

СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КРЕВСЬКА Ольга Олександрівна

УДК 159.923:316.6:32(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

**МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ
ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

19.00.01 – загальна психологія, історія психології
053 – психологія

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Науковий керівник: Вірна Жанна Петрівна,
доктор психологічних наук, професор

ЛУЦЬК 2018

АНОТАЦІЯ

Кревська О.В. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології (053 – Психологія). – Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, 2018; Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, 2018.

У дисертаційній роботі обґрунтовано мотиваційну детермінацію професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. Запропоновано теоретичне узагальнення основних напрямів вивчення феномену самоефективності і деталізовано основні його характеристики, рівні і механізми прояву. Систематизовано теоретико-методологічні позиції вивчення самоефективності в психологічних теоріях особистості, окреслено базові зовнішні та внутрішні ознаки розвитку самоефективності в ході життя людини. Конкретизовано розуміння професійної самоефективності як усвідомленої здатності людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості в цілому засобом використання сформованих компетенцій і мобілізації здібностей. Розглянуто зміст і структуру професійної само ефективності як професійно необхідної характеристики сучасного фахівця, який працює в системі професійних відносин «людина-людина», що забезпечує успішність його професійної діяльності. Здійснено аналіз мотиваційних координат професійної самоефективності особистості, зазначено основні характеристики і проблемні аспекти мотивації та систематизовано основні підходи вивчення мотивації людини та обґрунтовано їх інтегративний зміст в детермінації професійної самоефективності особистості.

Розроблено теоретичну модель мотиваційної детермінації професійної

самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. Зазначено, що метою професійної самоефективності особистості є як її реалізація власних здібностей і компетентностей, так й відповідне моделювання зовнішньої поведінки, яка відповідає умовам професійних вимог. Виокремлено дві складові професійної самоефективності: *особистісна* складова – де самоефективність особистості підкреслює її почуття самоповаги і власної гідності, так і реальну компетентність (здатність, уміння вирішувати життєві проблеми); та *результативна* складова – як інтегральна здатність бути ефективним за показниками професійних умов діяльності.

Теоретична експлікація прояву мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості є методологічним орієнтиром у вивченні сукупності мотиваційних чинників як цілісного диспозиційного утворення у динамічній єдності зовнішнього і внутрішнього мотиваційного спонукання, комбінації співвідношення яких відображаються у конструктивному / компенсаційно конструктивному профілі особистісно-поведінкових властивостей досліджуваних з різним рівнем політичної реалізації.

На емпірико-діагностичному рівні з'ясовано особистісно-поведінковий зміст мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. Представлено опис результатів емпірико-діагностичного вивчення мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості на вибірці: група 1 – працівники Апарату Верховної Ради України (народні депутати, помічники-консультанти); група 2 – студенти-психологи; та група 3 – студенти-політологи.

Проведення факторизації методом головних компонент із варімакс-обертанням матриці психологічних показників дало змогу отримати однозначно інтерпретовану факторну структуру особистісно-поведінкових характеристик у кожній з досліджуваних груп. Внаслідок застосування регресійного аналізу виокремлено найсуттєвіші прогностичні детермінанти професійної самоефективності у групі працівників Апарату Верховної Ради

України: «гармонійність», «комунікабельність», «потреба в порядку» і «потреба в досягненні», які у комплексі їх особистісно-поведінкових властивостей та характеристик найбільшою мірою визначають такі мотиваційні чинники, що складають внутрішні стандарти у сфері їх інтеракційної активності, а саме орієнтація на досягнення компромісу, орієнтація на адекватність і розуміння партнера, також орієнтація на його прийняття. Вони вміють впливати на оточуючих, доброзичливі, цілеспрямовані, відрізняються безконфліктним ставленням до себе та інших, оптимізмом і впевненістю в своїх силах, що знаходить вираження у толерантності до недоліків інших, сформованому прагненні піклуватися про близьких, емпатійності та дружелюбності; на фоні вміння вирішувати продуктивні завдання у процесі спілкування та міжособистісної взаємодії, їм властиве виражене прагнення до соціального статусу через визнання оточуючими, престиж, соціальний вплив та владу, чим й можна пояснити виявлені маніпуляційні тенденції у взаємодії з іншими людьми, що часом можуть супроводжуватися елементами домінантності, авторитарності і критичності; поведінкова потреба в порядку демонструє виражений педантизм, прагнення до приємного оточення і комфорту, який вдало поєднується із самореалізаційним стимулом творчої праці і особистісної автономії; їх потреба у досягненні проявляється у прагненні до успіху та лідерських позиціях, що визначають особистісну відповідальність та впевненість.

Для студентів-психологів найбільший внесок у дисперсію залежної змінної «самоефективність» внесли такі фактори, як «готовність допомогти», «реакційність», «домінантність» і «взаємопізнання», психологічний зміст яких показує, що мотиваційні чинники самоефективності цих досліджуваних локалізовані у поведінковій потребі готовності допомогти, яка визначає суть професійної діяльності психолога, а саме виражається у прагненні цих майбутніх фахівців бути соціально і професійно корисним, робити добро, навіть якщо воно дорого обходиться, безкорисливо допомагати усім людям

та постійно приходити на допомогу; ці респонденти виявилися внутрішньо емпатійними, відкритими, довірливими і душевними; зазначена професійна компетентність майбутніх фахівців межує із прагненням до самореалізації і до поваги, що є дуже схвальним для цієї категорії досліджуваних; показники виявленої реакційності у залежності із показниками самоефективності знаходиться в негативному зв'язку, тому є усі підстави стверджувати, що студенти-майбутні психологи більш схильні до позитивного оцінювання суспільного життя, демонструючи прогресивну, орієнтовану на майбутнє систему цінностей; вони позбавлені використання маніпулятивних технологій взаємодії; їх цілеспрямоване ставлення до життя, визначає їх домінантність як переживання неперевершеності над іншими і надмірного прагнення до успіху й схвалення; особистісні ресурси довірливості, чутливості до соціального впливу і орієнтованості на прийняття інших людей спрямовані на їх соціально-комунікативну активність, яка виявляється у здатності швидко та ефективно встановлювати конструктивні контакти з іншими людьми, вирішувати продуктивні завдання у процесі спілкування та міжособистісної взаємодії.

У студентів-політологів виокремлено фактори «релігійність», «загальна зацікавленість», «дозволеність» і «расизм». Рівень їх професійної самоефективності визначають зовнішні мотиваційні стандарти в ознаках відсутності релігійних переконань, переважно вони орієнтовані на прагнення до соціального статусу через визнання оточуючими, престиж, соціальний вплив та владу та потреби у самореалізації; їх наполегливість і активність знаходять відображення у загальній зацікавленості, які дають можливість охарактеризувати цих студентів як відкритих новому досвіду, що вказує на їх безперервний розвиток і прагнення до реалізації особистісного потенціалу; у взаєминах з іншими людьми вони вміють налагодити теплі і дружні стосунки, виявити співпереживання іншим та за необхідності віднайти потрібний компроміс у взаєминах, що загалом суттєво впливає на їх адекватне самоприйняття, незалежність, бажання діяти згідно зі своїм

досвідом, здатність протистояти соціальному тиску у власних думках і вчинках; студенти-майбутні політологи є залежними від думки інших людей та різноманітних групових вчинків, тому завжди налаштовані на взаємодію з іншими людьми; в той же час соціально-психологічна адаптованість цих респондентів підкріплена вираженими расистськими переконаннями, що є ознакою їх категоричності, і навіть, певною мірою ворожою налаштованістю щодо представників інших рас і національностей; виражена потреба матеріального задоволення пояснює негативні мотиваційні тенденції щодо активної відданості обраній справі і служінню політичним цінностям.

Отримані результати дослідження були піддані емпіричній конкретизації виявлення зовнішніх і внутрішніх мотиваційних чинників, які складено в окремі емпіричні моделі прояву для досліджуваних груп: в групі 1 (працівники Апарату Верховної Ради України) верифіковано комплекс *конструктивно-гармонійних* чинників, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів; у групі 2 (студенти-психологи) верифіковано комплекс *внутрішньо-компетентнісних* чинників із домінуванням внутрішніх стандартів мотивації; для досліджуваних групи 3 (студенти-політологи) – комплекс *зовнішньо-регламентованих* чинників із домінуванням зовнішніх стандартів мотивації.

Запропоновано інтерпретаційну схему якісної диференціації мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації засобом виокремлення таких двох профілів як *конструктивний* та *компенсаційно-конструктивний*. Зазначено, що до конструктивного типу належать конструктивно-гармонійні мотиваційні чинники професійної самоефективності; а до компенсаційно-конструктивного – внутрішньо-компетентністі і зовнішньо-регламентовані мотиваційні чинники професійної самоефективності. Обґрунтовано компенсаційний зміст внутрішньо-компетентнісних і зовнішньо-регламентованих мотиваційних чинників професійної самоефективності, які відповідно визначають внутрішньо-компетентнісну досконалість та

зовнішньо-регламентовану активність досліджуваних студентів.

Результати теоретико-емпіричного дослідження уможливили обґрунтування виявлених внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості, як синтезуючих ланок успішної професіоналізації в особистісно-поведінкових властивостях та цілісній структурі результативності професійної діяльності і поведінки.

На емпірико-діагностичному рівні з'ясовано особистісно-поведінковий зміст мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. В результаті складено емпіричні моделі мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості, які оформлені як *конструктивно-гармонійні* мотиваційні чинники, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, *внутрішньо-компетентнісні* – як диспропорційне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів із зміщенням у бік домінування внутрішніх стандартів мотивації, та *зовнішньо-регламентовані* мотиваційні чинники із вираженим домінуванням зовнішніх стандартів мотивації.

Запропоновано інтерпретаційну схему якісної диференціації мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації засобом виокремлення таких двох профілів як *конструктивний*, до якого належать конструктивно-гармонійні мотиваційні чинники професійної самоефективності та *компенсаційно-конструктивний*, що вміщує внутрішньо-компетентнісні і зовнішньо-регламентовані мотиваційні чинники професійної самоефективності. Обґрунтовано компенсаційний зміст внутрішньо-компетентністих і зовнішньо-регламентованих мотиваційних чинників професійної самоефективності, які відповідно визначають внутрішньо-компетентнісну досконалість та зовнішньо-регламентовану активність досліджуваних студентів.

Зазначено практичне значення дисертаційного дослідження, що полягає у тому, що отримані результати та висновки можуть бути використані як психодіагностичні орієнтири для розробки конкретних рекомендацій щодо оптимізації професійної самоефективності особистості в сфері політичної реалізації та психокорекційних заходів з фахівцями політичного напрямку для вдосконалення системи їх самоменеджменту.

Дисертаційна робота містить перспективи подальшого вивчення проблеми через збалансовані дослідження, спрямовані на вивчення емоційних і когнітивних чинників професійної самоефективності фахівців політичного профілю, а також неусвідомлюваних аспектів її прояву, що допоможе поглибити та конкретизувати існуючі уявлення про генезу і структуру досліджуваного психологічного феномену; дослідження вікових, гендерних, статевих, крос-культурних відмінностей мотиваційної детермінації професійної самоефективності; а також розробка ефективних психодіагностичних і корекційних програм з метою відстеження особистісно-поведінкового профілю політика, що допоможе у запобіганні дезадаптаційних проявів його професійного розвитку.

Ключові слова: самоефективність, професійна самоефективність, мотиваційні чинники, політична реалізація, особистість.

ANNOTATION

Krevska O.O. Motivational factors of professional self-efficacy of personality. – Qualifying scientific work on the manuscript.

The thesis for the degree of Candidate of Psychological Sciences (PhD), speciality 19.00.01 – General Psychology ; History of Psychology (053 – Psychology). – Eastern European National University named after Lesya Ukrainka, Lutsk, 2018.

The motivational determination of the person's self-efficacy in the framework of its political realization is substantiated in dissertation. The

theoretical generalization of the main directions of studying the phenomenon of self-efficacy and its main characteristics, levels and mechanisms of manifestation are described in detail. The theoretical and methodological positions of the study of self-efficacy in psychological theories of personality are systematized, the basic external and internal signs of self-efficacy development during human life are outlined.

The thesis concretized understanding of professional self-efficacy as a conscious human capacity to confront difficult situations and affect the efficiency of the operation and the whole person means using the existing competences and mobilization capabilities. The content and structure of professional self-efficacy as a professionally necessary characteristic of a modern specialist who works in the system of human services profession, which ensures the success of his professional activity, is considered. The analysis of motivation of professional self-efficacy coordinates of personality described the main characteristics and problematic aspects of motivation and systematically study the basic approaches of human motivation and proved their determination integrative content in professional self-efficacy of personality.

A theoretical model of the motivational determination of the personality self-efficacy within the limits of its political realization is developed. It is noted that the purpose of professional self-efficacy of personality is both the realization of his/her own abilities and competencies, and the corresponding modeling of external behavior that meets the requirements of professional requirements. There are two components of professional self-efficacy: a personal component – where self-efficacy of personality emphasizes her sense of self-esteem and dignity, as well as real competence (ability to solve life's problems); and an effective component – as an integrability to be effective in terms of professional activity.

Theoretical explication of the manifestation of the motivational determination of professional self-efficacy of personality is a methodological benchmark in the study of the totality of motivational factors as a holistic dispositional formation in the dynamic unity of external and internal motivational

motivation, the combination of which is reflected in the constructive / compensatory constructive profile of personality-behavioral properties of the subjects with different levels of political realization.

At the empirical and diagnostic level, the personality-behavioral content of the motivational factors of professional self-efficacy of the personality within the limits of its political realization is determined. The description of the results of the empirical and diagnostic study of the motivational factors of professional self-efficacy within the limits of the political realization of personality on the sample is given: group 1 – employees of the Verkhovna Rada of Ukraine (MP, MP's assistants); group 2 – students of psychology science; and group 3 – political science students.

Conducting of factorization process by the main component method with the varimax-rotation of the matrix of psychological indicators enabled to obtain a unambiguously interpreted factor structure of personality-behavioral characteristics in each of the groups of respondents. As a result of the use of regression analysis, the most significant prognostic determinants of professional self-efficacy in the group of employees of the Verkhovna Rada of Ukraine are as follows: "harmony", "communicability", "need for order" and "need for achievement", which, in the complex of their personality-behavioral properties and characteristics, to a greater extent determine the following motivational factors that constitute internal standards in the field of their interactive activity, namely, the focus on achieving a compromise, an orientation on adequacy, and ability to partner and focus on its adoption. They are able to influence others, are friendly, purposeful, distinguished by a non-conflictual attitude towards themselves and others, with optimism and confidence in their forces, which find expression in tolerance to the disadvantages of others, the prevailing desire to care for loved ones, empathy and friendliness; on the background of the ability to solve productive tasks in the process of communication and interpersonal interaction, they are characterized by a strong desire for social status through recognition of others, prestige, social influence and power, which can be explained by the revealed manipulation tendencies in

interaction with other people, which may sometimes be accompanied by elements of dominance, authoritarian and critical; the behavioral need in order demonstrates expressive pedantry, the desire for a pleasant environment and comfort, which successfully combines with the self-realization stimulus of creative work and personal autonomy; their need for achievement manifests itself in the pursuit of success and leadership positions that define personal responsibility and confidence.

The most significant contribution to the variance of the dependent variable "self-efficacy" for students-psychologists, was made by factors such as "readiness to help", "reactionary", "dominant", and "mutual knowledge," whose psychological content indicates that the motivational factors of self-efficacy of these subjects are localized in behavioral need readiness to help, which defines the essence of the professional activity of a psychologist, and is expressed in the desire of these future specialists to be socially and professionally useful, to do good, even if it is hard to do, eagerly help all people and constantly come to the aid; these respondents were internally empathic, friendly, trusting and emotional; the indicated professional competence of future specialists is bordered by the desire for self-realization and respect, which is very encouraging for this category; the indicators of detected reactivity, depending on the indicators of self-efficacy, are in a negative relationship, therefore, there is every reason to assert that future students are more likely to be positively evaluated by social life, demonstrating a progressive, value-oriented system; they are deprived of the use of manipulative interaction technologies; their purposeful attitude to life, determines their dominance as an experience of unrivaledness over others and excessive desire for success and approval; personal resources of trust, sensitivity to social influence and the orientation towards acceptance of other people are directed at their social and communicative activity, which manifests itself in the ability to quickly and effectively establish constructive contacts with other people, to solve productive tasks in the process of communication and interpersonal interaction.

For the students of political science were identified the following factors "religiosity", "general interest", "permissiveness" and "racism", which determine

external motivational standards in the absence of religious beliefs, mainly focused on the desire for social status through recognition of others, prestige, social influence and the power and self-actualization needs; their perseverance and activity are reflected in the general interest, which makes it possible to characterize these students as open to new experiences, indicating their continuous development and the desire to realize their personal potential; in relationships with other people they are able to establish a warm and friendly relationship, to show empathy to others and, if necessary, find the necessary compromise in their relationships, which in general significantly affects their adequate self-acceptance, independence, the desire to act according to their experience, the ability to withstand social pressure in their own thoughts and deeds; students-future political scientists are dependent on the thoughts of other people and various group activities, so they are always set to interact with other people; At the same time, the socio-psychological adaptation of these respondents is supported by expressed racist beliefs, which is a sign of their categorical, and even to some extent hostile to the representatives of other races and nationalities; the expressed need for material satisfaction explains the negative motivational tendencies in relation to the active commitment to the chosen case and the service of political values.

The results of the research were subjected to empirical specification identifying external and internal motivational factors established in a separate empirical models manifestation of the studied groups: group 1 (employees of the Verkhovna Rada of Ukraine) verified a set of constructive and harmonious factors explains harmonious combination of internal and external motivation standards; in group 2 (psychology students) verified a set of internal competency factors of internal standards dominance motivation; the studied group 3 (political science students) – a set of externally-regulated factors of external standards dominance motivation.

An interpretative scheme of qualitative differentiation of the motivational factors of professional self-efficacy of the personality within the limits of its political realization is offered by means of distinguishing such two profiles as

constructive and compensatory-constructive. It is noted that constructive-harmonic motivational factors of professional self-efficacy belong to the constructive type; and to compensatory-constructive – internal-competence and externally regulated motivational factors of professional self-efficacy. The compensatory content of internal-competent and externally regulated motivational factors of professional self-efficacy, which respectively determine the internal-competent perfection and externally regulated activity of the studied students, is substantiated.

The results of the theoretical and empirical research made it possible to substantiate the revealed internal and external motivational factors of professional self-efficacy within the limits of the political realization of personality, as the synthesizing sections of successful professionalization in personality-behavioral properties and the integral structure of the performance of professional activity and behavior.

At the empirical and diagnostic level, the personality-behavioral content of the motivational factors of professional self-efficacy of the personality within the limits of its political realization is determined. As a result, empirical models of motivational factors of professional self-efficacy of the individual that are designed as constructive and harmonious motivational factors that explicate the harmonious combination of internal and external motivational standards, internally competent – as a disproportionate combination of internal and external motivational standards with a shift in the direction of dominance of internal standards of motivation, and externally regulated motivational factors with the expressed domination of external standards of motivation.

An interpretative scheme of qualitative differentiation of the motivational factors of professional self-efficacy of personality within the limits of its political realization is offered by means of distinguishing such two profiles as constructive, which includes constructive harmonious motivational factors of professional self-efficacy and compensatory constructive, which contains internal-competency and external regulated motivational factors of a professional self-efficacy.

The constructive profile of the personality of the respondents from Verkhovna Rada of Ukraine implies acceptance of the expressed motivational responsibility for interaction with other people, and therefore it concerns the person active choose of his position regarding the socially developed system of values and political orientations and the outline on this basis of the content of his socially mature personal self-determination.

The compensatory content of internal-competent and externally regulated motivational factors of professional self-efficacy, which respectively determine the internal-competent perfection and externally regulated activity of the studied students, is substantiated. Namely, the compensation zone of the personal profile of psychology students is internal motivational factors of self-efficacy, which in fact can be regarded as internal-competent perfection of the future psychologist, because the signs of the formed communicative and open competency provide self-confidence and form a willingness to take responsibility for their actions, implements a constructive approach to solving various socio-occupational problems.

The compensation zone of the personal profile of students-political scientists is external motivational factors of professional self-efficacy, which in fact can be considered as external regulated activity of the future political activity, determined by the ability to navigate the political sphere and depends on the dynamic features of society, which affect individual professional experience and can help or vice versa, prevent him from becoming a sustainable factor in a person's way of life. At the same time, the socially-dominant competence of these future specialists makes it possible to adapt in a socio-occupational environment at the expense of flexible, responsive responses to various socio-political changes, in order to develop their own professional culture.

It is underlined that in the case of ostentof the compensatory constructive motivational profile of personality it is necessary to resort to psycho-correctional support by means of regulatory mechanisms of direct and indirect coordination of acquiring motivational signs of professional self-efficacy. Also, for persons who

are carriers of a constructive motivational profile, correctional support presupposes the maintenance of this motivational level through the regulatory mechanisms for controlling personal and regulatory changes.

The practical significance of the dissertation research is indicated: the obtained results and conclusions can be used as psycho-diagnostic guidelines for the development of specific recommendations on optimization of professional self-efficacy of personality in the field of political realization and psycho-correction measures with specialists of the political direction for improvement of the system of their self-management.

The thesis contains prospects for further study of the problem through balanced research aimed at studying the emotional and cognitive factors of professional self-efficacy of the specialists of the political profile, as well as unconscious aspects of its manifestation, which will help deepen and specify the existing ideas about the genesis and structure of the psychological phenomenon under study; study of age, gender, sexual, cross-cultural differences in motivational determination of professional self-efficacy; as well as the development of effective psychodiagnostic and correction programs in order to track the personality-behavioral profile of the policy, which will help in preventing maladaptation manifestations of his professional development.

Key words: self-efficacy, professional self-efficacy, motivational factors, political realization, personality.

Список публікацій здобувача за темою дисертації:

Праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Кревська О.О. Політична компетентність: аналіз і тенденції вивчення феномена / О.О. Кревська // Проблеми гуманітарних наук : збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Серія «Психологія» / ред. кол. Н. Скотна (гол. ред.), І. Галян (ред. розділу) та ін. – Дрогобич : Видавничий відділ ДДПУ імені Івана Франка, 2015. – Випуск 35. – С. 227-238.

2. Кревська О. О. Макіавеллістичні координати політичної компетентності особистості / О. О. Кревська // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 34. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2016. – С. 270-280.

3. Кревська О. О. Самоефективність як одна з основ мотивації політичної компетентності особистості / О. О. Кревська. – Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. – Серія: Психологічні науки. – Херсон, 2016. – Вип. 5. – Т. 1. – С. 86-91.

4. Кревська О.О. Факторні варіації прояву політичної компетентності особистості / О.О. Кревська. – Гуманітарний вісн. ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т імені Григорія Сковороди». – Вип. 13. – Додаток 2 до Вип. 36: Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – К. : Гнозис, 2016. – С. 99-107.

5. Кревська О.О. Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості / О.О. Кревська // Психологічні перспективи. – Випуск 30. – Луцьк : Східноєвроп. нац. ун-т імені Лесі Українки, 2016. – С. 86-95.

6. Krevska O. O. The need aspect of motivation of political competence of personality / O. O. Krevska. – Area nauki. – Lublin, 2017. – № 1(1). – P. 57-65.

Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Кревська О. Політична компетентність як психологічна ознака особистісної безпеки / Ольга Кревська // Психологія професійної безпеки особистості : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – С. 55-57.

8. Кревська О.О. Мотиваційні детермінанти політичної компетентності студента / О.О. Кревська // Становлення і розвиток особистості в умовах освітнього простору: теорія і практика : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Полтава, 2015. – С. 48-52.

9. Кревська О. О. Політична культура в Україні: психологічні особливості явища / О. О. Кревська // Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології: матеріали II міжнар. наук.-практ. інтерн.-конф. за заг. ред. Л. В. Засекіної, А. В. Кульчицької. – Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2015. – С. 52-54.

10. Кревська О. О. Політична компетентність особистості як запорука повноцінного функціонування суспільства / О. О. Кревська // Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід: матеріали II міжнар.наук.-практ. конф. – Харків : Вид-во «Діса плюс», 2015. – С. 330-333.

11. Кревська О. О. Теоретичний та емпіричний аналіз поведінки особистості як складової політичної компетентності / О. О. Кревська. – Особистість у соціальному, віковому та клінічному вимірі сучасного життя : збірник наукових статей / [гол. ред. Ж.П. Вірна]. – Луцьк : Вежа-Друк, 2016. – С. 223-227.

12. Кревська О. О. Мотиваційні детермінанти політичної компетентності особистості / О. О. Кревська // Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології: матеріали III міжнар. наук.-практ. інтерн.-конф. за заг. ред. Л. В. Засекіної, А. В. Кульчицької. – Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2016. – С. 21-24.

13. Кревська О.О. Мотиваційні детермінанти політичної компетентності особистості: феномен самоефективності / О.О. Кревська// Перспективні напрямки розвитку сучасних педагогічних і психологічних наук: зб. тез наук.-практ. конференції. – Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2016. – С. 76-80.

ЗМІСТ

ВСТУП	20
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	
1.1. Професійна самоефективність особистості: категоріально- понятійна інтерпретація	27
1.2. Мотиваційний вимір професійної самоефективності особистості	45
Висновки до розділу 1	63
РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	
2.1. Концепція дослідження мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості	66
2.2. Процедура, методи та методика вивчення проблеми	86
Висновки до розділу 2	98
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ В МЕЖАХ ПОЛІТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	
3.1. Діагностична констатація результатів дослідження	101
3.2. Емпірична експлікація мотиваційних характеристик конструктивного / компенсаційно конструктивного профілів особистості в межах її політичної реалізації	145
Висновки до розділу 3	169
ВИСНОВКИ	173
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	176
ДОДАТКИ	
ДОДАТОК А.	
Таблиця А. 1. Результати обрахунку критерію Колмогорова-	

Смирнова	202
ДОДАТОК Б.	
Таблиця Б.1. Міра адекватності і критерій Бартлетта процедури факторного аналізу для вибірки працівників Верховної ради України	204
Таблиця Б.2. Міра адекватності і критерій Бартлетта процедури факторного аналізу для вибірки студентів-психологів	204
Таблиця Б.3. Міра адекватності і критерій Бартлетта процедури факторного аналізу для вибірки студентів-політологів	204
ДОДАТОК В.	
Таблиця В.1. Результати обчислення множинної регресії вимірюваних показників у вибірці працівників Верховної ради України	205
Таблиця В.2. Модель регресійного аналізу у вибірці працівників Верховної ради України	205
ДОДАТОК Д.	
Таблиця Д.1. Результати обчислення множинної регресії вимірюваних показників у вибірці студентів-психологів	206
Таблиця Д.2. Модель регресійного аналізу у вибірці студентів- психологів	206
ДОДАТОК Е.	
Таблиця Е.1. Результати обчислення множинної регресії вимірюваних показників у вибірці студентів-політологів	207
Таблиця Е.2. Модель регресійного аналізу у вибірці студентів- політологів	207
Довідки про впровадження	208

ВСТУП

Актуальність теми. Економічний розвиток та престиж держави визначається здатністю до швидкого та ефективного реагування на технологічні зміни шляхом активізації розробки, впровадження і поширення нововведень, що тісно пов'язано із особистісними якостями їхніх виконавців, з поміж яких особливо виокремлюється самоефективність особистості. Психологічний феномен самоефективності як важливої особистісної характеристики, яка переважно проявляється через прийняття відповідальності за соціальні наслідки своєї поведінки, а також віру у власну спроможність вирішувати поставлені завдання й долати труднощі, базується на ідеях позитивної природи людини та її моральних ідеалів, що є вкрай необхідним для сучасного українського суспільства.

Розробка проблеми самоефективності започаткована наприкінці ХХ сторіччя. Починаючи з праць засновника концепції самоефективності А. Бандури, в подальшому психологи конкретизували зміст та специфіку її прояву через призму таких категорій, як самоконтроль, самовизначення, компетентність, здібності (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, А. Брушлинський, Ж. Вірна, Ю. Козелецький, С. Рубінштейн, Т. Титаренко та ін.), деталізуючи її структуру, механізми і здатності (М. Гайдар, Є. Головіна, Ю. Забродін, О. Карпов, С. Максименко, Л. Сердюк, І. Скотнікова та ін.) й розробляючи систему психодіагностичних засобів (К. Бік, М. Єрусалем, Дж. Маддукс, В. Ромек, Т. Хомуленко, Р. Шварцер, М. Шеєр та ін.).

Зазначимо, що самоефективність є важливим показником успішності особистості, що тісно взаємопов'язано із реалізацією у професійній сфері. Водночас реалії розвитку сучасної психології усе частіше заявляють про відсутність логічно структурованого й цілісного розуміння самоефективності особистості внаслідок того, що особливості суспільного розвитку зумовлюють функціонування таких проявів у людських стосунках як

авторитарність, маніпулятивність, відчуженість тощо, а їхня специфіка відображається й на професійній діяльності в контексті стилю управління, спрямованості спілкування та міжособистісних стосунків (Т. Адорно, Б. Альтмейер, В. Баязітов, С. Братченко, Дж. Даккіт, Є. Климов, Л. Уманський та ін.). Особливо це стосується фахівців, що належать до системи професійних відносин «людина-людина», де проблематика самоєфективності вимагає ретельнішого її вивчення як характеристики особистості успішного професіонала (В. Андреев, М. Вудкок, Д. Френсіс, Л. Зайверт, М. Лукашевич, О. Хроленко, Б. Швальбе, Х. Швальбе та ін.).

В багаточисельних наукових доробках вивчення структури і компонентів професійної самоєфективності особливе місце відводиться дослідженню мотиваційних чинників як базових щодо визначення конструктивних, а в деяких випадках і компенсаційно-конструктивних характеристик фахівця. Загалом питання, що розкривають мотиваційні особливості професійної самоєфективності, залишаються недостатньо вивченими, незважаючи на те, що сучасне суспільство потребує фахівців, здатних до адекватної оцінки власних здібностей і дій та впевнених у постановці й реалізації цілей професійної діяльності. Останнім часом дослідницькі стратегії прикладного вивчення професійної самоєфективності все частіше стосуються фахівців політичної сфери діяльності, що логічно доповнює психологічний арсенал сприяння демократизації суспільства внаслідок аналізу індивідуальної активності суб'єктів політичної взаємодії на етапах їхнього професійного навчання і власне професійної реалізації.

Таким чином, актуальність означеної проблеми, її недостатня теоретико-емпірична розробленість у науковій психології, а також соціальний запит щодо її прикладного вивчення зумовили вибір теми дисертаційної роботи «Мотиваційні чинники професійної самоєфективності особистості».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.
Дисертаційне дослідження виконане відповідно до наукової теми кафедри

загальної та соціальної психології і соціології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки «Методологія і практика дослідження особистості» та є складовою комплексної науково-дослідної теми «Психологія професіоналізму особистості: технології професійного самозбереження в практиці» (номер державної реєстрації 0113U002217), що координується Міністерством освіти і науки України. Тема дисертаційного дослідження затверджена Вченою радою Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 6 від 25.12.2014 р.).

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні й емпіричному виявленні мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості.

Мета дослідження передбачає послідовне вирішення низки **завдань**:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості.

2. Розробити теоретичну модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості.

3. Емпірично з'ясувати психологічний зміст мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості.

4. Обґрунтувати мотиваційні ознаки конструктивного / компенсаційно-конструктивного профілів особистості в межах її політичної реалізації.

Об'єктом дослідження є професійна самоефективність особистості.

Предметом дослідження є мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали положення психологічної науки про: сутність і розвиток особистості в процесі діяльності (А. Ананьєв, Л. Божович, Л. Виготський, О. Леонт'єв, С. Максименко, С. Рубінштейн та ін.); феномен самоефективності у різноманітних підходах визначення його моделей, форм, типів і структури (А. Бандура, Р. Гарднер,

Е. Десі, М. Енеєва, І. Кондаков, Д. Мак-Клелланд, С. Пантелєєва, Р. Райян, І. Скотнікова, Р. Стенберг, Х. Хекхаузен та ін.); структурно-функціональний зміст професійної компетентності фахівця (В. Бодров, Р. Вайсман, Ж. Вірна, Т. Гордєєва, Е. Зеєр, Л. Мітіна, Н. Пророк, Л. Сердюк, О. Фінів, В. Чернобровкіна та ін.) і, зокрема, в межах політичної реалізації особистості (І. Алексеєнко, С. Беллієр, В. Васютинський, Р. Даль, Г. Дилигенський, Ф. Кирилюк, О. Лактіонов Д. Ольшанський, В. Татенко, П. Фролов, Е. Фром, Т. Хомуленко та ін.); вплив мотиваційної сфери на політичну соціалізацію особистості (Т. Адорно, І. Вільчинська, В. Іванов, Р. Інглхарт, Д. Крамер, Н. Макіавеллі, В. Москаленко, Д. Олстед, Г. Пушкарьова, О. Юрьєв та ін.).

Для реалізації поставлених завдань було використано такі **методи дослідження**: *теоретичні* (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення, систематизація наукової літератури з питань вивчення проблеми мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості); *емпіричні* (спостереження; тестування із використанням методик: шкала самоефективності В. Ромека, методика діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях (І. Ладанов, В. Уразаєва), методика діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності (варіант М. Фетискіна), методика виміру рівня макіавеллізму особистості (МАК-шкала), опитувальник «Як ви ставитеся до змін» (К. Фрайлінгер), опитувальник «Як виміряти особистість» (Г. Айзенк), методика «Ієрархія потреб» в модифікації І. Акіндінової, форма вивчення особистості (PRF) Д. Джексона, методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса); *методи статистичної обробки даних*: критерій нормальності Колмогорова-Смирнова (для визначення міри відповідності емпіричного розподілу нормальному з метою адекватного вибору подальших методів обробки емпіричних даних); критерій Краскела-Уоллеса (для встановлення міжгрупових відмінностей особистісно-поведінкових характеристик мотиваційних чинників професійної самоефективності на основі емпіричних результатів, отриманих після констатувального

експерименту); факторний аналіз (для мінімізації кількості змінних та концентрації інформації про особистісно-поведінкові характеристики професійної самоефективності респондентів у формі невеликого масиву даних); множинний регресійний аналіз (МРА) (для встановлення взаємозв'язку між залежною змінною (результуючою) та кількома іншими змінними (вихідними) з метою встановлення найбільш прогностичних детермінант професійної самоефективності особистості представників усіх вибірок). Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного забезпечення SPSS для Windows версія 13.0.

Вибірку дослідження склали працівники Апарату Верховної Ради України (народні депутати, помічники-консультанти) віком від 25-ти до 52-х років (n=107); студенти Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (студенти – майбутні психологи віком від 18-ти до 22-х років (n=98) та студенти-політологи віком від 18-ти до 22-х років (n=86).

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає в тому, що:

вперше запропоновано підхід, відповідно до якого професійна самоефективність особистості в межах її політичної реалізації зумовлена мотиваційними чинниками у комплексі особистісно-поведінкових властивостей; з'ясовано психологічний зміст мотиваційних чинників професійної самоефективності та верифіковано їхні конструктивно-гармонійні, внутрішньо-компетентнісні і зовнішньо-регламентовані ознаки; запропоновано теоретичну модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності в сфері політичної реалізації особистості;

удосконалено наукові уявлення про особистісну й результативну складові професійної самоефективності особистості як форми реалізації власних здібностей і компетентностей та відповідного моделювання зовнішньої поведінки, яка відповідає умовам професійних вимог; зміст внутрішніх і зовнішніх стандартів мотивації професійної самоефективності; компенсаційний зміст внутрішньо-компетентнісних і зовнішньо-регламентованих мотиваційних чинників професійної самоефективності;

подальшого розвитку набули положення щодо диференціації мотиваційних чинників професійної самоефективності внаслідок виокремлення конструктивного та компенсаційно-конструктивного профілів особистості в межах її політичної реалізації.

Практичне значення дисертаційного дослідження полягає в тому, що отримані результати та висновки можуть бути використані як психодіагностичні орієнтири для розробки конкретних рекомендацій щодо оптимізації професійної самоефективності особистості в сфері політичної реалізації та психокорекційних заходів з фахівцями політичного напрямку для вдосконалення системи їхнього самоменеджменту. Результати дисертаційного дослідження можуть використовуватися при викладанні навчальних дисциплін «Загальна психологія», «Диференціальна психологія», «Психологія особистості», «Політична психологія», «Соціальна психологія».

Результати дослідження **впроваджено** в навчальний процес Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (№ 03-28/02/306 від 02.02.2018 р.), Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (№ 5/8 від 23.01.2018 р.), Хмельницького національного університету (№ 7 від 15.01.2018 р.), Житомирського державного університету імені Івана Франка (№ 666 від 05.02.2018 р.); у психологічну практику роботи управління кадрів Апарату Верховної Ради України (№ 20-26/2792 від 27.10.2017 р.) та Асоціації випускників Програми стажування у Верховній раді України та центральних органах влади ГО «Ліга інтернів» (№ 05/11 від 07.12.2017 р.).

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації відображено в публікаціях автора, обговорено на засіданнях кафедри загальної і соціальної психології та соціології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Результати проведеного дослідження доповідалися автором на *міжнародних науково-практичних конференціях*: «Психологія професійної безпеки особистості» (Луцьк, 2015); «Особистість та суспільство: методологія і практика сучасної психології»

(Луцьк, 2015, 2016); «Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід» (Харків, 2015); «Особистість у соціальному, віковому та клінічному вимірі сучасного життя» (Луцьк, 2016); «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання» (Київ, 2015); «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (Кам'янець-Подільський, 2016); «Психологія. Цінності. Духовність» (Луцьк, 2017); *всеукраїнських науково-практичних конференціях і семінарах*: «Становлення і розвиток особистості в умовах освітнього простору: теорія і практика» (Полтава, 2015); «Перспективні напрямки розвитку сучасних педагогічних і психологічних наук» (Харків, 2016); «Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології» (Львів, 2017).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження висвітлено у 13 публікаціях, з яких 5 статей опубліковано у виданнях, що включені до переліку фахових у галузі психології, 1 стаття – в міжнародному періодичному виданні з психології, 7 – у збірниках наукових праць та матеріалів конференцій.

Обсяг і структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, п'яти додатків, списку використаних джерел (242 найменування, з них 34 – іноземною мовою). Робота містить 19 таблиць і 19 рисунків. Основний зміст дисертації представлений на 175 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

У розділі представлено теоретичне узагальнення основних напрямів вивчення проблеми самоефективності загалом і професійної самоефективності особистості зокрема, розглянуто її зміст і структуру як професійно необхідної характеристики сучасного фахівця, який працює в системі професійних відносин «людина-людина» та забезпечує успішність його професійної діяльності. Здійснено аналіз мотиваційних координат професійної самоефективності особистості та обґрунтовано їх інтегративний зміст в детермінації професійної самоефективності особистості.

1.1. Професійна самоефективність особистості: категоріально-понятійна інтерпретація

Концепція самоефективності як новий напрям наукових досліджень виникла наприкінці ХХ століття. Значний внесок у її розробці належить А. Бандурі, авторові соціально-когнітивної теорії особистості. Як представник необіхевіористичного напрямку, А. Бандура наголошує, що поведінку людини можна пояснити в термінах соціальних ситуацій, які її викликають та підкріплюють наслідками. Аргументуючи у своїй концепції підхід взаємного детермінізму, науковець стверджує, що причина функціонування людини полягає в безперервній взаємодії поведінки, пізнавальної сфери й оточення, тому в узагальненому вигляді концепція самоефективності відноситься до вміння людей усвідомлювати власні здібності, моделювати поведінку, яка відповідає ситуації чи задачі [192, с. 390]. Надаючи визначення самоефективності, А. Бандура говорить про усвідомлену здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати

на ефективність діяльності і функціонування особистості в цілому [213]. Загалом А. Бандура розглядає самоефективність як ситуаційно-специфічний конструкт [210]. Серед характеристик самоефективності, які визначають її вплив на поведінку особистості, науковець виокремлює: рівень, узагальненість та силу. Рівень самоефективності відображає уявлення суб'єкта про завдання різного рівня складності, з якими він може успішно справлятися. Узагальненість означає «широту» тієї області, в якій існують переконання у власній ефективності. При узагальненні відбувається перенесення уявлень про власну ефективність, які сформовані в одній сфері діяльності, на інші сфери. Загалом А. Бандурою за узагальненням виокремлено три рівні самоефективності: 1) низький рівень – самоефективність в конкретному завданні, в конкретних умовах; 2) середній рівень – самоефективність в групі завдань в межах однієї сфери діяльності; 3) загальний і глобальний рівень самоефективності – вимірює віру в особистісну самоефективність без визначення діяльності чи умов, в яких вона повинна здійснюватись [там само].

Загалом дослідження А. Бандури показали, що людська поведінка мотивується і регулюється відчуттям власної адекватності внутрішнім стандартам. На думку вченого, людина з високою оцінкою власної ефективності легше контролює свою поведінку і дії оточуючих, а також вона успішніша в кар'єрі і спілкуванні. А людина з низькою оцінкою особистої ефективності, навпаки, пасивна, і важко долає перешкоди та впливає на оточуючих. Також А. Бандурою зазначається, що дорослі та діти, які володіють відчуттям самоефективності, більш завзяті, менш тривожні та рідко впадають у депресію [15].

З цього приводу Н. Ліпінська зазначає, що самоефективність змінюється від ситуації до ситуації залежно від умінь, необхідних для різної діяльності, від присутності або відсутності інших людей, від того, що ми думаємо про здібності цих інших людей, особливо, якщо ми вважаємо їх умілішими, аніж ми самі, від нашої схильності швидше потерпіти невдачу,

аніж добитися успіху, а також від нашого фізичного стану, особливо, коли ми переживаємо втому, тривогу, апатію або пригніченість [116].

