не вважає необхідним покладати її на інших людей чи долю. Якщо людина у більшості випадків відповідально вболіває за події, які відбуваються у її житті, пояснює їх своєю поведінкою, характером, здібностями, то це свідчить про наявність у неї внутрішнього (інтернального) контролю. Якщо ж вона схильна приписувати відповідальність за все зовнішнім чинникам, знаходить причини в інших людях, доккіллі, долі чи волі божій, то це вказує на наявність у неї зовнішнього (екстернального) контролю. Іншими словами, у першому випадку результати поведінки знаходяться під контролем внутрішніх сил, у другому - зовнішніх.

Багато зарубіжних прикладних досліджень присвячено атрибуції відповідальності - приписуванню тим чи іншим чинникам відповідальності за наслідки певних подій. Теорію атрибуції запропонував Фріц Хайдер у 1958 році, коли помітив, що люди зазвичай приписують поведінку інших людей або внутрішнім характеристикам (диспозиціям), або зовнішнім ситуаціям. Поняття атрибуції відповідальності близьке за змістом до поняття локусу контролю, але, на відміну від нього, стосується не стільки власних дій, скільки дій інших людей, які оцінюються з позиції стороннього спостерігача. Різниця цих двох перспектив наочно проявляється у так званій "фундаментальній помилці атрибуції" - тенденції спостерігача недооцінювати вплив ситуації та переоцінювати дію особистісних чинників під час оцінювання та аналізування поведінки інших [42, 15].

У західній психології відповідальність вивчалася не як цілісне явище, а досліджувалися її окремі форми прояву та аспекти, операціоналізовані у тестах чи експериментальних схемах, тобто у прикладному аспекті. Однією з таких окремих форм є соціальна відповідальність - схильність людини поводитися відповідно до інтересів інших людей та соціального загалу, дотримуватися прийнятих норм та виконувати рольові обов'язки. В контексті розвідок щодо впливу групи на поведінку індивіда були встановлені цікаві закономірності у функціонуванні відповідальності. Так, якщо люди у групі прагнуть до індивідуальних цілей, а їхні зусилля оцінюються індивідуально, то діє ефект так званої "соціальної фасилітації" [43, 36], тобто тенденція, яка спонукає людей краще виконувати завдання у присутності інших (дослідження Р. Зайєнса, С. Сейлза, П. Ханта, Д. Хіллера та ін.). Очевидно, що стимулювання домінантних реакцій у ситуації присутності інших та очікування позитивної оцінки підвищує внутрішню відповідальність окремої особи. З іншого боку, коли люди разом працюють для досягнення загальної мети, де кожний член групи не відповідає за кінцевий результат, то спрацьовує ефект "соціальних лінощів" (уперше цей термін вжили дослідники університету Огайо Боб Латане, Кіплінг Вільямс та Стівен Харкінс у 1970-80 роках), коли люди докладають менше зусиль у тому випадку, якщо об'єднуються заради спільної мети, ніж у випадку індивідуальної відповідальності [43, 36].

Інакше кажучи, коли люди не вболівають за кінцевий результат та не можуть оцінити свій власний внесок, їхня особиста відповідальність розподіляється між усіма членами групи, відбувається так звана "дифузія відповідальності". Експерименти із соціальної фасилітації демонструють, що група може збуджувати людей, а експерименти щодо "соціальних лінощів" вказують на те, що у групі індивідуальна відповідальність нівелюється. Коли ж зазначені збудження та нівелювання комбінуються, то здебільшого відбуваються явища "деіндивідуалізації" - втрати самосвідомості та страху оцінки, котрі призводять до порушення певних нормативів і правил

поведінки, дослідження Фестінгера, Пепітоуна та Ньюкомба у 1952 році [49, 37].

Отже, західні дослідники, особливо гуманістичного та когнітивного спрямування, визнають відповідальність властивістю розвинутої особистості, яка безпосередньо пов'язана із свободою вибору у поведінці людини та є вирішальною у самореалізації й самоактуалізації особистості. Такі висновки були і залишаються великим кроком уперед порівняно з психодинамічною та біхевіоральною теоріями особистісного розвитку.

Під терміном "вітчизняна психологія" розуміємо всі психологічні дослідження, які проводилися протягом ХХ століття у Радянському Союзі, а пізніше в Україні, Росії та інших пострадянських країнах. Певна "закритість" радянського суспільства зумовила існування свого, відмінного від західного, шляху розвитку психологічної науки. Якщо специфікою розвитку західної психології було існування та взаємодія одночасно декількох конкуруючих течій, то у нас існувала єдина, ідеологічно обрамлена психологічна концепція, яка розвивалася досить ґрунтовно та глибино. Мовиться про діяльнісний підхід у вивченні особистості. Структура людської особистості Б.Г. Ананьєва, його концепція "людинознавства" дали змогу поставити людину у центр психологічного дослідження і стали основою для побудови інших, більш детальних і водночас інтегральних, моделей особистості [4, 17]. Хоча вчений спеціально не зупинявся на проблемі відповідальності, важливим постає його розуміння того, що ядром особистості є суперечність між інтимністю (внутрішнім світом) людини та суспільно прийнятим (зовнішнім) світом, що вимагає свідомого відповідального ставлення громадян до своїх вчинків.

Не менш важливою для розуміння людської суті є теорія діяльності О.М. Леонтьєва, вихідний момент дослідження якої - зв'язок між людськими суб'єктивністю і діяльністю: "Діяльність практично пов'язує суб'єкта з навколишнім світом, впливаючи на нього і зважаючи на його об'єктивні властивості" [40, 12]. Далі вчений стверджує, що здібності і функції людини

мають суспільний характер, а тому не передаються у спадок. Ця ідея відкриває шлях до психологічної концепції самостворення людини. Остання наділена свободою планувати свою поведінку і самостійно відповідати за неї.

Продуктивною для поглиблення уявлень про відповідальність як властивість особистості є теорія установки Д.Н. Узнадзе, котрий вважає установку основним регулятивним механізмом поведінки людини, що визначає його спрямованість та вибірккову активність [42, 16]. Учений виділяє в поведінковому акті-дії два рівні - імпульсивну поведінку (коли переважає установка, яка виникає в результаті взаємодії потреб людини та ситуації, у котрій вони актуалізуються), та усвідомлену поведінку (коли людина не підкоряється імпульсу, а знаходить ту поведінкову схему, за якої може взяти на себе відповідальність). Другий рівень акту-дії спричинюється механізмом об'єктивації, згідно з яким людина протиставляє себе зовнішньому середовищу, починає усвідомлювати дійсність такою, якою вона є, та об'єктивує свою поведінку. Саме здатність до об'єктивації звільняє індивіда від прямої залежності від природних установок та відкриває їй шлях до незалежної діяльності, дає змогу впливати на обставини життя і керувати ними. Відповідальність, на думку грузинського вченого, - основна характеристика особистості, завдяки якій людина може піднятися над власними потребами, виступати як повноцінний суб'єкт волі.

Ідею установки дуже високо оцінював свого часу С.Л. Рубінштейн [6, 11] котрий надає перевагу свідомим особистісним компонентам поведінки. Відома його формула: особистість - не тільки суб'єкт діяльності, а й суб'єкт життєвого шляху. Це означає, що вона самостійно організує своє життя, несе за нього відповідальність, стає все більш унікальною. Відповідальність, на думку фундатора радянської психології, - це серйозне ставлення до життя, яке містить уявлення про його незворотність, про його детермінованість конкретним учинком за принципом "тут і тепер" [6, 13]. Звідси очевидно, що відповідальність є соціально набутою властивістю особистості, яка проявляється у її діяльності і, насамперед, у вчинках.

С. Рубінштейн розглядав відповідальність як втілення істинного, найглибшого і принципового ставлення до життя. Це - не тільки усвідомлення індивідом усіх наслідків уже зробленого, а й відповідальність за все втрачене, тобто "здатність людини детермінувати події, вчинки на момент їх здійснення і у процесі виконання, аж до радикальної зміни всього життя". Водночас психолог зазначав, що відповідальність не є відданістю формальному обов'язку, догмі, вірністю раз і назавжди ustalеним правилам, він уважав її "здатністю у процесі життя бачити, виділяти, ставити проблеми, вчасно їх усвідомлювати і приймати відповідальні рішення" [9, 43].