Розвиток самоефективності особистості забезпечується за допомогою формування когнітивних вмінь будувати свою поведінку, набувати опосередкований досвід, реалізувати вербальне самонавіювання і переконання, гнучко входити у стан фізичного та емоційного підйому, який забезпечуватиме успіх. Джерелами віри людей у власну ефективність є: досягнення високих результатів у певній діяльності, соціальне моделювання, соціальне стимулювання та зниження гострих фізіологічних реакцій чи змінення способів інтерпретації власних фізіологічних реакцій [128]. Поведінка людини переважно формується під впливом вражень, які складаються про неї в оточуючих людей. Отже у ході життя люди не тільки оволодівають низкою навичок, але й навчаються оцінювати власні здібності та навички, що є значним кроком до набуття самоефективності. В той же час вміння оцінити власні здібності суттєво допомагає людині визначитися у соціальних ситуаціях та отже керувати її поведінкою. Також варто не забувати, що особистість протягом життя може втрачати силу самоефективності з причини життєвих обставин та подій.

Схожі ідеї знаходимо в теорії поля К. Левіна, на думку якого життєвий простір формується особистісними потребами людини у взаємодії з її психологічним оточенням, що супроводжується станом рівноваги; у диспозиціональній теорії особистості Г. Олпорта, який вважає, що в цілому особистість характеризується основними цілями, які є смислом життя людини, рушійними силами її поведінки, при цьому стійкі цілі підвищують опірність особистості несприятливим впливам і виступають умовою подолання перешкод; та в гуманістичній теорії К. Роджерса, який порушення поведінки розглядав як наслідок неузгодженості між самооцінкою та реальним життєвим досвідом людини, що проявляється у слабкій адаптованості до оточуючого світу, в тривожності і напрузі [192].

В межах огляду загально психологічних позицій щодо інтерпретації самоефективності, зазначимо на існуванні експериментальних досліджень, які переважно проводилися в межах когнітивної психотерапії. Передусім, в когнітивній психотерапії виділяється напрям вивчення самоконтролю в умовах стресових подій та значення (смыслу), що сприяє подоланню травмуючої ситуації. Застосування практичних прийомів з актуалізації того чи іншого виду контролю (самоінструктивний тренінг, раціонально-емотивна терапія) доводять, що саме контроль сприяє почуттю впевненості та відчуттю власної значущості особистості [109].

Засновник когнітивно-емотивної психотерапії А. Елліс стверджує, що різноманітні емоційні порушення людини викликаються не подіями або ситуаціями, а опосередкованими ірраціональними переконаннями або ідеями сприйняття. При цьому, основним в теоретичному плані є положення про те, що не події самі по собі, а оцінне ставлення людини до них породжує ті чи інші почуття, і якщо ця оцінка негативно гіперболізується, то можуть виникнути різноманітні емоційні порушення [217]. У когнітивній психотерапії А. Бека перевага надається вивченню когнітивної вразливості і «дисфункціональних схем світу», де науковець ставить питання про походження неефективних когнітивних стратегій, які є результатом недостатнього розвитку соціальних умінь, помилок навічання [за 6].

З точки зору Р. Гарднера технологічну основу когнітивної психотерапії складають когнітивні стилі як утворення організуючого порядку, які зв'язують функціонування пізнавальних процесів (сприймання, пам'яті, мислення, мови) один з одним і обмежують та опосередковують мотиваційні впливи, виконуючи, таким чином, в структурі індивідуальності функцію контролюючої інстанції, забезпечуючи реалістично адаптаційні форми активності [220]. В цьому ракурсі Р. Стенберг розглядає когнітивний стиль як самоуправління думкою, що дає можливість здійснювати контроль та самоконтроль процесів мислення, що тією чи іншою мірою сприяє (підвищує або знижує) якість самоефективності особистості [за 37].

У дослідженні О. Колобової описано зв'язок ірраціональності з емоційними порушеннями, який опосередковується такою характеристикою особистості, як низький рівень психологічної диференційованості когнітивної сфери особистості, яка включає в себе полезалежність, вербальний реалізм і акцентовану орієнтацію людини на своє соціальне оточення [85].

Досить цікавим прикладним змістом відрізняються дослідження, у яких самоефективність розглядається в площині здоров'я, а саме підкреслюється, що самоефективність пацієнта (онкохворого, хворого на сахарний діабет тощо) є сильним наміром діяти для досягнення прогнозованого результату та залежить від спільних зусиль лікаря, медикаментів і, перш за все, внутрішньої мотивації та наміру самого хворого [51; 117].

Такий діапазон когнітивних досліджень самоефективності особистості свідчить про те, що когнітивні форми переживання значення стресогенних ситуацій характеризуються можливостями «стати над силами поля» [69, с. 62]. А отже проблему самоефективності можна звести до подолання сил, що знаходяться за межами поля, до дії у відповідності з прийнятим наміром.

Так, якщо З. Фройд описує намір як імпульс до дії, уже схвалений, але відкладений до певного моменту [183, с. 257], то А. Адлер наголошує на наявності у кожної людини постульованої конкретної мети чи наміру для досягнення максимально можливого результату в актуальній життєвій ситуації, а К. Юнг вважає необхідним проникнення у смисл свого життя та добровільне принесення «себе в жертву своєму покликанню» [3].

К. Левін під наміром розумів специфічний вольовий акт, використовуючи вказане поняття для протиставлення в боротьбі зі спрощеною теорією, яка стверджувала постійність підсилення дій за умови їх успішності [112]. У цьому контексті багато вчених сходяться на думці, що успішність у тій чи іншій сфері діяльності пов'язана з мотиваційними і когнітивними особистісними факторами: уявлення суб'єкта про

контрольованість процесу і результатів діяльності, уявлення про особисту відповідальність за успіхи і невдачі, уявлення про причини успіхів і невдач, оцінка власних здібностей, можливостей, домінуючі стратегії подолання труднощів тощо [33; 48; 118; 187 та ін.].

Як зазначає у своїй аналітичній праці Н. Пророк, фундаментальним напрямком з багатим емпіричним базисом в сучасній психології стала мотивація досягнень, в якій останні роки все більшу увагу звертають на комплексні когнітивно-афективні процеси і механізми, які лежать в основі людської мотивації і впливають на успішність в продуктивній діяльності [148]. Зокрема, під час досліджень мотиву досягнення такими ученими, як Д. Мак-Клелланд і Х. Хекхаузен, були виявлені дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі. Дані досліджень, присвячених вивченню мотивації людської діяльності, а також дані досліджень особистості показують, що успішність людської діяльності визначається трьома чинниками: силою мотивації (прагненням до успіху), наявністю в ціннісній системі людини цінностей досягнення, а також засвоєнням необхідних навичок і вмінь [187, с. 99-114]. Зокрема, Х. Хекхаузен наголошував, що діяльність повинна залишати після себе відчутний результат; результат діяльності повинен оцінюватися якісно чи кількісно; вимоги до оцінюваної діяльності повинні бути адекватними, тобто щоб діяльність могла завершитися успіхом; діяльність повинна бути бажаною для суб'єкта і її результат повинен бути отриманий ним самим [188].

Одним із основних наукових підходів до вивчення зазначених проблем є теорія самодетермінації особистості [49; 75; 79; 199; 216; 219; 226 та ін.]. На передній план у проблемі самодетермінації особистості висувається її власна активність, здатність самостійного вибору напрямку самореалізації. Класичною в цьому аспекті вважається теорія самодетермінації та особистісної автономії Е. Десі, Р. Райан [216; 219 та ін.], праці її засновників відносять до позитивної психології, мета якої звернути увагу психологічної

науки не стільки на виправлення негативного, стільки на побудову позитивних складових психології людини [234]. Ця теорія націлена на визначення факторів, які стимулюють вроджений потенціал людини, що визначає зростання, інтеграцію і здоров'я, та на дослідження процесів і умов, що сприяють здоровому розвитку та ефективному функціонуванню індивідів, груп і співтовариств. Зокрема, Е. Десі вважає [216], що самодетермінація є не лише здатністю, а й потребою, визначаючи її в якості основної вродженої схильності, яка веде організм до включення в поведінку, що призводить до розвитку умінь гнучкої взаємодії з соціальним середовищем. Використовуючи для опису процесу, в наслідок якого поведінка людини стає відносно більш автономною, терміну «інтерналізація», теорія самодетермінації визначила три особистісні потреби, критично важливі для підтримки цього процесу і розвитку її оптимальної мотивації та особистого благополуччя:

- потреба в автономії – відображає потребу відчувати себе ініціатором та забезпечувачем своїх дій;

- компетентність – передбачає потребу відчувати себе здатним досягти бажаних результатів, концептуально аналогічно самоефективності в соціально-когнітивній теорії А. Бандури;

- включеність – відображає потребу відчувати себе ближче і зрозуміліше «значущим іншим». Відповідно, найменш інтерналізована форма регулювання є зовнішньою і відображає привабливість у поведінці, спрямовану на отримання певних винагород або уникнення певних негативних непередбачуваних обставин [232].

Як зазначає Е. Десі, одним із типів мотивації, необхідної для особистісного розвитку є внутрішня мотивація [216]. Розрізнення внутрішньої і зовнішньої мотивації, як відомо, відбувається за критерієм нагороди за здійснювану активність. При внутрішній мотивації винагородою є активність людини сама по собі. Е. Десі вважає, що внутрішньо мотивована поведінка базується на потребах людини бути компетентною і

самодетермінованою при взаємодії з іншими людьми та середовищем.

Л. Абрамсон, Г. Мюррей, С. Петерсон, М. Селігман та інші вважають, що мотивація досягнення є генералізованим, стабільним утворенням, яке більш рівномірно розподілено по різних видах діяльності, як-от діяльності, спрямованої на досягнення (навчання, робота, спорт) чи діяльності, що стосується взаємодії з людьми, міжособистісних стосунків тощо [230]. А Х. Шмальт виокремлює шість незалежних сфер, в яких може проявлятися мотивація досягнення: діяльність фізична, музична, учбова, спортивна, самоствердження і діяльність з надання допомоги [за 12].

У цьому контексті проведено багаточисельні дослідження, у яких перевірялися гіпотези щодо впливу самоефективності на мотивацію, яка вимірювалася за допомогою мотиваційних показників (обсяг зробленої роботи, рівень складності вибраних завдань, рівень зусиль і наполегливість при зустрічі з труднощами тощо). Отримані результати показали, що самоефективність надає позитивний вплив на вказані показники мотивації, зокрема, на підвищення академічних досягнень і на наполегливість [24; 48; 163; 203 та ін.]. Особливої уваги заслуговує дослідження К. Фоменко, в дисертації якої обґрунтовано губристичну мотивацію особистості, яка розуміється як стійке прагнення людини до підкріплення і підвищення самооцінки та власної важливості, що є прагненням людини до самоствердження та росту особистісної самозначущості [180].

Розглядаючи психологічний конструкт самоефективності у сучасних вітчизняних дослідженнях, спостерігаємо суміжність його розгляду із такими категоріями як самоконтроль, самовизначення, компетентність, здібності. Так, у словнику з психології І. Кондаков описує самоефективність як впевненість людини у своїй здатності підтримувати власну мотивацію, мобілізувати когнітивні ресурси та здійснювати дії, які необхідні для контролю над певними подіями [87].

Згідно теорії С. Пантелеєва, самоефективність належить до явища самостварення, а саме формування самоефективності, або «почуття

компетентності», відбувається на інтеросуб'єктивному рівні оцінки у вигляді операцій соціального порівняння або порівняння з виробленими у суспільстві нормами та еталонами. Ця підсистема будується на оцінці власної ефективності в досягненні поставлених цілей, на порівнянні власних досягнень із соціальними стандартами, успіхами і оцінками інших людей [цит. за 76].

Самоствалення як властивість особистості найтіснішим чином пов'язане з цілями її життя та діяльності, з її ціннісними орієнтаціями, і є найважливішим чинником утворення та стабілізації її єдності. Будучи стійкою особистісною рисою, самоствалення тісно пов'язане з іншими властивостями особистості, особливо волею. Воно впливає на формування змісту, структури і форми прояву цілої системи психологічних особливостей особистості. Самоствалення людини значною мірою визначає оцінку навколишньої дійсності, формування уявлень про світ і себе самого, забезпечує прогнозування своєї соціальної ефективності та ставлення до себе навколишніх, регулює міжособистісні взаємини, постановку і досягнення цілей, впливає на процеси саморозвитку і самореалізації та, на ряду з соціальним статусом й установкою особистості до зовнішнього світу, становить зміст системи «особистість – соціальний світ» і є однією зі структурних одиниць диспозиційного ядра особистості [168].

Отже, самоефективність, як переконання у власних здібностях організувати і здійснювати дії, та самоствалення особистості, що значною мірою визначає формування уявлень про світ і себе самого (забезпечує прогнозування своєї соціальної ефективності та ставлення до себе навколишніх, регулює міжособистісні взаємини, постановку і досягнення цілей) на ряду із соціальним статусом і установкою особистості до зовнішнього світу, становлять зміст системи «особистість – соціальний світ» і тому вкрай необхідні для отримання очікуваних результатів. Якщо люди не впевнені в своїх можливостях щодо отримання бажаних результатів, то у них буде недостатньо рішучості діяти [158].

Сучасний дослідник цього питання М. Гайдар в якості критерію для розмежування різних видів самоефективності виділив такі психологічні особливості суб'єкта, які будуть продуктивно реалізовані ним в окремих видах активності і по відношенню до яких актуалізується його самосвідомість в цілому, і зокрема формується самоефективність. Для дослідника самоефективність – це поєднання уявлень людини про власні можливості і здібності бути продуктивним при здійсненні діяльності, спілкування та її впевненість в тому, що вона зможе реалізувати себе у них та досягнути очікуваного об'єктивного і суб'єктивного ефекту [42]. В свою чергу, Р. Кричевський визначає самоефективність як переконаність людей в власних можливостях мобілізувати мотивацію, інтелектуальні ресурси, поведінкові зусилля на здійснення контролю над подіями, які впливають на їх життя [107]. Під його керівництвом було проведено емпіричне дослідження, в ході якого було виявлено причинно-наслідковий зв'язок самоефективності керівника та членів групи. При цьому встановлено, що самоефективність керівника побічно впливає на самоефективність учасників групи і визначає їх суб'єктивну оцінку своїх результатів діяльності. Це характерно як для загального показника самоефективності, так і для окремих її компонентів. У зв'язку з цим актуалізується важливість навчання керівного складу лідерству для відповідного підвищення ефективності роботи співробітників.

На думку М. Енеєвої, самоефективність включає в себе такі базові компоненти: самоуправління, планування, цілепокладання і самоконтроль, що особливо актуально для підготовки майбутніх лідерів [205]. Є. Головіна переконує, що впевненість у собі – це стійка особистісна характеристика, що є змістовною детермінантою як прийому, переробки інформації, прийняття рішення, так й переживання задоволеністю життям [46]; І. Скотнікова стверджує, що впевненість у судженнях є поліфункціональним системним психічним утворенням, що виконує низку функцій: когнітивну (прогнозування правильності рішень), метакогнітивну (рефлексія щодо

отриманої інформації), регулятивну (переживання та стани, які впливають на результат рішення) та когнітивно-регулятивну (оцінка правильності зробленого вибору) [162]; Т. Гордєєва наголошує, що самоефективність – це віра суб'єкта у свою здатність справлятися з певною діяльністю, а в свою чергу, наявність високої самоефективності, тобто усвідомлення власної компетентності, впевненість у своїх здібностях, віра в можливість успішного виконання завдання і очікування успіху, дають можливість досягнути кращого результату і активізують самоповагу [48].

З огляду на проведений аналіз, чітко простежується належність психологічного феномену самоефективності до сфери самосвідомості, де потужним пусковим процесом виступає самоствердження [90; 123; 136 та ін.]. Особливої уваги заслуговує дослідження І. Євченко, яка визначаючи психологічний механізм самоствердження особистості, підкреслює роль мотиваційного фактора потреби у самовдосконаленні [62]. В свою чергу С. Кучеренко підкреслює, що особистість досягає самоефективності в результаті позитивного самоствердження [110].

Теоретичний аналіз робіт у цьому контексті не може залишитися без уваги до праць М. Боришевського, який заклав комплексні основи дослідження феномену самотворення в українській психології, і визначив його як процес вибудовування себе, своєї самості задля досягнення згоди з собою [25]. Цей процес, на його думку, є онтологічною категорією, у контексті котрої усвідомлюються альтернативи та перспективи збереження і розвитку буття людини як вищої істоти, а умовою чи принципом самотворення виступає духовність особистості як основа для її сходження до найвищих ціннісних інстанцій. Суттєвою особливістю самотворення М. Боришевський вважав специфіку контролю цього процесу: з огляду на те, що важливою метою самотворення є збереження ідентичності особистості, оскільки людина контролює зміни у часовому континуумі, який охоплює її минуле, сучасне та майбутнє як суб'єкта самотворення. Він вважає процес самотворення самосуб'єктною активністю особистості, яка передбачає

відносно високий рівень її розвитку, зокрема вагому представленість у її структурі таких утворень, як моральні переконання, сформованість світоглядних та інших орієнтацій – складників системи духовності, наявність структурованої «Я- концепції», розвиненість системи саморегуляції та деяких інших компонентів, що засвідчують достатньо високий рівень розвитку особистості як відкритої соціально-психологічної системи, що перебуває у стані постійного саморозвитку.

Л. Сердюк у продовження вивчення феномену самотворення, виокремлює нові передумови для більш активного і глибокозмістовного розуміння процесів саморозвитку та самореалізації особистості. Перш за все, це стосується, самої потреби у самореалізації, яка належить до вищих потреб; ця потреба актуалізує потенційні можливості особистості; потреба у самореалізації підтримує внутрішній стан напруження особистості, має соціальний характер (досягнення соціального статусу); потреба у самореалізації – це цінність; має постійний, безперервний характер, потреба у самореалізації наділена здатністю цілеспрямованого формування у процесі оволодіння будь-якою діяльністю. Отже, потреба у самореалізації є джерелом активності та самоактивності особистості, активність же визначає ті види діяльності, у яких ця потреба задовольнятиметься у конкретних умовах життєвого шляху. Розуміння сутності особистісного становлення як «здійснення того, що існує у перспективі», сприяє більш поглибленому аналізу особистісного буття, ніж його розгляд лише крізь призму завершених форм і фіксованих та наявних людських рис і якостей. При цьому здатність до самодетермінації, саморозвитку, самовдосконалення та самотворення реалізується тоді, коли особистість стає справжнім суб'єктом [159].

Таким чином, процес і результат досягнення самоефективності як позитивного самоствердження та самоздійснення особистості забезпечує самореалізацію особистості, що в більшості класичних робіт з психології розглядається як процес здійснення потенційних можливостей та здатностей особистості у певному соціальному середовищі [1; 113; 156; 173 та ін.].

У роботі І. Кона знаходимо підтвердуючі факти щодо обґрунтування психологічних механізмів формування глобальної самооцінки засобом таких процесів як засвоєння суб'єктом зовнішніх оцінок (це може бути і безпосереднє віддзеркалення чужих оцінок, та орієнтація на того, хто генералізує іншого), соціальне порівняння за ознаками «краще-гірше» або «схожий-несхожий» і самоатрибуція, коли людина формує ставлення до себе та свої внутрішні стани, спостерігаючи й оцінюючи свою поведінку у різних ситуаціях [86]. Схожі ідеї знаходимо у роботі А. Ерозкана, де показано, що соціальна самоефективність позитивно пов'язана з конструктивним вирішенням проблем і наполегливо-стійким підходом і негативно пов'язана з наближенням проблем в негативному ключі, відсутністю впевненості в собі і небажанням брати на себе відповідальність при вирішенні соціальної проблеми [218].

Вивчення самоефективності в області соціальних відносин показало, що самоефективність є надійним предиктором успішного соціального функціонування індивіда, і, зокрема в професійній діяльності. На фоні багаточисельних наукових доробків вітчизняних і зарубіжних психологів, спільним їх положенням є розгляд проблеми професійної самоефективності в контексті професійної успішності [32; 41; 53; 204; 241 та ін.]. Однак, на думку Ю. Назар, основними характеристиками ефективності професійної діяльності є якість і продуктивність, адже ефективність більшою мірою відображає результативний прояв діяльності суб'єкта праці, рівень його реальних досягнень. Тому ефективність діяльності є складовою її успішності [131]. А віра в ефективність власних дій і очікування успіху від їх реалізації складає аксіологічний вимір поняття самоефективності. Самоефективність означає переконання людини в тому, що в складній ситуації вона зможе продемонструвати вдалу поведінку. Тобто віра в ефективність означає оцінку власної конкретно визначеної поведінкової компетентності. Те, чи зможе конкретна особистість в заданій ситуації досягти успіху, залежить не тільки від її власної компетентності. Для успішності діяльності важливі не

стільки об'єктивні результати самі по собі, скільки їх інтерпретація конкретно людиною і очікування успіху та позитивних результатів власних дій. Тому, у соціально-когнітивній теорії А. Бандури, самоефективність розглядається не як стабільна і статична характеристика, а як змінна, яка за своєю силою, узагальненістю і ступенем розвитку знаходиться в реципрокній залежності від актуальної ситуації і попереднього досвіду індивіда. Також відсутність самоефективності може бути істотним гальмом формування компетентності, активності людини, а отже її успішності в конкретних видах діяльності [212].

Так А. Бандура постійно наголошував, що самоефективність є одночасно особистим і соціальним конструктом, виокремлюючи індивідуальну (особистісну) і колективну самоефективність. При цьому колективна самоефективність – це впевненість юдей, що їх сумісна ефективність може вплинути на соціальні зміни (наприклад, відстоювати певні політичні погляди і боротися за власні права, тобто бажане соціальне майбутнє [211, с. 71]. Також дослідник підкреслює, що людина управляє власним життям не лише через індивідуальну самоефективність, а і за допомогою колективної самоефективності, яка може мати як позитивний, так й негативний вплив на індивідуальну самоефективність. Індивідуальна і колективна самоефективність доповнюють одна одну, змінюючи спосіб життя людини [184, с. 71].

Загалом самореалізація особистості в суспільстві та у професії є двосторонньою. Суб'єкт реалізує свої потреби, устремління, задуми і плани, спрямовані на розвиток, як самого себе, так й навколишньої дійсності. У той же час джерела і результати ініціатив суб'єкта лежать в об'єктивному світі, у якому він часто отримує підтримку своєї реалізації, звіряючи власне бачення проблем з думками інших людей. У цьому ракурсі стає зрозумілим розгляд Дж. Маддуксом і М. Шеєром самоефективності у діяльності і спілкуванні. Самоефективність у діяльності – це переконаність людини у тому, що власні компетенції і досвід, набуті раніше в конкретному виді діяльності, вона у

будь-якому випадку зможе застосувати в аналогічній діяльності в майбутньому і зможе домогтися у ній успіху. Самоефективність у спілкуванні – це самооцінка і уявлення людини про її комунікативну компетентність у поєднанні з упевненістю, що власні компетенції вона успішно зуміє застосувати в ситуації взаємодії з людьми [за 92].

Згідно із Г. Смітом та Н. Бенцом соціальна самоефективність – це «впевненість індивіда в його здатності брати участь у соціальній інтеракції завдань, необхідних для ініціювання та підтримки міжособистісних відносин [239, с. 145]. Вчені Д. Несдел, К. Пинтер виокремлюють професійну самоефективність і розглядають її як елемент професійної Я-концепції, що включає переконання індивіда у тому, що він здатний демонструвати таку поведінку, яка дозволить йому досягти бажаного результату в професії і праці [228]. О. Рикель визначає професійну самоефективність як когнітивний компонент структури професійної Я-концепції особистості, яка сприяє підвищенню успішності професійної діяльності і підвищує ступінь задоволеності нею [151].

За Т. Васильєвою професійна самоефективність – це цілісне, динамічне, багатокomпонентне утворення, що складається з взаємопов'язаних уявлень про власні професійні компетентності, так як: спеціальні, соціальні, інструментальні, предметно-інформаційні, особистісні та компетентність у вирішенні практичних ситуацій [30].

Ряд дослідників (Б. Шунс, А. Шмідт, Р. Дешон та ін.) довели позитивний вплив професійної самоефективності на різні сторони професійного життя людини. Вони визначили кореляцію між самоефективністю і продуктивністю праці. На їхню думку, використовуючи джерела самоефективності (результати діяльності, досвід, словесні переконання і емоційне будження), можливо поліпшити зусилля працівника, наполегливість, мотивацію щодо реалізації поставлених цілей і виконання конкретних завдань.

Ф. Лутанс і А. Стайкович перевіряли зв'язок між рівнем самоефективності та ступенем активності і наполегливості в роботі. Вони дійшли висновку, що коли виникають проблеми, розвинене почуття власної ефективності підштовхує працівника до пошуку рішень. На їх думку, досягнення є сумою двох складових – прагнення до перемоги та наполегливість. Досягнення є результатом наполегливої праці і сприяє зростанню не тільки самоповаги, а й самоефективності [224]. Г. Хаккет і Н. Бец, спираючись на теорію самоефективності, запропонували розглядати феномен кар'єрної самоефективності як властивість особистості усвідомлено впливати на вибір кар'єри та на її розвиток. Від рівня кар'єрної самоефективності, на їх думку, залежить кількість варіантів кар'єри, які людина обирає, та її професійна підготовка [214; 221]. Вітчизняні дослідники О. Бажин, Ю. Гочаров, Є. Могильовкін також розглядали самоефективність в якості особистісного утворення, що впливає на кар'єрний успіх та професійну самореалізацію. Так О. Бажин пропонує структуру кар'єрної самоефективності особистості професіонала, що включає в себе: самооцінку особистості, професійно інформативну компетентність, цілепокладання, управління своїм професійним майбутнім, управління особистим інтелектуальним капіталом [за 14].

Роботи науковців М. Гайдара, Т. Васильєвої, О. Калініної, Н. Колмогорцевої, Ф. Байбанової, Є. Диса, В. Кобец, Н. Ліпінської, І. Сняданко та інших були пов'язані з дослідженням самоефективності в контексті професійного становлення особистості: психологів, педагогів, менеджерів, працівників ОВС. Зазначеними дослідниками було вивчено елементи психологічної структури самоефективності, її генетичні та соціальні передумови, гендерні відмінності в академічній та соціальній самоефективності, а також зв'язки самоефективності з низкою інших явищ (здоров'я людини, антисоціальна поведінка, вживання наркотиків, адаптація до соціального оточення, вибір кар'єри тощо).

Дослідники Д. Компо, С. Хігінс, В. Венкотеш та інші виокремили комп'ютерну самоефективність як судження людини про здатність використовувати комп'ютер та очікувати успіх в таких діях. Ними доведено, що компютерна самоефективність впливає на вибір ефективних моделей поведінки при зіткненні з труднощами у поводженні з комп'ютером, знижує рівень комп'ютерної тривожності [215; 240].

К. Петридес та Е. Фернхем пропонують розглядати емоційну самоефективність як «упевненість людини в тому, що вона володіє емпатією та асертивністю, а також елементами соціального інтелекту та емоційно-інтелектуальними здібностями» [за 9, с. 58-59]. М. Шишкова досліджувала творчу самоефективність як якість особистості, що виявляється у здатності мобілізувати ресурси, необхідні для досягнення творчого результату. Творча самоефективність, на її думку, є структурним компонентом творчої самореалізації особистості поряд із творчою активністю та творчою самостійністю [204]. Досить цікавий аспект вивчення самоефективності запропонували Х. Зайкик і А. Сакс, які розглядали самоефективність пошуку роботи як ступінь впевненості у тому, що індивід зможе успішно продемонструвати певну поведінку в області пошуку роботи, що на їх думку є ключовим механізмом процесу саморегуляції поведінки індивіда [242].

Загалом базова частка наукових розробок з проблеми професійної самоефективності локалізована в межах дослідження професійної компетентності [40; 57; 66; 141 та ін.]. Зокрема Н. Пов'якель розглядає професійну компетентність як інтегральну характеристику професіоналізму, яка дає змогу визначити рівень підготовленості та здатність особистості успішно вирішувати професійні завдання і виконувати професійні обов'язки. Тому, на її думку, професійна компетентність є основним компонентом професіоналізму і визначальним фактором успішності реалізації соціальних і життєдіяльнісних функцій фахівця [143]. А. Маркова професійною компетентністю вважає поєднання здатності (особисті якості) та готовності (знання, уміння) до професійної діяльності [115], а Е. Шорт

крім названих компонентів включають у це поняття ще й досвід особистості та її ставлення до справи [235].

Загальним положенням більшості наукових розвідок з проблеми професійної компетентності є положенням про те, що переконання у власній некомпетентності може нівелювати бажання досягнення пріоритетних цілей. Водночас, ефект впливу переконання у власній самоефективності може справити настільки великий вплив на мотивацію дій і рівень їхньої успішності, що певною мірою нівелює відмінності між людьми у здібностях, і навіть зменшує розбіжності у показниках фізичної сили між особами різної статі [197].

Останнім часом все більше обертів набирають вивчення суб'єктних характеристик особистості, серед яких, в межах вивчення професійної самоефективності, особливої уваги заслуговує феномен професійного самоздійснення [82]. На основі авторитетного дослідження В. Клочка, який життєве самоздійснення розглядає як тенденцію переведення власних можливостей у дійсність у різних життєвих сферах і одночасно як процес, що заснований на перетворенні людського потенціалу в потенції, тобто в сили, що виводять людину за межі її наявного буття в тих точках, секторах, сегментах життєвого світу, в яких середовище, що оточує людину, відповідає її можливостям і сигналізує про це появою нових ціннісно-смыслових вимірів [78], О. Кокун розглядає професійне самоздійснення як одну із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця у обраній професії, розвитком його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями [83]. Такі ознаки професійного самоздійснення (за О. Кокуном) як: наявність у фахівця вираженої потреби у постійному професійному вдосконаленні та проекту власного професійного розвитку; високий рівень розкриття особистісного потенціалу та здібностей фахівця у певній професії; досягнення фахівцем поставлених професійних цілей, переважаюча

задоволеність власними професійними досягненнями; визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, широке використання його професійного досвіду та здобутків; безупинність як постійна постановка та досягнення нових професійних цілей; високий рівень творчості при здійсненні професійної діяльності; формування власного «життєво-професійного досвіду»; – знаходять інтегральний вияв у професійній самоефективності особистості.

Таким чином, результати теоретичного аналізу робіт вітчизняних і зарубіжних психологів дають змогу виснувати про те, що професійна самоефективність є цілісним, багатокomпонентним, динамічним утворенням особистості. Як системний феномен, самоефективність передбачає мотиваційну детермінацію, детальне вивчення якої конкретизує розуміння психологічної суті професійної успішності особистості.

1.2. Мотиваційний вимір професійної самоефективності особистості

Оскільки людина – це динамічна, відкрита зовнішньому досвіду саморегулююча система, яка містить у своїй структурі відповідну спрямованість, емоційний стиль переживання, інтелектуальні здібності, спосіб спілкування з оточуючими [167, с. 207] тощо, саме від її мотивації залежить, як і в якому напрямі використовуватимуться її різноманітні здібності, мотивацією пояснюється вибір між різними можливими діями, а також варіантами сприйняття, способом мислення, переживання тощо. Дослідити мотивацію – означає зрозуміти, як людина уявляє і розуміє навколишній світ і своє місце в ньому, як внутрішньо структурує ситуацію, які її потреби, мета, ціннісні орієнтації, особливості сприйняття, мислення, емоційні переживання тощо. Отже, мотиваційна сфера особистості – складне утворення, пов'язане насамперед зі складністю психічної структури і психічних процесів, які впливають на будь-які форми активності людини, але

не завжди безпосередньо пов'язані з зовнішньо спостережуваними діями як переживання, мислення, прийняття рішень, поведінка бездіяльність тощо.

Людина – це соціальна істота з особистими потребами. Ці потреби у процесі соціалізації трансформуються у мотиви діяльності і поведінки особистості. Існує низка індивідуальних особливостей особистості, які мають вплив на прояви самоефективності особистості. Зазвичай до них відносяться такі властивості як: темперамент, стать, вік (біологічні характеристики), емоції, воля, пам'ять, мислення, характер (психологічні характеристики), настанови, цінності, світогляд (соціальні характеристики).

Для початку нам потрібно визначити саме поняття мотивації та феномен мотиву. Єдиного і загального пояснення терміна мотив не існує. Мотивація з погляду психології особистості трактується як ключ до опису й глибинного розуміння особистості та індивідуальних відмінностей. З погляду фахівців психології мотивації й когнітивної психології мотивація визначається як процес, яким пояснюється актуальна поведінка щодо індивідуальних особливостей [21; 118].

Згідно психологічного словника, мотивація – процес спонукання людини до здійснення тих чи інших дій, вчинків, який є складним актом, що вимагає аналізу й оцінки альтернатив вибору та прийняття рішень [149]. Разом з тим, особливе місце в аналізі цієї проблеми займають аспекти відношень свідомості і мотивів, потреб. Особливо в розумінні свідомості актуалізується не тільки відображення дійсності, але й ставлення до неї. З цього приводу С. Рубінштейн констатує: «В процесі відображення явищ зовнішнього світу відбувається і визначення їх значення для індивіда і тим самим його ставлення до них (що психологічно знаходить вияв у формі прагнень та почуттів. В силу цього предмети і явища зовнішнього світу виступають не тільки як об'єкти пізнання, але й як рушійні сили поведінки, як її збудники, що породжують в людині певні спонукання до дії – мотиви» [155, с. 144].

Мотивація також трактується як ключ до опису глибинного розуміння особистості й індивідуальних відмінностей, прагнення до цільового стану та підкріплення, що міститься в очікуванні певної раніш пережитої зміни в афективно значимій ситуації, де виокремлюються певні види емоцій (надія, страх, розчарування, полегшення). Так Д. Дзвінчук та В. Малімон основними характеристиками мотивації вважають: 1) мотивація як складна система вибудовується з компонентів і структур; тобто, вона має певний зміст і внутрішню організацію; 2) мотивація має процесуальну динаміку – існують мотиваційні цикли, стани, ланцюги; 3) мотивація є елементом складнішої системи діяльності, з аналізу функцій і механізмів якої можна зрозуміти її сутність; 4) мотивація – функціональна система, в якій афективні й когнітивні процеси перебувають у внутрішній єдності та взаємній опосередкованості; 5) мотивація – це психічна система психічних процесів, що регулюють діяльність [58].

Згідно теорії мотивації німецького психолога Х. Хекхаузена можна окреслити такі основні проблеми психології мотивації:

1. Існує стільки різних мотивів, скільки й змістових еквівалентних класів відносин «індивід – середовище». Ці класи можна розмежувати на підставі характерних цільових станів, яких часто прагнуть люди.

2. Мотиви формуються в процесі індивідуального розвитку як стійкі оцінювальні диспозиції. Треба з'ясувати, на основі яких можливостей та активізуючих впливів середовища виникає індивідуальна різниця в мотивах, а також з'ясувати можливості їх зміни шляхом цілеспрямованого втручання.

3. Люди розрізняються за індивідуальними проявами (характер і сила) тих чи інших мотивів. У різних людей можливі різні ієрархії мотивів.

4. Поведінка особистості в часі мотивується різними або всіма можливими мотивами – передусім, найвищими в ієрархії (тобто – найсильнішими), які за певних умов найбільше пов'язані з перспективою досягнення відповідного цільового стану чи, навпаки, з його втратою. У

цьому випадку окреслюється проблема актуалізації мотиву, тобто – проблема виокремлення ситуаційних умов, що обумовлюють таку актуалізацію.

5. Мотив залишається дійовим, тобто – мотивує поведінку людини доти, доки вона не досягне бажаного цільового стану, який відповідає відношенню «індивід – середовище», або індивід не наблизиться до нього настільки, наскільки дозволяє ситуація, котра, змінившись, не зробить інший мотив нагальним, в результаті чого останній активізується й актуалізується та стає домінуючим. Дія і мотив нерідко перериваються до досягнення бажаного стану чи розпадаються на певні частини. Тут ми зустрічаємося з проблемою виокремлення в потоці поведінки частин дій, тобто – з проблемою зміни мотивації, відновлення чи наслідків вже існуючої попередньої мотивації.

Потяг до дії певним мотивом позначається як мотивація. Мотивація ж усвідомлюється як процес вибору між різними мотивованими діями, як процес, що регулює і спрямовує дію на досягнення специфічних для даного мотиву цільових станів, які підтримують цю спрямованість. Зазвичай мотивація виражає цілеспрямованість діяльності і в окремих випадках пов'язана з проблемою мотиваційного контексту між різними цілями.

7. Мотивація, безперечно, не єдиний процес, що рівномірно, від початку до кінця, прогнозує поведінковий акт. Вона складається з різних процесів, які здійснюють функцію саморегуляції на окремих фазах поведінкового акту – насамперед до і після виконання дії. Так, спочатку працює процес зважування можливих наслідків дії. В цьому випадку зустрічаємося з проблемою аналітичного реконструювання мотивації через гіпотетичні проміжні процеси саморегуляції, які характеризують окремі фази перебігу дії.

8. Діяльність мотивована, тобто – спрямована на досягнення мети мотиву, однак, це не слід змішувати з мотивацією. Діяльність складається з окремих функціональних компонентів: сприймання; научіння; відтворення

знань, мови чи моторної активності. А вони, в свою чергу, мають власний набутий за життя запас можливостей (умінь, навичок, знань) [188].

Загалом проблема мотивації в сучасній психології характеризується різноманітними підходами до її вивчення. З огляду на існуючі мотиваційні концепції, виокремлюють такі центральні наукові тенденції вивчення мотивації, з поміж яких: концепція інстинкту, етіологічна концепція, гомеостатична концепція, гедоністична, концепція драйвів (drive) і спонукання (incentive), теорії, які виходять з умов тіла (bodily conditions), теорії, що виходять з активації та пошукових тенденцій, теорії емоцій, теорія фрустрації, конфлікту і стресу, психоаналітична концепція, концепція самоактуалізації, соціальна мотивація, мотивація в теоріях навчіння [10; 23; 26; 118; 140; 154; 165; 174; 175; 189; 192; 198].

В результаті психологія зібрала багато наукових фактів мотивації поведінки, але детальний аналіз існуючих теорій і концепцій мотивації не входить у завдання нашої роботи, і тому, основна увага буде зосереджена на системних ідеях вивчення мотиваційної сфери особистості. Наукові реалії сьогодення показують, що саме системні ідеї найкраще відображають проблемність вивчення особливостей мотиваційної сфери особистості. Це й питання ієрархічної будови мотиваційної сфери особистості, ієрархія мотивів, проблеми «системи мотивів», «мотиваційні системи», а також питання системних відношень між мотиваційними явищами та питання полімотивованості поведінки. Саме цей контекст розгляду мотивації, дасть змогу найкращим чином розкрити мотиваційну детермінацію професійної самоефективності особистості.

Передусім мотиваційна система, на відміну від мотиваційної сфери, передбачає певну організованість та цілісність. Перші уявлення про мотиваційну систему знаходимо у роботах Е. Ноуліса, який у біхевіористичних термінах довів, що мотиваційною системою є перетворення в ранньому дитинстві поведінки у звички чи то клас відповідей. Найвиразнішими з них є агресивність, підпорядкованість та сексуальність

[229]. К. Мадсен висловлює думку про те, що говорити про мотиваційну систему можна тільки щодо людини. Мотиваційна система утворюється, на його думку утворюється завдяки кооперації багатьох мотивів, спрямованих на єдину ціль, яка відповідає усім цим мотивам. Часто повторювана кооперація між подібними мотивами призводить до виникнення диспозиції, атитюдів по відношенню до об'єкта-цілі. В результаті ці атитюди функціонують в якості організуючого центра для мотиваційної системи [225]. Науковець говорить про інтереси, почуття тощо як про мотиваційні системи, компонентами якої є мотиви, чи то слідуєчи його термінології – мотиваційні змінні. Таке положення про кооперацію мотивів для досягнення однієї єдиної цілі дуже схоже на характеристику функціональних систем.

В плані вивчення мотиваційної системи варто відмітити роботи В. Асєєва, який розвиває думку про те, що в процесі онтогенетичного формування мотиваційна сфера людини знаходить тенденцію до системного розвитку. Така тенденція, на думку науковця, виражається в інтеграції, об'єднання стихійно сформованих спонукань у більш крупні мотиваційні одиниці [11, с. 50]. Така інтеграція розуміється В. Асєєвим як змістово-смісловова і динамічна співвіднесеність спонукань один з одним. В якості одиниці мотиваційної системи, В. Асєєв називає спонукання, яке позначає такі мотиваційні явища як мотив, потреба, інтерес, прагнення, ціль, ідеал, потяг, мотиваційна установка тощо. Таким чином, В. Асєєв допускає можливість існування системних відносин між різними мотиваційними явищами – видами спонукання. Мотиваційна система, в даному випадку – це система, компонентами якої є спонукання.

Велику увагу В. Асєєв приділяє структурній будові мотиваційної сфери особистості. Відмічені ним структурні властивості мотиваційної сфери людини, як рядопослідовність ситуаційних та імпульсивних спонукань, висока змістова і динамічна співвіднесеність яких між собою, мають велике значення у вивченні характеристик мотивації.

Також у вітчизняній психології досить широкої популярності набув напрямок вивчення системи мотивів [72; 130; 176 та ін.]. В. Мерлін більш детально описує певні моменти системи мотивів. Розуміючи під мотивами «тільки такі спонукання, від яких залежить ціліспрямований характер дій» [126, с. 9]. Науковець одним з основних напрямків формування мотивів вбачає у тому, що «різні мотиви стають все більш пов'язаними один з одним і залежними один від одного, що у кінцевому рахунку утворює цілісну систему мотивів [там само, с. 115]. Також В. Мерлін зазначає умови формування системи мотивів, як-от досить високий контроль, достатня стійкість мотивів, усвідомленість мотивів [там само, с. 11-117]. Таким чином, система мотивів в розумінні В. Мерліна, це цілісна сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних стійких мотивів особистості.