Отже, в основу відповідальності Рубінштейн покладає не лише завдання, яке людина має виконати, і не вчинок, якого вимагають від неї певні обставини чи суспільні норми, а насамперед ті дії, які вона могла б здійснити. Саме у цьому й виявляється потенційний аспект відповідальності.

Вчинкову сутність відповідальності розвивають й інші дослідники. Зокрема, М.В. Савчин бачить відповідальність однією з найвпливовіших загальних властивостей особистості, яка поєднує у собі компоненти афективно-мотиваційної, інтелектуальної та діяльно-поведінкової сфер людини як тілесно-душевно-духовної цілісності [3, 302]. Природно, що сформованість внутрішньої відповідальності є головним критерієм оцінки рівня моральної зрілості особистості в цілому.

Досліджуючи особливості розвитку дитини, О. Кононко зазначає, що "відповідальність - це відповідність між моральною діяльністю особистості та її обов'язком, розглянута з точки зору можливостей цієї особистості". Ґрунтуючись на такому підході, психолог характеризує моральну відповідальність "як об'єктивну і суб'єктивну єдність", яка, "з одного боку, є сукупністю об'єктивних суспільних вимог до особистості, з іншого - своєрідним суб'єктивним станом свідомості, почуттям" [34, 17].

Провідним напрямком розвитку української психологічної науки останньої чверті минулого століття, безперечно, є теорія вчинку, започаткована С.Л. Рубінштейном, Г.С. Костюком, і теоретично розвинута

В.А. Роменцем. Саме вчинок гуманізує й окультурює взаємини між особистістю і світом, соціальне утверджується як спосіб особистісного існування. Ця теорія виходить з "філософії вчинку" М. М. Бахтіна [10, 13] який вважав, що кожний психічний феномен становить індивідуально відповідальний учинок, а із сукупності вчинків складається життя людини. Найбільш вагома складова вчинку - відповідальність. Відповідальність вчинку, за Бахтіним, - це врахування в ньому всіх чинників: і смислової значущості, і фактичного здійснення. Іншими словами, аналізована відповідальність має два часових аспекти - проспективний (відповідальність за те, що потрібно здійснити) та ретроспективний (відповідальність за вчинене).

Більшість сучасних вітчизняних психологів вважає відповідальність важливою складовою характеру особистості [29, 45].

Проте заідеологізованість радянського суспільства сприяла тому, що питання про відповідальність особистості розглядалось здебільшого через формат "соціалістичної свідомості" [26, 31]. Всі прикладні дослідження мали на меті підтвердити правильність соціалістичної системи та її методів господарювання [15, 46]. Досить фундаментальними є теоретичні пошукування щодо місця відповідальності у структурі особистості та її значення у діяльності індивіда. Так, К. Муздибаєв [31, 60] підкреслює, що відповідальність не буває безособова, вона завжди пов'язана із суб'єктом - особистістю, колективом чи великою соціальною спільністю. Вона функціонально організована як властивість характеру особистості, якість, котра визначає соціальну типовість особи. Значну увагу дослідник приділив опису відповідальності працівника на виробництві, мотивації, яка зумовлює повноту і ступінь відповідального виконання виробничих обов'язків. Використовуючи методики дослідження локусу контролю, він робить такий висновок: у трудовій діяльності інтернали більше, ніж екстернали, впевнені, що старанна робота веде до високої продуктивності, а остання сприяє отриманню високої винагороди. Але вчений переконаний, що локус

контролю особистості може змінюватися під впливом тих чи інших робочих умов.

Незалежно від того, які етапи діяльності і суспільні відносини особистості характеризує поняття «відповідальність», С.Ф. Анісімов [6, 10] та інші виділяють об'єктивні і суб'єктивні аспекти відповідальності. Так, С.Ф. Анісімов визначає широкий соціологічний аспект аналізу моральної відповідальності — відповідальність як сукупність об'єктивних вимог, які висуваються суспільством до його членів через моральні принципи, норми, що виражають суспільну необхідність. У суб'єктивному психологічному змісті відповідальність — це своєрідний стан свідомості (у формі свідомості і почуття відповідальності, обов'язку, совісті тощо) [6, 13]. Суб'єктивна відповідальність обов'язково передбачає усвідомлення людиною себе як індивідуальності, яка вільно визначає свою поведінку.

Пов'язуючи відповідальність з усвідомленням особистістю сенсу свого життя, К. Муздибаєв розкриває глибокі взаємозв'язки соціальної і психологічної детермінант відповідальності, взаємозв'язок внутрішніх і зовнішніх детермінант відповідальної поведінки особистості. Він зазначає, що: «...чим більш очевидний для суб'єкта сенс його буття, тим більш відповідальними є його вчинки» [47, 36]. І, навпаки, відчуженість від соціальних норм і невміння визначати сенс свого буття послаблює відповідальність особистості.

Е.М. Пеньков [8, 118] розглядає відповідальність як здатність особистості передбачати результати своєї діяльності і вміння оцінити її за «шкалою» користі чи шкоди для суспільства і самої особистості.

Одним із основних критеріїв відповідальної поведінки особистості Л.І. Грядунова [26, 45] вважає рівень і зміст дисципліни в різних сферах життя. Причому дисципліна виступає як зовнішній регулятор соціально значущої поведінки і як специфічний внутрішній регулятор — найважливіша моральна і соціально-психологічна якість особистості, що передбачає свідоме, активне дотримання обов'язкових норм (почуття дисциплінованості і

почуття відповідальності). Якщо критерієм дисципліни є реальний вчинок і його результат, то критерієм відповідальності є не тільки поведінка, а й її мета і мотиви, які спонукають молодшого школяра до засвоєння відповідних форм поведінки.

Як зазначає Н.А. Головка, «моральна відповідальність є усвідомленим актом особистості, в якому виражаються її здатність приймати самостійні рішення у виборі вчинків і визнання необхідності відповідати перед суспільством за їх наслідки» [24, 6].

Г.О. Балл вказує на зв'язок внутрішньої відповідальності і категорії «свободи для», яка допомагає особистості долати зовнішні і внутрішні перешкоди, які заважають реалізації її бажань і прагнень. «Надійне досягнення особистісної свободи передбачає не просто додержання елементарних моральних норм, але й прилучення до найвищих буттєвих цінностей, трансцендування, вихід за межі вузько витлумачених інтересів (індивідуальних або конкретних спільнот). Психологічним механізмом такого трансцендування є процес становлення і функціонування індивідуального сенсу життя особи» [9, 14].

Гурлева Т.Г. розрізняє відповідальність двох видів: таку, що виявляється у підпорядкуванні школярем своєї поведінки позитивним загальнолюдським вимогам, які прийняті суспільством і стали для дитини особистісно значущими, «своїми» (соціальна відповідальність), і таку, що проявляється у спрямованості учня на досягнення цілей, що суперечать вимогам суспільства, засуджуються ним, не відповідають критеріям добра і людяності (асоціальна відповідальність).

З огляду на адресат, об'єкт, чи інстанцію, перед яким школяр звітує, дослідниця вирізняє чотири типи соціальної відповідальності. 1-й тип. Інтегральна відповідальність (або справжня) характеризується тим, що загальнолюдські норми і вимоги суспільства стали для учня особистісно значущими. 2-й тип. Групова відповідальність, яка характеризується орієнтацією на референтну групу, на досягнення вузькогрупових цілей. 3-й

тип. Вузькоособиста відповідальність, орієнтована на особисті, корисливі інтереси. 4-й тип. Невизначена відповідальність (або несправжня, удавана) характеризується тим, що учень знає і виконує правила та вимоги, але в нього несформоване особисте ставлення до них, відсутній адресат, певна інстанція, перед якою він звітує за свою поведінку («немає значення, перед ким саме відповідати, аби поведінка була прийнятна і схвальна»).

Тому аналогічно до типів соціальної відповідальності автор вирізняє чотири типи асоціальної відповідальності, яка виявляється у наслідуванні норм асоціальної поведінки. 1-й тип (інтегральна відповідальність) характеризується орієнтацією особистості на антисуспільні норми. 2-й тип (відповідальність, орієнтована на референтну групу) асоціальної відповідальності, її представники можуть виступати прибічниками інтересів групи, члени якої схильні або вже порушують норми суспільного порядку. 3-й тип (вузькоособиста відповідальність) характеризується орієнтацією на досягнення особистих цілей. 4-й тип асоціальної відповідальності (невизначений) проявляється в наслідуванні негативних зразків поведінки, без чіткої орієнтації на ті чи інші антисуспільні норми.