В. Чудновський та В. Ковальов відмічають зв'язок системи мотивів із спрямованістю особистості. Це дуже важлива думка, адже спрямованість є системною якістю змістовно інтегрованих і динамічно взаємодіючих один з одним особистісних мотивів [80; 200]. В. Якобсон, вказуючи на необхідність постановки у новому аспекті проблеми системи мотивів, вважає, що це пов'язано із розкриттям зв'язку мотивів поведінки в залежності від ціннісних орієнтацій особистості [208]. В. Морозов наголошує, що «систему мотивів особистості утворюють такі явища її психічної діяльності, як суб'єктивні потреби, цілі, ідеї, погляди, уявлення, а також прагнення, бажання, почуття тощо» [129, С. 34].

Загалом з точки зору системного підходу, найбільше значення у вивченні заявленої проблеми набувають аспекти вивчення механізмів утворення системи мотивів, зв'язків та відношень між компонентами цієї системи, різних систем мотивів між собою, реальної функції системи мотивів в поведінці і діяльності людини на відміну від функцій окремих спонукань і мотивів, ролі особистості як суб'єкта діяльності у формуванні системи мотивів. Поряд із зазначеними проблемами безпосередньо пов'язано й проблема порівневої будови мотиваційної сфери особистості. Ідея про

порівневу будову психічних явищ є досить розповсюдженою в психології та знаходить відображення у різноманітних галузях цієї науки. М. Роговін, який присвятив спеціальні дослідження структурно-порівневим уявленням в психології вважає, що подібні концепції значною мірою є формальною пояснювальною схемою [152]. Засобом порівневих уявлень можна надати уніфіковані за багатьма параметрами будови і функціонування моделі різноманітних за змістом психічних явищ. Існування в мотиваційній сфері особистості різноманітних за рівнем і складністю мотиваційних явищ, їх взаємозв'язок та певна організованість відкривають широкі можливості для прийняття порівневих ідей у цій області.

О. Леонт'єв, розглядаючи проблему ієрархії мотивів, зазначає, що ієрархія мотивів визначається функціями мотивів: більш високе положення в ієрархії завжди займає мотив, який виконує смислоутворюючу функцію, в той час як мотив-стимул буде займати більш низьке положення у цій ієрархії [108]. Отже, О. Леонт'єв виокремив два ієрархічних рівня функціонування мотивів – смисловий та стимульний рівні. Л. Божович у своїх роботах пояснює ієрархію мотивів виникненням в особистості домінуючих мотивів [20]. На різних вікових етапах розвитку особистості домінуючими стають різноманітні мотиви. Існування домінування одних мотивів над іншими зумовлюють певну спрямованість особистості. Така спрямованість, безумовно, передбачає не тільки субординаційні, але й координаційні відношення між мотивами особистості.

Також у психології широку популярність отримала концепція ієрархічних рівнів потреб А. Маслоу [124; 125]. У своїй теорії А. Маслоу виокремлює такий ієрархічний ряд людських потреб, як потреби фізіологічні, у безпеці, у прив'язаності і любові, у повазі, в само актуалізації, у знанні і розумінні, естетичні [124]. Згідно А. Маслоу, актуальність, дієвість будь-якої потреби знаходиться в залежності від задоволеності попереднику вказаному ряді потреб. Тим самим А. Маслоу змальовує «перевернуту» картину ієрархії людських потреб, де вищі з них підкорені нижчим. А. Маслоу заперечує роль

свідомості людини як органа регулювання і управління мотиваційним процесом. Він обмежився розглядом відмічених вертикальних відношень у мотиваційній сфері людини, в той час як одно рівневі, горизонтальні відношення між потребами залишилися поза увагою.

Ієрархічність будови – це певна властивість системної організації явищ, тому вивчення ієрархічності мотиваційної сфери особистості найбільш адекватним чином можна застосовувати у зв'язку із дослідженням інших системних параметрів мотиваційних явищ. Основним моментом в дослідженні системності мотиваційних явищ виступає вивчення системи відношень між цими явищами. У цьому плані важливо відмітити думку Р. Вайсмана о системності мотиваційної сфери особистості. «Системність» мотиваційної сфери, – пише автор, – проявляється у взаємозв'язку мотиваційних змінних, в існуванні між ними різноманітних відносин. Одне з них – відношення ієрархічності. Друге виражається у тому, що кожна потреба (мотив) на психологічному рівні може реалізовуватися різною сукупністю мотивів (цілей). Це відношення можна позначити як відношення «реалізації». Третє проявляється у тому, що, з одного боку, один й той же самий мотив може бути підпорядкований різним потребам, а з другого – одна й та ж сама ціль може обслуговувати, задовольняти різні мотиви. Відповідне відношення і є «підпорядкування» [28, с. 6]. Окрім того, Р. Вайсман виокремлює досить оригінальну типологію системних явищ в мотиваційній сфері особистості, де особливої уваги заслуговує такі відношення як відношення управління, регуляції, компенсації, впорядкованості, спів дії тощо.

У низці таких уявлень виділяється теорія функціонування автономії мотивів Г. Олпорта, у якій використані положення загальної теорії систем. Процес трансформації, розвитку мотивів Г. Олпорт розглядає як системний процес, згідно якого, є мотиви, які функціонують і розвиваються у відповідності з природою напівзакритих систем – це так звана персеверативна функціональна автономія мотивів. Цю систему

функціонування мотивів він називає реактивною, яка існує за закон омами підкріплення. Однак, як зазначає Г. Олпорт, особистість більшою мірою характеризується такими мотивами, які змінюються і розвиваються як відкриті системи. Така система функціонування мотивів названа Г. Олпортом пропріативною функціональною автономією. Характеризуючи відкриті, закриті і напівзакриті системи, Г. Олпорт підкреслює, що модель закритої системи не може бути застосована для людини та її мотивації; відкрита система мотивів зумовлює пошук нових напруг, прогресивного розвитку, що неможливо пояснити в термінах підкріплення [209]. Загалом ідея про функціональну автономію мотивів має безпосередній зв'язок з ідеєю про систему мотивів.

Таким чином, розглянуті нами різноманітні погляди на мотиваційну сферу особистості, в яких знаходять відображення системні ідеї, дали змогу виснувати, що саме ці ідеї є невід'ємною частиною сучасних досліджень проблем мотивації професійної самоєфективності особистості.

Розкриваючи мотиваційний вимір професійної самоєфективності особистості, зазначимо, що феномен мотивації розглядається нами як готовність індивіда діяти певним чином, докладаючи достатніх зусиль протягом необхідного часу під впливом всієї сукупності внутрішніх чинників, що стимулюють його активність [166, с. 476]. Проблема мотивації професійної самоєфективності переважно стосується опису структури, механізмів і процесу функціонування мотивації досягнення. Досягнення як мотиваційно-сміслові утворення характеризується установкою на результативність та успіх, впевненість людини в собі, усвідомленням цінності будь-якої справи, наполегливістю в досягненні цілей, самокритичністю та самостійністю. Досягнення забезпечує людині реалістичне цілеутворення, надію на успіх, постійне самовдосконалення та покращення результатів діяльності за рахунок пізнання та посилення працездатності, результативності діяльності.

Основоположник досліджень мотивації досягнення Г. Мюррей ввів цей

термін для опису зусиль, спрямованих на виконання завдання, та вважав *досягнення* певною генералізованою потребою. Він відмічав, що люди відрізняються своїм бажанням або тенденцією долати перешкоди, виявити силу, прагненням робити щось важке або робити щось якомога швидше. Вчений вважав, що привабливість досягнення не в отриманні бажаного, а в розвитку і застосуванні навичок. Таким чином, мотивацією до досягнення слугує сам процес [186, с. 581].

Однією з перших моделей мотивації досягнення вважається модель *ризикового вибору* Дж. Аткинсона, у якій виокремлено три головні детермінанти мотивації досягнення: мотив, очікування та цінність. Вивчаючи на основі експериментів потреби в досягненнях та розробляючи практичні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності діяльності менеджерів, Дж. Аткинсон разом з Д. Макклелландом ввели термін *мотивація досягнення*, з розумінням її як співвіднесення з критеріями *якості діяльності* [за 121].

Певні уточнення щодо основних мотиваційних настановлень в структурі мотивації досягнення були зроблені Х. Шмальтом [233]. Вчений встановив, що, як і тенденція досягнення успіху чи надії на успіх ($HU=Ts$), компонент уникнення невдачі є комплексним й включає тенденцію активного уникнення неуспіху у зв'язку з відчуттям особистісної неспроможності, яку він визначає як «побоювання невдачі 1» (ПН-1), і страх перед соціальними наслідками невдачі, відповідно – «побоювання невдачі 2» (ПН-2). Таким чином, на думку вченого, в мотивації досягнення слід виділяти три тенденції: «прагнення до успіху», «побоювання невдачі» у зв'язку з відчуттям власної нездатності, яка проявляється в уникненні ситуацій досягнення, «побоювання соціальних наслідків невдач». Домінування однієї з тенденцій якісно змінює всю стратегію поведінки особистості.

Б. Вайнер ввів *теорію каузальної атрибуції* в контекст вивчення мотивації досягнення. Атрибуції – це висновки, що робить людина щодо

причин власної чи чужої поведінки (її успішних і неуспішних результатів). Згідно цієї теорії, причини успіхів та невдач можна оцінити за двома параметрами: локалізації та стабільності. Перший з названих параметрів характеризує те, в чому людина вбачає причини своїх успіхів та невдач: в самій собі чи незалежно від неї складених обставин. Стабільність розглядається як постійність або стійкість дії, яка відповідає причині. В залежності від різного сполучення цих двох параметрів визначають таку класифікацію можливих причин успіхів та невдач: 1) складність виконуваного завдання (зовнішній, стійкий фактор успіху), 2) старанність (внутрішній, змінний фактор успіху), 3) випадковий збіг обставин (зовнішній, нестійкий фактор успіху), 4) здібності (внутрішній, стійкий фактор успіху) [135].

К. Двек запропонувала соціокогнітивний підхід до пояснення механізмів функціонування мотивації досягнення, де вона показала, що уявлення суб'єкта про себе, свої властивості має важливе значення для його мотивації: зокрема уявлення суб'єкта про власний інтелект має важливе значення для мотивації, спрямованої на досягнення. К. Двек підкреслює, що реакція індивіда на невдачу не пов'язана з рівнем його здібностей, а визначається його уявленнями про сутність інтелекту. Цю когнітивну модель поведінки можна застосувати і для вирішення суб'єктом соціальних завдань, оскільки люди використовують два типи теорій (за К. Двек), які визначають різні стратегії поведінки, а також уявлення людини про саму себе та інших людей. Одні вірять, що особистість – незмінна сутність, інші вважають, що в процесі розвитку відносин з іншими людьми особистість може змінюватися, і людина може суттєво впливати на власні особистісні характеристики [за 48].

У психологічній літературі запропоновано ще одну теорію, – теорію *сприймального контролю* науковця Е. Скіннер, який вона розглядала як важливу рушійну силу в процесі розвитку індивіда. Уявлення індивіда про контроль впливає на ініціацію індивідом відповідей, на емоційну реакцію на успіх чи невдачу, на те, наскільки вдало можуть реалізуватися наміри

індивіда, а також чи сприяють вони зусиллям та наполегливості, чи стримують їх. Сприймальний контроль впливає на те, чи буде людина активно перевіряти гіпотези та стратегії, займатися пошуком нової інформації та планувати діяльність, чи, навпаки, зісковзне у пасивність, уникнення, тривогу. Вчена робить висновок, що цей феномен лежить в основі успіхів та невдач багатьох життєвих сфер, оскільки ті, хто вірить, що володіють контролем, діють так, що їхній успіх стає більш вірогідним, і, таким чином, підтверджують свої висхідні очікування контролю. Окрім того, залучення до вирішення важких завдань з часом з великою ймовірністю приведе до розвитку реальних умінь та компетентності. Ті ж, хто не вірить, що своїми діями можуть вплинути на результати, втрачають можливість здійснювати контроль із-за своєї пасивності й, відповідно, відмовляються від розвитку нових компетентностей [237; 238].

Питання внутрішніх джерел мотивації досягнення розглядається в *теорії внутрішньої мотивації*, яка розроблена Е. Десі та Р. Райяном. Спираючись на роботи гуманістичних психологів, насамперед, на теорію мотивації А. Маслоу [125], а також роботи Ф. Хайдера, Р. Чармса і Р. Уайта [64; 65], Е. Десі стверджує, що внутрішня мотивація базується на потребі почувати себе компетентним та автономним, а також наголошує, що внутрішньо мотивовані діяльності не мають заохочень, окрім самої активності. Люди втягуються в цю діяльність заради неї самої, а не для досягнення будь-яких зовнішніх нагород.

У вітчизняній психології заслуговує на увагу ціла низка досліджень з вивчення проблеми мотивації досягнення (І. Васильєв, Т. Гордєєва, С. Занюк, М. Кондрат'єва, Т. Корнілова, М. Магомед-Емінов, М. Овчинніков, С. Пакуліна, Б. Шаповалов та ін.).

На основі аналізу сучасних теорій та емпіричних досліджень в сфері мотивації досягнень та провівши власні дослідження, Т. Гордєєва сформулювала інтегративну модель мотивації досягнення у діяльності, що містить такі складові мотиваційного процесу: мотиваційно-регуляційний

блок, цільовий блок, інтенціональний блок, блок «реакція на невдачу», блок «зусилля». Згідно з цією моделлю, мотивація розуміється як процес, що спонукає, спрямовує та регулює діяльність досягнення. Діяльність досягнення вчена трактує як будь-яку діяльність, пов'язану з цілеспрямованим перетворенням суб'єктом оточуючого середовища (різноманітні варіанти трудової діяльності), себе (навчання, самовиховання) або інших людей (виховання дітей) та стосунків з ними. Таким чином, Т. Гордєєва розглядає мотивацію, спрямовану на можливо краще виконання будь-якого виду діяльності, орієнтованої на досягнення результату, до якого можна застосувати критерій успішності, тобто при використанні декотрих стандартів оцінки його можна зіставити з іншими результатами [47].

О. Козієвська вивчає феномен мотивації досягнення у взаємозв'язку з професійною діяльністю індивіда. В її дослідженні виділено основний фактор професійної самооцінки, що впливає на розвиток мотивації досягнення. В основі розвитку мотивації досягнення лежить процес моделювання успішного ідеального образу «Я-професіонал» та формування реалістичних уявлень про себе, які найбільше відповідали б ідеальному образу [81].

М. Кондрат'єва розробила програму та модель розвитку мотивації досягнення, де процес розвитку мотивації розглядається як навмисне організована діяльність, що носить поетапно системний характер й передбачає: оптимізацію мотивації досягнення і взаємопов'язаних з нею характеристик особистості; формування системи уявлень про досягнення успіху та про успішність; усвідомлення особистісної відповідальності за свої вчинки та дії; підвищення активності суб'єктів протягом виконання діяльності та у відношенні ситуації досягнення [88].

С. Занюк розглядає мотивацію як сукупність усіх факторів (як особистісних, так і ситуативних), що спонукають людину до активної діяльності, тим самим забезпечуючи успіх в цій діяльності. Він робить висновок про те, що мотивація досягнення є відносно стійким особистісним утворенням, оскільки виявляється в багатьох аспектах особистісного

зростання і, разом з тим, динамічним утворенням, яке починає діяти у взаємодії з ситуативними чинниками – такими як цінність виконуваної праці та ймовірність (шанси) досягнення успіху в певній сфері діяльності [65, с. 8]. Також С. Занюк пропонує формулу успіху, в якій останній залежить не лише від здібностей, а й від прагнення досягнути мети, від цілеспрямованої й наполегливої праці задля досягнення успіху:

$$Успіх = Z + Md + C,$$

де Z – здібності; Md – мотивація досягнення; C – ситуація (сприятливі обставини).

За цією досить загальною формулою можна спрогнозувати майбутню кар'єру індивіда (прагнення досягти успіху), визначивши силу (рівень) його мотивації досягнення.

Системні ідеї мотивації професійної самоєфективності знаходять своє відображення у вивченні професійної успішності [67; 68; 127; 157]. Умовами успішної професійної діяльності за І. Тимошенко виступають виживання, результативність та ефективність [172]. Однак найбільш значущим компонентом успіху у цьому контексті слід вважати наявність унікальних здібностей, досвіду та компетентності, які дають змогу вирішувати актуальні, нестандартні завдання для досягнення загальної мети професійної діяльності.

Як слушно зауважив Я. Кохан, поняття успішності особистості може бути об'єктивно визначене лише на основі поняття успішності діяльності [91]. Діяльність індивіда, спрямована на досягнення визначеної мети / цілі, може бути названа успішною тією мірою, якою вона досягає цієї мети / цілі. Інакше кажучи, індивіда можна назвати настільки успішним на проміжку Δt в діяльності А, наскільки його результативність W в діяльності А за проміжок Δt близька до мети M діяльності А. Науковець указує на наявність декларованих й справжніх цілей, які у багатьох випадках суттєво відрізняються, та розмірковує з приводу частоті підміни об'єктивних характеристик успішності ненауковими оцінками престижності. Він

привертає увагу до розгляду реальних мотивів і, отже, цілей діяльності, а не приписуванню суб'єктам вигаданих цілей тих чи інших діяльностей.

Такої ж думки притримується О. Назарук, пов'язуючи розгляд успішності особистості з діяльністю: оскільки людина суспільна істота, то й досягати успішності-неуспішності вона буде у суспільній діяльності, якою безпосередньо займається. Тоді ступінь успішності особистості, в першу чергу, визначатиметься якістю та результатами її діяльності (навчальної, професійної, творчої тощо) [132]. Ним наголошується, що успішність – це не стали явище, це показник досягнень особистості. Суб'єктивна та об'єктивна оцінка успішності може здійснюватись самою особистістю та її оточенням за внутрішніми та зовнішніми ознаками. До внутрішніх ознак успішності дослідниця відносить самовідчуття: теоретичних та практичних знань своєї справи (навчальної, професійної, творчої); міцної вольової сфери; прогнозування майбутніх подій, що позитивно впливатимуть на загальний результат справи; постійного прагнення до нових відкриттів та досягнень; подолання будь-яких перепон, і при всьому особистість повинна бути сконцентрована на принесенні своїми досягненнями користі оточуючим. Серед зовнішніх ознак передбачається своєчасне представлення результату в визначених часових межах.

С. Пакуліною виділено дев'ять предметних сфер мотивації досягнення успіху, поєднаних за змістом в екстеріорізований успіх, спрямований на досягнення у зовнішній предметній сфері, та інтеріорізований успіх – успіх глибокої рефлексивної діяльності людини, спрямованої на самореалізацію [139]. Екстеріорізований успіх складають такі категорії: успіх як матеріальний рівень життя; успіх-удача; успіх-визнання та успіх-влада. До інтеріорізованого успіху дослідниця віднесла п'ять категорій: успіх як результат власної діяльності; особистий успіх; успіх як психічний стан; успіх як подолання перепон; успіх-покликання.

В. Чернобровкіна проводить аналіз, який дає змогу стверджувати, що успіх і успішність можуть займати різне місце в мотиваційно-потребовій та

ціннісній системі особистості [196]. Дослідниця припускає, що прагнення до успіху може підтримуватися не одним, а кількома мотивами одночасно. При цьому цінність успіху може змінюватись – від успіху як *засобу* (при досягненні благополуччя та захищеності) через успіх як *мету* (на рівні прагнення до визнання та значущості) до успіху як природного й закономірного *результату* творчої діяльності. Домінування тієї чи іншої цінності визначає унікальний для людини особистісний сенс власного успіху.

Н. Чепелева, розглядаючи успіх у системі двох факторів – зовнішнього, або соціально зумовленого та внутрішнього або особистісно-зумовленого, зазначила, що орієнтування лише на зовнішні фактори, на соціально прийнятні критерії життєвого успіху часто призводить до невротизації особистості, її незадоволеності життям, особливо у випадку неможливості досягнення цілей, що схвалюються соціумом [194].

Розглядаючи поняття зовнішньої та внутрішньої успішності, Л. Подкоритова зазначає, що на сьогоднішній момент основним критерієм успішності-неуспішності є матеріальний рівень (статок, заробіток) та соціальний статус, яких особистість досягла на момент оцінки. Виникає неписана формула: гроші + статус = успішність, яка, фактично, виступає описом зовнішньої, суспільно прийнятної (по суті нав'язаної масовою культурою) сторони успішності. На думку дослідниці, поняття «внутрішня успішність особистості» може включати такі компоненти: високий рівень духовності, безперервність та успішність саморозвитку, мінімальний конфлікт між «Я-реальним» та «Я-ідеальним», що забезпечує зазначену безперервність саморозвитку без невротизації індивіда, адекватні самооцінка та оцінка зовнішнього світу та життєвих обставин та ін. Крім того, наголошується на невичерпності та некінцевому узагальненні зазначеного переліку перш за все тому, що кожна особистість має власні критерії своєї успішності. Останні в свою чергу можуть цілком збігатися з критеріями «зовнішньої успішності», а можуть надто від неї відрізнятись [145].

І. Городняк, вивчаючи проблему успіху, вказує на дві групи факторів,

що визначають успіх особистості: а) особистісні фактори, а саме індивідуально-психологічні фактори та статусні характеристики особистості; б) соціетальні фактори, такі, що пов'язані з середовищем, в якому реалізується діяльність і поведінка людини. Разом з тим дослідниця наголошує при розгляді досягнення особистістю успіху на аналізі не лише основних чинників досягнення успіху, а й реальних поведінкових дій з урахуванням набутого життєвого досвіду та визначає такі особистісні типи щодо активності в досягненні успіху, а саме: *реально-активний, успішний тип* – це ті, хто за природою є діяльною, завжди відкритою для нового людиною, постійно поглиблює рівень власних знань згідно з вимогами часу і професійною діяльністю та досяг успіху в професійній діяльності та повсякденному житті; *потенційно-активний, неуспішний тип* – це ті, хто вважає себе освіченою людиною, яка володіє певними знаннями та досвідом, прагне поглиблювати їх найближчим часом і компетентна у певному роді діяльності, але ще не досягла успіху у своїй професійній діяльності та повсякденному житті; *вимушено-активний, успішний тип* – це ті, хто змушений постійно поглиблювати знання та набувати досвіду відповідно до обставин, здатний досягати успіху відповідно до життєвих ситуацій, виконуваної професійної діяльності тощо; *потенційно-пасивний, неуспішний тип* – це ті, хто задоволений рівнем своїх знань і набутого досвіду, але не прагне досягти успіху як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності [50].

Таким чином, при здійсненні аналізу проблеми мотивації досягнення успіху, необхідним, на наш погляд, є врахування того факту, що успішність діяльності не можна розглядати у відриві від особистості, яка цю діяльність виконує. Тому, як слушно зазначає Ж. Вірна, специфічність умов здійснення професійної діяльності впливає на її результат, проте особистість може змінювати умови або підпорядковуватися їм. Серед детермінант успішності діяльності вона виокремлює: а) зовнішні умови, в яких перебігає професійна діяльність (характер суспільно-політичних відносин і поглядів суспільства на цінність людини, на її місце в процесі суспільного виробництва; умови та

організація професійної діяльності, включаючи й підготовку спеціаліста). Уважається, що соціальна детермінація досягнення успіху забезпечує можливість активності, вибору, відповідальності, отримання людиною позитивного досвіду під час виконання професійної діяльності, формування ціннісних орієнтацій, які визначають рівень особистісної активності та спрямованості; б) внутрішні умови, які визначають психологічні властивості та схильності особистості до професійної діяльності. До особливостей особистості, яка здатна досягнути успіху відносяться: психічне здоров'я, що дає змогу протистояти можливому негативному впливу ззовні та використовувати реальні зовнішні можливості, орієнтація на успіх, висока самооцінка, наявність суб'єктивного контролю за ситуацією, висока активність, яку зумовлено прагненням пізнати свої можливості та реалізувати їх [38].

Отже, на підставі проведеного теоретичного аналізу проблеми мотивації професійної самоєфективності можна стверджувати, що професійна самоєфективність особистості залежить від того, наскільки вона володіє мотивацією досягнення успіху; позитивним уявленням про образ Я; когнітивною позицією щодо успіху або неуспіху, що забезпечує збереження контролю за ходом професійної ситуації. При цьому інтегративною мотиваційною детермінантою, яка визначає професійну самоєфективність особистості, є потреба в самоактуалізації, що визначає рівень особистісної зрілості.

Висновки до розділу 1

1. В результаті теоретичного огляду проблеми в психологічній літературі розглянуто концепцію самоєфективності А. Бандури, де деталізовано основні характеристики самоєфективності, її рівні і механізми прояву. Визначено самоєфективність як усвідомлену здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості загалом. Окреслено базові зовнішні та внутрішні ознаки розвитку самоєфективності в ході життя людини. Зазначено основні теоретико-методологічні позиції вивчення

самоефективності в психологічних теоріях особистості К. Левіна, Г. Олпорта, К. Роджерса, А. Елліса, А. Бека, Р. Гарднера, Р. Стенберга, А. Маслоу, З. Фрейда, А. Адлера, К. Юнга. Особлива увага приділена такому фундаментальному напрямку сучасної психології як мотивація досягнень (Д. Мак-Клелланд, Х. Хекхаузен, Л. Абрамсон, Г. Мюррей, С. Петерсон, М. Селігман та ін.); виокремлено теорію самодетермінації особистості та особистісної автономії (Е. Десі, Р. Райан). Розглянуто конструкт самоефективності у сучасних вітчизняних дослідженнях (М. Гайдар, Т. Гордєєва, І. Кон, І. Кондаков, Р. Кричевський, С. Кучеренко, С. Пантелєєв, Н. Пророк, М. Енеєва, Л. Сердюк, І. Скотнікова, та ін.).

Окреслено прикладний зміст вивчення самоефективності особистості в межах психології здоров'я, вікової, педагогічної, соціальної та професійної психології. Професійна самоефективність розглядається в межах професійної успішності особистості і діяльності. Соціальну зумовленість професійної самоефективності розкрито через аналіз когнітивного компоненту структури професійної Я-концепції особистості; уявлення про професійні компетентності; зв'язок із показниками продуктивності праці, ступенем активності і наполегливості в роботі; ознаки кар'єрного успіху та успішної професійної самореалізації. Окремо наголошено на вивченні суб'єктних характеристик особистості, серед яких, в межах вивчення професійної самоефективності, особливої уваги заслуговує феномен професійного самоздійснення.

2. На основі теоретико-емпіричного аналізу сучасного стану дослідження феномену професійної самоефективності особистості в психологічній науці, обґрунтовано його мотиваційні ознаки прояву. Визначено поняття мотивації і мотиву; зазначено основні характеристики і проблемні аспекти мотивації; систематизовано основні підходи до вивчення мотивації людини. Основна увага зосереджена на системних ідеях вивчення мотиваційної сфери особистості, які є невід'ємною частиною сучасних досліджень проблем мотивації професійної самоефективності особистості.

Проблема мотивації професійної самоефективності переважно стосується опису структури, механізмів і процесу функціонування мотивації досягнення. Детально проаналізовано модель мотивації ризикового вибору Дж. Аткинсона; наукову позицію вивчення мотиваційних настановлень в структурі мотивації досягнення Х. Шмальта; теорію каузальної атрибуції Б. Вайнера; соціокогнітивний підхід до пояснення механізмів функціонування мотивації досягнення К. Двека; теорію сприймального контролю Е. Скіннера; теорію внутрішньої мотивації (Е. Десі та Р. Райян); теорію мотивації А. Маслоу.

Систематизовано наукові здобутки вітчизняних психологів у галузі мотивації досягнення, а саме проаналізовано: інтегративну модель мотивації досягнення у діяльності (Т. Гордеєва); взаємозв'язок мотивації досягнення з професійною діяльністю індивіда через фактор професійної самооцінки (О. Козієвська); програму і модель розвитку мотивації досягнення, де процес розвитку мотивації розглядається як навмисне організована діяльність (М. Кондрат'єва); мотивацію як сукупність усіх особистісних і ситуативних факторів, які спонукають людину до активної діяльності (С. Занюк); виживання, результативність та ефективність як умови успішної професійної діяльності (І. Тимошенко); об'єктивні параметри успішності особистості (Я. Кохан); зовнішні і внутрішні ознаки успішності особистості (О. Назарук); ціннісні координати успіху і успішності в мотиваційно-потребовій системі особистості (В. Чернобровкіна); основні сфери вияву екстеріорізованого та інтеріорізованого успіху (С. Пакуліна); ознаки зовнішньої та внутрішньої успішності (Л. Подкоритова); особистісні та соціетальні фактори успіху (І. Городняк); результативні детермінанти успішності діяльності (Ж. Вірна).

У завершенні аналітичного огляду зазначено, що професійна самоефективність вивчається науковцями з огляду на взаємодоповнюючі підходи до аналізу цієї проблеми.

Зміст розділу відображено у таких публікаціях автора [96; 97; 98; 99].

РОЗДІЛ 2

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

У розділі представлено концепцію дослідження мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості та обґрунтовано процедуру, методи і методики вивчення проблеми.

2.1. Концепція дослідження мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості

Детально проаналізувавши наукові концепції дослідження поняття професійної самореалізації нами сформульовано власну візію феномену в умовах політичної реалізації особистості.

Передусім, хотілося б зробити акцент на специфіці професійної самоефективності особистості в умовах її політичної реалізації, адже соціально-економічні зміни в українській державі ставлять питання політичної активності сучасної людини на одне з провідних місць у розгляді становлення її соціальної позиції. Актуалізація аспектів політичної активності особистості набуває особливого значення, адже ускладнення змісту політичного простору сьогодення, вимагає обов'язкової особистісної інтерналізації соціально-політичних цінностей, і, як результат, вироблення чітких критеріїв прояву політичної позиції особистості. Також варто зауважити, що саме психологічне переосмислення механізмів та технологій політичної соціалізації особистості актуалізує як успішність цього процесу, так і власне успішність людини, яка знаходить прояв у вимірі професійної самоефективності (якщо йдеться про політичну діяльність як вид професійного спрямування).

Обґрунтовуючи професійну самоефективність особистості в межах її професійної реалізації, відразу зазначимо, що рівень політичної активності відображає рівень особистісної компетентності. Загалом компетентність як суб'єктивна ознака виконує модальну функцію порівняння у розвитку умінь і здібностей людини. Щодо розвитку і фіксації політичних умінь і здібностей особистості, то з огляду на зміст особистісної реалізації у політичній сфері, слід ставити наголос на сформованих у людини політичних установках і компетенціях, зміст яких визначає ціннісні пріоритети у побудові соціально-політичної позиції.

В цьому ракурсі розгляду проблеми, зазначимо, що життя людини є постійно включеним в складну систему соціальних зв'язків та залежить від існуючої системи суспільних відносин, процесів та подій, які розгортаються у суспільстві, від політики держави, тому її орієнтація в оточуючому світі вимагає певного мінімуму знань про соціально-політичну діяльність. Ці знання й формують побутову політичну свідомість як сукупність уявлень, знань, установок і стереотипів, які базуються на безпосередньому побутовому досвіді людей і домінуючих в соціальній спільності, до якої належать. Побутовій свідомості властиві помилки, які можуть перешкоджати науковому пізнанню світу, сприяючи збереженню вкорінених забобонів. Разом з тим фіксація багаторазово повторюваних зв'язків між речами і людьми, властива для побутової свідомості, дає можливість робити правильні висновки, які перевіряються практикою повсякденного життя. Таким чином можемо стверджувати, що усі люди, окрім тих, хто займається політичною діяльністю професійно, є володарями побутової політичної свідомості, яка дає змогу розуміти й оцінювати політичне життя в країні, виділяти в ній себе та певним чином до неї ставитися.

Щодо змісту політичної реалізації фахівців, які працюють у цій сфері, то передусім зазначимо необхідність врахування рівня сформованості їхньої професійної політичної свідомості, яка передбачає становлення складних психічних систем регуляції соціальної поведінки особистості. Суттєву роль у

цьому процесі відіграє розвиток уявлень про ті явища, які пов'язані з основними закономірностями професійного становлення, виявлення факторів регуляції його динаміки, побудова на цій основі системи рівнів усвідомлення себе суб'єктом власної професійної діяльності й розуміння соціальної значущості своєї професії. Все це утворює «комплекс необхідних умов ефективного формування особистості і досягнення такого рівня розвитку професійно значущих якостей, структур і механізмів регуляції поведінки, які необхідні для досягнення потрібного рівня придатності до професійної діяльності» [34, с. 113]. Для фахівців політичної сфери рівень їх професійної компетентності визначається контекстом відповідності (чи невідповідності) вимогам діяльності, що загалом розвиває не лише відповідні їй вміння, навички, формує окремі функціональні системи, впливає на своєрідність психічних процесів, але і формує особистість загалом, її професійні якості, професійний тип. При цьому акцент ставиться на тих особливостях особистості, які відповідають директивним вимогам діяльності, загально прийнятим у суспільстві, а отже залежними як від образу (чи то іміджу) політичної діяльності [31; 138; 147]. Найчастіше йдеться про такі особливості фахівця політичної сфери (політика) як сенситивність до інтересів та потреб суб'єкта політичної діяльності, опосередкованість, дистанційованість та переконливість тощо.

Політично активний громадянин є запорукою здорового демократичного суспільства, яке так конче потрібне для становлення повноцінної та сильної незалежної молоді держави. Можна впевнено сказати, що сучасний розвиток суспільства не мислиться без розвинутого і зрілого громадянського потенціалу, без формування громадянсько відповідальної і політично зрілої особистості, яке відбувається паралельно з демократизацією суспільного життя і становленням інститутів громадянського суспільства.

Визначаючи мотиваційні координати професійної само ефективності особистості, нами уже зазначалося, що рушійною силою будь-якої діяльності

особистості є її потреби. Дійсно, іманентною характеристикою будь-якої суспільної поведінки, є її прагматична спрямованість, оскільки детермінантою активності, її джерелом є потреби. Як зазначає політичний психолог В. Іванов: «Психологія людини є системою тих ідеальних спонукальних мотивів, які безпосередньо виражаються, об'єктивуються в характері та спрямуванні політичної активності, суб'єктивною детермінантою політичної поведінки, політичних дій людей» [70, с. 48].

Будь-яке суспільне об'єднання (держава, нація) – це складний організм, в його основі якого внутрішня єдність людей, історично зумовлена суспільною культурою, мовою, етнічною самосвідомістю, національною ідентичністю тощо, а також національно-політична єдність, що розпадається на множинність «Я». З одного боку, людина усвідомлює себе частиною спільноти, її життєдіяльність підпорядковується правилам і нормам суспільства, а з іншого боку, кожна людина інтуїтивно вважає себе іманентною особистістю, яка бажає захистити власну актуальну світоглядну парадигму. Її активність продиктована особистими інтересами, потребами, емоціями, тобто людина має складну мотиваційну сферу, яка і продукує ірраціонально-суб'єктивні чинники, які, у свою чергу, впливають на стосунки між людьми, їхню активність, боротьбу за власні інтереси і цілі, тобто визначають єдність змісту потреб і функцій-мотивів, безпосередньо пов'язаних з практичною діяльністю людей, зокрема політичною.

Сьогодні особистість є повноцінним та відповідальним творцем власного життя. Всі сфери життєдіяльності вимагають наявності та прояву рішучості, самостійності, впевненості у собі, майстерності у досягненні наміченого, мобільності, вміння ефективного використання власних пізнавальних процесів (пам'яті, мислення, уяви). Найкращим критеріальним показником такої соціально-особистісної компетентності є її самоєфективність. З цього приводу М. Грачов і Ю. Ірхін зазначають: «Щоб стати політичним суб'єктом, людина повинна практично засвоїти політичний досвід, усвідомити себе як суб'єкта політичної дії, виробити свою позицію у

політичному процесі й свідомо визначити своє *діяльнісне* ставлення до світу політики» [52, с. 34].

Кожна людина завжди хоче бути щасливою, успішною і досягати власних цілей, але це вдається далеко не кожному. Тих, кому це вдалося можна назвати самоефективними. Поняття самоефективності дає можливість оцінити здатність людей до усвідомлення власних здібностей та їх оптимального використання. Глобальні зміни сьогодення та жорстка ринкова конкуренція звертає увагу вчених на проблему ефективної поведінки людини, її ефективного функціонування у соціумі. Науковці стверджують, що успішність у тій чи іншій сфері діяльності пов'язана з як оцінкою власних здібностей, можливостей, стратегією подолання труднощів та ін. У підтвердження наведеного положення варто згадати висловлювання визнаних персоністів В. Франкла і А. Адлера. Так В. Франкл говорить, що «між нашими бажаннями і вчинками завжди існує щось, що може їх пов'язати. Це щось – наша здатність знайти в собі сили для дії. У цьому вмінні – наша зрілість і наша свобода» [182, с.118]. А. Адлер виокремлює мотив ефективності, який спонукає людину долати почуття неадекватності та неповноцінності, спонукаючи її до спроб стати компетентним [3, с. 572].

Надбаний досвід та емоційне ставлення впливають на самоефективність суб'єкта. Так, А. Бандура, підкреслюючи важливість результату дій самоефективних людей, зазначав, що індивід з високим рівнем домагань, який не досяг бажаного результату, є менш самоефективним, ніж той, у кого амбіцій менше [15]. З огляду на безліч визначень поняття самоефективності, у нашому дослідженні базовим є запропоноване А. Бандурою: самоефективність – це усвідомлена здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості в цілому [там само]. В межах інтерпретації професійної самоефективності, будемо оперувати визначенням С. Беллієра, який розуміє професійну самоефективність як компетенцію, та визначає її як

готовність вирішувати проблемні ситуації і отримувати задоволення, мобілізуючи необхідні здібності [за 227].

Що ж до поняття компетентності, і зокрема політичної, то вона, як уже ми зазначали раніше, формується на основі знань, вмінь, а загалом набутого досвіду. Компетентність стимулює інтелектуальну та пізнавальну діяльність людини. Це виявляється в інтересі і засвоєнні особою накопичених людством знань, розширенні особистістю освіченості, кругозору, ерудиції, націлених на перспективний розвиток. Завдяки цьому, можна вважати відбиття отриманих знань в практичній діяльності у вигляді умінь і навичок як прояв *гностично-діяльній* функції компетентності в структурі особистості. А. Бандура, вказував на те, що саме у формуванні самоєфективності значущу роль відіграють активний і пасивний досвід особистості, аналізуючи який, вона має можливість досягати намічених цілей у ситуації зіткнення з труднощами [15]. Індивідуальний досвід збагачує внутрішній світ людини, робить його динамічним, сприяє ширшому баченню можливостей вирішення ситуацій. Отож, є усі підстави для припущення, що існує певний синергетичний зв'язок між самоєфективністю та компетентністю. До прикладу, чим вища в особистості самоєфективність, тим більшою є жага до знань та дій, що забезпечують їй досвід та компетентність; чим більша компетентність в особистості – тим вищою є її самооцінка, а відтак і самоєфективність.

У будь-якому інтерпретаційному ракурсі проблеми професійної самоєфективності особистості в межах її політичної реалізації, вагову частку в її розумінні займає мотиваційна сфера. Мотиви людської активності, особливо політичної, ніколи не зумовлені безпосередньо зовнішніми обставинами, а своєрідним баченням цих обставин крізь призму вироблених соціально-культурним досвідом цілеорієнтирів, цінностей, норм, актуалізованих і емоційно забарвлених очікувань, вартостей і установок, притаманних людині, тобто людина завжди упереджена у своєму відношенні до світу. Без врахування цього факту жодна соціально-політична подія, яка складається з людських дій, не може бути зрозуміла. Таке методологічне

узагальнення у науці (О. Леонт'єв, Г. Костюк, С. Максименко, С. Рубінштейн та ін.) визначено як принцип єдності діяльності й свідомості.

Тому передусім розробляючи теоретичну модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації, професійна самоефективність розглядається як усвідомлена здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості в цілому засобом використання сформованих компетенцій і мобілізації здібностей (Рис. 2.1).