Дослідженнями аналізованої проблеми також займалися М.В. Лемківський, Л.П. Татомир, Н.П. Нечаєва, А.Л. Слободський, М.І. Сметанський, які зосередилися на окремих аспектах відповідальності, її особливостях у різні періоди життя та під час виконання різної діяльності.

Педагоги П. Волкова, В.А. Караковськкй, С.Г. Карпенчук, І.В. Мартинюк, І.К. Матюша, Т.І. Сущенко та ін. розглядають відповідальність як якість особистості, що характеризується прагненням і вмінням оцінювати свою поведінку з точки зору користі або шкоди для суспільства, порівнювати свої вчинки із суспільними нормами, законами [21, 572].

У довідкових видань також ми знаходимо пояснення терміну „відповідальність”. Різноманітні словники тлумачать "відповідальність" таким чином: це "категорія стики і права, що відображає особливе соціальне і

морально-правове ставлення особистості до суспільства людства в цілому; характеризується виконанням морального обов'язку та правових норм [28, 49]; це "необхідність, обов'язок відповідати за свої дії, вчинки" [19, 108].

Ось як визначається зміст аналізованого поняття у вітчизняних психологічних словниках: відповідальність - це контроль за діяльністю суб'єкта з огляду на виконання ним прийнятих норм та правил [45, 168]; це обов'язок та готовність суб'єкта відповідати за здійснені вчинки та їх наслідки [44, 137]; це специфічна для зрілої особистості форма саморегуляції та самодетермінації, яка виявляється в усвідомленні себе як причини здійснюваних вчинків та їх наслідків, а також в усвідомленні та контролі власної спроможності бути причиною змін в довкіллі та власному житті [37, 41]. У словнику-довіднику з психології особистості наведено три значення категорії відповідальності: це, по-перше, прийнятий обов'язок, по-друге, готовність особистості брати на себе зобов'язання та виконувати їх, і, по-третє, здатність усвідомлювати свої почуття, потреби та реалізовувати їх, розуміти цінності й обстоювати їх [37, 83]. Очевидно є позитивна динаміка у глибині розуміння змісту цього поняття: від витлумачення його як зобов'язання перед фатумом, долею, богами до підзвітності перед оточенням, законом і далі аж до важливості внутрішнього усвідомлення відповідальності за свої вчинки.

Зазначимо, що відповідальність розглядається також як якість особистості, що характеризується прагненням і вмінням оцінювати свою поведінку з точки зору користі або шкоди для суспільства; порівнювати свої вчинки з панівними у суспільстві вимогами, нормами, законами; керуватися інтересами соціального прогресу [6, 12].

Відповідальність обіймає проблему співвідношення здатності та можливості людини виступати суб'єктом (автором) своїх дій; здатність людини свідомо, добровільно виконувати певні вимоги й здійснювати поставлені перед нею завдання; здійснювати правильний моральний вибір, досягати певного результату [2, 49].

Отже, відповідальність, як бачимо, виступає важливим морально-етичним регулятором міжособистісних стосунків, стимулятором активної діяльності людей, запорукою праці та ініціативи.

Відповідальність - передусім якісна характеристика особистості, особлива форма саморегуляції, самодетермінації та контролю вчинків зрілої людини. Відповідальність форм виявляється у низці якостей та умінь особистості, щонайперше як чесність, справедливість, принциповість, готовність відповідати за наслідки своїх дій.

Відповідально зорієнтовані якості не можуть успішно реалізуватися, якщо у людини не розвинуті емоційні риси: здатність до співчуття, чуйність стосовно інших людей; до того ж виконання будь-якого обов'язку вимагає прояву інших вольових якостей - наполегливості, стійкості, витримки.

1.3. Фактори активізації професійної діяльності психолога

Мотивація персоналу, зайнятого у сфері психологічної практики, має специфічні форми впливу в кожному із основних напрямів -- матеріальній, трудовій, статусній мотивації.

Особливістю матеріальної мотивації психолога є те, що засоби винагороди у цій сфері не обмежена, бо в основному представлена у сегменті індивідуальної трудової діяльності. Якщо психолог працює у системі державної чи муніципальної служби психологічної допомоги, то ситуація інша. Середня заробітна плата тут значно менша за середню у галузях економіки. Соціальна сфера належить до бюджетно споживаючих, а діяльність в ній за характером і формою послуг, що надаються, є неприбутковою. Звідси випливає і обмеженість використання засобів додаткової заробітної плати - премій, винагороди тощо [8, 36].

Одержання нового місця роботи, а так само зміна звичних умов діяльності стимулює працівника, викликає в ньому бажання проявити себе з кращої сторони. Не отримавши можливості відчутти себе необхідним,

самостійним працівником, якому довіряють і якого шанують, він розчаровується у своїй роботі [31, 34].

При цьому, навіть просто з економічної точки зору, люди є надзвичайно дорогим ресурсом.

Коли у фахівця сформувалась потреба, і вона готова докладати зусилля і час, щоб її задовільнити, виникає феномен свідомості, який має назву мотив. Мотив – це усвідомлене людиною внутрішнє спонукання до діяльності, спрямоване на реалізацію потреби. У мотивах конкретизуються потреби, знаходять предметне вираження те, на що спрямована активність людини. Хоча мотиви виникають і розвиваються на фундаменті потреб, вони відзначаються відносною незалежністю, оскільки одні й ті ж потреби у різних людей можуть побудувати різні мотиви. З іншого боку, не існує однозначного зв'язку між мотивом та структурою, змістом і характером діяльності людини, що відбувається під впливом мотиву, оскільки потреба може бути задоволена різними способами.

Професійна діяльність психолога, як правило, спускається декількома одночасно діючими мотивами, але один з них виступає домінантним, змістоформуєчим і надає діяльності психолога особистісний зміст. Отже, ідеальна робота повинна:

- 1) мати цілісність, тобто приводити до визначеного результату.
- 2) оцінюватися фахівцем психологом як важлива і що заслуговує бути виконаною.
- 3) давати можливість приймати рішення необхідні для виконання завдання, тобто повинна бути автономія (у визначених межах).
- 4) забезпечувати зворотній зв'язок з клієнтом, який оцінюється в залежності від ефективності його праці.
- 5) приносити справедливу з погляду фахівця психолога винагороду.

Спроектована відповідно до цих принципів робота забезпечує внутрішнє задоволення. Це дуже потужний мотиваційний чинник, тому що стимулює якісне виконання роботи, а так само, за законом підвищення

потреб, стимулює до виконання більш складної роботи.

Послідовно розглянемо кожний із основних параметрів роботи і визначимо, що вони значать і як впливають на "психологічний стан", що визначає відношення людей до роботи.

Різноманітність умінь і навиків. Цей термін характеризує ступінь, у якому робота вимагає різноманітних дій при її виконанні і, який передбачає використання різних навиків і талантів персоналу.

Якщо працівник відчуває, що хтось ще може зробити цю роботу так само добре, то вона навряд чи буде представляти для нього цінність і малоймовірно, що він буде відчувати почуття гордості від виконання завдання. Робота, що не використовує цінних навиків працівника не викликає і потреби в подальшому навчанні.

Існує так само оптимальний рівень різноманітності. Він індивідуальний для кожного працівника. Так однакова робота одним може здаватися нудною, а для іншого вона має хитливий і переривчастий характер, у зв'язку з чим неможливо установити якійсь визначений режим її виконання.

Тут важливо пам'ятати, що саме розмаїтість навиків, а не просто розмаїтість саме по собі є принциповим. Якщо члени колективу застосовують обмежену кількість навиків, то необхідно шукати спосіб стимулювати потребу до збільшення їхньої кількості.

Однак не завжди співробітники зустрінуть з ентузіазмом збільшення розмаїтості. Так монотонна робота дозволяє працівникам розмовляти в процесі її виконання, але варто внести елемент розмаїтості розмови стане важко, у той же час не буде ніяких компенсацій зі сторони самої роботи.

Соціальним працівникам так само необхідно дати відчуття визнання використовуваних ними навиків. Тобто потрібно прагнути приділяти увагу співробітникам із метою привселюдно об'явити про незамінну цінність даного навика в працівника. Такий підхід, як правило, стимулює працівника на удосконалення навиків, розширення діапазону його можливостей [5, 30].

Цілісність роботи. Під цим параметром розуміється завершеність робочої операції як цілі і визначеною частиною роботи, тобто виконання роботи від початку і до кінця з очевидним результатом. З цим поняттям тісно зв'язана певність завдання з боку керівника.

Як уже відзначалося, працівники відчують більше задоволення від роботи, що має деякий видимий результат. Підвищення цілісності завдання може бути досягнуте за рахунок додавання до нього зв'язаних із ним задач. Це, як правило, якісь підготовчі або заключні операції, що виконуються різними людьми.

Навіть процес контролю за якістю роботи значно підвищує цілісність. Необхідно так само мати на увазі те, що додавання робочих операцій більш низького, що не роблять роботу більш цілісною, звичайно знижують рівень мотивації і викликають почуття ворожості з боку працівників [7, 145].

При виникненні труднощів із забезпеченням "утримання" роботи краще дану операцію автоматизувати. Однак навіть тут можливо внесення деяких змін. Об'єднання декількох операцій в одну закінчену роботу поліпшить багато показників роботи - від тимчасових до стимуляційних. Однак важливо вчасно зупинитися і не доручити всю роботу одному виконавцю.

Важливість роботи. Під цим параметром розуміється ступінь впливу виконуваної роботи на життя або роботу інших людей в організації, або в зовнішньому оточенні. Робітники, що затягують гайки гальмівних пристроїв літака розцінюють свою роботу як дуже важливу, на відміну від робітників, що заповнюють скріпками паперові коробочки. При цьому рівень навиків приблизно однаковий.

В українському суспільстві на сучасному етапі необхідно підвищити престиж роботи психолога. Для цього слід привернути увагу суспільних організацій, засобів масової інформації.

Поняття важливості тісно зв'язано із системою цінностей фахівця психолога. Робота може бути цікавою і захоплюючою, але люди будуть залишатися незадоволеними доти, доки вони не відчують, що їхня робота

представляє важливість і її необхідно виконати.

Якщо психолог бачить позитивні результати своєї праці, він починає відчувати важливість власної роботи що стимулює його до якомога продуктивнішої роботи на наступних етапах взаємодії з клієнтом.

Час є надзвичайно важливим чинником у усіх видах роботи. Якщо людина не має досить часу для якісного виконання роботи, вона буде вважати, що на неї не варто витратити зусиль. Доручення роботи заздалегідь дає працівникам значну автономію у виборі часу роботи. У нього з'являється можливість розставляння пріоритетів, планувати роботу з обліком своїх схильностей, а, отже, одержувати більше задоволення.

Темп виконання роботи також робить істотний вплив на мотивацію. Тому менеджер повинний прагнути до зниження монотонності напівавтоматичних процесів надаючи працівникам свободу у виборі темпу.

Зворотний зв'язок.

Зворотний зв'язок забезпечує одержання працівниками інформації про якість виконуваної ними роботи. Ефективність зворотнього зв'язку залежить від цілісності роботи. Набагато легше забезпечити зворотній зв'язок за результатами "закінченої роботи", чим на окремому її фрагменті.

Розширяючи фронт кожної роботи, щоб працівник відповідав за декілька взаємозалежних операцій, ми підвищуємо автономію. У той же час це збільшує цілісність роботи, а значить забезпечує швидкий й ефективний зворотний зв'язок. При цьому працівник інтенсивно використовує самоперевірку, тобто особистий зворотний зв'язок. У нього з'являється можливість виявляти нестачі самому, що сприймається набагато легше, ніж якби йому хтось інший зазначив на цю помилку.

Важливість зворотного зв'язку очевидна. Люди повинні знати, наскільки добре вони виконують свою роботу. Керівники є важливим джерелом подібного зворотного зв'язка. Однак, найкращий зворотний зв'язок має місце тоді, коли працівники самі контролюють якість власної роботи.

Розглянуті вище три перших чинники вносять свій внесок в оцінку роботи з погляду її складності, цінності і необхідності. Якщо робота не має таких параметрів, то вона не буде внутрішньо мотивуватися. Хороша якість її виконання не буде створювати ні почуття виконаного боргу, ні відчуття новизни або придбання чого-небудь корисного.

Робота, що відповідає всім описаним чинникам внутрішнього мотивування працівників, забезпечує хорошу якість виконання завдання, доставляє задоволення. Вона створює відчуття особистого внеску, дає працівникам почуття співпричетності.

У мотивуванні практикуючого психолога помітну роль можуть відігравати інші заходи, наприклад заходи компенсаційного характеру: системи страхування, медичного обслуговування, оплата проїзних квитків, харчування, відпочинку. Оскільки у психологів виражена потреба у спілкуванні, то бажано створювати умови для виявлення соціальної активності у поза робочий час. Працівники системи Людина-Людина дуже цінують дружні контакти, тому спільні заходи у вільний час сприймаються ними дуже схвально. Важливим елементом посилення професійної мотивації є зворотній зв'язок. Зворотний зв'язок буває внутрішній, від самої роботи і зовнішній - у випадку, коли споживач результатів роботи відгукується про їхню якість, а також у випадку публічної похвали.

Внутрішній зворотний зв'язок є більш надійним, тому що діє безпосередньо на працівника під час виконання завдання. Вірний спосіб стимулювання цього зв'язку - постановка чітких і конкретних цілей, не вказуючи при цьому шлях їх досягнення. Інший спосіб - введення в процес виготовлення перевірок на якість. Це дозволить працівнику негайно виправляти нестачі, і відповідно коректувати процес виконання роботи, наближуючи його до максимально ефективного. А значить у результаті подібні збої в майбутньому вже не повторюються.

Дуже часто буває ситуація винятково негативного зворотного зв'язку, тобто, коли працівники знайомляться тільки з недоліками своєї роботи. У такий спосіб вони позбавляються винагороди за гарну роботу. З другого боку відомо, що люди майже не реагують на критичний зворотний зв'язок. Працівник не сприймає негативні оцінки більш ніж по двох-трьох параметрах.

Є випадки, коли клієнт заперечує веденню зворотного зв'язку, тому що не були до цього підготовлений, не знає як його забезпечити. Для ефективності зовнішнього зворотного зв'язку необхідно, щоб він був правдивим, влучним, докладним, здійснювався невідкладно, і головне, в коректній та комфортній формі. Повідомлення про погане виконання роботи може демотивувати психолога. Якщо ж зазначити що саме було зроблено неправильно, чому це трапилося, як виправити ситуацію, і при цьому не забути торкнутися позитивних аспектів роботи, ефективність такого зворотного зв'язку, безсумнівно, зросте. Вона може бути ще вище, якщо психолог з'ясує ці питання сам.

Таким чином, мотивація - це діяльність, що має метою активізувати практика психолога, і спонукати його ефективно працювати для виконання цілей, сформульованих у робочих планах. Посередником мотивації є людська енергія, яка перетворюється у визначену поведінку, результатом якої є ефективні спільні дії, психолога та його клієнта.

Таким чином, мотивація - це діяльність, що має метою активізувати трудовий колектив і кожного працюючого в організації, і спонукати їх ефективно трудитися для виконання цілей, сформульованих у планах. У результаті аналізу наукової літератури щодо особливостей мотивації професійних досягнень практичних психологів, відзначаємо наступне.

Мотиваційні прагнення представників будь якої професії, особливо психолога, є одними з визначальних прагнень особистості в досягненні успіху. Стійкість до професійних прогалин чи невдач безпосередньо залежить від позитивного досвіду подолання проблемних ситуацій.

Не достатньо сформовані та не зрілі мотиваційні конструкти спонукають фахівця рухатися на шляху пошуку нових знань та нових практик. Мотив досягнення успіху є позитивним фактором і передбачає подальше професійне зростання психолога.

РОЗДІЛ 2.