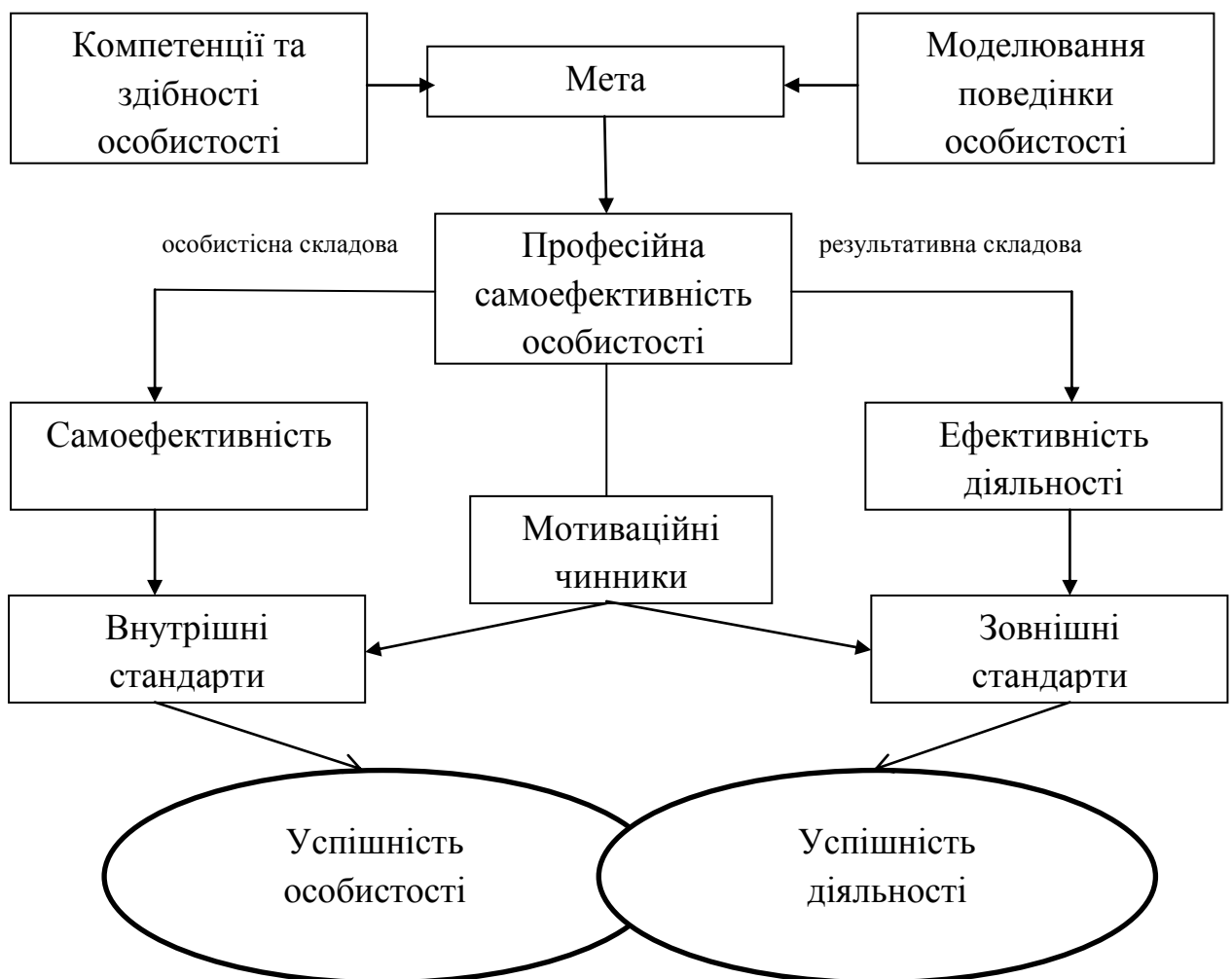


Рис. 2.1. Теоретична модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості

Теоретичне моделювання мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації добре ілюструє структурно-функціональний зміст досліджуваного психологічного

явища. Так метою професійної самоефективності особистості є як її реалізація власних здібностей і компетентностей, так й відповідне моделювання зовнішньої поведінки, яка відповідала б умовам професійних вимог. Таким чином чітко простежується виокремлення двох складових професійної самоефективності:

1 – особистісна складова – де самоефективність особистості підкреслює її почуття самоповаги і власної гідності, так і реальну компетентність (здатність, уміння вирішувати життєві проблеми);

2 – результативна складова – як інтегральна здатність бути ефективним за показниками професійних умов діяльності.

Таким чином, можна стверджувати, що самоефективність зумовлена внутрішніми і зовнішніми стандартами, що інтерпретуються нами як система внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Комплекс внутрішніх стандартів мотивації професійної самоефективності визначає міру особистісної успішності особистості, та відповідно комплекс зовнішніх стандартів мотивації професійної самоефективності – успішність діяльності.

Спробуємо обґрунтувати виокремлені структурні компоненти у теоретичній моделі мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості. В межах особистісної та результативної складових прояву професійної самоефективності особистості основною метою є компетентісна реалізація, адже, згадуючи слова С. Бондара про те, що «...компетентність – це здатність особистості діяти» [22, с. 9], дуже важливою є внутрішньо-особистісна підтримка цієї здатності. І далі у цього ж автора знаходимо: «Але жодна людина не діятиме, якщо вона особисто не зацікавлена в цьому. Природа компетентності така, що вона може проявлятися лише в органічній єдності з цінностями людини, тобто в умовах глибокої особистісної зацікавленості в цьому виді діяльності... Отже, цінності є основою будь-яких компетенцій» [там само, с. 9]. Таким чином

компетентнісна реалізація особистості вміщує як зовнішні дії, так і внутрішні особливості особи.

Треба сказати, що проблема політичної компетентності не має багатого дослідницького багажу, в якому б розкривалось коріння цього соціально-психологічного феномена.

Р. Даль, розмірковуючи про сучасну демократію, дає вичерпне і розгорнуте визначення політичної компетентності: «Широкий погляд на проблему припускає, що громадяни повинні прагнути до досягнення блага для великого угруповання, частиною якого вони є: блага для всіх, загального блага, громадських інтересів, загального добробуту, інтересів свого класу, країни, народу і т.д. Якщо застосувати цю точку зору до сучасних демократій, виходить приблизно наступна картина: хороший громадянин проявляє гарячий інтерес до суспільного і політичного життя; він добре поінформований про програми і кандидатів партій; спільно зі своїми співгромадянами бере активну участь у вирішенні суспільних питань; він активно впливає на політику уряду через голосування, висловлює свою точку зору, відвідує політичні мітинги і т.д. У всіх цих діях мотивацією служить лише прагнення до загального добробуту. Абсолютно ясно, що лише дуже і дуже небагато громадян в демократичних країнах схожі на цей ідеальний портрет, а в більшості у них немає нічого подібного» [54].

Словники ж подають своє тлумачення згаданого поняття. Один із них дає таку дефініцію політичної компетентності – необхідна сукупність особистісних якостей керівника, громадського діяча, характеристика органу влади, що включає високий професіоналізм, знання політичних інтересів людей, ситуації в якій він діє, вміння аналізувати систему суспільно-політичних відносин, взаємодію політичних сил, прогнозувати наслідки тих чи інших заходів і дій. Важливим аспектом компетентності є особистий життєвий досвід політичного лідера, діяча, його загальна гуманітарна і професійна підготовка. Як показує світовий досвід, основний шлях підвищення компетентності в політичній діяльності сучасного політика

лежить через оволодіння ним знаннями з історії суспільства, політичної й правової думки, всім комплексом теоретичних і прикладних політологічних та економічних знань, інформатикою, вміння використовувати офіційні публікації, статистичні дані, матеріали соціологічних досліджень, поточні архіви, особисті контакти з різними групами населення, іншими політичними лідерами, самокритичність, вміння виправляти свої помилки і промахи, знання іноземних мов [166].

Підручники з політології здебільшого визначають політичну компетентність так: (від лат. *competo* – добиваюся, відповідаю, підходжу; *competens, competens* – відповідний, здатний) – володіння ґрунтовними знаннями в якійсь галузі; компетенцією у відповідній сфері знання, авторитетною думкою. Політична компетентність – володіння широким, сучасним комплексом знань про політику, умінням їх застосовувати на практиці в політичному житті суспільства, авторитет політолога чи політика. Політична компетентність складається з сукупних політичних знань, накопиченого політичного досвіду, володіння політичними технологіями, що в кінцевому рахунку веде до зростання авторитету носія цього знання і вміння, в силу чого, він виступає і як авторитетно-компетентна особа [73]. Є. Желнина під політичною компетентністю розуміє рівень знань про суспільство, умінь, навичок політичної та громадської діяльності, етичних і громадянських якостей особистості, що дозволяють усвідомлено брати участь у громадському та політичному житті [63].

Виходячи з вищесказаного можна сформувати і у подальшому дослідженні керуватись поняттям політичної компетентності особистості як усвідомленої здатності, якості особистості, що сформована на основі набутих вмінь, навичок та досвіду, та будує ефективну модель діяльності учасника політичного процесу.

Ю. Підлісна зазначає, що світовий досвід становлення, формування і розвитку політичної компетентності складався в основному там, де культивувався демократизм як головна ознака і параметр соціальних

відносин і принцип діяльності соціалізованої особистості. Основним фактором становлення, формування і розвитку політичної компетентності як соціального явища виступає громадянське суспільство, характер і стан його зрілості, модель його взаємодії з державою в певних національнодержавних умовах [146].

Таким чином, розглядаючи компетентнісну реалізацію особистості в межах політичної сфери, варто наголосити, що так звана «політична компетентність» проявляється в межах політичної поведінки й діяльності, і зумовлена активністю особистості у політичному процесі.

Так, аналізуючи психологічні аспекти політичної поведінки і діяльності, варто звернутися до традицій психологічної школи О. Леонтьєва, який вважав, що особистість є суб'єктом діяльності, який перетворює, створює предметну дійсність, в тому числі себе, вступаючи в активне ставлення до свого досвіду, потенційних мотивів, характеру, здібностей, продуктів діяльності [114]. Тому політичну діяльність більшість психологів розуміють як будь-який *поведінковий* акт, зміст якого можна інтерпретувати як *участь* людини у відтворенні, розвитку, впливі й зміні політичної дійсності [2; 16; 142; 193 та ін]. На індивідуальному рівні політична активність розуміється як сукупність проявів тих форм життєдіяльності людини, в яких виражається прагнення брати *активну участь* у політиці, відстоюючи свої права й інтереси.

Загалом розуміння політичної активності вміщує як психологічні, так і соціально-політичні форми її прояву. Політична активність – це позитивна або негативна реакція на імпульси, які виходять від політичної системи та її інститутів; участь у діях, пов'язаних із делегуванням повноважень; участь у діяльності політичних та громадсько-політичних організацій; виконання політичних функцій у межах інститутів, які входять до політичної системи або діють проти неї; пряма дія; активна діяльність у позаінституціональних політичних рухах, спрямованих проти існуючої політичної системи, які домагаються її докорінної перебудови [77].

Аналіз існуючих у науці підходів до розуміння політичної активності людини у політичній сфері дає змогу зробити низку припущень: по-перше, всі поняття (політична поведінка, політична участь, електоральна участь тощо) надто важко піддаються науковій експлікації, оскільки не існує чітких критеріїв їх визначення; по-друге, запропоновані визначення майже не враховують внутрішні суб'єктивно-ірраціональні характеристики відносин «людина-політика»; по-третє, всі визначення акцентують увагу на діяльній активності людини, пов'язаній з цілепокладаючим перетворенням політичної дійсності, майже не враховуючи її інші форми прояву – осмислення, аналіз, відтворення тощо. Ось чому, Г. Дилігенський визначає політичну поведінку як континуум, крайніми точками якого є активна участь і повне відчуження від неї, роль пасивного об'єкта соціальних і політичних процесів [59, с. 258].

Традиційно залучення особистості до участі у політиці розглядається як спрямованість суб'єкта на осях «індивід – громадянське суспільство», «індивід – влада», «індивід – держава» у бік складових політичної системи [55]. Проте більшість громадян не можна назвати *політично діяльними*, хоча вони й включені в існуючу суспільно-політичну систему і змушені рахуватися з її нормативно-інституціональними приписами. Лише деякі дослідники, зокрема О. Демидов та А. Федосєєв, наголошують на існуванні різних форм включення людини в політику:

- залучення людини до політики, яке виражається в різноманітних формах політично активної поведінки, характеризується прагненням особистості задовольнити власні інтереси й інтереси своєї спільноти через вплив на систему влади;

- відчуження або аномія, за якої відбувається розрив зв'язків людини і політичної системи, а норми, які регулюють громадське життя, втрачають своє значення і не розглядаються особистістю як авторитетні; при цьому зусилля особистості спрямовуються на реалізацію приватних інтересів, які належно не корелюються із загальним інтересом або навіть протиставляються йому;

- повне злиття, симбіоз особистості й політичної системи, розчинення індивідуального життя в політичному, підпорядкування особистого життя потребам і ритму життя політичної системи. Так вчені підкреслюють різноманіття складових відносин людини і політики: індивідуальну зумовленість, зовнішню детермінованість, наявність регуляторів (зовнішніх – соціально-політичних, інституційних і внутрішніх – у вигляді мотивації), політичність поведінки людини і, врешті-решт, соціальні наслідки політичної бездіяльності, які проявляються у різних формах відчуження, поглибленні автономізації, ізоляції від політичних питань [56].

Тепер розглянемо співвідношення між політичною діяльністю та компетентністю. Компетентнісна реалізація виступає умовою розвитку і набуття зрілої форми думок, мотивів, цінностей, спрямованості особистості, яка прагне самоствердитися у власній діяльності, реалізувати творчий потенціал, проявити свої здібності, набути авторитету у людей і самого себе. Це свідчить про *мотиваційно-спонукальну* функцію компетентності, яка забезпечує свідому, умотивовану поведінку і самореалізацію особистості, підтримує емоційний фон, силу, спрямованість, розвиває уміння розв'язувати життєві і професійні проблеми.

В основі політичної діяльності/бездіяльності (активності/пасивності) знаходиться комплекс мотиваційних чинників, які безпосередньо пов'язані зі сферою політики і мають надзвичайно глибоку соціальну та психологічну природу. В сучасній психологічній науці питання потреб у політичній мотивації досліджується досить інтенсивно, серед яких особливої уваги заслуговує думка О. Юр'єва [206]. Дослідник на відміну від А. Маслоу, визначив «горизонтальну» класифікацію потреб, до якої включив потребу в збереженні життя, потребу в збереженні роду, потребу в співпраці та потребу в орієнтації. Для визначення потреб, які мотивують політичну діяльність, О. Юр'єв використовує три класифікації потреб: 1 – свою власну, 2 – класифікацію А. Маслоу, і 3 – засоби задоволення потреб за П. Сорокіним

[164] (на думку якого, першочерговим є не власне сама потреба, а способи її реалізації та задоволення).

На розвиток дослідження питання політичної мотивації суттєво вплинули ідеї представників когнітивного напрямку, які вбачали поведінку людини як результат бажання мінімізувати внутрішню суперечність своїх знань, переконань, почуттів тощо [36; 121; 191 ін.]. З появою когнітивізму актуалізувалися нові мотиваційні поняття – такі як соціальні потреби, життєві цілі, цінності, очікування успіху, рівень домагань тощо.

Також, характеризуючи внутрішній світ людини, який мотивує її прояви у політичному житті, виражає ставлення до політичного процесу, визначає політичну активність, науковці вводять поняття політична самосвідомість, ідеологія (Л. Альтюссер), картина світу (В. Петренко, О. Мітіна), політичне знання (Дж. Заллер), політичний менталітет (О. Шестопал, Л. Гозман), політичне мислення (Дж. Адельсон), суб'єктивна картина світу (К. Єгорова-Гантман), система когнітивних і мотиваційних структур (габітус) (П. Бурдьє), політична психіка (В. Сморгунова), суб'єктивне поле політики (Г. Пушкарьова), політична ментальність (А. Шоркін, В. Іванов, М. Назаров).

На ціннісній складовій суспільно-політичної мотивації наголошували прихильники різних підходів – культурологічного, психоаналітичного, потребового тощо, зокрема Р. Лейн, Р. Інглхарт, Г. Хофстед, Г. Лассуелл та ін.

До прикладу Г. Лассуелл виокремив два види цінностей у мотивації політичної поведінки: цінності благополуччя (здоров'я, достаток, майстерність, освіта) і цінності шанування (влада, повага, гідність, любов) [111].

Т. Гарр робить акцент на психологічно-мотиваційних аспектах, тим самим пропонуючи власну ієрархію потреб, які згруповує у ціннісні категорії: *цінності добробуту* – це фізичні блага – їжу, дах, здоров'я, фізичний комфорт, а також розвиток і використання фізичних та розумових

здібностей; *цінності влади* – бажання брати участь у політичному житті, колективному прийнятті рішень – голосуванні, участі в політичному змаганні; цінність безпеки, яка на думку Т. Гарра є найбільш розповсюдженою, адже страх війни майже вдвічі частіше турбує людей, ніж будь-яка інша національна проблема. Інтереси він класифікує як вираження цінностей участі, включаючи побоювання приходу до влади нечесного або неподставницького уряду й сподівання на збереження національної незалежності. Окремим блоком виокремлено *міжособистісні цінності* – психологічні задоволення, які люди шукають у неавторитарній взаємодії з іншими індивідами й групами. До особистісних цінностей Т. Гарр відносить: 1) бажання досягнення певного статусу, тобто загальновизнаної ролі, за допомогою якої досягається певний рівень престижу з боку тих, з ким вони взаємодіють (*статус*); 2) пов'язану з ним потребу членства в стабільних підтримуючих групах – родині, громаді, асоціації, які забезпечують товариство й приязнь (*колективність*); 3) відчуття впевненості, яке виникає зі спільних поглядів на природу, суспільство й своє місце в них тощо (*ідеаціональний зв'язок*). Т. Гарр наголошує, що ієрархії цінностей можуть суттєво змінюватися серед різних груп національних популяцій, приміром, значимість цінностей участі, ймовірно, вище для політичних активістів, ніж населення в цілому [44].

Ще одним аспектом психологічної експлікації політичної мотивації, є виокремлення таких її конститутивних ознак як ірраціональність та прагматичність. Оскільки політичні явища торкаються емоційної сфери особистості, політична мотивація є ірраціональним процесом, оскільки у виборі засобів досягнення цілей людина керується не лише раціональними мотивами, на її вибір впливають внутрішні компоненти ірраціонального характеру – емоції, звички, схильності. Ззовні на людину впливають раціонально-інструментальні чинники – існуючі у суспільстві традиції, звичаї, нормативно-правова та інституціональна база. На політичні позиції людей, на думку Г. Дилігенського, впливають внутрішньопсихічні структури,

взаємодіючи з іншими ситуативними чинниками [59]. Утім, перед тим, як втілитися у індивідуальних діях, усі зовнішні впливи все одно переломлюються крізь внутрішні особистісні компоненти психіки людини, які є підґрунтям внутрішнього світу як складно організоване накопичення життєвого досвіду. Концепцією, в яку вкладається поняття життєвого досвіду, є концепція «картини світу» О. Леонтьєва [114]. Картина світу є універсальною формою організації знань людини, визначає її можливості пізнання, мотивує її активність, тобто і задає норми поведінки, і формує систему заборон. Політична мотивація рідко безпосередньо пов'язана зі сферою політики, тобто вона визначається насамперед ірраціональними духовними компонентами людини політичної. До них дослідники відносять: індивідуально-психічні елементи, які відображають особистісно-персональні риси психіки: волю, пам'ять, характер, здатність до мислення тощо; функціонально-фізіологічні елементи свідомості, які характеризують психічно уроджені риси і здібності людини, які регулюють адаптацію людського організму до довкілля; психофізичні якості, які регулюють спадковість і темперамент, демографічні та інші характеристики; соціально-психологічні – відчуття, емоції, які характеризують специфіку відображення людиною своїх інтересів і формування мотивів політичної діяльності у суспільстві [142].

Другим конституїтивним елементом політичної мотивації є її прагматичність, оскільки витoki будь-якого мотиваційного заряду, як ми вже зазначали, містяться у сфері потреб людини. У своєму відношенні до світу людина керується виключно власними інтересами, будь-яка активність людини спрямована на задоволення її потреб, зокрема матеріальних і духовних. Тому мотивацію визначають внутрішньо-психологічні чинники прояву інтересів людини щодо досягнення поставлених цілей. Тому Г. Дилігенський пояснює політичну поведінку індивіда через її опосередкування усвідомленими потребами [59, с. 72-73]. Водночас універсальність поняття політичної мотивації, яка власне притаманна й

іншим формам активності, уможлиблює поєднання у політичному прагматизмі людини як суб'єкта політики і інструментальних, і утилітарних мотивів. «...ми маємо перед собою мотиви забезпечення себе умовами для самовираження, самоздійснення, коли матеріальні цінності відіграють для нас переважно інструментальну, підпорядковану роль» [169, с. 63].

Визначаючи психологічний зміст політичної активності особистості, неможливо обійтися без згадування однієї з основних політико-психологічних теорій лідерства – теорії «макіавеллістичної особистості», у витоків якої стоять положення Т. Адорно, який досліджував так звану авторитарну особистість (від лат. *auctoritas* – влада), характерною рисою якої є надмірно жорстка система соціальних установок. Ці люди дуже чутливі до атрибутів влади, тому часто вони віддають перевагу соціальним стереотипам, а особистісну близькість розглядають як неприйнятну [4].

Н. Макіавеллі, якого вважають фундатором теорії «макіавеллістичної особистості», перший у політичній теорії зробив наголос на силі як основі права, а поняття держави розглянув як загальний політичний стан суспільства. При цьому, розглядаючи людину, він виходить з її єдиної і незмінної природи для всіх часів і народів, – природи, яка втілює злість, агресивність, властолюбство, жадібність, брехливість, боязливість, бездушність, невдячність, зрадливість, лицемірство, ненависть, нестриманість у потребах і бажаннях тощо [120]. Таким чином макіавеллізм можна розглядати як спосіб політичної діяльності, який не передбачає опори на морально-етичні норми, а вважає можливим використання обману, віроломства, жорстокості, будь-яких засобів для досягнення мети; та як позначення стилю здійснюваної політики, політичної участі, які характеризуються домінуванням політизованості, корпоративного егоїзму, переконання щодо виправдування всіх засобів і методів у досягненні політичних цілей.

Психологічні прояви лідерських особливостей часто пов'язують із проблемою макіавеллізму, специфічні авторитарні характеристики якого

можуть бути центральним критерієм політичної компетентності особистості. Конкретизація психологічних характеристик, притаманних макіавеллістичній особистості, а саме характеристик авторитаризму, по-особливому актуалізує питання впливу цих характеристик на перебіг процесів комунікації та взаємодії. З часом можна помітити, що фахівці політичної сфери поступово перестають відповідати етичним вимогам професії, стають носіями професійного маргіналізму, який розглядається як втрата професійної ідентичності, спостерігається байдужість до професійних обов'язків і норм, заміщення професійних норм і моралі [61]. Моральна норма легко замінюється етикою прагматизму, а центральним мотиваційним компонентом у їх поведінці стає особиста безпека від соціального засудження. Добре відомо, що виражені антидемократичні цінності, жорстокість, вразливість, мотивація домінування, ригідність мислення, цинізм, маніпуляція, ставлення до інших з позиції «права» на використання – це негативні характеристики людини. Коли такими якостями наділяється фахівець, який працює у політичній сфері, то такі особистісні характеристики є небажаними, і певною мірою, навіть неприпустимими.

Контекст політичного макіавеллізму тісно межує із проблемою вивчення лідерства як авторитетного володіння позицією з високим статусом (Дж. Гарднер, К. Ходжкінсон), а також вивчення таких лідерських якостей як впевненість, самототожність, самоповага і самоконтроль (Р. Блей, В. Бочелюк, П. Друкер, Л. Уманський, В. Шпалінський та ін.).

Відомий український психолог В. Васютинський зазначає, що зародження мотиву влади в ранніх актах взаємодії робить його настільки природно притаманним людській істоті, суб'єктові, що практично неможливо і майже завжди непотрібно вирізняти мотивацію влади із сукупності природжених мотивів індивіда [31]. Упровадження в аналіз психології влади морально-етичних критеріїв, серед яких, наприклад, рівність і справедливість є одними з основних, що спонукає розглядати прагнення влади як негативну особистісну рису – психопатичну або невротичну. Особа, яка виявляє

надмірні владні домагання, має, відтак, підлягати або моральному осудові, або соціальній терапії.

На думку В. Васютинського, якщо прагнення влади є природженим або рано набутиим, то, відповідно, здобуття влади в соціальних стосунках стає самодостатньою цінністю, задоволенням базальної потреби, що втілюється у визначенні «влада заради влади», коли влада виявляється самоцінною метою взаємодії. Якщо ж мотивація влади виникає на пізніших етапах індивідуального особистісного розвитку, коли особа вже є доволі розвиненим суб'єктом взаємодії, то визначальною причиною вияву владних здатностей стає можливість і доцільність застосування влади для досягнення прагматичних цілей. У цьому контексті влада стає лише «засобом» досягнення мети, а не самою метою [31, с. 25-27].

Вчені також підкреслюють, що у молоді рівень макіавеллізму вищий, ніж у дорослих. З підліткового віку до пізньої юності рівень макіавеллізму росте, а потім починає знижуватися. Пояснюється це тим, що основне завдання молоді – зайняти гідне місце в житті, можливо, будь-якими способами, в тому числі й маніпулюючи людьми [147].

Варто згадати й про такі особливості фахівця, які визначають його авторитаризм та характеристики макіавеллістичної особистості, завдяки яким у політичній психології описують феномен лідерства, який займає особливе місце в силу свого науково-методологічного наповнення. Якщо для політичної науки головною проблемою є влада, то для психології – конкретне вираження цієї влади в людському факторі політики: з одного боку, влада в політико-психологічному вимірі – це здатність суб'єкта, що володарює («верхівки»), змусити собі підкорятися, тобто це своєрідний потенціал лідера, політичного інституту чи режиму; а з другого боку, влада – це готовність «низів» коритися «верхівці».

Тому, у політичній мотивації традиційно виокремлюють такі два аспекти. Перший, суто прагматичний, пов'язаний з бажанням отримати винагороду, володіти конкретними матеріальними цінностями. Другим

аспектом прагматизму політичної мотивації може стати бажання забезпечити базові потреби (матеріальні, вітальні) для створення умов для подальшої самоактуалізації, самовираження, самовдосконалення тощо. Саме у другому різновиді прагматизму політичної мотивації проявляється її ціннісна орієнтованість, яка формує у людини креативну індивідуальність, комунікативні мотиви політичної активності, потребу контролювати суспільні відносини, які забезпечують її саморозвиток. При цьому особиста потреба може поділятися певною частиною суспільства, набути статусу суспільної, якщо її задоволення не суперечить інтересам більшості. Крім того, прагматичність політичної мотивації може бути опосередкованою інтересами і цілями інших людей, спільними потребами суспільства. Оскільки особистість – це насамперед «зумовлена включенням у суспільні відносини системна якість індивіда, яка формується завдяки спільній діяльності й спілкуванню» [149, с. 193]. З цього І. Алексєєнко зазначає, що політика є тією сферою громадського життя, де розумне начало індивіда формує інститути, відносини, пристосовуючи їх до оптимальної реалізації власних потреб, інтересів, цінностей [7, с. 17].

Також на формування політичної мотивації суттєво впливає така якість людини, як політичність. На думку українських дослідників, політичність – це здатність сприймати, засвоювати політику, реагувати на її прояви, виробляти адекватну лінію поведінки. Найвищим проявом політичності є громадянськість, тобто свідоме активне включення у процеси політичної життєдіяльності суспільства [150, с. 123-124]. Так мотивація реалізації політичності тісно переплітається з індивідуальними особливостями і переломлюється крізь внутрішньо-психологічну структуру особистості, в якій як складові можуть бути виокремлені соціальна, психологічна, біологічна і духовна підструктури.

У завершенні обґрунтування теоретичної моделі мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації, потрібно наголосити на положенні, що процес взаємодії

особистості з політичною системою суспільства характеризується двома взаємопов'язаними процесами: 1) система розвивається, залучаючи нових і нових членів, наділяючи їх комплексами політичних знань, політичної культури, формуючи політичну свідомість, настрої, поведінку; 2) активна особистість селекціонує з політичних процесів усе, що відповідає її потребам і переконанням. При цьому ці обидва процеси зумовлюють політизацію людини на таких рівнях: 1) на внутрішньо-особистісному рівні потреби, мотиви, настанови, ціннісні орієнтації стають рушійними силами політичної поведінки; та 2) на груповому рівні засвоюються політичні цінності, які передаються особистості від групи шляхом навіювання, ідентифікації тощо; 3) на загальносуспільному рівні діють глобальні чинники: інфляція, політичні процеси, правова незахищеність, екологічні та інші проблеми [150, с. 130].

Виходячи з вищесказаного, маємо усі підстави для ствердження, що запропонований теоретичний конструкт мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації, є схематичним орієнтиром у складанні програми емпіричного дослідження.

2.2. Процедура, методи та методики вивчення проблеми

Теоретичне обґрунтування проблеми мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості дало змогу розробити програму фіксації, аналізу й оцінки зазначеного психологічного феномену.

Організація емпіричного дослідження мотиваційних чинників професійної самореалізації особистості включає в себе чотири етапи, які реалізовувалися протягом 2014 – 2017 років:

Під час *першого етапу* дослідження (2014 р.), на основі попереднього знайомства з проблемою та результатів попереднього її вивчення, основна увага була зосереджена на виборі напряму дослідження, опрацюванні мети та

завдань, визначенні об'єкту, предмету та методів дослідження, виборі можливих джерел інформації. З метою перевірки надійності та ефективності обраних методів було проведене пілотажне дослідження.

Другий етап дослідження (2015 р.) був присвячений теоретико-методологічному вивченню феномену професійної самоефективності особистості та визначенню його мотиваційних координат прояву. Цей етап передбачав аналіз теоретичних джерел вітчизняних та зарубіжних авторів стосовно проблеми дослідження.

Таким чином було з'ясовано стан досліджуваності проблеми мотивації політичної компетентності особистості, проаналізовано основні наукові позиції вивчення окресленого феномену, визначено базові моменти розуміння феномену, окреслено перспективи його подальшого вивчення. Отримані при цьому результати стали підставою для висунення гіпотези дослідження та дали змогу провести відповідні організаційні заходи щодо подальшого планування дисертаційної роботи (визначення завдань, розробки програми дослідження і збору матеріалу, визначення етапів дослідження, вибір методів, адекватних меті та завданням дослідження, кількісного та якісного аналізу отриманих даних тощо).

Для досягнення мети і реалізації поставлених завдань дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик:

Методика діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях (І. Ладанов, В. Уразаева) [177] призначена для виявлення основних комунікативних орієнтацій та їх гармонійності в процесі формального спілкування.

Основа опитувальника – визнання того, що міжособистісна комунікація залежить від мотиваційної структури партнерів, орієнтації і їх гармонійність в комунікативному процесі. Опитувальник складається з 20 тверджень, які групуються за 3 шкалами: 1) орієнтація на прийняття партнера; 2) орієнтація на адекватність сприйняття і розуміння партнера; 3) орієнтація на досягнення

компромісу. Респондент може обрати для себе варіант відповіді із запропонованих: а) саме так; б) майже так; в) здається, так; г) може бути, так.

Методика розкриває, що є для вас найважливішим і що менш значущим при спілкуванні з іншою людиною, а також загальний рівень гармонійності взаємин. Діапазон кожної з шкал коливається від 7 до 28 балів. Про ступінь виразності кожної з шкал можна судити на підставі фіксованих показників: 21 і більше – висока; 8-20 – середня; 7 і менше – низька. Загальний сумарний показник, що характеризує абсолютну гармонійність комунікативних орієнтацій, дорівнює 84 балам. Рівні загальної гармонійності комунікативних орієнтацій можуть бути представлені в такому вигляді: високий рівень – 64 бали і більше; середній рівень – 30-63 балів; низький рівень 29 балів і менше.

Інтерпретаційні характеристики методики:

Підвищений рівень орієнтації на досягнення компромісу – прагнення врегулювати розбіжності, поступаючись в чомусь в обмін на поступки іншого, пошуку середніх рішень.

Середній рівень орієнтації на прийняття партнера – прагнення до спілкування заснованому на взаємоповазі, уважному і щирому ставленні один до одного.

Високий рівень орієнтації на адекватність сприйняття і розуміння партнера – прагнення до створення хороших взаємин і всебічного обговорення проблем, що виникають і обліку різних точок зору.

Опитувальник Г. Айзенка «Як виміряти особистість» [5]. Запропонована Г. Айзенком методика є оригінальним варіантом вивчення соціальних і політичних позицій особистості як переваг людини у сфері, яка охоплює її суспільно-активне життя. В структурі опитувальника вміщено 176 тверджень, які представляють собою широко поширені думки з різних соціальних і політичних питань. Вони були відібрані з різноманітних виступів, газет, книг та інших джерел, причому вибиралися з таким розрахунком, щоб більшість людей змогли зробити свій вибір, тобто або погодитися, або не погодитися з цими твердженнями. Вказаний

опитувальник дає змогу оцінити ряд основних, або «контекстних» факторів, зокрема: дозволеність; расизм; релігійність; соціалізм; лібералізм; реакційність; пацифізм.

1 – «дозволеність» – ті, хто набрав високі бали схвалюють сексуальну свободу, вважають, що не треба перешкоджати поширенню наркотиків або переслідувати «дивних» людей, таких як хіпі або гомосексуали. Їх життєва філософія будується на легкому ставленні до подій, терпимості до інших людей і пошуку задоволень. Люди, які набрали низькі бали за цією шкалою, мають виразну огиду до всіх цих речей і схвалюють сувору цензуру, недопущення антигромадської поведінки, суворі покарання для порушників закону;

2 – «расизм» – люди з високими балами за цією шкалою виступають проти імміграції представників інших рас, проповідують расову сегрегацію всередині своєї країни, впевнені в тому, що всі інші раси поступаються білій расі і тому «повинні знати своє місце». Такі люди, як правило, поділяють антисемітські настрої і взагалі налаштовані різко і вороже щодо представників інших рас і національностей. Ті, хто набрав низький бал за цією шкалою, дотримується протилежних поглядів, дуже терпимо ставиться до етнічних меншин, схвалює імміграцію представників всіх рас і не сумніваються в рівності всіх людей і народів.

3 – «релігійність» – ті, хто набрав високий бал, вірять в Бога, в Біблію, в життя після смерті і в інші релігійні догмати; природно високо оцінюють значення церкви в житті суспільства і часто відвідують храми. Ті, хто набрав низькі бали за своїми переконаннями належать, як правило, до атеїстів і агностиків; вони надають дуже малого значення церкві як соціальному інституту.

4 – «соціалізм» – респонденти, отримавши високі бали, виявляють своє позитивне ставлення до представників робітничого класу і виражену неприязнь до багатих людей, що належить до вищого суспільства; вони дуже високо цінують будь-які прояви націоналізму і рішуче виступають за

скасування приватної власності. І, навпаки, низькі бали вказують на капіталістичну орієнтацію людей: вони вірять, що талант і підприємницькі здібності повинні заохочуватися, що націоналізація виробництва неефективна і що робоча сила взагалі схильна до бунтарства. Ясна річ, цей фактор безпосередньо пов'язаний з соціальним статусом і поведінкою людей під час голосування.

5 – «лібералізм» – респонденти, набравши високі бали за цією шкалою, надають великого значення особистій свободі і виступають проти будь-якого втручання в їхнє життя з боку держави. Ті, хто набрав низький бал виступають за такий порядок, коли держава регулює і контролює як великий бізнес, так і багато сторін життя звичайних громадян. Такі люди схильні до патріотизму і лояльності до держави з боку членів суспільства.

6 – «реакційність» – ті, хто набрав високі бали за цією шкалою, серйозно стурбовані такими явищами життя, які, на їхню думку, представляють собою ознаки морального розкладання суспільства. Ці люди демонструють сильну підтримку традиційних інститутів суспільства, таких, як церква, і розглядають минуле як єдину можливу модель життя. Люди з низькими балами схильні вірити, що життя змінюється на краще, демонструючи прогресивну, орієнтовану на майбутнє систему цінностей. Переважно ця шкала показує високу позитивну кореляцію з віком (люди похилого віку більш «реакційні») та негативний кореляційний зв'язок з дозволеністю (люди з реакційними поглядами не набирають високих балів за шкалою «дозволеність»).

7 – «пацифізм» – респонденти, які отримали високі бали, переконані в тому, що війна не має ніяких виправдань, вони відстоюють в своїх поглядах політику її неприйняття, якою б не була її ціна. Люди з низькими балами підтримують нарощування військової потужності своєї країни й виправдовують її агресивну політику по відношенню до потенційних супротивників. Ці люди впевнені, що війна – це невід'ємна частина людської природи, що громадяни повинні мати право носіння вогнепальної зброї, і що

свідомі противники цього просто боягузи і зрадники. Загалом жінки більш миролюбні, ніж чоловіки.

Методика виміру рівня макіавеллізму особистості (МАК-шкала) [71] вимірює рівень макіавеллізму особистості, тобто властивості особистості, що включає в себе цинізм, відчуженість, емоційну холодність, зневагу моралі, що допускає використання інших в своїх цілях.

Опитувальник складається з 20 тверджень, за результатами якого респондент належить або до представників з високим рівнем макіавеллізму, або до представників з низьким рівнем. Низький рівень макіавеллізму припускає: сором'язливість, ввічливість, відсутність грубих виразів в мові; милосердя, доброту, сердечність; емпатію, співчуття, поступливість, розуміння; відчуття радості від процесу (творчості); потребу в допомозі, довірі, визнанні з боку оточуючих, прагненні до тісної співпраці, доброзичливе ставлення до оточуючих; правдивість, довірливість, щирість, сумлінність. Високий рівень макіавеллізму припускає: прагнення говорити неправду, критичність, прямолінійність, наполегливість в досягненні мети; домінантність, якості лідера, агресивність, наполегливість, особистісну силу, любов до змагання; зневагу соціальним схваленням, тенденцію мати окрему думку, відмінну від думки більшості, націленість на результат, прагматичність; впевненість, почуття власної переваги, незалежність, прагнення до суперництва; саморефлексію, наявність внутрішніх конфліктів, загальний негативний емоційний фон; марнославство, любов до лестощів, честолюбство, вміння пристосовуватися до будь-якої ситуації.

Опитувальник «Як ви ставитесь до змін» (К. Фрайлінгер) [181]. Австрійський вчений Крістіан Фрайлінгер у книзі «Управління змінами в організації» (2002р.) вперше презентував багатий німецький і австрійський досвід реорганізації фірм. Автор проаналізував, узагальнив і виділив ключові психологічні моменти, що визначають успіх або провал у процесі будь-яких змін. Протягом багатьох років К. Фрайлінгер навчає австрійських студентів і підприємців побудові успішного бізнесу. Запропонована методика є одним із

діагностичних інструментаріїв, які успішно використовуються тренінговими центрами для формування особистості і організацій, успішних у бізнесі.

Методика дає змогу визначити тип особистості за трьома шкалами:

1. Традиціоналіст; 2. Реаліст; 3. Вільнодумець.

Тест (шкала) самоефективності (В. Ромек) [202]. Німецька версія шкали загальної самоефективності була розроблена Р. Шварцером і М. Ерусалемом в 1981 році і спочатку включала 20 тверджень. На вибірці в 1660 дорослих німців шкала була унормована, і ці норми на сьогоднішній день служать орієнтиром при міжкультурних дослідженнях. Припущення про те, що загальна самоефективність є центральною і досить стабільною характеристикою людини, було перевірено шляхом порівняння статистичних характеристик шкали на іспанській, німецькій і китайській (Гонконг) вибірках. На всіх національних вибірках шкала мала подібні статистичні характеристики і демонструвала аналогічні кореляції з іншими тестами: позитивні – з показниками самоповаги і оптимізму, негативні – зі значеннями загальної та ситуативної тривожності, сором'язливості і песимізму. Автори національних версій шкали прийшли до висновку про еквівалентність різних мовних версій даного тесту, включаючи факторні структури і характеристики надійності як тесту в цілому, так і окремих його тверджень. В ході доопрацювання і статистичного аналізу шкала була скорочена до 10 тверджень і в цій формі переведена на 19 мов.

В результаті російськомовна версія опитувальника загальної самоефективності складається з 10 пунктів, кожен з яких має 4 рівня згоди з ним респондента. Всі питання прямі, за шкалою формується єдиний бал, що відображає загальний показник суб'єктивної оцінки особистісної ефективності. Сумарні значення за шкалою виходять простим підсумовуванням окремих оцінок і лежать в діапазоні від 10 до 40. Статистичні показники свідчать про те, що шкала загальної самоефективності є одновимірним, гомогенним і достатньою мірою надійним психологічним вимірювальним інструментом.

Методика діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності (варіант М. Фетискіна) [177]. Методика призначена для вивчення особистісної готовності до формування інтеграційних критеріїв інтерактивної компетентності в межах малих груп стабільного і тимчасового типу. Методика налічує 6 шкал: 1. взаємопізнання (ступінь адекватності оцінки особистих якостей партнерів по взаємодії); 2. взаєморозуміння (рівень конфліктності в групі, вираженість загальних інтересів, вміння зрозуміти точку зору опонента, іншої людини); 3. взаємовплив (ступінь значущості думки, вчинків інших представників групи, самокорекція, саморефлексія); 4. соціальна автономність (значимість особистісної позиції в спільних діях і організації або участі в спільній діяльності); 5. соціальна адаптивність (благополучність взаємин, задоволеність своїм становищем в групі, гнучкість поведінки, контактність всередині колективу і з зовнішнім оточенням); 6. соціальна активність (спрямованість соціальної орієнтації, провідні мотиви взаємодії з оточуючими, ефективність спільної діяльності).

Інтегральна оцінка перцептивно-інтерактивної компетентності вказує на середній рівень особистісної готовності до формування інтеграційних критеріїв інтерактивної компетентності в межах малих груп стабільного і тимчасового типу.

Методика «Ієрархія потреб» в модифікації І. Акіндінової [18]. Піраміда потреб – загальноживана назва ієрархічної моделі потреб людини, що представляє собою спрощений виклад ідей американського психолога А. Маслоу. Піраміда потреб відображає одну з найпопулярніших і відомих теорій мотивації – теорію ієрархії потреб. Ця теорія відома також як теорія потреб (англ. *need theory*) або теорія ієрархії (*hierarchy theory*). Найбільш докладно його ідеї викладені в книзі 1954 року «Мотивація і особистість» (*Motivation and Personality*). До вказаної методики входять такі шкали: матеріальні потреби, потреби в безпеці, соціальні (міжособистісні) потреби, потреби у визнанні, потреби в самореалізації.

Дана методика дає змогу виявити базові потреби – мотиватора особистості і групи. Її основою є процедура парних порівнянь. Знання таких потреб дає змогу ефективно будувати систему мотивації в роботі. Так, якщо у одних співробітників домінують *матеріальні потреби*, то підвищити їх трудову старанність можна, перш за все давши їм можливість добре заробити. Працівників, у яких яскраво виражені *потреби в безпеці* (побоювання втратити роботу, отримати догану, бути скомпрометованим в очах товаришів тощо), слід заспокоїти, запевнити в стабільності їхнього економічного становища. При домінуванні *соціальних потреб* для людини найбільш важливі добрі, дружні відносини в колективі, хороший моральний клімат. Якщо ж у працівника провідною є *потреба у визнанні*, то для нього пріоритетними стимуляторами будуть перспектива кар'єрного росту, знаки і символи визнання і поваги, кар'єра. Для тих співробітників, у яких домінує *потреба в самореалізації*, найважливіший стимулятор – творча праця, автономія, участь в прийнятті рішень. Уміло використовуючи різні стимули на основі індивідуального підходу до співробітників, знання їх провідних потреб, керівник зможе підвищити їх вмотивованість.