ШЛЯХИ ТА УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА

2.1. Професійна свідомість – як базова якість розвитку мотивації психолога

В психолого-педагогічній літературі професійна свідомість розглядається як найважливіша категорія, яка реально відображає сутність процесу професійного становлення та розвитку фахівця. Важливими показниками розвитку професійної свідомості є знання, основні принципи навчання, настанови, головні мотиви, які фахівці одержують впродовж підготовки у навчальних закладах та в процесі подальшої професійної діяльності. Професійна свідомість виявляється основним вузлом, де зосереджені розбіжності між практикою підготовки фахівця та його конкретною професійною діяльністю. Вона є психологічним утворенням, в якому інтегрується професійні цінності, науково-теоретичні знання, програми професійних дій, а також знання людини про себе як про представника певної професії. Робота свідомості будь-якого фахівця відбувається відносно зовнішньої діяльності, -це, насамперед, глибинне відчуття, способи мислення, інтуїція і мистецтво. Вона включає відчуття, думки, ідеї, ідеали, образи, концепції. Таке розуміння професійної свідомості співвідноситься з розумінням її науковцями, що досліджували психосемантичні аспекти професійної свідомості: Артемьева, Петренко, Зеличенко, Вірна Ж. та інші.

Професійну свідомість, вважає Ж. Вірна, можна розглядати як результат входження в професійну роль, де велике значення відіграє уявлення людини про свою особистість. Також у професійну свідомість входять особистісні, неповторні риси й особливості, пов'язані зі специфікою

індивідуальної життєдіяльності людини. Проте вибір професії визначається наявністю у людини таких рис, яких вимагає від нього майбутня професія та робота. Саме ці професійні якості допомагають людині адаптуватися до професійної діяльності й виявити свій найвищий рівень самореалізації в ній [17].

Із загально психологічних позицій професійна свідомість становить собою психічне утворення, що інтегрує професійні знання, які структуруються у певні програми професійних дій, а також знання, людини про саму себе, як представника певної професії. Таким чином, будь-яка професійна сфера вписується в свідомість особистості, роблячи її професійною, специфікуючи її професійну приналежність, не має значення – юридичну, психологічну чи педагогічну.

Принципово важливим є те, що професійна свідомість розглядається як найважливіша категорія, яка реально відображає суть процесу професійного становлення й розвитку фахівця, передусім – на етапі освіти у вищому навчальному закладі. Говорячи про професійну свідомість, ми маємо на увазі свідомість як феномен, який будується у логіці психологічного бачення дійсності, яке формувалося шляхом усвідомлення цінності розуміння причинності психологічного факту, а потім практичної навички його здобуття, корекції [20].

Професійна свідомість є тим психологічним утворенням, у якому інтегруються професійні цінності, науково-теоретичні знання, програми професійних дій, а також знання людини про себе як про представника певної професії. Саме вона є репрезентантом всіх цих аспектів, рівнів, функцій в практичній та теоретичній професійній діяльності. І, безперечно, сформована професійна свідомість є основною умовою якісної професійної діяльності.

Складність вивчення професійної свідомості полягає, на нашу думку, в тому, що практично відсутні роботи, в яких була б представлена її структура. Єрмоліна зазначає, що в публікації, тридцятирічної давнини була вперше

подана оригінальна структура професійної свідомості. Він запропонував: 2 взаємопов'язані структури: 1. Внутрішня, яка включає компоненти професійної раціональності, чутливості й волі; 2 – зовнішньої, в якій свідомість розглядається як: а) – знання про професію, вимоги до особистості в певних умовах роботи за своєю спеціальністю; б) – оцінювання свого місця і ролі в системі виробничих відносин, оцінювання значущості професії, процесу і результату своєї роботи; в) – як результат перетворення самої професійної діяльності в ідеальне явище [22. 85].

Якщо виходити з того, що професійна свідомість є формою свідомості, то очевидно, що її структурна організація повинна відтворювати у загальному або окремому структурні компоненти свідомості, що визначені в якійсь конкретній теорії, наприклад у двухкомпонентній теорії Виготського, або трьохкомпонентній структурі Леонтьєва, або чотирьохкомпонентній структурі Зінченка, або ж у п'ятикомпонентній структурі Василюка.

Гуртуючись на тому, що професійна свідомість містить ті ж структурні компоненти, що свідомість містить ті ж структурні компоненти, що свідомість, нам необхідно визначитися в тому, якої теорії дотримуватися для визначення структури професійної свідомості.

Успішність виконання психологом своєї роботи переважно залежить від багатьох чинників, основними серед них є: співвідношення себе до професії, вміння стратегічно та фахово діяти в екстрених випадках, діяти протокольно, відповідально, планувати професійний розвиток та чітко витримувати його етапи. Це достатньо жорсткі особистісні вимоги до себе, як до особистості.

Становлення особистості майбутнього психолога розпочинається у період вибору майбутньої професії, і особливо. у період навчання в університеті. В цей час провідною діяльністю майбутнього психолога є навчальна діяльність. На її основі, у процесі її розвитку, з'являється й розвивається інший вид діяльності – дивергентність – психолог має мислити, не оцінюючи і контекстно, оскільки зобов'язаний брати до уваги

загальнонаукові норми, базові психологічні закони і багатозначність факторів та явищ, з якими він стикається. Діалогічність – професійною свідомістю постають відкриття, що взаємодіють з іншими системами, інтерсуб'єктні за своєю природою. Герменевтичність і деміургічність – для професійної свідомості психолога і світ онтологічно злиті, головним засобом пізнання стають інтерпретація, пояснення й осмислення. Полікультурність, полісемантичність, криптографічність – психологічна свідомість має бути надмірно узагальнена, вона покликана говорити з будь-якою особистістю на її ж мові, мати здатність ввійти в її світ і зрозуміти її [27].

Знання мов опису та інтерпретації, філософічність і трансперсональність – психологічна, професійна свідомість спирається на знання і володіння теоретичними конструктами, пояснюючими схемами і законами наукового розуміння психіки. Екологічність – для психолога будь-яка деталь проблеми є важливою, і може розглядатися як окреме ціле, впритул до заперечуючої думки про одне й те саме явище. Гуманітарність – психологія перш за все гуманітарна наука. Її насичення новими технологічними прийомами та засобами не означає її приналежність до них, алгоритмізацію взаємодії між психологом та клієнтом. Знаковість, символізм та універсальність – це узагальнені властивості свідомості, особливо важливі для професійної діяльності та свідомості психолога практика, який вибудовує особисте розуміння психіки людини з позиції того, що людини живе в індивідуальному духовному світі, який створила для себе сама.

Професійна свідомість – цілісна сукупність елементів, які розвиваються за умови того, що вона стає системним новоутворенням особистості психолога, виробляється, привласнюється ним [28, 56].

Терміном «професійна свідомість» можна узагальнити всі прояви свідомості особистості, які об'єднують її з професійною діяльністю. Вони визначаються такими факторами:

1. Місце професії в професійній структурі соціуму;
2. Ставленням самої особистості до професії, усвідомленням

значимості себе як представника професійної спільноти та важливості її для суспільства;

3. Рівнем здобутих професійних знань та вмінь, здійсненням самоаналізу стосовно перспектив власного професійного зростання;

4. Сформованими професійними ідеалами, уявленнями про еталон професіонала; 5. Рівнем розвитку професійних здібностей та якостей, а також осмисленням власних професійно вагомих якостей.

6. Професійних досягнень [32].

Вивчення професійної діяльності людини перш за все сприяє розширенню знань про закономірності, механізми та основні умови розвитку її свідомості, тому що, як зазначають багато авторів, розвиток особистості здійснюється насамперед через засвоєння конкретно-предметних діяльностей та відповідних її форм свідомості. Оскільки свідомість не тільки проявляється, але й формується у діяльності, вплив професійного навчання, а надалі і професійної діяльності на формування індивідуальної свідомості є вагомим. Так, Рубінштейн виокремив, вищі психічні функції людини спеціалізуються «залежно від різних умов, в яких відбувається мисленнєвий процес».

Професійна свідомість – це багаторівнева та багатокомпонентна будова, яка містить у собі сформовану картину світу, професійну культуру діяльності, а також мисленнєву діяльність у режимі методологічної рефлексії, розуміння як внутрішній план свідомості, як детерміновану властивостями інтегральної індивідуальності, тобто культуру суб'єктного мислення. Досліджуючи природу і генезис професійної самосвідомості особистості О. Москаленко визначає чотири чинники [35]:

1. Мотивацію до досягнення високого рівня професійної майстерності;
2. Професійне суб'єктивно орієнтоване навчання;
3. Спрямованість особистості на оволодіння професією;
4. Оптимальний часовий проміжок. Професійна свідомість включає уявлення людини про себе як про члена професійної спільноти, носія

професійної культури, в тому числі, певних професійних норм, правил, традицій, властивих такому професійному співтовариству, що являє собою поняття «самосвідомість».

А. Маркова визначає професійну свідомість як комплекс уявлень людини про себе, як про професіонала, система стосунків і установок до себе як професіонала. По мірі розгортання кар'єри відбувається розвиток «Я-концепції», яка досягає зрілості лише в результаті достатнього професійного досвіду. Я-концепція – це сукупність усіх уявлень людини про себе, сполучена з їх оцінкою. Р. Бернс виокремлює в Я-концепції когнітивний складник (образ Я); оціночний складник (самооцінку або прийняття себе); поведінковий складник (конкретні дії, які можуть бути викликані образом Я і самооцінкою). Я-концепція сприяє досягненню внутрішньої узгодженості особистості, визначає інтерпретацію досвіду, є джерелом очікувань. На думку вчених, саме когнітивний складник пов'язаний із професіоналізмом. Оскільки професійна Я-концепція є частиною загальної Я-концепції особистості, виникає питання про її співвідношення. Для визначення щодо цього проблемного питання вчені враховують такі позиції, як місце конкретної діяльності в житті особистості, місце особистості в цій діяльності, у власному життєвизначенні [40].

Таким чином, узагальнення особистісних смислів в інтегровану систему професійної свідомості дає можливість розробляти концепції, стратегії та моделі професійної свідомості. І детермінує основні психологічні феномени. Структурно-змістовний аспект професійної діяльності містить знання, вміння, навички, професійні позиції, психічні якості. Психологічні професійні знання є похідними елементами професійної свідомості особистості та цілісної технології досягнення нею вагомих результатів праці та розглядаються як загальний складник психологічних структур, що проявляється в усіх сферах практичної діяльності людини і детермінує основні психологічні феномени.

2.2 Методи та методика вивчення мотивації професійної діяльності психолога в умовах військового часу

Становлення професійної свідомості особистості має на меті змінити важливі особистісні структури і вдосконалити їх. У зв'язку з чим стає необхідним виокремити особистісні надбання, до яких належить: особистісне самовизначення, що формує ступінь зрілості людини; специфічний тип професіонала – самовизначення у професії; особистісне та життєве самовизначення [19].

Проведене емпіричне дослідження мало на меті виявити наявність або відсутність особистісних компонентів професійної свідомості у студентів психологів. Було опитано 32 студенти освітньої програми Психологія. Використано такі методики: тест-опитувальник для визначення самоставлення особистості (С.Пантелеєв, В Столін); методика дослідження рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера. Для підтвердження розподілу даних за шкалами методик між компонентами професійної свідомості було застосовано факторний аналіз, який обчислено за допомогою системи SPSS. Для вивчення мотивації сфері можна використати наступні методи:

- 1) питання для обговорення;
- 2) аналітичні завдання;
- 3) ділові ігри;
- 4) тестування;
- 5) анкетування;
- 6) практичні ситуації [38, 271].

Питання для обговорення - це вузлові теоретичні й практичні питання теми. Пошук відповіді на них дає можливість сконцентрувати увагу на найважливіших аспектах проблем, які розглядаються, й сформуванню логічне загальне бачення теми. При підготовці відповідей на питання слід користуватися лекційним матеріалом, а також запропонованою літературою.

Основною вимогою успішного засвоєння питань є їх обговорення в аудиторії. Більшість питань для обговорення має дискусійний характер і потребує зацікавленого розгляду альтернативних думок, це дає можливість виявити рівень мотивації співробітників.

Аналітичні завдання це творчі питання, які вимагають розгорнутої обґрунтованої відповіді, переважно пов'язаною з вибором найкращої альтернатива, застосуванням методичних прийомів або методів.

Аналітичні завдання подаються у вигляді фактичного матеріалу, представленого графіками або таблицями. На основі відповідей можна робити висновки про рівень мотивації того чи іншого працівника.

При спостереженні за ходом ділової гри теж можна виявити цікаві аспекти мотивації професійної діяльності соціального працівника. Ці ігри дають можливість сформувати свої позиції з ключових питань, які стосуються соціальної роботи. Беручи на себе певні ролі, можна побачити ту ж саму ситуацію від імені різних суб'єктів соціальної роботи, а також дає можливість побувати у різних умовах професійної діяльності.

Тести спрямовані на краще засвоєння понятійного апарату теми. Вони дозволяють не тільки перевірити знання, але і мотивувати соціальних працівників на підвищення своїх знань. З результатів тестів можливо зрозуміти наскільки важливо для працівника знання та навички, які він отримує під час роботи.

Практичні ситуації, або кейси дають можливість сформувати у соціальних працівників навички у тих чи інших ситуаціях. Кейси, як правило, складаються на основі подій, які відбувались в реальному житті, їх аналіз та спроби розв'язати складне питання можуть значно допомогти в майбутньому при виникненні подібних ситуацій або явищ.

У нашій роботі для дослідження мотивації професійної діяльності психолога використовувався такий метод як анкетування. Цей метод виявляє найбільш простим у застосуванні, не вимагає витрат у часі і дозволяє проанкетувати велику кількість майбутніх психологів. А так само анкета дає

можливість розглянути різні аспекти мотивації професійної діяльності, що впливають на мотивацію.

У результаті проведеного дослідження було виокремлено значущі компоненти, які вказують на позитивну або негативну тенденцію розвитку. За даними дослідження самоствавлення особистості отримана позитивна динаміка за шкалами: «вираженість самоствавлення» - 58%, «самоприйняття» - 48%, «саморозуміння» - 55%, «адекватна самооцінка» - 65%, «інтернальний локус контролю» - 49%. Це вказує на такий факт, що більшість майбутніх психологів перебувають у зваженому стані розуміння свого вибору. Більшість налаштована на професійну самореалізацію, відчують певну впевненість у своїх професійних можливостях, намагаються самостійно формулювати та приймати рішення щодо визначення рекомендацій.

Доведенням вище названих узагальнень є показники рівня високий та середній показник, у більшості студентів, суб'єктивного контролю. Майбутнім фахівцям психології властивий інтернальний локус контролю на рівні 65%. Результат говорить сам за себе, більшість розуміє та усвідомлює, що професійне майбутнє залежить від них особисто. Вони самостійні, швидко розмірковують та приймають рішення, мають достатній рівень самоконтролю та саморегуляції, 74%. Демонструють важливий комунікативний компонент - 78% ,що свідчить про загалом позитивне ставлення до людей та відповідальне ставлення до налагодження позитивної комунікації з людьми. Отже, у студентів, які брали участь у дослідженні, компоненти професійної мотивації у процесі розвитку, а їх прояв – на достатньому рівні. Професійна свідомість, як складова фахової підготовки, є предметом формування їх особистості як майбутнього фахівця, а отже, має бути основою загальної концепції процесу їх підготовки. В основі розвитку професійної мотивації має бути формування професійних інтересів та особистісної значущості професійної діяльності, але важливим етапом для її становлення є оволодіння специфікою професійної діяльності після закінчення вищого навчального закладу та під час практичної роботи.

2.3. Аналіз даних вивчення мотивації професійної діяльності психологів-практиків

Як показують соціально-психологічні дослідження, мотивація до успішної професійної діяльності практикуючих психологів неоднорідна, вона залежить від безлічі факторів: індивідуальних особливостей здобувачів нових знань та практик, характеру найближчої референтної групи, рівня розвитку колективу однодумців, та інші. З іншого боку, мотивація поведінки людини, виступаючи як психічне явище, завжди є відображенням поглядів, ціннісних орієнтацій, установок того соціального прошарку, групи чи спільноти, представником якого є особистість.

У першу чергу інтерес до цієї проблеми визначається тим, що формування мотивації і ціннісних орієнтацій є невідомою частиною розвитку особистості людини. У перехідні, кризові періоди, яким є для нашої країни воєнний стан, виникають нові мотиви, нові ціннісні орієнтації, нові потреби та інтереси.

У практичній площині практикуючий психолог навчається і шукає мотивацію до цього, усе своє професійне життя. Як ціннісні орієнтації, так і мотиви відносяться до найважливіших компонентів структури особистості. За ступенем сформованості яких можна судити про рівень сформованості особистості.