Форма з вивчення особистості (PRF) Д. Джексона [222] це методика для вимірювання мотиваційної сфери, побудована на теорії мотивації Г. Мюррея, який одним з перших став розглядати мотиви як стійкі особистісні диспозиції. Разом із співробітниками з Гарвардської психологічної клініки, ним була розроблена класифікація потреб людини, в якій виділялося 36 потреб і визначалися відповідні їм спонукальні умови («тиск ситуації»). Виокремлено первинні потреби (наприклад, в їжі, в сексуальній активності), які засновані на органічних потребах, і виникають відповідно до певного ритму або у відповідь на вплив навколишнього середовища, і вторинні, орієнтовані на пошук будь-якого об'єкта або на його уникнення.

Загалом у запропонованому варіанті методики розглядаються такі психогенні потреби: *abasement* (потреба в самоприниженні); *achievement*

(потреба досягнення); affiliation (потреба афіліації); aggression (потреба в агресії); autonomy (потреба в незалежності); counteraction (потреба в протидії); deference (потреба в повазі); defendance (потреба в захисті); dominance (потреба домінантності); exhibition (потреба залучення уваги до себе); harmavoidance (потреба уникнення ризику); infavoidance (потреба уникнення невдач); nurturance (потреба в заступництві); order (потреба в порядку); play (потреба у грі); rejection (потреба неприйняття); sentience (потреба осмислення); sex (потреба сексуальних відносин); succorance (потреба пошуку допомоги); understanding (потреба розуміння).

На основі численних досліджень Д. Джексоном були сформульовано 20 особистісних властивостей, заснованих на поведінкових проявах. У процесі створення тесту PRF було сформульовано по 100 висловлювань для кожної шкали, з яких потім було відібрано по 20 завдань – на основі високої кореляції з сумарним показником шкали і низькою кореляцією з іншими шкалами. Опитувальник вміщує такі шкали: потреба у досягненні; комунікабельність; агресія; домінантність; витримка; потреба у приверненні уваги; уникнення ризику; імпульсивність; готовність допомогти; потреба у порядку; орієнтація на гру; потреба у соціальному схваленні; потреба у підтримці; загальна зацікавленість.

Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса [177] дозволяє виявити до чого людина дійсно прагне, що для неї є найважливішим, цінним і, при необхідності, підкоригувати свою поведінку. За допомогою методики Басса виявляються такі спрямованості: 1. спрямованість на себе (Я) – орієнтація на пряму винагороду незалежно від змісту роботи, схильність до суперництва. 2. спрямованість на спілкування (О) - прагнення за будь-яких умовах підтримувати відносини з людьми, орієнтація на спільну діяльність. 3. спрямованість на справу (С) - зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної мети.

Кожна з методик, на основі попередньої апробації, була оцінена на валідність, надійність, позитивні результати якої дали змогу застосувати їх у цьому дослідженні.

Процедура дослідження. Зустрічі з досліджуваними проходили на добровільній основі, індивідуально. Після встановлення раппорта досліджуваних просили заповнити методики з вказаними чіткими інструкціями. Респонденти мали змогу переглянути усі протоколи, які їм необхідно було заповнити, щоб налаштуватися на роботу та приблизно розрахувати час.

Реєстрація показників. Збір даних проводився очним індивідуальним способом. Досліджувані особи заповнювали опитувальний бланк, за яким експериментатором проводився підрахунок первинних балів всіх шкал та якісний аналіз. Після цього отримані результати заносилися в електронну таблицю.

При обробці результатів дослідження використовувалися методи математичної статистики:

- *критерій нормальності Колмогорова-Смирнова* (для визначення міри відповідності емпіричного розподілу нормальному з метою адекватного вибору подальших методів обробки емпіричних даних);
- *критерій Краскела-Уоллеса* (для встановлення міжгрупових відмінностей у рівнях прояву запропонованих діагностичних критеріїв та детермінантах мотиваційних чинників професійної самоефективності на основі емпіричних результатів, отриманих після констатувального експерименту);
- *факторний аналіз* (для мінімізації кількості змінних та концентрації інформації про основні мотиваційні, особистісно-поведінкові та комунікативні характеристики професійної самоефективності респондентів у формі невеликого масиву даних);

- *множинний регресійний аналіз (МРА)* (для встановлення взаємозв'язку між залежною змінною (результуючою) та кількома іншими змінними (вихідними) з метою встановлення найбільш прогностичних детермінант професійної самоефективності особистості представників з усіх вибірок).

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного забезпечення SPSS для Windows версія 13.0.

Для емпіричного підтвердження теоретико-аналітичних положень, викладених у теоретичному розділі роботи, та визначення правомірності використання запропонованих нами діагностичних методів та методик було проведено дослідження мотиваційних чинників професійної самореалізації на трьох незалежних вибірках. До першої увійшли працівники Апарату Верховної Ради України (народні депутати, помічники-консультанти) віком від 25-ти до 52-х років (усього 107 респондентів); до другої – студенти-психологи Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки віком від 18-ти до 22-х років (загалом 98 осіб); до третьої – студенти-політологи Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки віком від 18 до 22 років (загалом 86 осіб).

Під час формування вибіркової сукупності нами було дотримано вимог щодо її змістовності, які дотримувались шляхом підбору вибірки, що відповідала предмету дослідження та основним дослідницьким гіпотезам.

В основу дослідження було покладено *припущення*: сукупність мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації як цілісне диспозиційне утворення являють собою динамічну єдність зовнішнього і внутрішнього мотиваційного спонукання, комбінації співвідношення яких відображаються у конструктивному / компенсаційно конструктивному профілі особистісно-поведінкових властивостей досліджуваних з різним рівнем політичної реалізації.

Протягом *третього етапу* дослідження (2016-2017 рр.) було проведено емпірико-діагностичне дослідження. Цей етап включав у себе підготовку до

проведення діагностичного дослідження, розробку та уточнення інструкції для респондентів, попередню її перевірку на простоту й зрозумілість та діагностику респондентів. Метою цього етапу дослідження стало вивчення мотиваційних особливостей професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості. Відомості, отримані відповідно до заповнених респондентами анкет, були використані для подальшого їх статистичного аналізу. Інтерпретація результатів та висновки за темою дисертаційного дослідження завершили дослідницький цикл проведеної роботи. Результати такого аналізу представлені у вигляді схем, таблиць, діаграм та рисунків.

Заключний (четвертий) етап дослідження (2017 р.) полягав в узагальненні та систематизації отриманих результатів.

Окрім того, протягом всього періоду дослідження проводилася апробація основних результатів роботи на науково-практичних конференціях, а також публікація основних матеріалів дослідження у провідних наукових фахових виданнях з психології.

Отже, розроблена на системно-комплексній основі програма вивчення проблеми мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості, використана низка методів та психодіагностичних методик дослідження, чіткість планування та конкретизація етапів дослідження дають право стверджувати, що результати наукової роботи є вірогідними у вивченні заявленої проблеми.

Висновки до розділу 2

1. Проведений теоретичний аналіз різноманітних підходів до вивчення проблеми мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах політичної реалізації дає змогу розуміти професійну самоефективність як усвідомлену здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності та функціонування

особистості загалом засобом використання сформованих компетенцій і мобілізації здібностей.

Розроблено теоретичну модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. Зазначено, що метою професійної самоефективності особистості є як її реалізація власних здібностей і компетентностей, так і відповідне моделювання зовнішньої поведінки, яка відповідає умовам професійних вимог. Виокремлено дві складові професійної самоефективності: *особистісна* складова – де самоефективність особистості підкреслює її почуття самоповаги і власної гідності, так і реальну компетентність (здатність, уміння вирішувати життєві проблеми); та *результативна* складова – як інтегральна здатність бути ефективним за показниками професійних умов діяльності. Зазначено зміст внутрішніх і зовнішніх стандартів у мотиваційних ознаках прояву. До внутрішніх стандартів мотивації професійної самоефективності належать: комунікативна взаємодія, комунікативна орієнтація, прагнення до маніпулювання, рівень успішності. А до зовнішніх стандартів мотивації – соціальні переваги, соціальні потреби, поведінкові потреби та спрямованість особистості. Комплекс внутрішніх стандартів мотивації професійної самоефективності визначає міру особистісної успішності особистості, та відповідно комплекс зовнішніх стандартів мотивації професійної самоефективності – успішність діяльності.

2. Теоретичне моделювання мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості виступає організаційною схемою щодо перевірки висунутого припущення, що сукупність мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації як цілісне диспозиційне утворення являють собою динамічну єдність зовнішнього і внутрішнього мотиваційного спонукання, комбінації співвідношення яких відображаються у конструктивному / компенсаційно конструктивному профілі особистісно-

поведінкових властивостей досліджуваних з різним рівнем політичної реалізації.

Обґрунтовано програму дослідження мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації; описано характеристику психодіагностичного інструментарію, який використано у дослідженні; конкретизовано використання різносторонніх методів математичної статистики для аналізу та узагальнення отриманих психодіагностичних даних.

Зміст розділу відображено у таких публікаціях автора: [94; 95; 100; 101; 106]

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ В МЕЖАХ ПОЛІТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

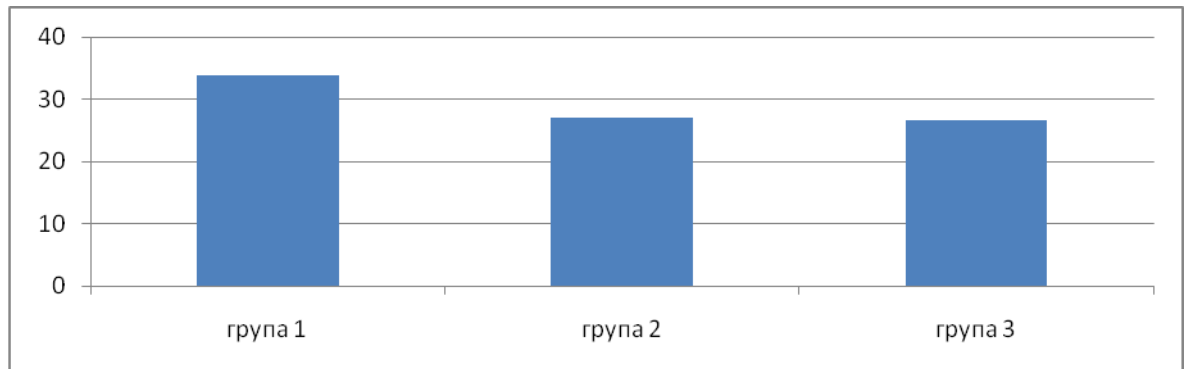
У розділі презентовано результати емпіричного вивчення мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості та емпірично обґрунтовано відмінності мотиваційних характеристик конструктивного / компенсаційно конструктивного профілів особистості з різним рівнем політичної реалізації.

3.1. Діагностична констатація результатів дослідження

Теоретичний аналіз проблеми та розроблена програма емпірико-діагностичного вивчення мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості через аналіз її особистісно-поведінкових характеристик вимагають чіткої послідовності у фіксації, аналізі та інтерпретації отриманих результатів.

З метою вивчення чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості було використано діагностичні методики дослідження рівнів прояву самоефективності та особливостей зовнішніх і внутрішніх стандартів мотивації професійної самоефективності. Для емпіричного підтвердження теоретичних положень, викладених у другому розділі роботи, та визначення правомірності використання запропонованих діагностичних методик та шкал було проведено дослідження на вибірці працівників Апарату Верховної Ради України (народні депутати, помічники-консультанти) та студентів Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, які навчаються за спеціальністю «Політологія» та «Психологія» (n=291). Методики проводилися у кожній з виділених груп.

Фіксація середньогрупових показників за допомогою тесту (шкали) самоефективності особистості в кожній групі демонструє певні відмінності їх прояву. Отримані дані демонструють значно вищий рівень самоефективності у групі працівників Апарату Верховної Ради України, аніж у студентських групах (рис. 3.1.).



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.1. Середньогруповий показників оцінки самоефективності в досліджуваних групах

Під час обробки результатів констатувального експерименту бралось до уваги положення, що математично-статистична робота з емпіричними матеріалами передбачає, насамперед, визначення типу розподілу отриманих даних для визначення групи методів (параметричних або непараметричних), що дає змогу конкретизувати наявність відмінностей між особистісно-поведінковими характеристиками представників обох вибірок.

Для цього було використано Z-критерій нормальності Колмогорова-Смирнова (додаток А). Як бачимо, значення Asymp. Sig Z-критерію (ймовірність того, що розподіл відповідає нормальному) для майже усіх діагностичних критеріїв менше або рівне $p \leq 0,05$, що свідчить про те, що розподіл істотно відрізняється від нормального. Варто зазначити, що основною причиною відхилення результатів емпіричної діагностики від нормального розподілу є особливості процедури вимірювання: шкала (шкали), що використовується, може володіти нерівномірною чутливістю до характеристики, що вимірює в різних частинах діапазону її мінливості. Окрім

того, суворі відповідність даних емпіричного дослідження нормальному розподілу необхідна, в основному, під час розробки нової вимірювальної процедури або тестової шкали.

У нашому випадку, така специфіка розподілу даних вказує на те, що при подальшій обробці емпіричних матеріалів (зокрема, при порівнянні емпіричних результатів діагностики з усіх вибірок між собою за встановленими психологічними характеристиками), ми повинні використовувати непараметричні методи математичної статистики. Тому, для перевірки гіпотези про відмінності мотиваційних чинників професійної самоефективності між групами працівників Верховної Ради України студентів-психологів та студентів-політологів, ми використаємо непараметричний критерій Н Крускала-Уоллеса.

Це непараметричний аналог однофакторного дисперсійного аналізу для незалежних вибірок, призначений для перевірки гіпотези про відмінності у вираженості певної ознаки (або ознак) одночасно між трьома і більше вибірками ($k > 2$). Основна ідея критерію Н Крускала-Уоллеса ґрунтується на представленні усіх значень вибірок, що порівнюються у вигляді однієї загальної послідовності упорядкованих (прорангованих) значень з подальшим обрахунком середнього рангу для кожної вибірки. Чим менше між збігів між ранговими показниками, тим більше відрізняються вибірки (без конкретизації напрямку відмінностей).

Емпіричне значення критерію Н Крускала-Уоллеса обраховується за формулою:

$$H_{\text{эмп}} = \frac{12}{N(N+1)} \cdot \sum_i \frac{T_j^2}{n_j} - 3(N+1)$$

де N – загальна кількість досліджуваних ($N=291$), T_j – сума рангів в j -у рядку, n_j – кількість досліджуваних в j -ій групі. Базовими статистичними показниками достовірності обрахунків для цього критерію є емпіричне значення показника χ^2 -, число ступенів свободи та p -рівень значимості отриманих даних.

Результати використання непараметричного критерію Н Крускала-Уоллеса для тесту (шкали) самоефективності особистості В. Ромека подано у табл. 3.1.

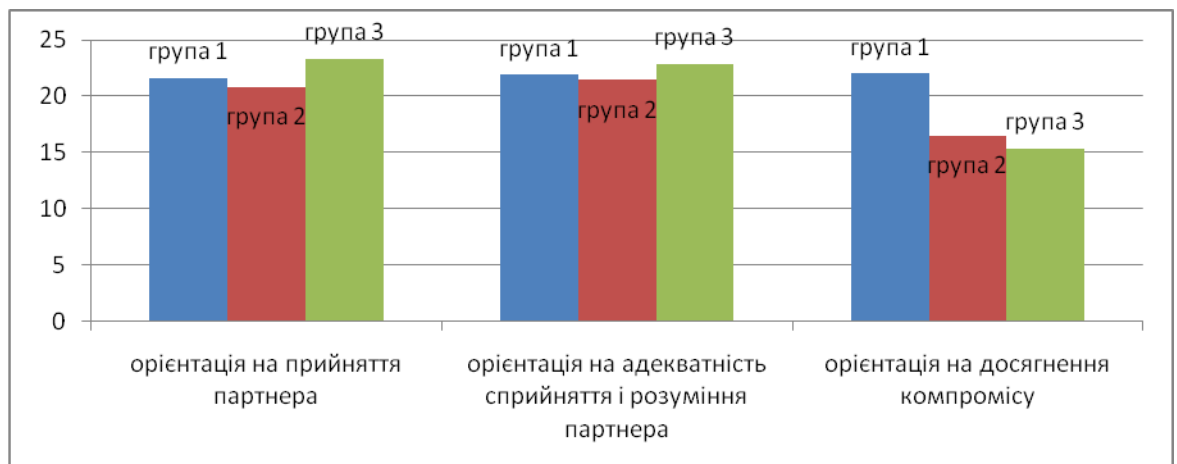
Таблиця 3.1

Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для показників самоефективності респондентів дослідження

Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Рівень самоефективності	208,51	111,93	107,04	94,052	2	.000***

Примітка: рівень достовірності: *** $p \leq 0,001$.

Наступний етап інтерпретації діагностичних даних стосується показників внутрішніх стандартів мотивації респондентів. За результати методики діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях (І. Ладанов, В. Уразаєва) відмічено відмінності у розподілі середньогрупових показників, особливо це стосується показників орієнтації на досягнення компромісу в групі працівників Верховної ради України, де вони значно переважають порівняно із студентськими групами (рис. 3.2).



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.2. Середньогрупові показники мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях в досліджуваних групах

Результати використання непараметричного критерію Н Крускала-Уоллеса для методики діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях (І. Ладанов, В. Уразаєва) подано у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для показників мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях респондентів дослідження

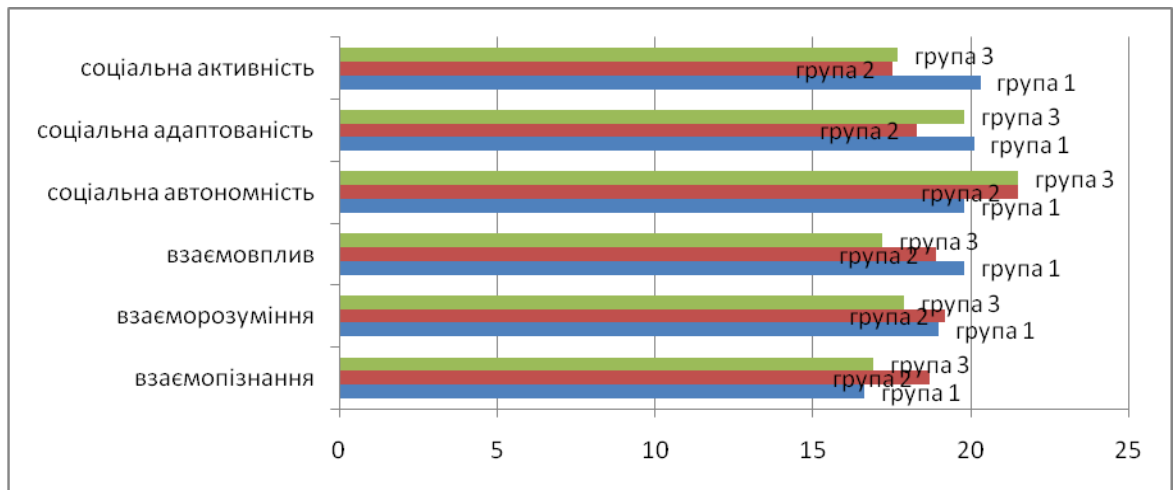
Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Орієнтація на прийняття партнера	151,12	120,14	169,10	16,510	2	.000***
Орієнтація на адекватність сприйняття і розуміння партнера	148,40	128,85	162,56	7,732	2	.021*
Орієнтація на досягнення компромісу	236,22	103,66	81,99	200,165	2	.000***

Примітка: рівень достовірності: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Такі результати статистично значущо підтверджують відмінності у таких показниках методики у діагностованих групах як орієнтація на прийняття партнера та орієнтація на досягнення компромісу.

Щодо порівняння середньогрупових показників за результатами методики діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності (М. Фетискіна), то спостерігаємо наявність суттєвих відмінностей між групою працівників Верховної ради України і студентськими групами за усіма діагностичними показниками (рис. 3.3.).

Результати використання непараметричного критерію Н Крускала-Уоллеса для методики перцептивно-інтерактивної компетентності (М. Фетискіна) подано у табл. 3.3.



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.3. Середньогрупові показники перцептивно-інтерактивної компетентності в досліджуваних групах

Такі результати статистично значущо підтверджують відмінності у таких показниках методики як взаємопізнання, взаємовплив, соціальна адаптивність і соціальна активність, які є значно вищими між у групі працюючих політиків, на відміну від студентських груп, у яких домінують показники взаєморозуміння (студенти-психологи) і соціальної автономності (студенти-політологи).

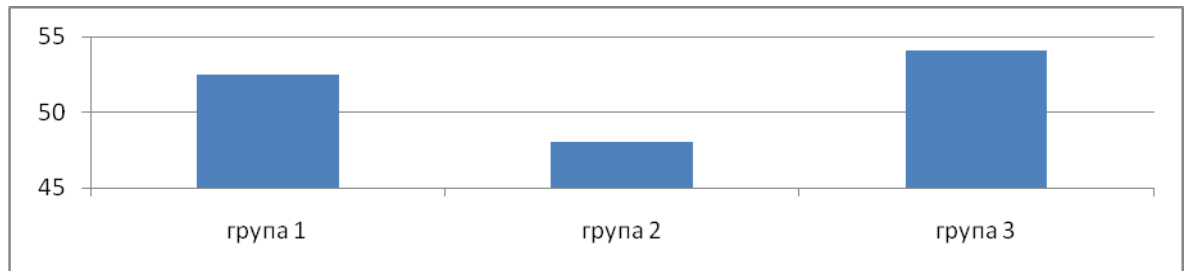
Таблиця 3.3

Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для показників перцептивно-інтерактивної компетентності респондентів дослідження

Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Взаємопізнання	173,66	148,35	108,91	28,607	2	.000***
Взаєморозуміння	148,98	158,62	127,91	6,420	2	.040*
Взаємовплив	172,17	150,46	108,36	28,294	2	.000***
Соціальна автономність	122,11	159,40	160,45	13,825	2	.001***
Соціальна адаптивність	166,76	114,71	155,82	21,603	2	.000***
Соціальна активність	196,51	114,63	118,90	63,401	2	.000***

Примітка: рівень достовірності: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Досить інформативною для даного дослідження є фіксація середньо групових показників прояву макіавеллізму, що вимірювалися за однойменною методикою (МАК-шкала) (рис. 3.4.).



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.4. Середньогруповий показників макіавеллізму в досліджуваних групах

Цікавою особливістю є виражений рівень макіавеллізму у працюючих фахівців у сфері політики, а також тих, хто обрав професію політолога. Статистично значущі відмінності підтверджені результатами використання непараметричного критерію Н Крускала-Уоллеса і подані у табл. 3.4.

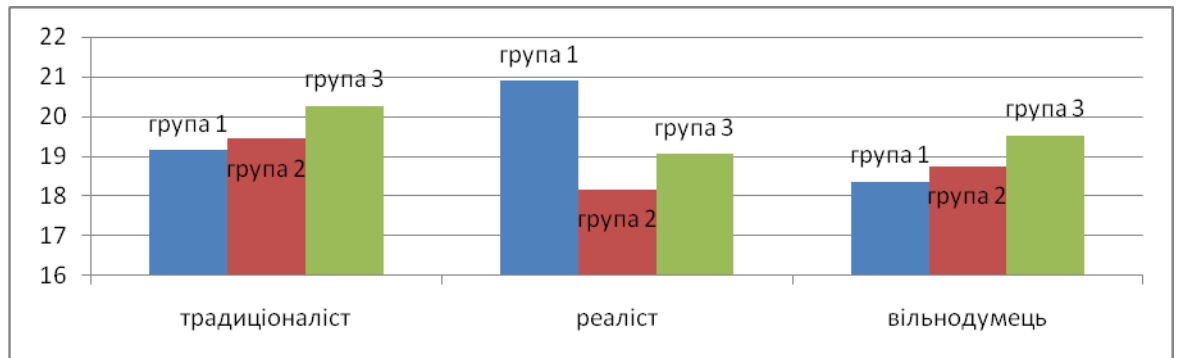
Таблиця 3.4

Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для рівня макіавеллізму респондентів дослідження

Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Макіавеллізм	153,35	116,03	171,02	20,908	2	.000***

Примітка: рівень достовірності: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

За середньогруповими показниками опитувальника «Як ви ставитесь до змін» (К. Фрайлінгер) нами відмічено, що професійні політики вдаються до традиціоналістських тенденцій ставлення до змін, а також їм притаманно вільнодумство і свобода, на відміну від студентів-психологів, які відрізняються вираженим реальним ставленням до змін (рис. 3.5).



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.5. Середньогрупові показники ставлення до змін в досліджуваних групах

Такі результати статистично значущо підтверджують відмінності у таких показниках методики, як взаємопізнання, взаємовплив, соціальна адаптивність і соціальна активність, які є значно вищими у групі працюючих політиків, на відміну від студентських груп, у яких домінують показники взаєморозуміння (студенти-психологи) і соціальної автономності (студенти-політологи), що статистично значущо підтверджено за допомогою обрахунку Н Крускала-Уоллеса (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для показників ставлення до змін у респондентів дослідження

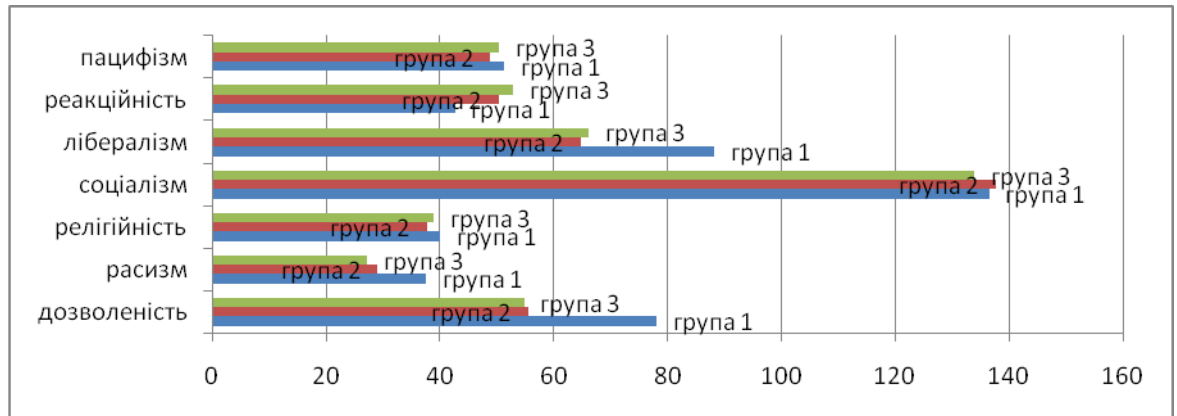
Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Традиціоналіст	133,95	142,94	164,47	6,542	2	.038*
Реаліст	194,48	103,76	133,83	63,022	2	.000***
Вільнодумець	120,81	143,65	180,02	24,484	2	.000***

Примітка: рівень достовірності: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Наступний етап інтерпретації діагностичних даних стосується показників зовнішніх стандартів мотивації респондентів, які вивчалися за такими методиками: опитувальник Г. Айзенка «Як виміряти особистість», методика «Ієрархія потреб» в модифікації І. Акіндінової, форма з вивчення

особистості (PRF) Д. Джексона і методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса.

Послідовний аналіз середньогрупових показників соціальних переваг респондентів показав, що вони суттєво різняться у розподілі показників дозволеності та лібералізму, яким у групі професійних політиків надана більша перевага, ніж у студентських групах (рис. 3.6).



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.6. Середньогрупові показники соціальних переваг в досліджуваних групах

Водночас, не дивлячись на те, що показник соціальних переваг у соціалізмі виявився досить високим в усіх досліджуваних групах, статистично значущих відмінностей між ними не відмічено (табл. 3.6).

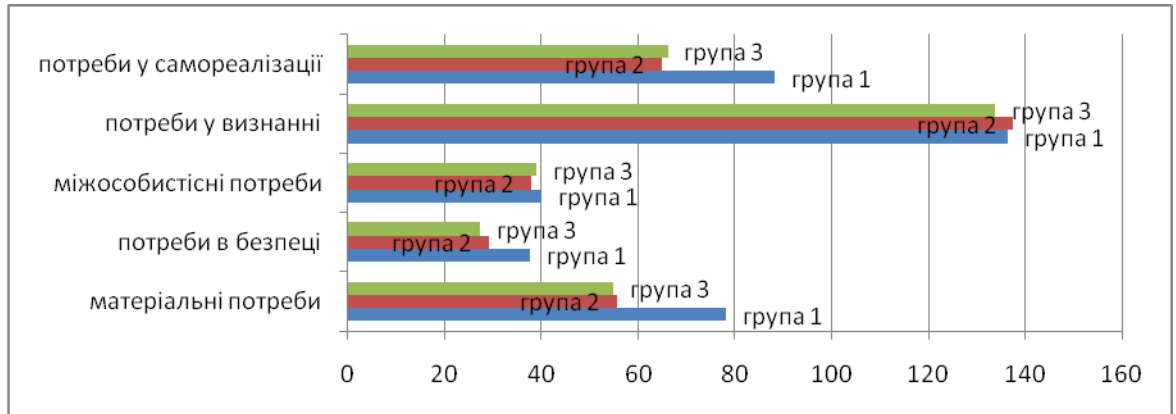
Таблиця 3.6

Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для показників соціальних переваг респондентів дослідження

Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Дозволеність	223,70	102,86	98,49	144,614	2	.000***
Расизм	217,61	114,19	93,16	125,809	2	.000***
Релігійність	161,31	129,78	145,44	7,227	2	.027*
Соціалізм	146,51	158,03	131,66	4,529	2	.104
Лібералізм	231,34	90,00	103,64	175,603	2	.000***
Реакційність	87,84	171,73	189,05	83,015	2	.000***
Пацифізм	161,57	129,10	145,89	7,654	2	.022*

Примітка: рівень достовірності: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Діагностичний зріз середньогрупових показників за методикою «Ієрархія потреб» в модифікації І. Акіндінової показав превалювання потреб у задоволенні матеріального стану та самореалізації в групі професійних політиків, а також помітно високими є показники потреби у визнанні в усіх діагностованих групах (рис. 3.7).



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.7. Середньогрупові показники соціальних потреб в досліджуваних групах

Результати використання непараметричного критерію Н Крускала-Уоллеса для методики «Ієрархія потреб» (І. Акіндінова) подано у табл. 3.7.

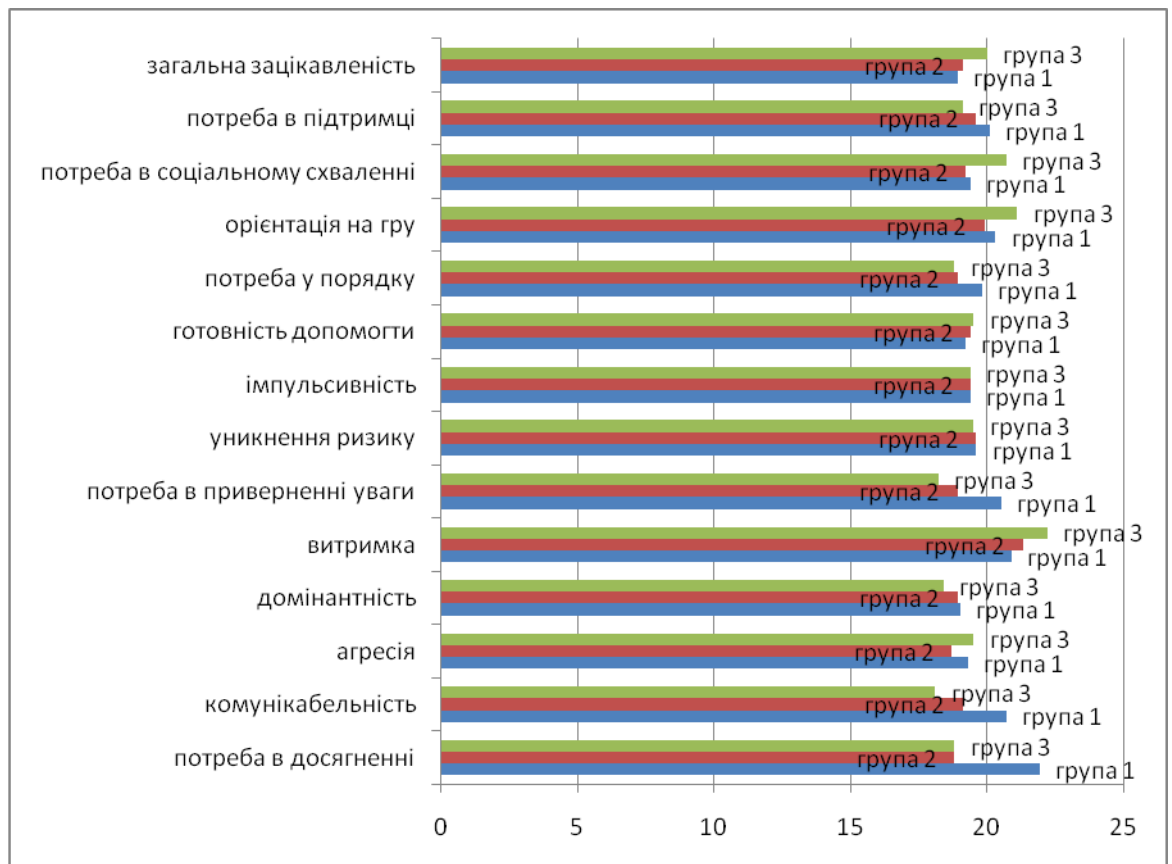
Таблиця 3.7

Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для показників соціальних потреб у респондентів дослідження

Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Потреба у задоволенні матеріального стану	169,85	127,08	137,90	14,505	2	.001***
Потреба у безпеці	155,64	160,12	117,92	14,022	2	.001***
Потреба у міжособистісних зв'язках	233,26	88,04	103,48	184,272	2	.000***
Потреба у повазі	97,27	164,71	185,31	60,083	2	.000***
Потреба у самореалізації	114,31	148,97	182,03	31,511	2	.000***

Примітка: рівень достовірності: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Фіксація середньогрупових показників за методикою вивчення особистості (PRF) Д. Джексона показала відмінності у їхньому розподілі, й особливо це стосується виражених високих показників потреби в досягненні, комунікабельності, витримки і потреби в приверненні уваги в групі працюючих політиків; також високих показників витримки, орієнтації на гру і потреби в соціальному схваленні у студентських групах (рис.3.8).



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.8. Середньогруповий показників соціальних потреб в досліджуваних групах

За результатами використання непараметричного критерію Н Крускала-Уоллеса для методики вивчення особистості (PRF) Д. Джексона відмічено статистично значущі відмінності за усіма показниками, окрім показників агресії, уникнення ризику, імпульсивності та готовності допомогти (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

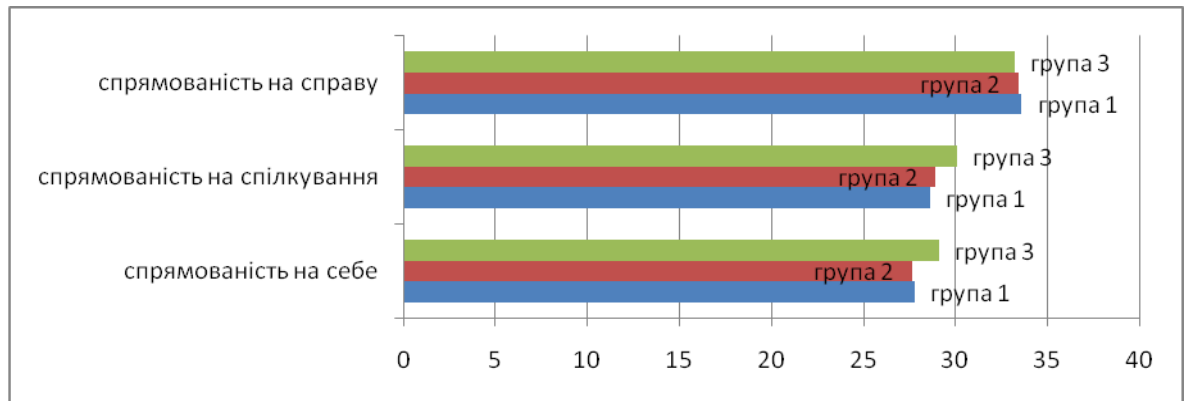
Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для показників поведінкових потреб у респондентів дослідження

Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Потреба у досягненні	212,33	106,69	108,27	106,728	2	.000***
Комунікабельність	199,67	131,58	95,66	78,904	2	.000***
Агресія	152,65	129,48	156,54	5,931	2	.052
Домінантність	159,85	146,08	128,67	6,678	2	.035*
Витримка	135,26	137,80	168,70	9,196	2	.010*
Потреба у приверненні уваги	188,39	130,42	111,02	46,451	2	.000***
Уникнення ризику	149,95	145,64	141,49	0,497	2	.780
Імпульсивність	147,05	145,73	145,01	0,030	2	.985
Готовність допомоги	137,67	147,95	154,14	1,969	2	.374
Потреба у порядку	171,32	133,40	128,85	15,850	2	.000***
Орієнтація на гру	145,04	125,94	170,06	12,839	2	.002**
Потреба у соціальному схваленні	136,97	126,72	179,20	20,177	2	.000***
Потреба у підтримці	163,94	143,37	126,67	9,686	2	.008**
Загальна зацікавленість	134,29	137,18	170,61	10,798	2	.005**

Примітка: рівень достовірності: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Завершальною методикою в аналізі середньогрупового розподілу показників виступила методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса, за результатами якої виявилися відсутніми виражені відмінності, що й підтверджено обрахунком непараметричного критерію Н Крускала-Уоллеса (рис. 3.9 і табл. 3.9).

На фоні виражених спрямованості на себе, спілкування, і особливо спрямованості на справу в усіх досліджуваних групах, нами не помічено статистично значущих відмінностей, що фактично можна вважати ознакою їх сформованості у досліджуваних.



Примітка: група 1 - працівники Апарату Верховної Ради України; група 2 - студенти-психологи; група 3 - студенти-політологи

Рис. 3.9. Середньогрупові показники спрямованості особистості в досліджуваних групах

Загалом отримані результати свідчать, що показники діагностичних критеріїв відрізняються між собою, що демонструє диференціацію мотиваційних детермінант респондентів у формуванні ними базових засад професійної самоефективності. Статистично значущими ($p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$, $p \leq 0,001$) виявились відмінності між переважною більшістю діагностичних критеріїв.

Таблиця 3.9

Результати обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса для показників спрямованості особистості у респондентів дослідження

Діагностичні показники	Працівники Апарату Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи	Хі-квадрат	Ст. св.	Р-рівень значимості
Спрямованість на себе	139,95	141,28	158,91	2,918	2	.232
Спрямованість на спілкування	138,77	143,36	158,01	2,660	2	.264
Спрямованість на справу	149,11	145,73	142,44	0,305	2	.858

Окрім того, в результаті обрахунку критерію Н Крускала-Уоллеса було конкретизовано ті особистісно-поведінкові характеристики, що не спричинюють статистично-значущих диференціацій у процесі формування

професійної самоефективності як студентів (психологів та політологів), так і працівників апарату Верховної ради України ВРУ: схильність до соціалізму, агресія, уникнення ризику, імпульсивність, готовність допомогти, спрямованість на себе, спрямованість на спілкування, спрямованість на справу. Тому перераховані шкали не будуть враховуватися у подальшому аналізі емпіричних даних.

Таким чином, застосування критерію Н Крускала-Уоллеса дало нам змогу конкретизувати ті основні діагностичні шкали, за якими статистично-значущо диференціюються виділені групи респондентів. Наступним кроком у вивченні мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості став процес мінімізації кількості змінних та концентрації інформації у вигляді невеликого масиву характеристик.

Для цього завдання нами використаний метод факторного аналізу, адже саме з допомогою процедури факторизації зменшується розмірність вихідного простору корелюючих між собою ознак та забезпечується більш економна їх репрезентація при мінімальних втратах вихідної інформації. Результатом факторного аналізу є перехід від множини вихідних змінних до меншої кількості нових змінних, що формують так звані фактори, які, водночас, інтерпретуються як передумови спільної мінливості масиву вихідних змінних. З його допомогою ми отримуємо факторну структуру мотиваційних передумов професійної самоефективності студентів-психологів, студентів-політологів та працівників апарату Верховної ради України.

Факторизація матриці психологічних шкал (змінних) у розрізі зовнішніх і внутрішніх стандартів мотивації, виражених у особистісно-поведінкових характеристиках, визначених за допомогою критерію Н Крускала-Уоллеса, відбувалася за допомогою методу головних компонент (Principal Components) з наступним варімакс-обертанням (Varimax). Для визначення кількості факторів ми користувалися критерієм кам'янистого насипу Р. Кеттелла (scree-test), що потребує побудови графіка власних

значень (scree plot) усіх діагностичних показників, що використовувались під час аналізу. Кількість факторів визначається орієнтовно по точці перегину на графіку власних значень перед його виходом на пологую пряму після різкого спаду (рис. 3.10-3.12). При цьому перевіряються три гіпотези: якщо K – точка перегину, то можлива кількість факторів рівна $K-1$, K , $K+1$. У нашому випадку кількість факторів дорівнює 10 за результатами аналізу даних респондентів з обох груп, адже після цієї точки K пряма стає похилою без різких вигинів та перепадів, що, водночас, і підтверджується результатами інтерпретації виділених факторів.

При проведенні факторного аналізу найважливішим й творчим процесом вважають завершальний етап роботи – інтерпретацію отриманих даних (факторів). Аналізуючи факторну матрицю, слід враховувати знаки факторних навантажень кожного складового компоненту фактору. Факторна матриця показує також, які змінні утворюють кожен фактор.