Істотний, але неоднозначний вплив на постійне навчання та підвищення свого професійного рівня, має потреба в спілкуванні і домінуванні. Однак для самої діяльності особливо важливі мотиви інтелектуально пізнавального плану. Мотиви інтелектуального плану усвідомлені, реально діючі. Вони усвідомлюються людиною як жага знань, необхідність, або нестаток у їх засвоєнні свого часу, прагнення до розширення кругозору, поглиблення, систематизації знань.

Мотиви, властиві певному віку, виступають у якості системи, що складає особистість і пов'язані з розвитком самосвідомості, усвідомленням положення власного «Я» у системі суспільних відносин. Сьогодні, коли через складну економічну ситуацію військового часу дуже важко становити високу заробітну платню, особливо важко розраховувати на високий рівень оплати праці психолога, який працює індивідуально. Постає питання, хто саме, держава чи громадські об'єднання професіоналів, мають звернути особливу увагу на нематеріальне стимулювання праці, складаючи гнучку систему пільг, демократизуючи ідею праці. Це може бути: визнання цінності фахівця для організації, дання йому творчої свободи, застосовувати програми преміювання праці, застосовувати гнучкий графік роботи у системі соціального забезпечення де консультують психологи, неповний робочий тиждень, можливість працювати як на робочому місці, так і дома.

У професійній спільноті кожен фахівець психолог може показати що він здатний і що він значить для інших. Необхідно визнавати працю кожного окремого працівника, давати можливість приймати рішення з питань, які відносяться до його компетенції, консультувати своїх молодших колег, розвивати систему тьюторства.

На робочих місцях слід формувати ідею команди, не треба руйнувати неформально існуючі групи, це приведе до гарного та сприятливого клімату в колективі, а тому і буде підвищувати рівень ефективності професійної діяльності.

На основі того, в якій формі, з якою швидкістю і яким чином працівники отримують завдання, вони оцінюють власну значимість з точки зору керівника, тому не можна приймати рішення, яке стосується змін в роботі співпрацівників без їх відома, навіть якщо зміни позитивні, а також перешкоджати доступу к необхідній інформації. Інформація щодо якості праці співробітника повинна бути оперативною, масштабною і своєчасною. Працівнику треба надавати максимально можливий рівень самоконтролю.

Більшість практичних психологів прагне в процесі роботи отримати нові знання. Тому так необхідно надати підлеглим можливість навчатися, розвивати їх творчі можливості.

Більшість людей випробують радість від своєї роботи, відповідальність за неї, потреба в особистій причетності до результатів діяльності, до роботи з людьми. Не можна породжувати байдужність і незацікавленість, необхідно щоб кожен співробітник брала активну участь у процесі роботи, висував свої ідеї і мав можливість деякі з них реалізувати. Співробітникам завжди цікаво знати про результати зробленої праці. Не впливає їх знеособлювати, вони повинні бути іменними, що дозволить соціальному працівнику відчувати свою значимість і значимість виконуваної роботи.

Так само необхідно давати можливість співробітнику завжди показувати на що він здатний, довести свої здібності і компетентність. Не потрібно занижувати вимоги, працівник повинний прагне до розвитку і розширення своїх професійних знань і навичок.

Кожен працівник повинен бути знайомий з успіхом це значно підвищить його мотивацію. Успіх - це реалізовані цілі. У досягненні цілей, що практикує психолог ставить перед собою сам, чи у формулюванні яких він брав участь, він вкладе більше особистої енергії. Успіх без визнання приводить до розчарування, а тим більше якщо це стосується психолого-консультативної, соціальної роботи, оскільки чисельні дослідження показують, що значимість роботи має дуже велике значення. Кожен психолог практик з повним правом розраховує на визнання і заохочення, матеріальне і моральне.

Кожному потрібна інформація про якість власної праці. Співробітнику вона просто необхідна, до того ж вона повинна бути оперативної, щоб психолог практик зміг відразу вносити корективи у свою роботу.

Таким чином, вивчення особливостей мотивації психолога надав нам можливість стверджувати, що вона є винятковою особистісною якістю особистості. Вона має певні якісні, приналежні тільки цій професій,

особливості, нахталт: розвиток професійних якостей, націленість на досягнення професійного успіху, спрямування на клієнта, дотримання високих професійних стандартів, які можуть бути представлені у вигляді пакету цілей та їх критеріїв. Вважаємо за доцільне виокремити такі саме, як створення образу й усвідомлення себе як професіонала, систему вибору цінностей і дій згідно з ними, реалізацію особистих цілей діяльності.

ВИСНОВКИ

Таким чином, на нашу думку, вимоги до формування професійної мотивації психолога визначаються такими факторами як от:

- по-перше, рівнем загальної культури і соціально-духовних потреб сучасного суспільства та престижем соціально-психологічної роботи, державною позицією та особистісним ставленням спеціаліста до його діяльності;

- по-друге, міжнародними вимогами до кваліфікації психолога, які перевірені в багатьох країнах світу;

- по-третє, об'єктивними потребами суспільства у воєнний час у фахівцях соціально-психологічних служб які мають надавати широкий спектр психологічної допомоги усім верствам населення, різних вікових груп, через мережу спеціалізованих центрів і служб соціального захисту, приватну практику та інше;

Підводячи підсумки аналізу мотиваційної діяльності психолога саме у військовий час, можна зробити такі висновки:

1. Спеціаліст у сфері психології повинен володіти певними професійно-етичними якостями, необхідними для роботи з людьми: тактовність, повага до людини, комунікабельність, ретельність, мобільність, уміння оперативно переключатися, емоційність, артистизм, креативність, уміння зацікавити, альтруїзм, інтелектуальність, відповідальність, здатність до педагогічної рефлексії, зацікавленість у позитивних результатах соціально-психологічної діяльності, здатність до самоконтролю, емпатійність, професіоналізм.

Формування цих якостей психолога здійснюється з урахуванням як психологічних, так і особистісних характеристик особистості.

При цьому слід зважати на ставлення спеціаліста до власної діяльності та результативності професійної діяльності, готовність працювати у цій сфері.

2. Основними чинниками розвитку професійно-етичної культури психолога відзначається цілеспрямований технологічний процес, оскільки технологія виступає моделлю навчання, раціоналізує послідовність дій і дозволяє проектувати дію та післядію.

В цій роботі ми розглянули питання, які безпосередньо торкаються питань мотивації професійної діяльності психолога. Були в першу чергу розглянуті теоретичні питання мотивації, генезис проблем мотивації у вітчизняній та зарубіжній літературі, фактори, які впливають на мотивацію професійної діяльності.

У другій частині роботи були розглянуті практичні питання мотивації психолога, зокрема у військовий час. Підходи до вивчення мотивації, які можливо використовувати у сфері соціальної діяльності. А також були розглянуті результати проведеного анкетування і розроблені рекомендації, в яких визначили матеріальні і моральні стимули мотивації професійної діяльності психолога.

Нами підтверджена гіпотеза, що становлення мотиваційної сфери майбутнього психолога починається безпосередньо і та на високому навчально-науковому рівні саме під час навчання у вищому навчальному закладі, завдяки спілкуванню з досвідченими викладачами, професіоналами практиками, участю самих студентів у численних семінарах, конференціях, практичних заходах та під час навчально-виробничих практик. Саме так відбувається не лише процес засвоєння теоретичних знань, а й розвиваються психологічні якості, які визначають формування Я-образу себе як професіонала, саморозвиток, саморозкриття, оволодіння комунікативними навичками.

Виокремлюючи професійну мотивацію психолога як окремий складник становлення професіонала, треба зауважити, що її розвиток сприятиме самоаналізу, мислити не оцінюючи контекстно, виокремлювати головну проблему і визначати психологічний діагноз, діяти згідно з професійно-етичними нормами та бути спрямованим на професійні досягнення.

Таким чином, висунута нами гіпотеза підтвердилась, завдання дослідження виконано.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аза Л. А. Воспитание как философско-социологическая проблема. Киев: Наукова думка, 1993. 129 с.
2. Алексюк А. М. Педагогіка вищої школи: Курс лекцій. Київ: ІСДО, 1993. 220 с.
3. Ануфрієва Н. М. Життєве проектування: концепція і психологічний механізм. *Мистецтво життєтворчості особистості*. В 2 ч. Київ: ІЗМН, 1997. Ч. 1. С. 301 - 341.
4. Анциферова Л.І. Особистість у динаміці: деякі підсумки дослідження. *Психологічний журнал*. 1993. Т. 13. № 5. С. 12 - 23.
5. Афанасьєва Т. О. Психологічні особливості криз професійного становлення психолога. *Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського*. Сер.: Психологічні науки. Миколаїв., 2013. Т. 2. Вип. 10. С. 29-32.
6. Балл Г. Феномен вибору в контексті соціальної поведінки. *Соціальна психологія*. 2005. № 1 (9). С. 3–13.
7. Барановський В. М. Проблема філософії науки у вищій школі // *Філософія освіти в сучасній Україні*. Київ: ІЗМН, 1997. С. 144 - 147.
8. Бложенко О. І. Комунікативна культура викладача як засіб гуманізації виховних відносин у педагогічній системі ВУЗа. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. Слов'янськ: ІЗМН - СДП, 1997. С. 117-119.
9. Бондар В. І. Ефективні технології навчання студентів. Київ: ІЗМН, 1996. 128 с.
10. Бондаренко А.Ф. Кучеравська Н.А. Задачі дослідження професійної свідомості психолога-практика. *Психолого-педагогічні засади професійного становлення особистості практичного психолога і соціального педагога в умовах вищої школи*. Всеукраїнська науково-практична конференція. Тернопіль, 2003. С. 9-21.

11. Боришевський М. Дорога до себе. Від основ суб'єктності до вершин духовності: монографія. Київ: Академвидав, 2010. 416 с.
12. Браніцька Т. Р. Загальна характеристика фахівця соціономічної професії. *Зб. наук. праць Хмельницького ін-ту соціальних технологій Університету «Україна»*. Хмельницький, 2012. № 6. С. 25–28.
13. Булах І. С., Кулагіна Л. М. Особливості соціального вибору ціннісних орієнтацій. Ціннісні орієнтації в громадянському становленні особистості. Київ-Дрогобич: Відродження, 1998. С. 46 – 52.
14. Бурлачук Л.Ф. Психодіагностика особистості. Київ: Вища школа, 1990. 163 с.
15. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: навч. Посібник. Київ: Четверта хвиля, 2004. 256 с.
16. Вінтюк Ю. Професійна підготовка майбутніх психологів: проблема та її складові. Педагогіка і психологія професійної освіти. Сер. Дидактика, методика і технології навчання. 2016. Вип. 3. С. 92–102.
17. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: монографія. Луцьк: РВВ «Вежа», 2003. 320 с.
18. Галузяк В.М. Мотиваційно-ціннісні детермінанти індивідуального стилю педагогічного спілкування: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 1998. 17 с.
19. Гапон Ю. А. Соціально-педагогічні технології виховання: теоретичні основи і практика. *Педагогіка і психологія*. 1996. № 2. С. 108-115.
20. Гвоздій С. П. Підготовка майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей до безпеки життя і професійної діяльності як соціально-педагогічна проблема. *Педагогіка безпеки*. Вінниця : Вінницький національний технічний університет, 2016. № 1. 40-47 с.
21. Голик В.В., Щербан Т.Д. Деякі психологічні особливості підготовки успішного фахівця. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім.Івана*

Огієнка, Інституту психології Г.С.Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський: Аксіана, 2016. Випуск № 1. С.569-582.

22. Грицюк І. М. Професія психолога як сфера соціальної реалізації особистості. *Освіта регіону : Політологія. Психологія. Комунікації*. Університет «Україна». Київ, 2014. № 4(37). С. 84–88.

23. Гуманізм і моральність: експлуатаційні виміри. Львів: Край, 1997. – 260 с.

24. Гуманістична психологія: антологія: навч. посіб. для студ. ВНЗ: у 3 т.; за ред. Р. Трача, Г. Балла. – Т. 2. Психологія і духовність (Світоглядні аспекти гуманістично зорієнтованих напрямів у сучасній західній психології). 2005. 279 с.

25. Дорошенко А. Б. Шляхи формування духовної культури особистості в умовах відродження національної освіти. *Філософія освіти в сучасній Україні*. Київ: ІЗМН, 1997. С. 277 - 279.

26. Драгоманов М. Вибрані твори. Київ: Либідь, 1991. 682 с.

27. Дружиніна І. А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2009. 239 с.

28. Дубасенюк О.А. Професійне становлення педагога. Житомир: ДПІ, 1993. 106 с.

29. Дуткевич Т.В. Практична психологія. Вступ до спеціальності /Т.В. Дуткевич , О.В.Савицька . Київ: Центр учб. літератури, 2007. 255 с.

30. Етика соціальної роботи: принципи і стандарти. *Соціальна політика і соціальна робота*. 1998. № 4. С. 67-75.

31. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / за ред. Л.Н. Проколієнко. Київ: Рад. шк., 1989. 608 с.

32. Крикля К. П. Психологічні особливості професійного становлення майбутнього психолога в умовах сучасного суспільства. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. Львів, 2012. Вип. 2. Ч. 1. С. 409–417.

33. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ, "Знання", 1989.
34. Мосол Н.О. Формування особистісної готовності до вибору професії психолога: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2009. 20 с.
35. Основи практичної психології за ред. В. Панка, Н. Чепелевої та ін. Київ: Либідь, 2001. 534 с.
36. Острог Б.В. Виховання молодого покоління на принципах християнської моралі в процесі духовного відродження України. *Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції*. 1998. 444 с.
37. Приходько Ю.О. Практична психологія: введення в професію: навч. Посібник. 2-е видання. Київ: Каравела, 2010. 232 с.
38. Психологія. Вступ до спеціальності: навч. посібник /В.Й. Бочелюк, В.В. Зарицька. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 288 с.
39. Психологія. Вступ до спеціальності: навч. посібник /О.В. Іванова, Л.М. Москаток, С.І. Корсун. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 184 с.
40. Самойлова А.Г. Особливості формування професійної свідомості майбутніх психологів : автореф. кан.дис.на здобуття наук. ступеня канд.псих.наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія», 2004. 19 с.
41. Титаренко Т.М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. № 4. С. 21–23.
42. Хашиєва Л. В. Концепції ідентичності в соціально-науковому знанні. Теорія та практика державного управління. 2015. Вип. 1 (48). С. 14–20.
43. Чепелева Н.В. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. Психологія: збірник наукових праць. Вип. 3. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 1998. С. 35-41.
44. Шамлян К. Професійна ідентичність особистості. Соціогуманітарні проблеми людини. 2008. № 3. С. 137.

45. Шевченко Н.Ф. Професійна свідомість практичного психолога: структура та специфіка функціонування. Психологія і суспільство. Тернопіль, 2009. С.167-180.
46. Aurelius Mark. Alone with myself. Размышления Nauka, 1985. 245 p.
47. Holland John L. Psychological Classification of Occupations / John L. Holland and Others. Baltimore: Johns Hopkins University, Md. Center for the Study of Social Organization of Schools. 1970. 68 p
48. Parsons F. Choosing a vocation. Boston: Houghton Mifflin. 1909. 187 p.
49. Roe A. The Psychology of Occupations. New York: John Wiley & Sons. 1956. 340 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета

1. Чи відчуваєте ви відповідальність перед собою і людьми, виконуючи свою роботу?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) іноді;
 - г) важко відповісти.
2. Для Вас важлива позитивна оцінка Вашої діяльності в засобах масової інформації?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) іноді;
 - г) важко відповісти.
3. Чи відчуваєте Ви унікальність своєї роботи?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) іноді;
 - г) важко відповісти.
4. Ви вважаєте свою діяльність необхідною для організації та клієнтів?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) іноді;
 - г) важко відповісти.
5. Чи з у Вас можливість підвищувати свої знання та навички під час роботи?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) іноді;
 - г) важко відповісти.
6. Ви любите активне спілкування в ході своєї роботи?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) іноді;
 - г) важко відповісти.
7. Для Вас важлива цікава, творча сторона роботи?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) іноді;
 - г) важко відповісти.
8. Чи задовольняє Вас клімат у колективі, в якому Ви працюєте?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) іноді;
 - г) важко відповісти.

Таблиця результатів анкетування.

№	а	б	в	г
1	27	2	14	0
2	24	4	12	3
3	20	11	7	5
4	32	3	5	3
5	7	15	18	3
6	14	5	19	5
7	18	7	15	3
8	29	9	1	4
9	11	32	0	0
10	31	7	0	5
11	7	28	3	5
12	14	27	0	2
13	11	8	23	1
14	6	23	14	0
15	29	3	7	4