Виділений в результаті факторизації фактор становить сукупність тих змінних з числа включених в аналіз, котрі мають значущі навантаження. Відтак, фактор можна розглядати як певну штучну «одиницю» групування змінних на основі зв'язків, що існують між ними.

Правомірність застосування методу факторного аналізу до вибірки також перевірялась за критерієм Кайзера-Мейєра-Олкіна: значення кореляції між фактором та змінними, що входять в його структуру менше 0,5 не брались до уваги в аналізі та критерієм сферичності Бартлетта ($p \leq 0,001$).

Отже, правомірність застосування факторного аналізу до визначених показників у вибірці працівників ВРУ було перевірено за допомогою критерію адекватності вибірки Кайзера-Мейєра-Олкіна (критерій КМО = 0,640), а також критерію сферичності Бартлетта (приблизне значення $\chi^2=1531,160$; $df = 630$; $p = 0,000$), що засвідчило доцільність та можливість використання заданого типу аналізу для обраних даних (додаток Б, табл. Б.2). Кількість факторів було визначено також на основі графіку (scree plot) шляхом пошуку точки перегину на графіку власних значень до його виходу

на пологу пряму після різкого спаду, що у нашому випадку дорівнює 9 ± 1 (рис. 3.10).

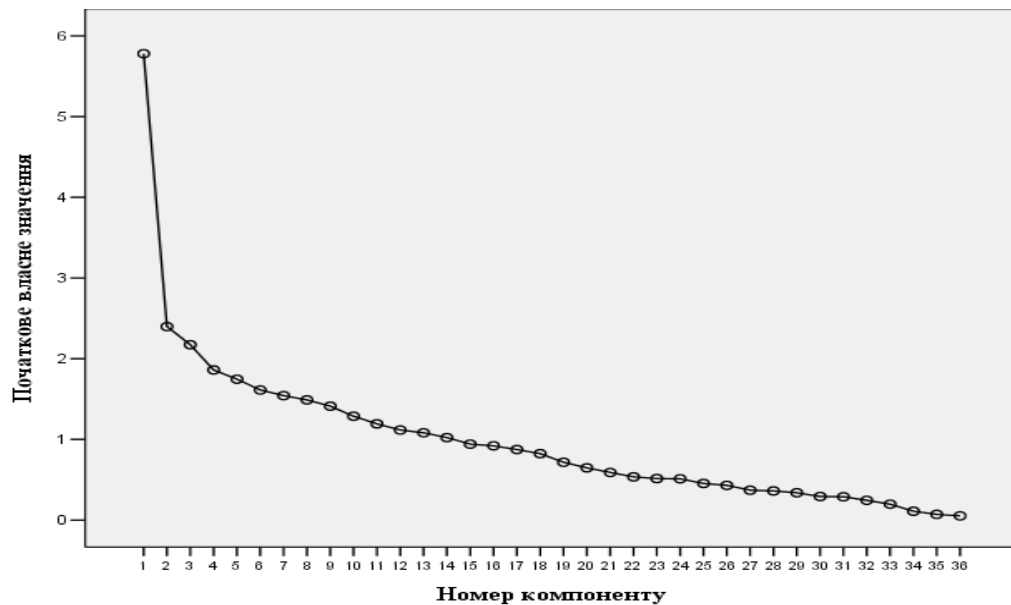


Рис. 3.10. Визначення оптимальної кількості факторів за критерієм «кам'янистого осипу» для вибірки працівників апарату Верховної ради України

Таким чином, факторизація методом головних компонент (Principal Components) з наступним варімакс-обертанням (Varimax) матриці психологічних шкал (змінних), виміряних за допомогою методик, що застосовувалися у констатувальному експерименті, дала змогу отримати факторну модель мотиваційних детермінант професійної самоефективності працівників Верховної Ради України (працівники Апарату Верховної Ради України, народні депутати, помічники-консультанти) (табл. 3.10).

Нагадаємо, що для аналізу отриманих даних важливим є накопичений відсоток дисперсії факторів, який визначає, наскільки повно вдалося описати сукупність емпіричних даних за їх допомогою: чим вищий цей показник, тим більшу частину масиву вдалося факторизувати. Після варімакс-обертання матриця факторних навантажень виявилася доволі структурованою, з чітко вираженими десятьма факторами, що описують понад 60 % дисперсії масиву емпіричних даних.

Виділення найбільш значущих факторів підтверджено відповідними високими показниками коефіцієнтів факторних навантажень (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Власні значення виокремлених факторів

Фактори	Навантаження фактору після обертання		
	Всього (Total) (факторна вага)	Навантаження (у %) (% of Variance)	Загальний показник навантаження (у %) (Cumulative %)
1	3,947	10,964	10,964
2	3,823	10,620	21,584
3	2,837	7,882	29,466
4	1,839	5,108	34,574
5	1,761	4,891	39,465
6	1,592	4,422	43,887
7	1,590	4,418	48,305
8	1,567	4,353	52,658
9	1,550	4,305	56,963
10	1,532	4,256	61,219

У нашому випадку перший фактор пояснює майже 11 % дисперсії, другий – 10,6 %, третій – 7,8 % дисперсії, четвертий – 5,1 % дисперсії, п'ятий – близько 5 % дисперсії, шостий – 4,4 % дисперсії, сьомий – 4,4 %, восьмий – 4,3 %, дев'ятий – 4,3 %, десятий – 4,2 % загальної дисперсії емпіричного масиву даних.

Отже, перейдемо до детального змістового аналізу кожного з виділених факторів.

Перший фактор «гармонійність» оформлений показниками розвинутих особистісно-поведінкових характеристик внутрішніх стандартів мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях (гармонійність (0,855), «орієнтація на досягнення компромісу» (0,733), «орієнтація на адекватність і розуміння партнера» (0,732) та «орієнтація на прийняття партнера» (0,532)), що загалом виражається у здатності впливати на оточуючих, користуючись різними словесними формами: проханням,

побажанням, порадою, закликом, переконанням, навіюванням, вимогою, розпорядженням, наказом тощо. Свідчить про схильність здійснювати вплив на людей своїм ставленням до них, а також умінням реалізувати логічну послідовність у мовленнєвій та практично-діяльній формах. Їх впевненість у своїх силах, віра в здійсненність справи, оптимізм, бадьорість духу; здатність оптимально обрати момент вирішального впливу, сміливість, наполегливість у важкій ситуації, знаходить вираження у доброзичливості у стосунках з іншими людьми, делікатності і толерантності до недоліків інших, сформованому прагненні піклуватися про близьких, безкорисливості, емпатійності та дружелюбності.

До **другого фактору** «*витриманість*» увійшли однойменний показник витриманості (0,825), дозволеності (-0,711), потреби у привертанні (-0,710), потреби у задоволенні матеріального стану (-0,688) та лібералізму (-0,655), що, з огляду на негативні кореляційні значення, загалом дає змогу охарактеризувати досліджуваних як відносно стійких, витривалих і виважливих особистостей, про що засвідчують досягнутий ними рівень свідомої саморегуляції поведінки та влади над собою. Їхня здатність за власним почином організувати діяльність, ставити мету і наполегливо, цілеспрямовано досягати її без особливого привертання уваги до власної ініціативності та демонстрації вседозволеності; стійка дисциплінованість поведінки, цілеспрямованість і організованість не потребує матеріального задоволення; а відсутність ознак лібералізму підтверджує їх прагнення до державного порядку, патріотизму і лояльності до держави.

Третій фактор «*інтолерантний традиціоналіст*» узагальнив характеристики ставлення особистості до змін, які визначають її успішність. З одного боку ці респонденти є носіями виражених тенденцій традиціоналістичних ставлень до змін (показник традиціоналізму складає 0,597), що виражається у бажанні збереження культурних, соціальних, історичних чи то релігійних традицій в силу того, що вони загалом задоволені існуючим станом речей і своїм суспільним положенням; але

показники заниженого реалізму (-0,757) актуалізують аспекти особистісної ризикованості і самовпевненості, що поряд із показниками вільнодумства (0,556) інколи проявляється у радикальних вчинках як результат невдоволеності станом оточуючого середовища, власного статусу або бажанням досягнути ще більших моральних чи то матеріальних результатів.

Четвертий фактор «загальна зацікавленість» вміщує ознаки таких особистісних диспозицій як загальна зацікавленість (0,629), що визначає особистість, орієнтовану у свої проявах на зовнішній світ і знання; їхню ініціативність, активність і відкритість до нових, а інколи й нестандартних умов, часто супроводжується проявами соціальної автономності (0,564), яка на перцептивно-інтерактивному рівні є ознакою особистісної компетенції і власної позиції щодо спільних дій і організації або участі в спільній діяльності); відсутність соціальної потреби у безпеці (-0,534) повністю нівелює їх побоювання втратити роботу, отримати догану, бути скомпрометованим в очах товаришів тощо, тобто досліджувані цієї групи є добре соціально адаптованими до нових і нестандартних умов за рахунок гнучкості поведінки; виражені характеристики расизму (0,512) підтверджують принциповість і інколи категоричність суджень щодо етнічних, імміграційних чи то національних проблем.

До **п'ятого фактору** «потреба в повазі» увійшли показники вираженої потреби в повазі (0,674), що є реальним стимулом щодо визнання кар'єрного росту і визнання й пов'язана з наявністю лідерських якостей, незалежністю, самостійністю; та показники взаємовпливу (0,539), що як ознака перцептивно-інтерактивної компетенції знаходить вияв у розвинутих комунікативних здібностях, які при міжособистісній взаємодії супроводжуються впевненістю, певною мірою і владністю, вимогливістю, здоровим егоїзмом і почуттям поваги до інших людей; їм властива значущість думки і вчинків інших людей і груп, тому вони завжди готові до самокорекції і саморефлексії.

Наступний **шостий фактор** містить компоненти потреби у порядку (0,724) і потреби у самореалізації (0,530), що дозволяють інтерпретувати його як *«потреба у порядку»*: основними особистісно-поведінковими характеристиками досліджуваних цієї групи є виражений поведінковий педантизм, який потребує приємного оточення і комфорту, який вдало поєднується із самореалізаційним стимулом творчої праці і особистісної автономії, що дозволяє виробити власний індивідуальний стиль у роботі з людьми, підвищити рівень самоосвіти та вмотивованість діяти і приймати самостійні рішення.

Сьомий фактор *«потреба у досягненні»* оформлений однойменним показником (0,810), який увібрав усі ознаки постійного прагнення домагатися успіху, робити щось краще за всіх оточуючих, займати лідерську позицію; для цих досліджуваних, з одного боку, притаманне критичне ставлення до себе, до інших та до результатів діяльності; а з другого, – саме наявні вимогливість і соціальна впливовість визначають особистісну відповідальність та впевненість.

Восьмий фактор, що містить два елементи – соціальна адаптивність (0,722) в ознаках швидкої адаптації до нових умов діяльності, звикання до нового оточення чи то групи; і взаємопізнання (0,703) як ступінь адекватності оцінки особистих якостей партнерів по взаємодії за рахунок сформованого вміння легкого входження цих респондентів в контакт з іншою людиною, відвертість у думках, відкритість до взаємодії, інтуїтивне відчуття проблем і переживань іншої людини, вміння поставити себе на місце партнера із спілкування тощо. Означені характеристики дають змогу проінтерпретувати цей фактор як *«соціальна адаптивність»*.

Наступний, **дев'ятий фактор**, отримав назву *«комунікабельність»*, адже найсильніший зв'язок він має із такими показниками як комунікабельність (0,646), потреба у схваленні (-0,603) і макіавелізм (0,508), які у комплексі дають змогу охарактеризувати досліджуваних цієї групи як людей, які уміють швидко та ефективно встановлювати контакти з іншими

людьми, вирішувати продуктивні завдання у процесі спілкування та міжособистісної взаємодії; їх сфера задоволення потреб не ініціюється прагненням до схвалення; розвинуті комунікативні якості допомагають взаємодіяти з представниками різних груп, а виявлені маніпуляційні тенденції у взаємодії з іншими людьми, що можуть супроводжуватися елементами домінантності, авторитарності і критичності, не порушують їх загального комунікативного ресурсу.

Останній, **десятий фактор**, об'єднав два діагностичні показники орієнтації на гру (0,665) і взаєморозуміння (0,640), які дають змогу виокремити характеристики взаєморозуміння, що виражається у раціональному вмінні зрозуміти точку зору опонента чи то іншої людини, блокуванні конфліктних переживань та створенні атмосфери довірливості і душевності; поведінкова орієнтація на гру переважно використовується для вирішення проблемних ситуацій із залученням різноманітних когнітивно-інформаційних резервів власного психічного світу з метою успішної взаємодії з іншими людьми. Більшу факторну вагу у факторі має компонент, який і детермінує його назву *«Орієнтація на гру»*.

Таким чином, аналіз емпіричних даних дав змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості мотиваційних детермінант професійної самоефективності працівників Верховної ради України: це відносно стійкі, незалежні від конкретної ситуації особистісно-поведінкові утворення, що засвідчують досягнутий особистістю рівень міжособистісної гармонійності, витриманості, взаємоповаги, що зумовлено прагненням до досягнень і порядку та виражається у цілеспрямованості як умінні керуватися у своїх діях і вчинках загальними і стійкими цілями; організованості, самостійності, соціальної адаптованості і відкритості новому досвіду, яка полягає у здатності виявляти гнучкість при його здійсненні за умови зміни обставин дійсності.

Наступним етапом психологічної інтерпретації отриманих результатів є аналіз емпірико-діагностичних даних, отриманих на групі студентів-

психологів. Правомірність застосування факторного аналізу до визначених показників у вибірці студентів-психологів було перевірено за допомогою критерію адекватності вибірки Кайзера-Мейєра-Олкіна (критерій КМО = 0,623), а також критерію сферичності Бартлетта (приблизне значення $\chi^2 = 1280,047$; $df = 630$; $p = 0,000$), що засвідчило доцільність та можливість використання заданого типу аналізу для обраних даних (додаток Б, табл. Б.2). Кількість факторів було визначено на основі графіку (scree plot) шляхом пошуку точки перегину на графіку власних значень до його виходу на пологому прямю після різкого спаду, що у нашому випадку дорівнює 9 ± 1 (рис. 3.11).

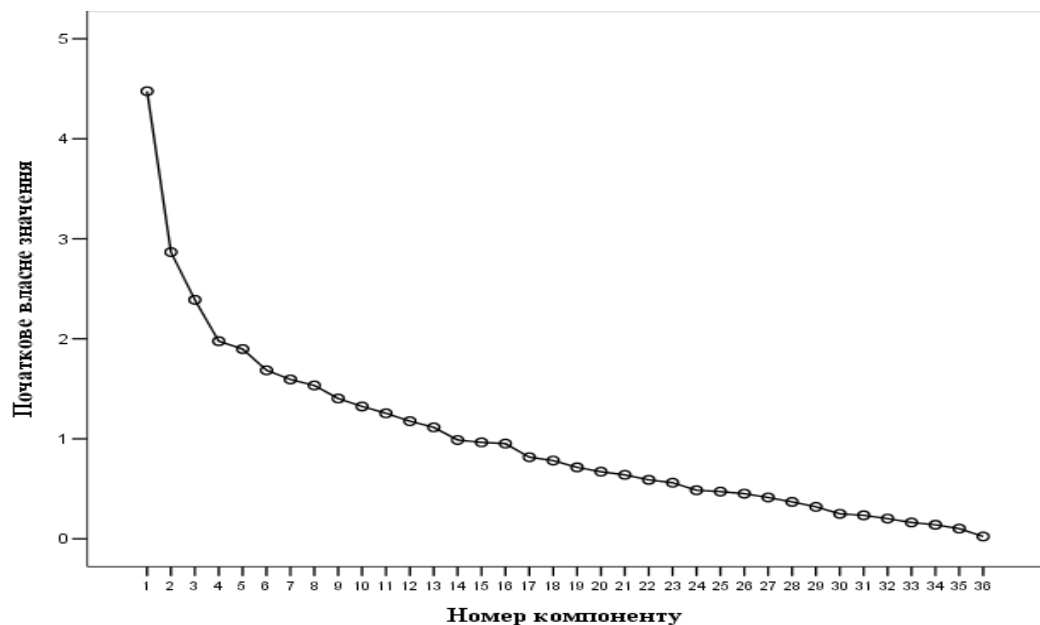


Рис. 3.11. Визначення оптимальної кількості факторів за критерієм «кам'янистого осипу» для вибірки студентів-психологів

Таким чином, факторизація методом головних компонент (Principal Components) з наступним варімакс-обертанням (Varimax) матриці психологічних шкал (змінних), виміряних за допомогою психодіагностичних методик, що застосовувалися у констатувальному експерименті, дала змогу отримати однозначно інтерпретовану факторну модель мотиваційних детермінант професійної самоефективності студентів-психологів у їх особистісно-поведінкових характеристиках (табл. 3.12).

у процесі спілкування та міжособистісної взаємодії, адже майбутні фахівці з розвинутими комунікативними якостями уміють взаємодіяти з представниками різних груп, мають значний запас стратегій спілкування, які визначаються сформованим взаєморозумінням і намаганням співпрацювати у процесі взаємодії; особистісний потенціал соціальної адаптованості і активності межує із вираженою довірливістю, дружелюбністю і відкритістю цих досліджуваних, які схильні до самокорекції і саморефлексії.

Другий фактор «гармонійність», що пояснює 8 % дисперсії емпіричного масиву даних, містить такі показники застосованих нами діагностичних методик як самоефективність (0,963), орієнтація на адекватність сприйняття і розуміння партнера (0,841), орієнтація на прийняття партнера (0,771), орієнтація на досягнення компромісу (0,572). Їх комплексний психологічний зміст виражається у створенні теплих й довірливих відносин з іншими, вмінні дивитися на світ очима інших, любити людей і як наслідок знаходити з ними контакт, їх комунікабельність й відкритість, дає змогу толерантніше ставитися до інших, і, як результат швидко віднаходити компромісні рішення проблемних ситуацій; розвинута самоефективність, яка відображає систему позитивних очікувань і мислення цих майбутніх психологів, є зразком довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими і відкритості до інших людей.

Третій фактор «безпе́чність» (5,7 % дисперсії), містить такі компоненти як потреба в безпеці (-0,771) і потреба у задоволенні матеріального стану (0,697), психологічний зміст яких підтверджує на фоні прагнення до комфорту і матеріальної забезпеченості, відсутність вираженої потреби у безпеці, що на разі може бути пояснено тим, що для них важливим є досягнення соціального (матеріального) статусу, але вони позбавлені різноманітних проєктивних психозахистів, що робить їх більш бадьорими і впевненими.

Четвертий фактор «готовність допомогти» (5,5 % дисперсії) оформлений ознаками таки особистісно-поведінкових характеристик, у яких

локалізоване прагнення цих майбутніх фахівців бути соціально і професійно корисним, робити добро, навіть якщо воно дорого обходиться, безкорисливо допомагати усім людям та постійно приходити на допомогу (показник готовності до допомоги (0,771); такі внутрішньо емпатійні ознаки цих студентів дають змогу створювати атмосферу відкритості, довірливості і душевності, не дивлячись на те, що у них є не вираженою потреба у самореалізації (-0,660) і потреба у повазі (-0,581).

До **п'ятого фактору «лібералізм»**, що складає близько 5,1 % дисперсії розподілу масиву даних з найбільшою факторною вагою увійшли показники лібералізму (0,641) та пацифізму (0,631), які певною мірою визначають громадянську і політичну позицію цих досліджуваних, а саме, вони надають великого значення особистій свободі і виступають проти будь-якого втручання в їхнє життя з боку держави, а також вони мають чіткі переконання в тому, що війна не має ніяких виправдань, і, тому завжди готові відстоювати в своїх поглядах політику її неприйняття, якою б не була її ціна.

Психологічний зміст **шостого фактору** (4,7 % дисперсії) визначається вираженою домінантністю (0,575) в ознаках цілеспрямованого ставлення до життя, сповненого рішучих і впевнених дій у досягненні поставлених завдань, адже вони переконані, що здійснюючи вчинки, люди керуються переважно прагматичними інтересами, тому їх довіра до людей і доброзичливість у відносинах з ними, чітко окреслює цільову зону професійного і особистого життя; таке прагнення до домінування доводить наявність у них переживання неперевершеності над іншими і надмірного прагнення до успіху й схвалення, які блокують прояв поведінкової потреби витримки (-0,562). Така особистісна-поведінкова характеристика цього фактору дає змогу однозначної його інтерпретації як *«домінантність»*.

Наступний, **сьомий фактор «традиціоналіст»** (4,7 % дисперсії), отримав назву за рахунок його оформлення однойменним фактором (0,627), і підтверджує, що досліджувані цієї групи є носіями виражених тенденцій

традиціоналістичних ставлень до змін, тобто вони орієнтовані на традиційні тенденції розвитку соціально-політичних і суспільно-економічних аспектів розвитку; і поряд із виразним схваленням суворої цензури, недопущення антигромадської поведінки, суворих покарань для порушників закону (показники дозволеності (-0,567)), демонструють відповідну життєву філософію відповідального ставлення до подій і людей.

Восьмий фактор «орієнтація на гру» (4,6 % дисперсії) оформлений однойменним показником (0,684) і визначає диспозиційну ознаку потреби ігрової активності, орієнтований на пошук і підкріплення схильності до неординарних і оригінальних рішень, які інтерпретуються ними як розвага чи то цікавий життєвий епізод.

Дев'ятий фактор «потреба у підтримці», що складає 4,5 % дисперсії розподілу масиву даних, містить такі складові компоненти як потреба у підтримці (0,781) та потреба у соціальному схваленні (0,519) і складає комплекс сформованих поведінкових диспозицій, у яких відображена психологічна палітра соціально-психологічної адаптованості. Адже потреба у підтримці визначається прагненням до прийняття іншими людьми, їх теплим і довірливим ставленням за будь-яких умов їх взаємодії; а потреба у соціальному схваленні визначає їх залежність від сприятливих оцінок з боку інших людей, вразливість і чутливість до міжособистісних впливів і впливів середовища.

До **десятого фактору** «реакційність» (4,3 % дисперсії) увійшли особистісно-поведінкові характеристики, згруповані у реакційній моделі особистісного ставлення до явищ життя, які морально розкладають суспільство (показники реакційності (0,572)); ці студенти демонструють сильну підтримку традиційних інститутів суспільства, і, така віра у їх досконалість не допускає використання маніпулятивних технологій взаємодії, адже вони надмірно довірливі, чутливі до соціального впливу та орієнтовані на особистість і прийняття інших людей (показники макіавеллізму (-0,501)).

Таким чином, аналіз емпіричних даних дав змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості мотиваційних детермінант самооефективності в межах політичної реалізації студентів-психологів, які переважно згруповані у вмінні регуляції поведінки інших людей, що фактично є необхідною умовою здійснення їх майбутньої професійної діяльності. Комплекс факторний оцінок визначає цих майбутніх фахівців як психологічно-тактовних особистостей, які є чуйними, емпатійними, чутливими до переживань та емоційних станів оточуючих людей, а також завжди готовими прийти на допомогу; виражена тенденція поведінкового лібералізму допомагає їм вирішувати конфлікти толерантним шляхом на основі відповідних норм і правил; у них сформована життєва установка та громадянська традиціоналістична і реакційна позиція, що виділяє їх індивідуальність та неповторність.

Наступним етапом факторизації масиву емпіричних даних став пошук факторної структури мотиваційних передумов професійної самооефективності студентів-політологів.

Правомірність застосування факторного аналізу до визначених показників у вибірці студентів також було перевірено за допомогою критерію адекватності вибірки Кайзера-Мейєра-Олкіна (критерій КМО = 0,747), а також критерію сферичності Бартлетта (приблизне значення $\chi^2=6341,7$; $df = 1624$; $p = 0,000$), що засвідчило доцільність та можливість використання заданого типу аналізу для обраних даних (додаток Б, табл. Б.3). Кількість факторів було визначено на основі графіку (scree plot) шляхом пошуку точки перегину на графіку власних значень до його виходу на пологую пряму після різкого спаду, що у нашому випадку дорівнює 9 ± 1 (рис. 3.12).

Таким чином, факторизація методом головних компонент (Principal Components) з наступним варімакс-обертанням (Varimax) матриці психологічних шкал (змінних), виміряних за допомогою методик, що застосовувалися у констатувальному експерименті, дала змогу отримати

Продовження табл. 3.14

Соціальна адаптивність		.585							
Загальна зацікавленість			.623						
Комунікбельність			.598						
Расизм				.693					
Потреба матеріального задоволення				.662					
Домінантність				-.504					
Релігійність					.766				
Потреба у повазі					.738				
Потреба у самореалізації					.731				
Традиціоналізм					.672				
Потреба у безпеці					.645				
Витримка					.624				
Орієнтація на гру					-.515				
Потреба у приверненні уваги						.755			
Макіавелізм						.641			
Потреба у досягненні							-.643		
Потреба у міжособистісних зв'язках							-.622		
Досягнення компромісу							.610		
Пацифізм								.619	
Потреба у соціальному схваленні								-.583	
Потреба у порядку								.531	
Лібералізм									.770

У нашому випадку перший фактор пояснює 6 % дисперсії, другий – приблизно 5,1 %, третій – 4,8 % дисперсії, четвертий – 4,7 % дисперсії, п'ятий – близько 4,5 % дисперсії, шостий – 4,2 % дисперсії, сьомий – 4,1 %, восьмий – майже 4 %, дев'ятий – 3,5 %, десятий – 3,4 % загальної дисперсії емпіричного масиву даних.

Отже, перейдемо до детального змістового аналізу кожного з виділених факторів.

Перший фактор «взаєморозуміння» увібрав психологічні показники, у

яких відображений високий рівень прояву перцептивно-інтерактивної компетентності особистості, адже виражене взаєморозуміння (0,744), підтверджує вираженість у цих студентів загальних інтересів, вміння зрозуміти точку зору опонента, іншої людини, що загалом характеризує їх як неконфліктних і толерантних особистості; їх соціальна активність (0,540), орієнтована на провідні мотиви взаємодії з оточуючими і ефективність спільної діяльності; орієнтація на прийняття партнера (0,524), демонструє вміння створювати теплі і довірливі відносини з іншими, вміння дивитися на світ очима інших, любити людей і, як наслідок знаходити з ними контакт; а вміння майбутніх політологів надавати значимості особистісної позиції в спільних діях і організаціях або участі в спільній діяльності, відображено у високих показниках соціальної автономності (0,503).

Таблиця 3.15

Власні значення виокремлених факторів

Фактори	Навантаження фактору після обертання		
	Всього (Total) (факторна вага)	Навантаження (y %) (% of Variance)	Загальний показник навантаження (y %) (Cumulative %)
1	2,163	6,009	26,135
2	1,846	5,128	31,262
3	1,731	4,807	36,070
4	1,699	4,721	40,791
5	1,632	4,534	45,325
6	1,541	4,281	49,606
7	1,497	4,159	53,765
8	1,415	3,929	57,694
9	1,287	3,576	61,270
10	1,249	3,469	64,739

Другий фактор «взаємовплив» отримав назву в силу таких його складових як взаємовплив (0,699), який визначає міру значущості думки, вчинків інших представників групи, а також схильність до самокорекції і саморефлексії; на фоні вираженої свободи в думках і переконаннях

(дозволеність (0,590)), ці студенти демонструють загальне позитивне налаштування на взаємодію з іншими людьми; їх лідерські здібності сприяють налаштуванню на групову взаємодію у досягненні життєвих цілей; а комплекс моральних цінностей і установок зумовлює їх взаємодію з іншими людьми; а відповідно характеризує їх як благополучних у взаєминах, задоволених своїм становищем в групі, гнучкими у поведінці, контактними всередині колективу та із зовнішнім середовищем (соціальна адаптивність (0,598)).

Змістовий аналіз компонентів підтверджує, що **третій фактор** можемо назвати як «загальна зацікавленість» в силу розвинутої однойменної поведінкової потреби (0,623) та комунікабельності (0,598), які у комплексі дають можливість охарактеризувати цих студентів як відкритих новому досвіду, що вказує на їх безперервний розвиток і прагнення до реалізації особистісного потенціалу; у взаєминах з іншими людьми ці майбутні політологи вміють налагодити теплі і дружні стосунки, виявити співпереживання іншим та за необхідності віднайти потрібний компроміс у взаєминах, що загалом суттєво впливає на їх адекватне самоприйняття, незалежність, бажання діяти згідно зі своїм досвідом, здатність протистояти соціальному тиску у власних думках і вчинках.

Четвертий фактор «расизм» за психологічними компонентами передусім визначає політичну позицію цих майбутніх фахівців, а саме, ці студенти є яскравими представниками расистських переконань (0,693), адже вони категорично настроєні проти імміграції представників інших рас, проповідують расову сегрегацію всередині своєї країни, впевнені в тому, що всі інші раси поступаються білій расі і тому «повинні знати своє місце»; така ворожа налаштованість щодо представників інших рас і національностей є ознакою їх моральних цінностей, що з одного боку, визначає їх расистську нетерпимість, але з другого боку – на поведінковому рівні вони не є домінантними (-0,504), а отже це підтверджує їх занепокоєність очікуваннями і оцінками інших людей та залежність від соціального тиску з

боку оточення; виражена потреба матеріального задоволення (0,662) пояснює негативні мотиваційні тенденції щодо активної відданості обраній справі і служінню політичним цінностям, тобто йдеться про їх ставлення до професійних обов'язків як можливості добре заробити.

До **п'ятого фактору** «*релігійність*» з найбільшою факторною вагою увійшли показники релігійності (0,766), що підтверджує факт наявності віри у цих студентів, адже вони природно високо оцінюють значення церкви в житті суспільства і часто відвідують храми; тому виражені показники потреби у повазі (0,738) як мотиваційні ознаки прагнення до соціального статусу через визнання оточуючими, престиж, соціальний вплив та владу та потреби у самореалізації (0,731) як постійна робота на власним інтелектуальним і моральним розвитком, можна розглядати як зону виразних потреб особистісного зростання, що проявляється у їх власне активності і наполегливості, наповненими вмінням привертати до себе увагу інших людей, та бути з ними доброзичливими і позитивними.

До **шостого фактору**, що однозначно інтерпретується як «*традиціоналіст*» увійшли показники виражених тенденцій традиціоналістичної особистісної спрямованості (0,672), які характеризують цих студентів як носіїв чіткої моральної цензури і контролю; увиразнена потреба у безпеці (0,645) втілює ознаки залежності від комфортних умов існування та захисту від несправедливих дій з боку інших людей, які порушують загальний фон емоційного благополуччя; показники вираженої поведінкової витримки (0,624) поглинають ознаки різноманітних когнітивних емоційних переживань, зводячи до мінімуму орієнтацію на гру цих студентів (-.527).

Наступний, **сьомий фактор**, отримав назву «*потреба в привертанні уваги*» і визначається такими потужними поведінковими характеристиками як прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, завдяки яким їм вдається пережити увесь спектр позитивних почуттів через уважне ставлення до себе, захоплення і, навіть милування (потреба в привертанні

уваги (0,755)); чим й можна пояснити особистісні прояви макіавеллізму (0,641) як розумної, сміливої, амбіційної, наполегливої та егоїстичної особистості, яка прагне до маніпулювання іншими людьми в своїх інтересах з метою підвищення власного самоствердження і демонстрації своїх чеснот і переваг.

Восьмий фактор «*уникнення досягнень*» оформлений слабо вираженими поведінковими потребами у досягненні (-0,643) і у міжособистісних зв'язках (-0,622), що підтверджується відсутністю у них у віри в досягнення власних цілей та впевненої сформованої позиції щодо ставлення до різноманітних життєвих подій, їх комунікативні вміння не залучаються до встановлення довірливих міжособистісних контактів, тобто вони є більш залежними і автономними у процесі взаємодії з іншими, і, як результат, при вирішенні конфліктних ситуацій вони займають конформні позиції, орієнтовані на захист себе від несправедливих дій з боку інших людей та уникнення непорозумінь у проблемних питаннях (показники досягнення компромісу (0,610)).

До **дев'ятого фактору** «*пацифізм*» увійшли виражені ознаки засудження і неприйняття війни і будь-яких інших її проявів (пацифізм (0,619), що виражається у їх поглядах, розмірковуваннях і переконаннях цих студентів; також на фоні вираженої потреби у порядку (0,531), що характеризує їх як чітко організованих і регламентованих у своїх діях, вони позбавленні постійного прагнення до соціального схвалення (-0,583), що відображається у їх впевненості і небажання бути залежним від думки оточуючих людей, що фактично підсилює віру у власні сили і майбутнє.

Останній десятий фактор «*лібералізм*» оформлений однойменним показником (0,770), і є ознакою їх особистісної свободи як у власному, так й суспільно-політичному житті.

Таким чином, провівши аналіз емпіричних даних за результатами констатувального експерименту ми отримали змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості мотиваційних чинників професійної

самоефективності студентів-політологів. Комплекс факторних оцінок визначає цих студентів як майбутніх фахівців із розвиненою інтерактивною тенденцією у прояві їх соціальної поведінки; вони володіють сформованими перцептивно-комунікативними компетентностями, завдяки яким проявляють усі ознаки взаєморозуміння і прийняття партнерів із спілкування; вони відкриті новому досвіду, зацікавлені життєвими подіями, вміють їх диференціювати за рівнем значущості у розгортанні як власного, так й суспільно-політичного життя; їх громадянська позиція орієнтована на расистські, пацифістські і релігійні переконання, тому їх погляди є вкрай категоричними і сповненими традиціоналістських інтерпретацій широкого кола суспільно-політичних і соціально-економічних проблем.

Загалом, у факторних структурах вимірюваних показників можна виділити суттєві відмінності у досліджуваних групах. Зокрема, спостерігаємо такі закономірності: першу позицію займають фактори із комплексом особистісно-поведінкових характеристик, які визначають внутрішні стандарти мотивації; усі наступні позиції – оформлені факторами, які рівномірно вміщують особистісно-поведінкові характеристики, які визначають як внутрішні, так й зовнішні стандарти мотивації (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

Динаміка змін у факторній структурі мотиваційних чинників професійної самоефективності в досліджуваних групах

Фактор	Працівники Верховної Ради України	Студенти-психологи	Студенти-політологи
1	Гармонійність	Взаємопізнання	Взаєморозуміння
2	Витриманість	Гармонійність	Дозволеність
3	Інтолерантний традиціоналіст	Безпечність	Загальна зацікавленість
4	Загальна зацікавленість	Готовність допомогти	Расизм
5	Потреба в повазі	Лібералізм	Релігійність
6	Потреба в порядку	Домінантність	Традиціоналіст

Продовження табл. 3.17

7	Потреба в досягненні	Традиціоналіст	Потреба у приверненні уваги
8	Соціальна адаптивність	Орієнтація на гру	Уникнення досягнення
9	Комунікабельність	Потреба в підтримці	Пацифізм
10	Орієнтація на гру	Реакційність	Лібералізм

Більша чітка диференціація виокремлених факторів мотиваційних чинників професійної самоефективності в досліджуваних групах потребує додаткової інтерпретації.

Наступним етапом статистичного аналізу мотиваційних ознак, особливостей та характеристик професійної самоефективності представників усіх трьох вибірок стало використання методу множинного регресійного аналізу.

Множинний регресійний аналіз у нашому дослідженні було застосовано з метою: 1) визначення найбільш суттєвих прогностичних детермінант показника рівня самоефективності в усіх вибірках; 2) отримання рівняння регресії, яке дозволить за обчисленими параметрами множинної регресії здійснити оцінку (передбачення) невідомих значень «залежної» змінної за відомими значеннями «незалежних» змінних. Тобто, за відомими значеннями найбільш інформативних незалежних змінних ми зможемо прогнозувати базові чинники професійної самоефективності особистості.

Отож, найчастіше цей метод аналізу використовується для вивчення можливості передбачення певного результату за кількома попередньо вимірюваними характеристиками. При цьому передбачається, що зв'язок між однією залежною змінною (Y) і кількома незалежними змінними (X) можливо виразити лінійним рівнянням:

$$Y = b + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_px_p + e,$$

де Y – залежна змінна; x_1, \dots, x_p – незалежні змінні; b, b_1, \dots, b_p – параметри моделі; e – помилка передбачення. Крім передбачення і

визначення його точності множинний регресійний аналіз дає також змогу визначити і те, які діагностичні показники (незалежні змінні) найбільш істотні для передбачення, а якими змінними можна знехтувати, виключивши їх з аналізу.

Для реалізації вказаного методу ми скористалися масивом даних, що були отримані в результаті факторизації масивів даних окремо для кожної з вибірок та застосували до них множинний регресійний аналіз з використанням зворотнього покрокового методу (Backward).

В результаті використання методу МРА щодо факторних оцінок групи працівників апарату Верховної Ради України нами було отримано остаточну модель множинної регресії, яка пояснює понад 75 % дисперсії залежної змінної («самоефективність») (при цьому коефіцієнт множинної кореляції остаточної регресійної моделі складає 0,809), що дозволяє перейти до її змістової інтерпретації (табл. 3.17; додаток В, табл. В.1, В.2).

Таблиця 3.17

**Коефіцієнти множинного регресійного аналізу (а)
для вибірки працівників Верховної ради України**

Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знч.
		В	Стд. помилка	Бета (β)		
5	(Константа)	32,104	0,420		76,515	.000***
	Фактор 1	1,065	0,289	0,305	3,689	.000***
	Фактор 4	0,741	0,309	0,139	2,401	.017*
	Фактор 6	0,794	0,247	0,265	3,211	.001***
	Фактор 7	-0,806	0,276	-0,161	-2,926	.004**
	Фактор 8	0,646	0,267	0,136	2,422	.016*
	Фактор 9	0,980	0,280	0,279	3,499	.001***

Примітка: а – залежна змінна «самоефективність»;

рівень достовірності: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

У результуючій моделі регресійного аналізу працівників Верховної ради України було виключено кілька факторів, вплив яких на формування рівня самоефективності (залежної змінної) малозначущий. Серед них такі

фактори як: фактор 1 «витриманість», фактор 3 «інтолерантний традиціоналіст», фактор 5 «потреба в повазі» та фактор 10 «орієнтація на гру».

Отримані величини стандартизованих коефіцієнтів регресії (β) дають змогу зробити логічний висновок щодо вкладу кожного фактору, відібраних у результуючу модель множинної регресії. Основними мотиваційними чинниками професійної самоефективності (як залежної змінної) у групі працівників Верховної ради України стали:

- фактор (1) «гармонійність» ($\beta=0.305$);
- фактор (9) «комунікабельність» ($\beta=0.279$);
- фактор (6) «потреба в порядку» ($\beta=0.265$);
- фактор (7) «потреба в досягненні» ($\beta=-0.161$);

Таким чином, рівень професійної самоефективності працівників Верховної ради України у комплексі їх особистісно-поведінкових властивостей та характеристик найбільшою мірою визначають такі мотиваційні чинники, що складають внутрішні стандарти у сфері їх інтеракційної активності як орієнтація на досягнення компромісу, орієнтація на адекватність і розуміння партнера, також орієнтація на його прийняття. Вони вміють впливати на оточуючих, доброзичливі, цілеспрямовані, відрізняються безконфліктним ставленням до себе та інших, оптимізмом і впевненістю в своїх силах, що знаходить вираження у толерантності до недоліків інших, сформованому прагненні піклуватися про близьких, емпатійності та дружелюбності; на фоні вміння вирішувати продуктивні завдання у процесі спілкування та міжособистісної взаємодії, їм властиве виражене прагнення до соціального статусу через визнання оточуючими, престиж, соціальний вплив та владу, чим й можна пояснити виявлені маніпуляційні тенденції у взаємодії з іншими людьми, що часом можуть супроводжуватися елементами домінантності, авторитарності і критичності; поведінкова потреба в порядку демонструє виражений педантизм, прагнення до приємного оточення і комфорту, який вдало поєднується із

самореалізаційним стимулом творчої праці і особистісної автономії; їх потреба у досягненні проявляється у прагненні до успіху та лідерських позиціях, що визначають особистісну відповідальність та впевненість.

На заключному етапі множинного регресійного аналізу даних вибірки працівників Верховної ради України нами було отримано рівняння регресії, яке дозволяє за обчисленими параметрами множинної регресії здійснити оцінку (передбачення) невідомих значень «залежної» змінної за відомими значеннями «незалежних» змінних:

$$Y=76,515+3,689 (\text{factor } 1)+ 3,499 (\text{factor } 9)+ (-3,211) (\text{factor } 6)+ (-2,926) (\text{factor } 7)+ 2,422(\text{factor } 8)+ 2,401 (\text{factor } 4)$$

Де показник 76,515 – це вільний член рівняння регресії; 3,689 – коефіцієнт регресії (Unstandardized Coefficient) фактора 1 «гармонійність»; 3,499 – коефіцієнт регресії фактора 9 «комунікабельність»; -3,211 – виступає коефіцієнтом регресії фактора 6 «потреба в порядку»; -2,926– коефіцієнт регресії фактора 7 «потреба в досягненні»; 2,422 – коефіцієнт регресії фактора 8 «соціальна адаптованість»; 2,401 виступає коефіцієнтом регресії фактора 4 «загальна зацікавленість».

В результаті використання методу множинного регресійного аналізу щодо факторних оцінок вибірки студентів-психологів було отримано остаточну модель множинної регресії, яка пояснює понад 60 % дисперсії залежної змінної («самоефективність») (при цьому коефіцієнт множинної кореляції остаточної регресійної моделі складає 0,781), що дозволяє перейти до її змістової інтерпретації (табл. 3.18; додаток Д, табл. Д.1, Д.2).

Так у вибірці студентів-психологів регресійним аналізом було виключено кілька факторів: фактор 2 «гармонійність», фактор 3 «безпечність», фактор 5 «лібералізм», фактор 8 «орієнтація на гру», фактор 9 «потреба в підтримці». Виключені фактори звісно можуть певним чином впливати на формування рівня та особливостей прояву професійної

самоефективності, проте вони не виступатимуть у ролі основоположних детермінант.

Таблиця 3.18

**Коефіцієнти множинного регресійного аналізу (а)
для вибірки студентів-психологів**

Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знч.
		B	Стд. помилка	Бета (β)		
6	(Константа)	27,525	0,346		79,549	.000***
	Фактор 1	0,301	0,382	0,209	2,788	.032*
	Фактор 4	1,664	0,263	0,552	6,318	.000***
	Фактор 6	0,614	0,319	0,213	3,924	.045*
	Фактор 7	0,300	0,336	0,149	2,693	.029*
	Фактор 10	-1,164	0,194	-0,478	-5,846	.008**

Примітка: а – залежна змінна «самоефективність»;

рівень достовірності: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Отож, величини стандартизованих коефіцієнтів регресії (β) шостої результуючої моделі множинного регресійного аналізу дають змогу зробити логічний висновок щодо вкладу кожного фактору, відібраних у модель множинної регресії.

Основними мотиваційними чинниками формування самоефективності (як залежної змінної) у групі студентів-психологів стали:

- фактор (4) «готовність допомогти» ($\beta=0.552$);
- фактор (10) «реакційність» ($\beta= -0.478$);
- фактор (6) «домінантність» ($\beta=0.213$);
- фактор (1) «взаємопізнання» ($\beta=0.209$).

Психологічний зміст домінуючих факторів показує, що мотиваційні чинники самоефективності цих досліджуваних локалізований у поведінковій потребі готовності допомогти, яка визначає суть професійної діяльності психолога, а саме виражається у прагненні цих майбутніх фахівців бути

соціально і професійно корисним, робити добро, навіть якщо воно дорого обходиться, безкорисливо допомагати усім людям та постійно приходити на допомогу; ці респонденти виявилися внутрішньо емпатійними, відкритими, довірливими і душевними; зазначена професійна компетентність майбутніх фахівців межує із прагненням до самореалізації і до поваги, що є дуже схвальним для цієї категорії досліджуваних; показники виявленої реакційності у залежності із показниками самоефективності знаходиться в негативному зв'язку, тому є усі підстави стверджувати, що студенти-майбутні психологи більш схильні до позитивного оцінювання суспільного життя, демонструючи прогресивну, орієнтовану на майбутнє систему цінностей; вони позбавлені використання маніпулятивних технологій взаємодії; їх цілеспрямоване ставлення до життя, визначає їх домінантність як переживання неперевершеності над іншими і надмірного прагнення до успіху й схвалення; особистісні ресурси довірливості, чутливості до соціального впливу і орієнтованості на прийняття інших людей спрямовані на їх соціально-комунікативну активність, яка виявляється у здатності швидко та ефективно встановлювати конструктивні контакти з іншими людьми, вирішувати продуктивні завдання у процесі спілкування та міжособистісної взаємодії.

На заключному етапі множинного регресійного аналізу даних вибірки студентів нами було отримано рівняння регресії, яке дозволяє за обчисленими параметрами множинної регресії здійснити оцінку (передбачення) невідомих значень «залежної» змінної за відомими значеннями «незалежних» змінних:

$$Y = 79,549 + 6,318(\text{factor } 4) + (-5,846)(\text{factor } 10) + 3,924(\text{factor } 6) + 2,788(\text{factor } 1) + 2,693(\text{factor } 7)$$

Де показник 79,549 – це вільний член рівняння регресії; 6,318 – коефіцієнт регресії (Unstandardized Coefficient) фактора 4 «*готовність допомогти*»; -5,846 – коефіцієнт регресії фактора 10 «*реакційність*»; 3,924 виступає коефіцієнтом регресії фактора 6 «*домінантність*»; 2,788 –

коефіцієнт регресії фактора 1 «взаєморозуміння»; 2,693 – коефіцієнт регресії фактора 7 «традиціоналіст».

Після застосування методу множинного регресійного аналізу щодо факторних оцінок вибірки студентів-політологів було отримано остаточну модель множинної регресії, яка пояснює 63 % дисперсії залежної змінної («самоефективність») (при цьому коефіцієнт множинної кореляції остаточної регресійної моделі складає 0,780), що дозволяє перейти до її змістової інтерпретації (табл. 3.19; додаток Е, табл. Е.1, Е.2).

Таблиця 3.19

**Коефіцієнти множинного регресійного аналізу (а)
для вибірки студентів-політологів**

Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знч.
		B	Стд. помилка	Бета (β)		
6	(Константа)	27,257	0,357		76,413	.000***
	Фактор 2	0,889	0,347	0,165	2,562	.011*
	Фактор 3	1,054	0,351	0,272	3,004	.003**
	Фактор 4	0,761	0,309	0,158	2,465	.014*
	Фактор 5	-1,523	0,261	-0,440	-5,836	.000***
	Фактор 10	0,245	0,188	0,143	2,301	.194

Примітка: а – залежна змінна «самоефективність»;

рівень достовірності: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

У вибірці студентів-політологів множинним регресійним аналізом було виключено кілька факторів, а саме: фактор 1 «взаєморозуміння», фактор 6 «традиціоналіст», фактор 7 «потреба в привертанні уваги», фактор 8 «уникнення досягнення», фактор 9 «пацифізм». Зазначені фактори не впливають на формування рівня та особливостей прояву професійної самоефективності студентів.

Отож, величини стандартизованих коефіцієнтів регресії (β) шостої результуючої моделі множинного регресійного аналізу дають змогу зробити

логічний висновок щодо вкладу кожного фактору, відібраних у модель множинної регресії.

Основними детермінантами формування професійної самоефективності (як залежної змінної) у групі студентів-політологів стали:

- фактор (5) «релігійність» ($\beta = -0.440$);
- фактор (3) «загальна зацікавленість» ($\beta = 0.272$);
- фактор (2) «дозволеність» ($\beta = 0.165$);
- фактор (4) «расизм» ($\beta = 0.158$);

Таким чином, рівень професійної самоефективності студентів-політологів у комплексі їх особистісно-поведінкових властивостей та характеристик найбільшою мірою визначають зовнішні мотиваційні стандарти в ознаках відсутності релігійних переконань, переважно вони орієнтовані на прагнення до соціального статусу через визнання оточуючими, престиж, соціальний вплив та владу та потреби у самореалізації; їх наполегливість і активність знаходять відображення у загальній зацікавленості, які дають можливість охарактеризувати цих студентів як відкритих новому досвіду, що вказує на їх безперервний розвиток і прагнення до реалізації особистісного потенціалу; у взаєминах з іншими людьми вони вміють налагодити теплі і дружні стосунки, виявити співпереживання іншим та за необхідності віднайти потрібний компроміс у взаєминах, що загалом суттєво впливає на їх адекватне самоприйняття, незалежність, бажання діяти згідно зі своїм досвідом, здатність протистояти соціальному тиску у власних думках і вчинках; студенти-майбутні політологи є залежними від думки інших людей та різноманітних групових вчинків, тому завжди налаштовані на взаємодію з іншими людьми; в той же час соціально-психологічна адаптованість цих респондентів підкріплена вираженими расистськими переконаннями, що є ознакою їх категоричності, і навіть, певною мірою ворожою налаштованістю щодо представників інших рас і національностей; виражена потреба матеріального задоволення пояснює

негативні мотиваційні тенденції щодо активної відданості обраній справі і служінню політичним цінностям.

На заключному етапі множинного регресійного аналізу даних вибірки студентів нами було отримано рівняння регресії, яке дозволяє за обчисленими параметрами множинної регресії здійснити оцінку (передбачення) невідомих значень «залежної» змінної за відомими значеннями «незалежних» змінних:

$$Y=76,413+(-5,836)(\text{factor } 5)+3,004(\text{factor } 3)+ 2,562(\text{factor } 2)+ \\ 2,465 (\text{factor } 4)+ 2,301(\text{factor } 10)$$

Де показник 76,413 – це вільний член рівняння регресії; -5,836 – коефіцієнт регресії фактора 5 «*релігійність*»; 3,004 – коефіцієнт регресії фактора 3 «*загальна зацікавленість*»; 2,562 виступає коефіцієнтом регресії фактора 2 «*дозволеність*»; 2,465 – коефіцієнт регресії фактора 4 «*расизм*»; 2,301 – коефіцієнт регресії фактора 10 «*лібераліст*».

Якщо порівняти регресійні моделі мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах різної політичної реалізації, то стає ймовірним, що мотиваційні чинники в досліджуваних групах відрізняються психологічним змістом внаслідок детермінації різноманітного спектру прогностичних факторів (незалежних змінних).

3.2. Емпірична експлікація мотиваційних характеристик конструктивного / компенсаційно конструктивного профілів особистості в межах її політичної реалізації

Отримані в ході емпіричного дослідження результати продемонстрували виявлення реальної психологічної картини мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості залежно від рівня її політичної реалізації. Емпірично експлікований зміст мотиваційної детермінації професійної самоефективності у єдиній цілісній системі,

забезпечує чіткість та організованість її функціонування, надаючи тим самим доцільності політичній реалізації особистості.

Відразу зазначимо, що зазначені ознаки зовнішніх і внутрішніх стандартів мотивації досліджуваних з різним рівнем політичної реалізації підтвержують добре відомі положення генетичної психології С. Максименка, який з цього приводу зазначає, що «...структура є не тільки цілісністю, а ще й неподільною цілісністю. Ми не можемо знайти в психіці людини нічого не особистісного. Тому, коли ми штучно, для аналізу, виокремлюємо різні ланки особистості і досліджуємо їх, не слід забувати, що неподільність виступає головним і суттєвим моментом» [122, с. 149]. Таким чином виокремлені нами зовнішні і внутрішні стандарти мотивації чітко вміщують у своєму змісті складно влаштовану цілісність, яка відповідає за функціонування кожного окремо взятого їх показника.

За отриманими результатами можемо резюмувати, що в усіх досліджуваних групах виявлено як зовнішні, так й внутрішні мотиваційні чинники, які в кожній групі набрали відповідно різний відсоток прояву.

Емпірична модель мотиваційних чинників професійної самоєфективності досліджуваних групи 1 (працівники Верховної ради України) дала змогу стверджувати, що у цій групі верифіковано групу мотиваційних чинників, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, і оформлені нами як *конструктивно-гармонійні*.

В силу розвинутості, з одного боку, перцептивно-інтеракційних здібностей і комунікативної компетентності (прагнення до гармонійності, прагнення досягнення компромісу, орієнтація на адекватність сприйняття і розуміння партнера, орієнтація на прийняття партнера, прагнення досягнення взаємовпливу), а з другого – поведінкових потреб, які спрямовані на взаємодію з іншими людьми (прагнення до порядку, прагнення до досягнення, реалізація комунікабельної активності, уникнення схвалення), можна стверджувати, що саме конструктивно-гармонійна група

мотиваційних чинників втілює увесь спектр каузально атрибутивних вмінь, за допомогою яких ці досліджувані можуть краще розібратися, зрозуміти і скерувати різноманітними подіями в міру уникнення неприємних наслідків, а також вести себе адекватно у сформованій ситуації, обираючи раціональний спосіб дій. У класичній праці О. Бодальова міжособистісна перцепція розглядається як безпосереднє наочно-образне відображення однією людиною іншої [19]. Тому з точки зору змісту процесу міжособистісного сприйняття, головною є система інтерпретації поведінки, тобто каузальної атрибуції, яка чітко проявляється у цій групі досліджуваних (рис. 3.13).

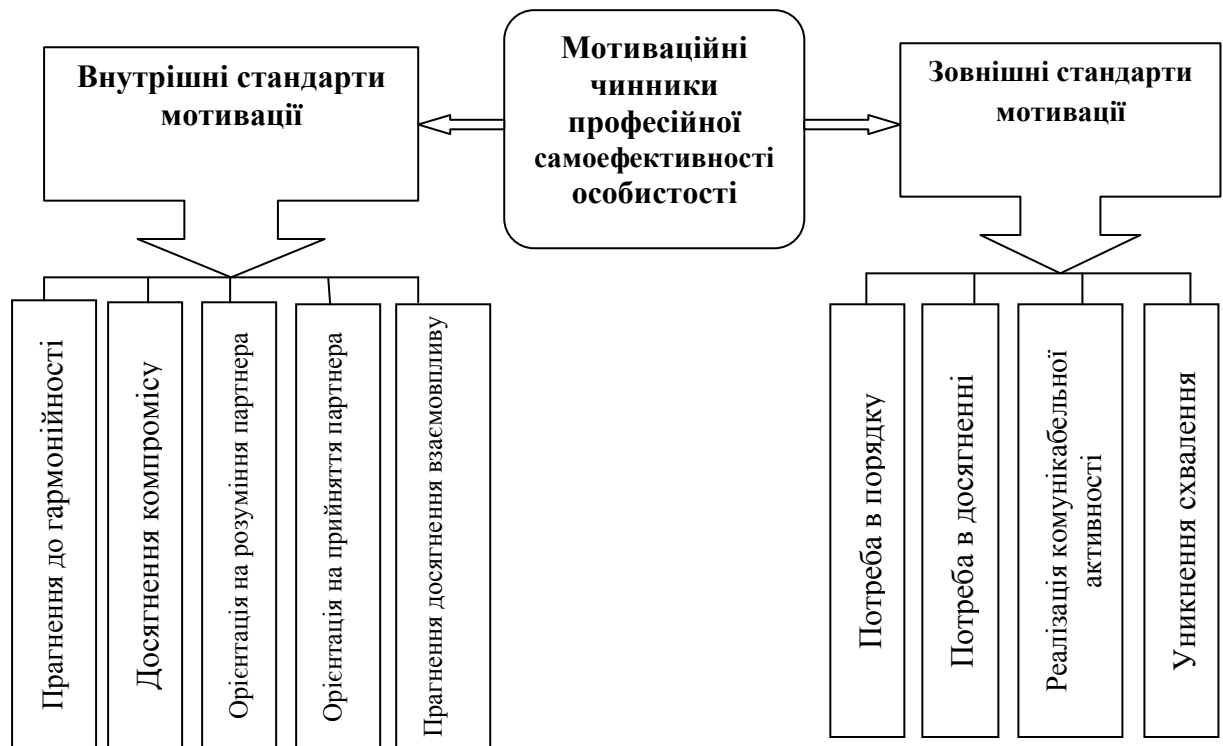


Рис. 3.13. Емпірична модель мотиваційних чинників професійної самоєфективності працівників Верховної ради України

Для нас дуже важливим моментом у психологічному аналізі виокремлених мотиваційних чинників професійної самоєфективності є врахування політичного досвіду цих досліджуваних, завдяки якому й відбувається узагальнене знання про певну категорію людей, складене в результаті суспільної практики. Сприймаючи рухи, дії, вчинки, діяльність

людей, цим досліджуваним вдається проникати у їх внутрішній психологічний зміст, пізнавати їх переконання, потреби, інтереси, почуття, характер, здібності. З цього приводу Г. Андрєєва так і наголошує, що пізнання іншої людини розглядається як складова частина процесу спілкування, як основа не тільки для розуміння партнера, але й для встановлення з ним узгоджених дій, а також встановлення особливого роду відносин близькості, прив'язаності тощо [8].

Для фахівця політичної сфери як суб'єкта політичної реалізації, саме його перцептивно-інтеракційна компетентність відображає рівень сформованості політичних уявлень, орієнтацій та установок, вироблення навичок участі в політичному житті суспільства. Це своєрідний політичний імідж фахівця, оформлений як «імідж політичного лідера» як сукупність соціально-психологічних та зовнішніх характеристик, який складається із усієї сукупності рис зовнішнього обліку, мови, манери поведінки і навіть вміння спілкуватися з людьми [207]. Таким чином, імідж політика, з одного боку, представляє собою звернене всередину «Я» людини, так зване її публічне «Я», і виступає зв'язуючою ланкою між політиком та його аудиторією, з другого – слугує відображенням як інтересів аудиторії, так й інтересів політика у спробі поєднати ці інтереси.

Зовнішні стандарти мотивації працівників політичної сфери реалізації так само мають мотиваційну силу та можуть викликати певне ставлення до поведінки, в якій представлені як реальні якості політика, так й ті, що приписуються з наміром повпливати на очікування виборців, їх потребам та в цілому на електоральний вибір.

Психологічний зміст групи *конструктивно-гармонійних* мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, вміщує комплекс психологічних якостей фахівців політичної сфери реалізації, у яких відображено високий рівень перцептивно-інтерактивної компетентності та поведінкової активності, спрямованої на взаємодію з

іншими, що дає можливість охарактеризувати їх особистісну впливовість на поведінку інших людей, а також їх вмотивованої впевненості, яка реалізується щодо оточуючих та самого себе та сприяє здійсненню впливу на інших людей; вони готові прийняти інших, що виражається у створенні теплих й довірливих відносин з іншими, вмінні дивитися на світ очима інших, любити людей, і, як наслідок, знаходити з ними контакт, їх комунікабельність, дає змогу толерантніше ставитися до інших; у них сформоване прагнення до досягнень, що виражається у почутті громадянського обов'язку, сформованій життєвій установці служіння; соціально-поведінковий показник потреби в порядку інтегрує ознаки вираженої відповідальності, пунктуальності, вмінні розпоряджатися своїм часом, внутрішньої тактовності і вихованості, який вдало поєднується із самореалізаційним стимулом прагнення до взаємовпливу; розвинута комунікабельність дає змогу бути ініціативною, активною, відкритою до отримання нових знань та досвіду, швидко адаптуватися до нових і нестандартних умов за рахунок гнучкості поведінки.

Тому характеризуючи психологічний зміст *конструктивно-гармонійних* мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, можемо стверджувати, що у цій групі мотиваційних чинників відображений зміст перцептивно-інтерактивної компетентності та поведінкової активності, спрямованої на взаємодію з іншими людьми.

Емпірична модель мотиваційних чинників професійної самоефективності досліджуваних групи 2 (студенти-майбутні психологи) дала змогу стверджувати, що у цій групі верифіковано групу мотиваційних чинників, які експлікують диспропорційне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, із зміщенням у бік домінування внутрішніх стандартів мотивації, що й дало змогу оформити їх у групу *внутрішньо-компетентнісних* (рис. 3.14).

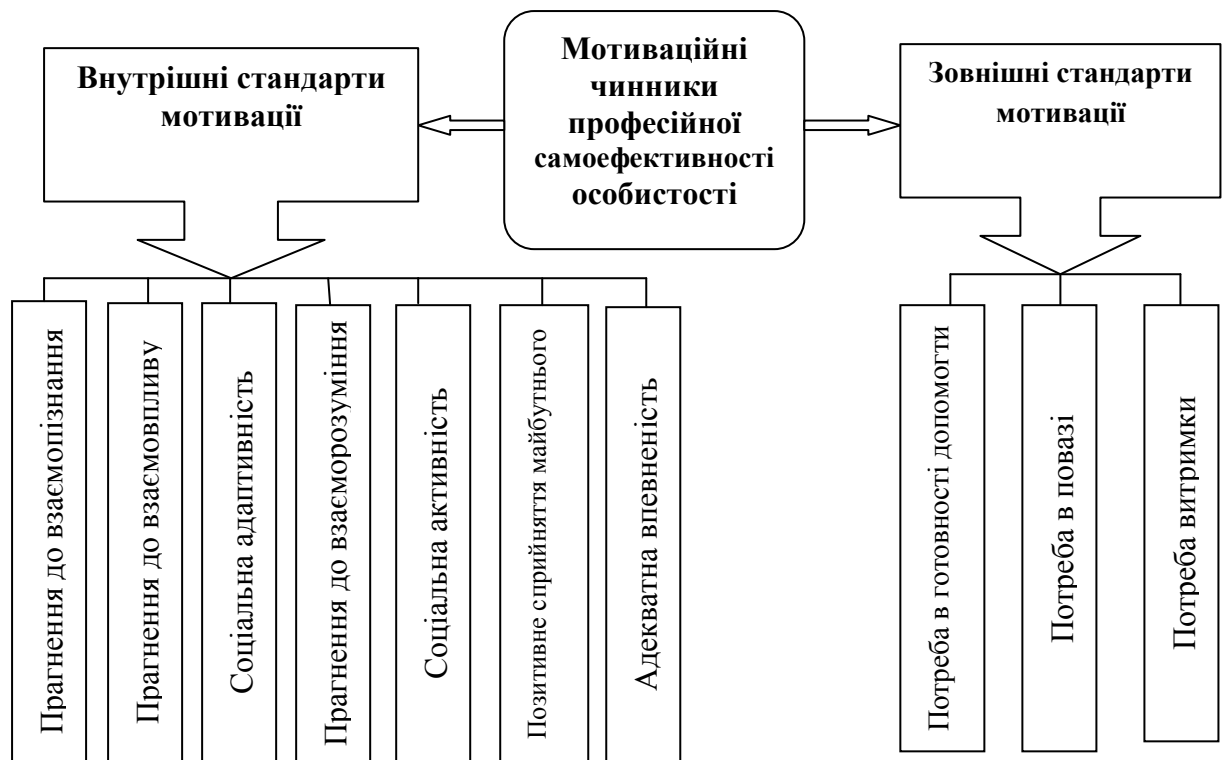


Рис. 3.14. Емпірична модель мотиваційних чинників професійної самоефективності студентів-майбутніх психологів

Вдаючись до аналізу отриманих результатів щодо мотиваційних чинників професійної самоефективності майбутніх психологів, спробуємо окреслити актуальні точки вивчення політичної активності сучасного студентства, які не є дотичними до політичної діяльності як до професійного виду діяльності. Саме в такому ракурсі щодо порівняння емпіричних результатів, нами була й вибрана група студентів-психологів.

Передусім, типовий представник студентської молоді найчастіше усього сприймає себе як об'єкт, а не суб'єкт політики, тобто в цьому випадку можна говорити про пасивізацію, яка характеризується тенденцією зниження довіри до усіх інститутів державної та політичної влади. У такій ситуації з великим зусиллям відбувається процес вироблення форм політичної активності і культури й формування адекватного уявлення про політичне життя у країні та своєї ролі у ній.

Загалом, розглядаючи типи політичної соціалізації, можна відмітити, що існують: гармонічний тип політичної соціалізації, який характеризується

психологічно нормальним ставленням людини до інститутів влади, які породжують її раціональне та поважне ставлення до правопорядку, держави, своїм громадянським обов'язкам; гегемоністський тип, який характеризується негативним ставленням людини до будь-яких соціальних чи то політичних систем, окрім «своєї»; плюралістичний тип – визнання людиною рівноправ'я з іншими громадянами, їх прав та свобод, він характеризується здатністю змінювати свої політичні пристрасті, переходити до інших ціннісних орієнтирів; та конфліктний тип, який формується на основі між групою боротьби та протистояння взаємозалежних інтересів і тому передбачаючий мету власної політизації у збереженні лояльності до своєї групи та її підтримки [138].

В процесі навчальної діяльності у вищому навчальному закладі основною метою в області політичної соціалізації є формування двох типів політичної соціалізації – гармонічного та плюралістичного. Адже їх важливою функцією є досягнення особистістю вміння орієнтуватися в політичній системі, виконувати там певні функції. Ці типи передбачають власну активність індивіда, тобто перетворення передбачуваних суспільством норм політичної культури у свої власні цінності та установки. У цьому відношенні вплив політичної соціалізації на політичне формування особистості певною мірою залежить від внутрішніх мотиваційних переконань студента. В протилежному випадку людина не може ефективно відстоювати свої соціальні та політичні інтереси. Ось чому нами було обрано групу студентів-майбутніх психологів.

В силу вираженого розвитку особистісної складової самоєфективності особистості за рахунок, з одного боку, розвинутої особистісних здібностей і компетентностей цих студентів (прагнення до взаємопізнання, прагнення до взаємовпливу, орієнтація на соціальну адаптивність, прагнення до взаєморозуміння, орієнтація на соціальну активність, орієнтація на позитивне сприйняття майбутнього та адекватної впевненості), а з другого – слабка розвинутість результативної складової самоєфективності, що знаходить вияв

у таких поведінкових потребах як потреба допомогти, потреба в повазі та потреба витримки, дають змогу стверджувати, що саме внутрішньо-компетентнісна група мотиваційних чинників втілює ознаки комунікативно-відкритої компетенції цих майбутніх фахівців-психологів.

Вважаємо, що для фахівців психологічної спеціальності вкрай актуальною є наявність особистісних (які переважно вважаються у цьому виді професійної діяльності й професійними) комунікативно-відкритих характеристик.

Психологічний зміст групи *внутрішньо-компетентнісних* мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості, які експлікують виражені внутрішні мотиваційні стандарти, визначається комплексом психологічних якостей, у яких відображено соціально-адаптивні тенденції поведінки за рахунок здатності бачити поведінку партнера, відчувати проблеми близьких людей, без особливого обдумування віднайти підхід до людини, тобто підсвідомо відчуті її сутність; проникаюча уважність і позитивне ставлення до людини, є найважливішими комунікативними властивостями, що дають змогу цим фахівцям створювати атмосферу відкритості, довірливості і душевності; вони завжди готові прийти на допомогу; можуть легко поставити себе на місце партнера по спілкуванню; орієнтація на позитивне сприйняття майбутнього допомагає блокуванню реакційних тенденцій у теперішньому реальному часі, в результаті чого можна говорити про їх адекватний рівень самооцінки, який допомагає адаптуватися до різноманітних складних умов діяльності; сформована адекватна впевненість і мотивація досягнень демонструє відповідальність та прагнення до самовдосконалення і до поваги; ці майбутні фахівці наполегливі і цілеспрямовані, принципові та організовані; їх життєві установки бути корисним, потрібним іншим людям та готовності допомагати людям тісно межує із високою моральністю і сформованою потребою витримки.

Тому характеризуючи психологічний зміст *внутрішньо-компетентнісних* мотиваційних чинників самоефективності студентів-майбутніх психологів, які експлікують виразний прояв внутрішніх мотиваційних стандартів (на відміну від зовнішніх стандартів мотивації поведінки), можемо стверджувати, що у цій групі мотиваційних чинників відображений зміст комунікативно-відкритої компетентності та поведінкової активності, спрямованої на допомогу іншим людям.

Емпірична модель мотиваційних чинників професійної самоефективності досліджуваних групи 3 (студенти-майбутні політологи) дала змогу стверджувати, що у цій групі верифіковано групу мотиваційних чинників, які як і попередній групи студентів-психологів, експлікують диспропорційне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, із зміщенням у бік домінування зовнішніх стандартів мотивації, що й дало змогу оформити їх у групу *зовнішньо-регламентованих* (рис. 3.15).

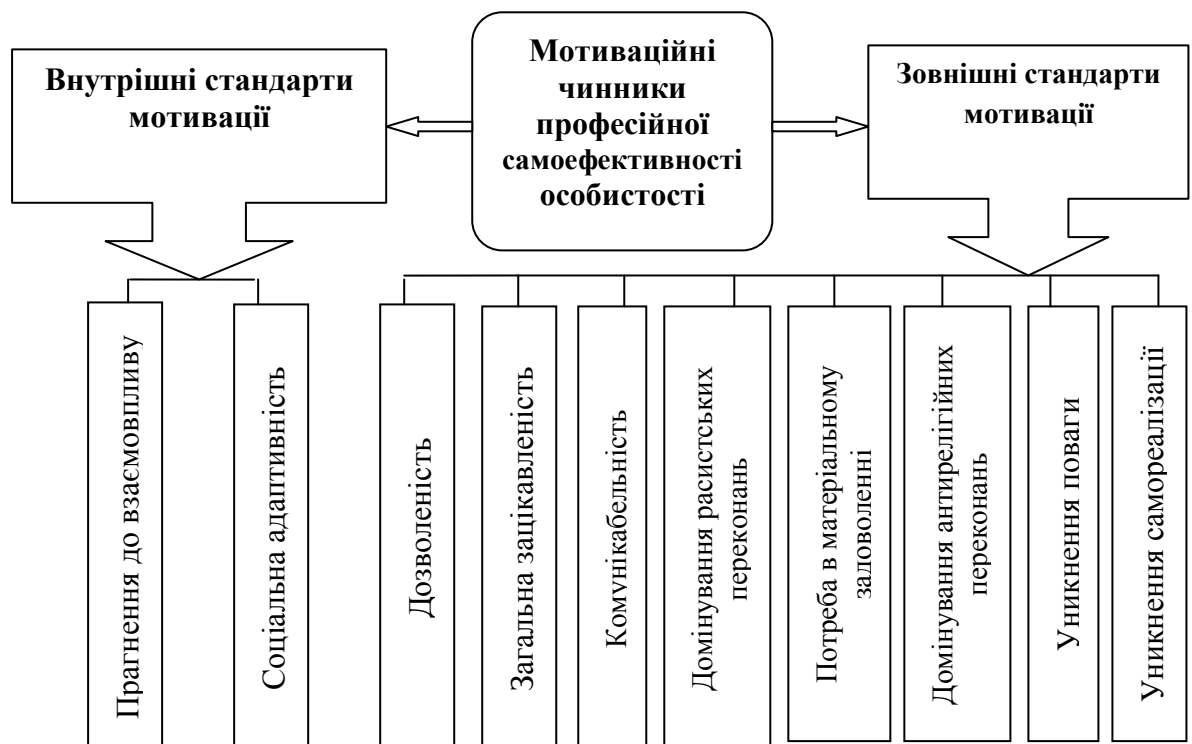


Рис. 3.15. Емпірична модель мотиваційних чинників професійної самоефективності студентів-майбутніх політологів

Група студентів-майбутніх політологів залучена нами до дослідження з метою порівняння прояву мотиваційних чинників їх професійної самоефективності, як майбутніх фахівців політичної сфери. Адже професія політолога належить до тих професій, для яких політика є як сферою реалізації, так і складовою професіоналізму. А професіоналом, слід за В. Татенком, слід вважати «людину, яка засвоїла знання, нагромаджене людством у відповідній сфері, яка вміє застосовувати ці знання на практиці, а також є вправною у їхньому застосуванні» [170, с.161]. Тому підібрана група досліджуваних студентів-політологів є ідеальною за своєю професійною конфігурацією.

Майбутній фахівець-політолог, виступаючи ідеальною формою політичної соціалізації, втілює усталені політичні цінності, норми, зразки поведінки, а його навчання у вищому навчальному закладі становить лише зовнішнє перцептивне коло політичної реальності, з яким він безперервно взаємодіє та рецептивним колом формування його особистості.

З цього приводу І. Багаєва зазначає, що професіоналізм – це, з одного боку, інтегральна якість, властивість особистості, яка формується в діяльності, а з іншого – це процес і результат цієї діяльності [13]. У будь-якому випадку, становлення фахівця-політолога відбувається в процесі професіоналізації, тобто, під час освоєння професії (професійного навчання), входження індивіда в професійне середовище і засвоєння досвіду, оволодіння стандартами і цінностями даної професійної групи (професійної соціалізації), розвитку специфічних ознак такої групи [84]. Також під час професійного навчання майбутній фахівець повинен отримати професійну кваліфікацію і компетентність, ефективні професійні навички та вміння, сучасні алгоритми й способи вирішення професійних завдань, що дасть змогу здійснювати діяльність на високому рівні продуктивності.

У даному дослідженні поставлене питання щодо з'ясування мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації через комплекс особистісно-поведінкових властивостей

відображає проблемні аспекти конкретизації сформованих професійних якостей, особистісно-ділових якостей та мотиваційних орієнтацій, спрямованих на прогресивний розвиток спеціаліста.

В силу вираженого розвитку результативної складової професійної самоефективності особистості внаслідок, з одного боку, розвинутої соціально-поведінкових потреб цих студентів (потреба дозволеності, загальної зацікавленості, комунікабельності, домінування расистських переконань, потреба в матеріальному задоволенні, домінування антирелігійних переконань, відсутність потреб в повазі та в самореалізації), а з другого – слабкої розвинутої особистісної складової самоефективності, що знаходить вияв у таких поведінкових потребах, як прагнення до взаємовпливу та соціальна адаптованість, дають змогу стверджувати, що саме ця група *зовнішньо-регламентованих* мотиваційних чинників втілює ознаки поведінкової пасіонарно-ініціативної активності та соціально-домінуючої компетентності цих майбутніх фахівців-політологів.

Психологічний зміст групи *зовнішньо-регламентованих* мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості, які експлікують домінування зовнішніх мотиваційних стандартів, вміщує комплекс поведінкових потреб, завдяки яким найкращим чином проглядається добровільне підкорення особистих інтересів суспільним, соціально цінним і одночасне перетворення цих інтересів у сфері суспільно діяльності в особисті інтереси; студенти-майбутні політологи є залежними від думки інших людей та різноманітних групових вчинків, тому завжди налаштовані на взаємодію з іншими людьми; в той же час соціально-психологічна адаптованість цих респондентів підкріплена вираженими расистськими переконаннями, що є ознакою їх категоричності, і навіть, певною мірою ворожою налаштованістю щодо представників інших рас і національностей; відсутність релігійних переконань можна розглядати як можливість прояву особистісної дозволеності в поглядах, інтерпретації подій, ставленні до людей тощо; їх наполегливість і активність знаходять відображення у загальній

зацікавленості, які дають можливість охарактеризувати цих студентів як відкритих новому досвіду, що вказує на їх безперервний розвиток і прагнення до реалізації особистісного потенціалу; у взаєминах з іншими людьми вони вміють налагодити теплі і дружні стосунки, виявити співпереживання іншим та за необхідності віднайти потрібний компроміс у взаєминах, що загалом суттєво впливає на їх адекватне самоприйняття, незалежність, бажання діяти згідно зі своїм досвідом, здатність протистояти соціальному тиску у власних думках і вчинках; переважно вони орієнтовані на прагнення до соціального статусу через визнання оточуючими, престиж, соціальний вплив та владу та потреби у самореалізації; виражена потреба матеріального задоволення пояснює негативні мотиваційні тенденції щодо активної відданості обраній справі і служінню політичним цінностям.

Тому характеризуючи психологічний зміст *зовнішньо-регламентованих* мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості, які експлікують виразний прояв зовнішніх мотиваційних стандартів (на відміну від внутрішніх стандартів мотивації поведінки), можемо стверджувати, що у цій групі мотиваційних чинників відображений зміст ознаки поведінкової пасіонарно-ініціативної активності та соціально-домінуючої компетентності цих майбутніх фахівців-політологів.

Варто зазначити, що відмічена пасіонарно-ініціативна активність цих студентів віддзеркалює їх пристрасне прагнення до дії, спрямоване на досягнення будь-якої мети, необов'язково реальної. Рисами пасіонаріїв є висока психічна активність, енергійність, ініціативність, одержимість. Проявами пасіонарної поведінки можуть бути як творчі, так й руйнівні дії чи то героїчні вчинки. Головне для людей цього типу, як зазначає І. Сидоренко, є руйнація інерції, постійна потреба дії, зміна оточуючого середовища [161].

Щодо проявів соціально-домінуючої компетентності майбутніх фахівців-політологів, то в цьому випадку ми не спостерігаємо ознак авторитарності в соціальних взаєминах цих досліджуваних, а навпаки, їх «орієнтація соціального домінування», описана у концепції Ф. Пратта та

Дж. Сіданіуса, розглядається як прагнення зберегти економічну, політичну та соціальну нерівність соціальних груп, ієрархізованість соціальних стосунків, готовність підтримувати відповідні технології для досягнення більш вигідного статусу [231; 236].

На цьому етапі професійного становлення важливим є відстеження моменту трансформації у так званий «авторитарний стереотип», під яким слід розуміти певну когнітивну схему, відповідно до якої цінність особистості визначається її місцем у соціальній ієрархії та певну модель поведінки, спрямовану на ієрархізацію стосунків, демонстрацію влади та переваги, підкорення високостатусному суб'єкту, запобігання підкоренню людям з однаковим чи меншим статусом у соціальній ієрархії [17]. Також варто пам'ятати, що мотиваційний аспект прояву авторитарності як надмірного прагнення особистості до влади та переваги або підкорення, завжди відображає неусвідомлену природу авторитарних прагнень.

Проведене дослідження дає змогу концептуально доповнити зміст мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. Виходячи з припущення дисертаційної роботи, яке успішно доведено у ході проведення дослідження, отримано результати, які допоможуть окреслити психологічний зміст мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної самореалізації.

Попередній розгляд професійної самоефективності як усвідомленої здатності людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості загалом засобом використання сформованих компетенцій і мобілізації здібностей, набуває додатковий смисл, який конкретизовано в згрупованих мотиваційних чинниках її забезпечення на різних рівнях політичної реалізації особистості: так, у досліджуваних, які професійно займаються політичною діяльністю (працівники Верховної ради України), виокремлено групу *конструктивно-гармонійних* мотиваційних чинників; у досліджуваних, які здобувають вищу

освіту за політичним напрямом (студенти – майбутні політологи) – групу *зовнішньо-регламентованих* мотиваційних чинників; а також у досліджуваних, які здобувають вищу освіту не за політичним фахом (студенти-психологи) виокремлено групу *внутрішньо-компетентнісних* мотиваційних чинників.

Виходячи з таких емпірично експлікованих результатів дослідження, маємо можливість описати основні психологічні особливості такого групування. Виявлений психологічний зміст виокремлених груп мотиваційних чинників професійної самоефективності показав, що в усіх діагностованих групах помічено високий і вище середнього рівня прояв показників самоефективності, але мотиваційні чинники її прояву суттєво відрізняються один від одного залежно від рівня політичної реалізації особистості.

Такі мотиваційні чинники професійної самоефективності у досліджуваних групи 1, як прагнення до гармонійності, прагнення досягнення компромісу, орієнтація на адекватність сприйняття і розуміння партнера, орієнтація на прийняття партнера, прагнення досягнення взаємовпливу, прагнення до порядку, прагнення до досягнення, реалізація комунікабельної активності, уникнення схвалення; досліджуваних групи 2 – як прагнення до взаємопізнання, прагнення до взаємовпливу, орієнтація на соціальну адаптивність, прагнення до взаєморозуміння, орієнтація на соціальну активність, орієнтація на позитивне сприйняття майбутнього та адекватної впевненості, потреба допомогти, потреба в повазі та потреба витримки; а у досліджуваних групи 3 – потреба дозволеності, загальної зацікавленості, комунікабельності, домінування расистських переконань, потреба в матеріальному задоволенні, домінування антирелігійних переконань, відсутність потреб в повазі та в самореалізації, прагнення до взаємовпливу та соціальна адаптованість – виконують роль провідних чинників, які мають значущий безпосередній зв'язок з будь-яким зовнішнім

критерієм, у відношенні якого функціонує певна цілісна структура особистісно-поведінкових якостей.

Виокремлені групи мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації у своєму змістовому наповненні належать до конструктивних, адже проведений інтерпретаційний аналіз вміщує позитивні (високі) показники самоефективності особистості, які вкладаються в систему видової (якісної) диференціації мотиваційних чинників її прояву. Зафіксовані факторні навантаження мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості повністю окреслюють їхню структурну зумовленість як цілісних підсистем.

Зазначимо, що запропоновану концепцію дослідження мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації та розроблену програму емпіричного дослідження проблеми можна розглядати як структурний спосіб вивчення суб'єктно-процесуальних детермінант тих чи інших психічних явищ. Такий спосіб дає змогу виявити та охарактеризувати детермінацію будь-якого явища не тільки у вигляді його аналітичних «одиничних» зв'язків з окремими індивідуальними якостями і процесами, але й в плані його комплексного аналізу, який спробуємо узагальнити і обґрунтувати.

Передусім, в статистичних матрицях наданий вичерпний комплекс взаємозв'язків досліджуваних мотиваційних чинників професійної самоефективності як певної структури особистісно-поведінкових властивостей, виражених у кількісних значеннях коефіцієнтів кореляції у досліджуваній вибірці. Значущі з цих зв'язків відображаються у вигляді корелограм факторного аналізу, які експлікують собою комплекс особистісно-поведінкових показників, а також патерн зв'язків між ними (тобто структуру), який лежить в основі забезпечення того чи іншого психічного утворення (професійна самоефективність в межах політичної реалізації особистості).

Запропонована інтерпретаційна схема отриманих результатів вивчення мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості добре віднаходить своє відображення у прийомі диференціації виокремлених груп мотиваційних чинників (конструктивно-гармонійні, внутрішньо-компетентні, зовнішньо-регламентовані) на конструктивні / неконструктивні, що відповідно складає основу для виокремлення двох однойменних особистісно-поведінкових профілів. В силу того, що у кожній із досліджуваних груп відмічені високі і вище середнього показники самоефективності, така диференціація оформлена нами у таких два профілі – *конструктивний* та *компенсаційно-конструктивний*.

До конструктивного типу належать конструктивно-гармонійні мотиваційні чинники професійної самоефективності досліджуваних групи 1 (працівники Верховної ради України); а до компенсаційно-конструктивного – внутрішньо-компетентні і зовнішньо-регламентовані мотиваційні чинники самоефективності досліджуваних студентів – майбутніх психологів (група 2) і студентів – майбутніх політологів (група 3).

Компенсаторний зміст внутрішньо-компетентних і зовнішньо-регламентованих мотиваційних чинників самоефективності досліджуваних студентських груп визначається диспропорційним розподілом внутрішніх і зовнішніх стандартів мотивації (рис. 3.16-3.18).



Рис. 3.16. Схема співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників професійної самоефективності працівників Верховної ради України

Отримані емпіричні результати є тим своєрідним доказом повного збігу внутрішніх і зовнішніх стандартів мотивації професійної самоефективності та вираження її синтетичної структуроутворюючої властивості у комунікативно-гармонійній взаємодії з іншими людьми. Це є гарним підтверджуючим фактом того, що мотиваційно-потребова відповідність діяльності та усвідомлення особистісних цінностей самоствердження є головними умовами формування творчо активної й соціально зрілої особистості [18].

Зафіксовані у рівномірному співвідношенні внутрішні і зовнішні мотиваційні чинники професійної самоефективності демонструють сформовану мотиваційну відповідальність особистості, в якій у складній ієрархічній супідрядності знаходяться як потреби й інтереси, так і цілі й установки, ідеали і вартості. Оскільки мотивація є процесом спонукання людини до здійснення тих чи інших дій, вчинків, який вимагає аналізу й оцінки альтернатив, вибору та прийняття рішень, то виявлена група конструктивно-гармонійних мотиваційних чинників професійної самоефективності фахівців політичної сфери, за своїм змістом особистісно-поведінкових характеристик підтверджує положення, що рівномірне співвідношення виявлених зовнішніх та внутрішніх чинників поведінки є своєрідною формою їх успішної професіоналізації.

Особливо важливим моментом дослідженої проблеми є рівномірний розподіл внутрішньої і зовнішньої мотиваційної детермінації, котра рівномірно опосередковується як внутрішніми інтенціями мотиваційного спонукання, так і потребою й сукупністю дій, спрямованих на задоволення потреби комунікативно-гармонійної взаємодії з іншими людьми. Особливу роль тут відіграють зовнішні стандарти поведінки, котрі інтеріоризуються у свідомість особистості через сферу сприйняття об'єктивної реальності зовнішнього світу, і в подальшому формовиявляються як вчинковий компонент життєдіяльності і професійної реалізації.

Конструктивний профіль особистості цих досліджуваних фахівців припускає прийняття на себе вираженої мотиваційної відповідальності щодо взаємодії з іншими людьми, і тому стосується активного обрання людиною своєї позиції щодо суспільно виробленої системи ціннісних і політичних орієнтацій та окреслення на цьому ґрунті змісту свого соціально зрілого особистісного самовизначення.

Що стосується співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників самоефективності студентів – майбутніх психологів, то на нашу думку, не дивлячись на те, що мотивація самоефективності може бути розвинутою, але компенсаційно-конструктивною за змістом прояву.

Так, при вивченні мотиваційних чинників самоефективності студентів – майбутніх психологів нами відмічено високий і вище середнього рівня прояв самоефективності, однак співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників показало, що їх особистісно-поведінковий зміст за своїми абсолютними характеристиками показників внутрішньої і зовнішньої детермінації тяжіє у бік домінування внутрішніх стандартів поведінки, що є прямим підтвердженням їх реального структуроутворюючого та інтеграційного потенціалу.



Рис. 3.17. Схема співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників самоефективності студентів – майбутніх психологів

Виявлені сформовані внутрішні мотиваційні чинники самоефективності студентів – майбутніх психологів у комплексі домінуючої комунікативно-відкритої компетентності послідовно втілюють їх ціннісну орієнтацію у обраній професії, яка визначає їх мотиваційне ставлення до професії й до самого себе як професіонала, демонструючи при цьому особистісну інтенцію оформлення власного життя. Тому є усі підстави стверджувати, що саме комплекс комунікативно-відкритої компетентності є специфічною площиною їхньої загальної самоефективності, адже саме у цій площині відбувається професійний саморозвиток майбутнього фахівця. Його вміння емпатійного реагування, взаєморозуміння і самопізнання, дають змогу уреальнити й адекватні поведінкові якості, які спричинені групою мотиваційних чинників поведінкової активності, спрямованої на допомогу іншим людям.

Не дивлячись на те, що у співвідношенні внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників, домінуюча позиція належить внутрішнім, саме за рахунок зовнішніх стандартів мотивації відбувається мобілізаційний поштовх щодо взаємодії людини із оточуючим соціальним середовищем, найвищою ознакою якої є включення об'єктів і предметів зовнішнього світу, й, насамперед людського світу, у внутрішній «світ» майбутнього фахівця.

Компенсаційну зону виявленого особистісного профілю у цій групі складають саме внутрішні мотиваційні чинники самоефективності, що фактично можна розглядати як внутрішньо-компетентнісну досконалість майбутнього психолога, адже такий фахівець є більш професійно зрілим. Ознаки сформованої комунікативно-відкритої компетентності надають впевненості у собі та формують готовність приймати відповідальність за свої дії, реалізує конструктивний підхід до розв'язання різноманітних соціально-професійних проблем.

Тому можемо стверджувати, що досліджуваних студентів-психологів можна віднести до компенсаційно-конструктивного профілю особистості, зону компенсації якого складають внутрішні стандарти мотивації

самоєфективності в комплексі ознак їх комунікативно-відкритої компетентності.

Вивчення мотиваційних чинників професійної самоєфективності студентів – майбутніх політологів, як і в попередніх групах, показало високий і вище середнього рівня прояв самоєфективності, однак співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників виявилось непропорційним.



Рис. 3.18. Схема співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників самоєфективності студентів – майбутніх політологів

Особистісно-поведінковий зміст за своїми абсолютними характеристиками показників внутрішньої і зовнішньої детермінації у цій групі досліджуваних тяжіє у бік домінування зовнішніх стандартів поведінки, які у комплексі домінуючої пасіонарно-ініціативної активності відображають психологічний факт забезпечення стабільними та впорядкованими властивостями, які у соціально-поведінковій формі відображають взаємодію людини із соціальним середовищем.

Взаємодія людини з різними соціальними системами, входження в різноманітні надіндивідуальні інтеграції зумовлює специфічну складність психічного розвитку як системи, яка включає різні за походженням компоненти, різні типи розвитку та проявляється в різнорівневій організації

особистісних якостей, у якій провідним є соціально-домінуюча компетентність. Фактично усі соціальні зв'язки та суспільні відносини, які визначають спосіб життя людини, детермінують та визначають її соціально-професійні якості, які в межах політичної реалізації цих майбутніх фахівців-політологів є провідними.

Домінуюча позиція зовнішніх мотиваційних чинників є спонукальною силою у соціально-адаптаційній поведінці цих студентів, адже в силу їх професійної спрямованості, вони постійно знаходяться у режимі соціальної трансформації суспільно-політичних вимог у особистісні властивості. Адже свідомо людська поведінка завжди вбачає здатність «ефективно розшифровувати зовнішні стимули і відповідати на них так, як це прийнято більшістю членів соціальної групи, до якої ми належимо» [45, с. 137]. Загалом якісні особистісні зміни завжди створюється самим суспільством в системах навчання і виховання, які реалізуються у відповідних соціальних інститутах, які вміщують багатоцільові детермінації соціального розвитку особистості.

Компенсаційну зону виявленого особистісного профілю у цій групі складають саме зовнішні мотиваційні чинники професійної самоефективності, що фактично можна розглядати як зовнішньо-регламентовану активність майбутнього політолога, яка визначається вмінням орієнтуватися у політичній сфері і залежить від динамічних рис суспільства, які впливають на індивідуальний професійний досвід і можуть допомогти або навпаки, завадити йому стати стійким фактором у способі життя людини. В той же час сформована соціально-домінуюча компетентність цих майбутніх фахівців дає змогу адаптуватися у соціо-професійному середовищі за рахунок гнучких, рухливих реакцій на різноманітні суспільно-політичні зміни, з метою розвитку власної професійної культури.

Тому можемо стверджувати, що досліджуваних студентів-політологів можна віднести до компенсаційно-конструктивного профілю особистості,

зону компенсації якого складають зовнішні стандарти мотивації самоєфективності в комплексі ознак їх пасіонарно-ініціативної активності.

Запропоновані варіанти співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників самоєфективності є схематичною спробою виокремлення профілів особистості залежно від її політичної реалізації, тобто задіяності (йдеться про працюючих фахівців і майбутніх політологів) чи то незадіяності (на прикладі студентів-психологів) у політичній діяльності. Але вони можуть мати й іншу конфігурацію розподілу, що залежить від емпіричних результатів дослідження, і першочергово від результатів виділених значень факторних навантажень.

За будь-яких умов емпіричних результатів, коли йдеться про такий варіант мотиваційного профілю особистості як компенсаційно-конструктивний, обов'язковим є момент ймовірного корекційного впливу, адже важливою є пропорційна (гармонійна) відповідність прояву внутрішніх і зовнішніх чинників професійної самореалізації, які у пропорційному збігові визначають успішність особистості та її результативність діяльності.

Слід за визначеними Ж. Вірною закономірностями прояву стилів мотиваційно-сміслової регуляції професійної реалізації особистості, які вміщують альтернативні варіанти формування професійного досвіду, серед яких виокремлено два варіанти безпосередньої та опосередкованої координації в межах актуального професійного досвіду, та два варіанти особистісно-нормативних корекцій та контролю особистісно-нормативних змін в межах постакуального професійного досвіду [39], спробуємо окреслити логіку використання корекційного впливу для осіб, які належать до компенсаційно-конструктивного та конструктивного мотиваційних профілів. Так. корекційний вплив для носіїв компенсаційно-конструктивного профілю реалізується засобами регуляційних механізмів безпосередньої та опосередкованої координації набуття мотиваційних ознак професійної самоєфективності, а у випадку осіб, які є носіями конструктивного мотиваційного профілю, на нашу думку, теж потрібна корекційна робота, але

це специфічний режим утримання цього мотиваційного рівня через регуляційні механізми контролю особистісно-нормативних змін. Кожен з виділених альтернативних варіантів корекційного впливу містить експериментальні доробки у підтвердження його дієвості засобами тренінгових вправ, спрямованих на розвиток професійного цілепокладання, успішності, особистісного росту, комунікативності, рефлексії тощо [23; 26; 110; 128; 141; 184 та ін.].

У такій постановці проблеми вивчення мотиваційної детермінації професійної самоефективності та її корекційного супроводу, маємо можливість стверджувати про систематизований характер її вирішення, адже запропоновані варіанти безпосередньої та опосередкованої координації набуття мотиваційних ознак професійної самоефективності та варіант контролю особистісно-нормативних змін у своїх діагностично-констатувальних можливостях вирішує як питання актуальної зони розвитку професійного досвіду, так і демонструє можливість вивчення його потенційних меж розвитку.

Об'єктивна протяжливість та багатоетапність професійного самовизначення зумовлена динамікою життєвого шляху, розширенням з віком діапазону соціальних відносин, які конкурують із професійною діяльністю, і тим самим, блокують актуальні професійні здібності. Тому дуже важливим є момент відстеження тенденційних змін мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості на кожному з етапів його набуття. Володіючи арсеналом таких емпіричних даних, можна скласти прогностичну карту особистісно-поведінкового профілю політика, що допоможе у запобіганні дезадаптаційних проявів його професійного розвитку.

Таким чином, мотиваційний вплив на прояв професійної самоефективності здійснюється за принципом структурної детермінації, де мотиваційні чинники може бути охарактеризовані як синтезуючі ланки успішної професіоналізації в особистісно-поведінкових властивостях та

цілісній структурі результативності професійної діяльності і поведінки. Загалом логіка співвідношення внутрішніх та зовнішніх чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації специфічно спрямована на побудову, організацію і регуляцію професійної активності працюючих та майбутніх фахівців політичної сфери.

Також у методологічному аспекті виокремлені мотиваційні чинники професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості дають змогу поглибити та конкретизувати існуючі уявлення про генезу і структуру досліджуваного психологічного феномену.

Проведене дослідження дало ще раз змогу переконатися, що професійна самоефективність як одна із форм успішного розвитку особистості в інтегральній здатності бути компетентною й відповідати вимогам суспільства, спричинена мотиваційними чинниками, які відтворюють особистісну й діяльнісну організацію професійної (політичної) реалізації. Архітектоніка співвідношення внутрішніх і зовнішніх стандартів мотивації є своєрідною формою внутрішнього плану дій, який набуває у цій формі самодетермінацію і саморозвиток. Також мотиваційний зміст професійної самоефективності трансформує на себе й вимоги професійної діяльності, і це пояснює зв'язок мотиваційних процесів з постановкою цілей, побудовою позитивних сценаріїв і свідомим плануванням успішних рішень професійних проблем.

Щодо мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості, то саме мотиваційна сфера таких фахівців визначається як особистісними цінностями, соціальними й політичними переконаннями, так і уявленнями фахівця про те, яке місце він сам та інші займають в системі суспільно-політичних відносин. Тому оцінка мотиваційних пріоритетів професійної самоефективності повинна бути орієнтована на вивчення ініціативності, лідерства, безпосереднього інтересу до політичних процесів і суспільства загалом, які в результаті складають основу забезпечення досягнення соціально-професійних цілей.

У завершенні хотілося б зазначити, що виявлені внутрішні та зовнішні мотиваційні чинники професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості уточнюють уявлення щодо усвідомлення соціальних та особистісних ресурсів професійного розвитку людини та дають змогу обґрунтувати соціально-психологічний портрет успішного фахівця політичної сфери, детальний аналіз якого може бути основою для подальших досліджень та осмислення проблем самоефективності особистості.

Висновки до розділу 3

1. Представлено опис результатів емпірико-діагностичного вивчення мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості на вибірці: група 1 – працівники Апарату Верховної Ради України (народні депутати, помічники-консультанти); група 2 і 3 – студенти Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, які навчаються за спеціальністю «Політологія» та «Психологія» (n=291).

2. Застосування Z-критерію нормальності Колмогорова-Смирнова підтвердило факт відхилення розподілу від нормального за усіма діагностованими показниками в досліджуваних групах на рівні $p \leq 0,05$. Тому для перевірки гіпотези про відмінності мотиваційних чинників професійної самоефективності між досліджуваними було використано непараметричний критерій Н Крускала-Уоллеса. Статистично значущими ($p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$, $p \leq 0,001$) виявились відмінності між переважною більшістю діагностичних критеріїв, окрім таких показників, як схильність до соціалізму, агресія, уникнення ризику, імпульсивність, спрямованість на себе, спрямованість на спілкування, спрямованість на справу. Тому перераховані шкали в подальшому не враховувалися в аналізі емпіричних даних.

Проведення факторизації методом головних компонент із варімакс-обертанням матриці психологічних показників дало змогу отримати однозначно інтерпретовану факторну структуру мотиваційних детермінант

професійної самоефективності особистості у кожній з досліджуваних груп. У досліджуваній групі 1 (працівники Верховної ради України) факторну модель складають: «гармонійність» (майже 11 % дисперсії); «витриманість» (10,6 %), «інтолерантний традиціоналіст» (7,8 %), «загальна зацікавленість» (5,1 %), «потреба в повазі» (близько 5 %), «потреба в порядку» (4,4 %), «потреба в досягненні» (4,4 %), «соціальна адаптивність» (4,3 %), «комунікабельність» (4,3 %) і «орієнтація на гру» (4,2 %).

У групі 2 (майбутні фахівці-психологи) факторну структуру мотиваційних детермінант професійної самоефективності складають показники: «взаємопізнання» (11,7 % дисперсії), «гармонійність» (8 %), «безпечність» (5,7 %), готовність допомогти» (5,5 %), «лібералізм» (5,1 %), «домінантність» (4,7 %), «традиціоналіст» (4,7 %), «орієнтація на гру» (4,6 %), «потреба в підтримці» (4,5 %) і «реакційність» (4,3 %).

У групі 3 (майбутні фахівці-політологи) факторну структуру мотиваційних детермінант професійної самоефективності складають показники: «взаєморозуміння» (6 % дисперсії), «дозволеність» (5,1 %), «загальна зацікавленість» (4,8 %), «расизм» (4,7 %), «релігійність» (4,5 %), «традиціоналіст» (4,2 %), «потреба у приверненні уваги» (4,1 %), «уникнення досягнення» (майже 4 %), «пацифізм» (3,5 %) і «лібералізм» (3,4 %).

Внаслідок застосування регресійного аналізу виокремлено такі найсуттєвіші прогностичні детермінанти професійної самоефективності (як залежної змінної) у групі працівників Верховної ради України: «гармонійність» ($\beta=0.305$), «комунікабельність» ($\beta=0.279$), «потреба в порядку» ($\beta=0.265$), «потреба в досягненні» ($\beta=-0.161$). Для студентів-психологів найбільший внесок у дисперсію залежної змінної «самоефективність» внесли такі фактори, як «готовність допомогти» ($\beta=0.552$), «реакційність» ($\beta=-0.478$), «домінантність» ($\beta=0.213$) і «взаємопізнання» ($\beta=0.209$). У студентів – майбутніх політологів виокремлено фактори «релігійність» ($\beta=-0.440$), «загальна зацікавленість»

($\beta = 0.272$), «дозволеність» ($\beta = 0.165$) і «расизм» ($\beta = 0.158$).

3. Отримані результати дослідження були піддані емпіричній конкретизації виявлення зовнішніх і внутрішніх мотиваційних чинників, які в кожній групі набрали відповідно різний відсоток прояву. В результаті було складено емпіричні моделі мотиваційних чинників професійної самоефективності досліджуваних усіх досліджуваних груп: в групі 1 (працівники Верховної ради України) верифіковано комплекс мотиваційних чинників, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, і оформлені нами як *конструктивно-гармонійні*; у групі 2 (студенти – майбутні психологи) верифіковано комплекс мотиваційних чинників, які експлікують диспропорційне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, із зміщенням у бік домінування внутрішніх стандартів мотивації, що й дало змогу оформити їх у групу *внутрішньо-компетентнісних*; для досліджуваних групи 3 (студенти – майбутні політологи) – комплекс мотиваційних чинників, які експлікують домінування зовнішніх стандартів мотивації, визначені нами як *зовнішньо-регламентовані*.

Запропоновано інтерпретаційну схему якісної диференціації мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації засобом виокремлення таких двох профілів як *конструктивний* та *компенсаційно-конструктивний*. Зазначено, що до конструктивного типу належать конструктивно-гармонійні мотиваційні чинники професійної самоефективності досліджуваних групи 1 (працівники Верховної ради України); а до компенсаційно-конструктивного – внутрішньо-компетентності і зовнішньо-регламентовані мотиваційні чинники самоефективності досліджуваних студентів-майбутніх психологів (група 2) і студентів-майбутніх політологів (група 3).

Обґрунтовано компенсаторний зміст внутрішньо-компетентнісних і зовнішньо-регламентованих мотиваційних чинників самоефективності досліджуваних студентських груп засобом фіксації диспропорційного

розподілу внутрішніх і зовнішніх стандартів мотивації. Компенсаційну зону особистісного профілю групі студентів – майбутніх психологів складають внутрішні мотиваційні чинники самоефективності, що фактично визначає їх внутрішньо-компетентнісну досконалість; а для студентів – майбутніх політологів – зовнішні мотиваційні чинники професійної самоефективності у їх зовнішньо-регламентованій активності.

У завершенні наголошено, що у випадку прояву компенсаційно-конструктивного мотиваційного профілю особистості необхідно вдаватися до психокорекційного супроводу засобами регуляційних механізмів безпосередньої та опосередкованої координації набуття мотиваційних ознак професійної самоефективності. Також щодо осіб, які є носіями конструктивного мотиваційного профілю, то корекційний супровід передбачає утримання цього мотиваційного рівня через регуляційні механізми контролю особистісно-нормативних змін.

Зазначено, що проведене дослідження дало ще раз змогу переконатися, що професійна самоефективність як одна із форм успішного розвитку особистості в інтегральній здатності бути компетентною та відповідати вимогам суспільства, спричинена мотиваційними чинниками, які відтворюють особистісну і діяльнісну організацію професійної (політичної) реалізації.

*Основний зміст розділу відображений у таких публікаціях автора:
[102; 103; 104; 105; 223]*

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення й запропоновано нове вирішення актуального наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості. Отримані в ході дослідження результати дають змогу сформулювати такі висновки:

1. Результатом теоретико-методологічного аналізу проблеми мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості є розуміння професійної самоефективності як усвідомленої здатності фахівця вирішувати складні професійні ситуації, ефективно виконувати професійну діяльність завдяки сформованим компетенціям і мобілізації здібностей. Обґрунтовано мотиваційні ознаки прояву професійної самоефективності особистості, де основна увага зосереджена на системних ідеях вивчення мотиваційної сфери особистості, й окреслено специфіку самоефективності особистості в межах її професійної (політичної) реалізації та поза її межами як сформованої соціально-політичної компетентності, що пов'язана із активністю особистості у політичному процесі.

2. Розроблено теоретичну модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. Зазначено, що метою професійної самоефективності особистості є як її реалізація власних здібностей і компетентностей, так і відповідне моделювання зовнішньої поведінки, яка відповідає умовам професійних вимог. Виокремлено дві складові професійної самоефективності: *особистісна* складова – самоефективність особистості підкреслює як її почуття самоповаги і власної гідності, так і реальну компетентність (здатність, уміння вирішувати життєві проблеми); та *результативна* складова – як інтегральна здатність особистості бути ефективною за показниками професійних умов діяльності. Комплекс внутрішніх стандартів мотивації професійної самоефективності визначає міру особистісної

успішності особистості, й відповідно комплекс зовнішніх стандартів мотивації професійної самоефективності – успішність діяльності.

3. На емпірико-діагностичному рівні з'ясовано особистісно-поведінковий зміст мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. Факторизація психологічних показників дала змогу отримати однозначно інтерпретовану факторну структуру особистісно-поведінкових характеристик у кожній з досліджуваних груп. Внаслідок застосування регресійного аналізу виокремлено найсуттєвіші прогностичні детермінанти професійної самоефективності в трьох групах: «гармонійність», «комунікабельність», «потреба в порядку» і «потреба в досягненні» для працівників Апарату Верховної Ради України; «готовність допомогти», «реакційність», «домінантність» і «взаємопізнання» для студентів-психологів; «релігійність», «загальна зацікавленість», «дозволеність» і «расизм» для студентів-політологів.

4. Побудовано емпіричні моделі прояву зовнішніх і внутрішніх мотиваційних чинників професійної самоефективності в досліджуваних групах та верифіковано їхні *конструктивно-гармонійні* ознаки, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, *внутрішньо-компетентнісні* – із домінуванням внутрішніх стандартів мотивації, та *зовнішньо-регламентовані* – із домінуванням зовнішніх стандартів мотивації. Виокремлено профілі особистості в межах її політичної реалізації: *конструктивний*, до якого належать конструктивно-гармонійні мотиваційні чинники професійної самоефективності та *компенсаційно-конструктивний*, оформлений внутрішньо-компетентнісними і зовнішньо-регламентованими мотиваційними чинниками професійної самоефективності. Обґрунтовано компенсаційний зміст внутрішньо-компетентнісних і зовнішньо-регламентованих мотиваційних чинників професійної самоефективності, які відповідно визначають внутрішньо-компетентнісну досконалість та зовнішньо-регламентовану активність

досліджуваних студентів.

Результати теоретико-емпіричного дослідження дали змогу обґрунтувати внутрішні і зовнішні мотиваційні чинники професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості як синтезуючі ланки успішної професіоналізації в особистісно-поведінкових властивостях та цілісній структурі результативності професійної діяльності і поведінки.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів окресленої проблеми. Можливими *перспективами* є: напрям досліджень, спрямований на вивчення емоційних і когнітивних чинників професійної самоефективності фахівців політичного профілю, а також неусвідомлюваних аспектів її прояву, що допоможе поглибити та конкретизувати існуючі уявлення про генезу і структуру досліджуваного психологічного феномену; вивчення вікових, гендерних, статевих, крос-культурних відмінностей мотиваційної детермінації професійної самоефективності; а також розробка ефективних психодіагностичних і корекційних програм з метою відстеження особистісно-поведінкового профілю політика, що сприятиме запобіганню дезадаптаційних проявів його професійного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – Москва : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Адлер А. Мотив власти / А. Адлер. – Киев : Port-Royal, 1997. – С. 235–241.
3. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер; [пер. с англ. А. Боковикова]. – Москва : Академический проект, 2007. – 240 с. – (серия «Психологические технологии»).
4. Адорно Т. Исследование авторитарной личности / Теодор Адорно. – Москва : Серебряные нити, 2001. – 416 с.
5. Айзенк Г. Как измерить личность / Г. Айзенк, Г. Вильсон. – Москва : Когито-Центр, 2000. – 284 с.
6. Александров А.А. Современная психотерапия. Курс лекций. – Санкт-Петербург : Академический проект, 1997. – 335 с.
7. Алексеєнко І.В. Місце і роль особистості в політичній системі сучасного суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. політ. наук : 23.00.02 / І.В. Алексеєнко ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – Київ, 1999. – 20 с.
8. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – [5-е изд.]. – Москва : Аспект Пресс, 2004. – 365 с.
9. Андреева И.Н. Азбука эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева. – Санкт-Петербург : БХВ-Петербург, 2012. – 288 с.
10. Анцыферова Л.И. Некоторые вопросы исследования личности в современной психологии капиталистических стран / Л.И. Анцыферова // Теоретические проблемы психологии личности. – Москва : Наука, 1974. – С. 278-318.
11. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – Москва : Мысль, 1976. – 158 с.

12. Афанасьева Н.В. Руководство к тесту мотивации достижения детей 9-11 лет. МД-решетка Шмальта / Н.В. Афанасьева. – Москва : Когито-Центр, 1998. – 84 с.
13. Багаева И.Д. Учителю о профессионализме педагогической деятельности и путях его формирования: метод. рекомендации / И.Д. Багаева. – Гомель : Гомельск. обл. ин-т усовершенствования учителей, 1989. – 89 с.
14. Бажин А.С. Оцінка самоєфективності особистості як інструменту управління кар'єрою професіонала в сучасній організації / А.С. Бажин. – [электронный ресурс] ; режим доступа: www.vvsu.ru/files/B5EFE3E5-3439-4D70-ABAF-90987670F520.pdf
15. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – Санкт-Петербург : Евразия, 2000. – 320 с.
16. Баттлер Дж. Психика власти: Теория субъекции / Дж. Баттлер. – Санкт-Петербург, 2002. – 158 с.
17. Баязитов Р.Ф. Авторитарный стереотип в менталитете современной молодежи. – дисс. ...канд. психол. н.: 19.00.05. / Р.Ф. Баязитов. – Казань, 2005. – 181 с.
18. Безменова И.К. Аттитюды и их взаимосвязь с поведением : [реферат. обзор] / И.К. Безменова, О.А. Гулевич. – Москва : РПО, 1999. – 144 с.
19. Бодалев А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев. – Москва : Педагогика, 1983. – 271 с.
20. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды / И.о. Рос. акад. образования. Моск. психолого-социол. ин-т; под ред. Фельдштейн Д. И. – [3-е изд.] / Л.И. Божович. – Москва : Моск. психолого-социол. ин-т; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2001. – 352с.
21. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – Москва: Речь, 2011 – 672 с.

22. Бондар С. Компетентність особистості інтегрований компонент навчальних досягнень учнів / С. Бондар // Біологія і хімія в школі. – 2003. – № 2. – С. 8-9.
23. Бондаренко А.Ф. Социальная психотерапия личности. – Киев : КГПИИЯ, 1991. – 167 с.
24. Бондарчук О.І. Організаційно-професійні особливості самоєфективності керівників освітніх організацій / О.І. Бондарчук. – Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Київ : Аксіома, 2015. – С. 57-69.
25. Боришевський М. Концептуальні засади проблеми самотворення особистості / М. Боришевський // Психологія особистості : науковий журнал. – 2013. – № 1. – С. 39-47.
26. Бурлачук Л.Ф. Основы психотерапии: учебное пособие для студентов вузов / Л.Ф. Бурлачук. – Киев : Ника-центр, 1999. – 317 с.
27. Бююль А. SPSS: Искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей: пер. с нем. / А. Бююль, П. Цёфель. – Санкт-Петербург : «ДиаСофтЮП», 2005. – 608 с.
28. Вайсман Р.С. Развитие мотивационной сферы человека в старшем (студенческом) возрасте : автореф дисс.. канд. психол. наук : 19.00.07 / Р.С. Вайсман. – Москва, 1973. – 28с.
29. Васильев И.А. Мотивация и контроль за действием / И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. – Москва : Изд-во МГУ, 1991. – 144 с.
30. Васильева Т.И. Динамика профессиональной самоэффективности будущего педагога-психолога: автореф. дис. канд психол. наук; 19.00.07 / Т.И. Васильева. – Москва, 2008. – 25с.

31. Васютинський В.О. Інтеракційна психологія влади : монографія / В.О. Васютинський. – Київ : КСУ, 2005. – 492 с.
32. Ващенко І.В. Професійна успішність працівників правоохоронної сфери: онтологія проблематики / І.В. Ващенко // Проблеми сучасної психології: Зб-к наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнко, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Вип. 12. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 159-168.
33. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 228 с.
34. Вільчинська І.Ю. Деякі аспекти управління мотивацією в політичному менеджменті / І.Ю. Вільчинська // Вісник Державної академії керівних кадрів культури і мистецтв. – Київ : Міленіум, 2008. – № 4. – С. 126-130.
35. Вільчинська І.Ю. До проблеми соціально-політичної активності молоді / І. Ю. Вільчинська // Держава і право: зб. наук. праць. – Київ : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2003. – Вип. 19. – С. 552-555.
36. Вільчинська І.Ю. Основні поняття та ідеї когнітивної моделі політичної мотивації / І. Ю. Вільчинська // Політологічний вісник: зб. наук. праць. – Київ : ІНТАС, 2010. – №. 49. – С. 267-275.
37. Вінтонів М.І. Когнітивні стилі або в який спосіб ми мислимо? / М.І. Вінтонів // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 9. – С. 64-68.
38. Вірна Ж.П. Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога : монографія / Ж.П. Вірна– Луцьк : Ред-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім.Л.Українки, 2003. – 320 с.
39. Вірна Ж.П. Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога : дис. ...доктора психол. н.: 19.00.01. / Ж.П. Вірна. – Київ, 2004. – 438 с.

40. Вірна Ж.П. Координація особистісно-нормативних змін ціннісних орієнтацій в діапазоні професійної адаптації особистості / Ж.П. Вірна. – Психологія особистості : науковий журнал. – 2015. – № 1(6). – С. 161-172.

41. Вірна Ж.П. Психологія успішного функціонування фахівця / Ж. П. Вірна // Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. – Харків, 2013. – С. 236–238.

42. Гайдар М.И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения : дисс. канд.. психол. наук : 19.00.07 / М.И. Гайдар. – Воронеж, 2008. – 260 с.

43. Гальцева Т.О. Види самоефективності особистості: їх характеристика та дослідження / Т.О. Гальцева // Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту : серія Психологічні науки. – 2015. – Вип. 4. – С. 110-114.

44. Гарр Т. Почему люди бунтуют. — Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 461 с. – (Мастера социологии).

45. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2-х т.; Т. 2. : пер. с фр. / Ж. Годфруа. – [2-е изд.]. – Москва : Мир, 1996. – 396 с.

46. Головина Е.В. Когнитивно-стилевая структура феномена уверенности / Е.В. Головина, И.Г. Скотникова // Психологический журнал. – 2010. – Т. 31.– №4. – С. 69-82.

47. Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы / Т.О. Гордеева // Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. – Москва, 2002. – С. 47-102.

48. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О. Гордеева. – Москва : Смысл, издательский дом «Академия», 2006. – 336 с.

49. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории / Т.О. Гордеева // Психологические

исследования: электрон. науч. журнал, 2010. – № 4 (12) ; режим доступа: <http://psystudy.ru>

50. Городняк І.В. Вивчення успіху крізь призму досвіду індивіда / І.В. Городняк // Вісник Одеськ. нац. ун-ту ; серія «Психологічні науки». – 2008. – Т. 13. – Вип. 5. – С. 290-294.

51. Гошовська О. Теоретико-емпіричні засади вивчення психологічного захисту неповносправної особистості в структурі її самоприйняття / О. Гошовська / Ревіталізація дітей з особливими потребами: монографія / За заг. ред. проф. Гошовського Я.О. – Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2013. – С. 142-180.

52. Грачев М.Н. Актуальные проблемы политической науки / М.Н. Грачев, Ю.В. Ирхин. – Москва : Эконом. демократия, 1996. – 188 с.

53. Губіна А.М. Простір мотиваційного успіху у професійному самовизначенні особистості / А.М. Губіна // Актуальні проблеми психології: [зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д.Максименка, В.Д. Потапової]. – Т. XV, част.1. – Київ, 2008.– С. 213-218.

54. Даль Р.А. Проблемы гражданской компетентности / Р.А. Даль // Век XX и мир. – 1994. – № 7/8. – С. 167-168

55. Дембицька Н.М. Атрибутивні ознаки економічної суб'єктності особистості / Н.М. Дембицька, В.В. Москаленко // Соціально-психологічні засади становлення суб'єкта економічної соціалізації : монографія / [Т.В. Говорун, Н.М. Дембицька, І.К. Зубіашвілі та ін.] ; за наук. редакцією В.В. Москаленко. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. – С. 35-48

56. Демидов А. Основы политологии / А. Демидов, А. Федосеев [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/Demid/11.php

57. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – Москва : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.

58. Дзвінчук Д.І. Психологія управління [текст] : практикум // Д.І. Дзвінчук, В.І. Малімон. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2007. – 244 с.
59. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / Г.Г. Дилигенский. – Москва : Наука, 1994. – 304 с.
60. Дмитриев А.С. «Число зверя»: к происхождению социологического проекта «Авторитарная личность» / А.С. Дмитриев // Социологические исследования. – 1993. – №3. – С. 67-74.
61. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е. П. Ермолаева // Психолог. журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51–59.
62. Євченко І. Теоретичний аналіз проблеми самоствердження особистості / І. Євченко. – Вісник КНТЕУ. – № 4. – 2012. – С. 112-120.
63. Желнина Е.В. Политическая компетентность современной молодежи / Е.В. Желнина // Социологические науки. – 2012. – С. 7-10.
64. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С.С. Занюк. – Київ : Либідь, 2002. – 304 с.
65. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоції : навч. посіб. / С.С. Занюк. – Луцьк : РВВ ВДУ ім. Лесі Українки, 1999. – 180 с.
66. Засєкіна Л.В. Соціальне мислення як чинник професійної компетентності майбутніх фахівців сфери «людина-людина» / Л.В. Засєкіна // Психологічні перспективи. – Луцьк : СНУ імені Л.Українки, 2013. – Вип. 22. – С. 70-87
67. Зеер Э.Ф. Профессиональное самоопределение и потенциал профессионала / Э.Ф. Зеер // Мир психологии. – 2005. – № 1. – С. 141–147.
68. Зейвальд И.В. Модель влияния мотивов «достижения успеха» на трудовую адаптацию личности / И.В. Зейвальд // Фундаментальные исследования. – 2008. – №11– С. 28-32 ; режим доступа до журн. : www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7784149

69. Зейгарник Б.В. Теории личности в зарубежной психологии / Б.В. Зейгарник. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 128 с.
70. Иванов В. Политическая психология / В. Иванов. – Москва : Филос. об-во СССР, 1990. – 219 с.
71. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 576 с. (Серия «Мастера психологии»).
72. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 509 с.
73. Ирхин Ю.В. Политология: учебник / Ю.В. Ирхин, В.Д. Зотов, Л.В. Зотова. – Москва : Юристъ, 2002. – 511 с.
74. Истон Д. Дети в политической системе: основа политической законности / Д. Истон, Дж. Деннис // Вестн. Моск. ун-та. Серия 18. Социология и политология. – 2001. – № 3. – С. 76-97.
75. Калитеевская Е.Р. Пути становления самодетерминации личности в подростковом возрасте / Е.Р. Калитеевская, Д.А. Леонтьев // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 49-55.
76. Кацера А.А. Основные направления и подходы в исследовании самоотношения как личностного образования. [Электронный ресурс] ; режим доступа : http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/vdu/B/2008_2/texts/08kaojou.pdf
77. Кирилюк Ф.М. Психология и политика : учеб. пособие / Ф.М. Кирилюк, Л.А. Кремень, Ю.В. Ирхин. – Киев : Основа, 1993. – 368 с.
78. Ключко В.Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ) / В.Е. Ключко. – Томск : Томский гос. ун-т, 2005. – 174 с.
79. Ключко Е.В. Самореализация личности: системный взгляд: [текст] / В.Е. Ключко, Э.В. Галажинский. – Томск : Изд-во Томского ун-та, 1999. – 154 с.
80. Ковалев В.И. К проблеме мотивов / В.И. Ковалев // Психологический журнал. – 1981. – Т.2. – № 1. – С. 29-44.

81. Козиевская Е.В. Профессиональная самооценка в развитии мотивации достижения государственных служащих : автореф. дис. ... канд. психол. наук. : 19.00.13. / Козиевская Е. В. – Москва : [б. и.], 1998. – 25 с.

82. Кокун О.М. Життєве і професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1-5.

83. Кокун О.М. Професійне самоздійснення особистості: змістовні та емпіричні аспекти / О.М. Кокун // Особистість у сучасному світі : матеріали III Всеукр. психол. конгресу з міжнародною участю. – Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2014. – С. 394-398.

84. Колісніченко Н.М. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи [Електронний ресурс] / Н.М. Колісніченко, Г.Г. Стойкова. ; режим доступу: http://209.85.129.132/search?q=cache:W3_GNmbVw_UJ:www.nbuu.gov.ua/e-journals/tppd/2008

85. Колобова Е.Ф. Личностные детерминанты когнитивно-аффективных отношений. – автореф. дис. ... канд. психол. наук. : 19.00.01 / Е.Ф. Колобова. – М. : [б. и.], 1992. – 18 с.

86. Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности / И.С. Кон // Психологический журнал. – 1987. – № 4. – С. 126-137.

87. Кондаков И.М. Психология-2000: Иллюстрированный справочник: Электрон. ресурс/ И.М. Кондаков; Столичн. гуманитарн. ин-т. — Москва, 2000. ; режим доступу : <http://www.encyclopedia.ru/cat/online/detail/38841/>

88. Кондратьева М.В. Развитие мотивации достижения у студентов вузов : учеб.-метод. пособие / М.В. Кондратьева. – Ставрополь : Изд-во СевКавГТУ, 2005. – 104 с.

89. Корнилова Т.В. Экспериментальная психология: Теория и методы: учебник для вузов / Т.В. Корнилова. – Москва : Аспект Пресс, 2002. – 381 с

90. Коростылева Л.А. Уровни самореализации личности / Л.А. Коростылева // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. Е.Ф. Рыбалко, Л.А. Коростылевой. – Вып. 4. – Санкт-Петербург : 2000. – С. 232-239.

91. Кохан Я.О. Об'єктивне та соціокультурне в понятті успішності / Я.О. Кохан. ; режим доступу : <http://www.knopki/konfer2010index.php>.

92. Краснорядцева О.М. Психологические практики діагностики и развития самооффеektivности студенческой молодежи: учебное пособие / О.М. Краснорядцева, В.И. Кабрин, О.И. Муравьева, М.А. Подойницина, О.П. Чучалова. – Томск : Издательский дом ТГУ, 2014. – С. 38-41.

93. Краснянская Т. М. Безопасность человека: психологический аспект / Т. М. Краснянская. – Ставрополь : Пресса, 2005. – 216 с.

94. Кривська О.О. Макиавеллістичні координати політичної компетентності особистості / О.О. Кривська // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – № 34. – С. 270-280.

95. Кривська О.О. Мотиваційна детермінація професійної самооффеektivності особистості / О.О. Кривська. // Психологічні перспективи. – 2017. – №30. – С. 86-95.

96. Кривська О.О. Мотиваційні детермінанти політичної компетентності студента / О.О. Кривська // Становлення і розвиток особистості в умовах освітнього простору: теорія і практика : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Полтава, 2015. – С. 48-52.

97. Кривська О. О. Мотиваційні детермінанти політичної компетентності особистості / О. О. Кривська // Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології: матеріали III міжнар. наук.-практ. інтерн.-конф. за заг. ред. Л. В. Засекіної, А. В. Кульчицької. – Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2016. – С. 21-24.

98. Кривська О. О. Політична компетентність особистості як запорука повноцінного функціонування суспільства / О. О. Кривська //

Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід: матеріали II міжнар.наук.-практ. конф. – Харків : Вид-во «Діса плюс», 2015. – С. 330-333.

99. Кревська О. Політична компетентність як психологічна ознака особистісної безпеки / Ольга Кревська // Психологія професійної безпеки особистості : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – С. 55-57.

100. Кревська О.О. Політична компетентність: аналіз і тенденції вивчення феномена / О.О. Кревська // Проблеми гуманітарних наук : збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Серія «Психологія» / ред. кол. Н. Скотна (гол. ред.), І. Галян (ред. розділу) та ін. – Дрогобич : Видавничий відділ ДДПУ імені Івана Франка, 2015. – Випуск 35. – С. 227-238.

101. Кревська О. О. Політична культура в Україні: психологічні особливості явища / О. О. Кревська // Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології: матеріали II міжнар. наук.-практ. інтерн.-конф. за заг. ред. Л. В. Засекіної, А. В. Кульчицької. – Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2015. – С. 52-54.

102. Кревська О. О. Самоефективність як одна з основ мотивації політичної компетентності особистості / О. О. Кревська. – Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. – Серія: Психологічні науки. – Херсон, 2016. – Вип. 5. – Т. 1. – С. 86-91.

103. Кревська О. О. Теоретичний та емпіричний аналіз поведінки особистості як складової політичної компетентності / О. О. Кревська. – Особистість у соціальному, віковому та клінічному вимірі сучасного життя : збірник наукових статей / [гол. ред. Ж.П. Вірна]. – Луцьк : Вежа-Друк, 2016. – С. 223-227.

104. Кревська О.О. Факторні варіації прояву політичної компетентності особистості / О.О. Кревська. – Гуманітарний вісн. ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т імені Григорія Сковороди». –

Вип. 13. – Додаток 2 до Вип. 36: Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – К. : Гнозис, 2016. – С. 99-107.

105. Кревська О.О. Мотиваційні детермінанти політичної компетентності особистості: феномен самоефективності / О.О. Кревська // Перспективні напрямки розвитку сучасних педагогічних і психологічних наук: зб. тез наук.-практ. конференції. – Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2016. – С. 76-80.

106. Кревська О.О. Політична компетентність особистості як запорука повноцінного функціонування суспільства / О.О. Кревська // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології. – Львів : Львівська педагогічна спільнота, 2017. – С. 75-81.

107. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р.Л. Кричевский // Акмеология. – 2001. – № 1. – С. 47-52.

108. Кузьмин Б.П. Исторические предпосылки и гносеологические основания системного подхода / Б.П. Кузьмин // Психологический журнал. – 1982. – Т.3. – №3. – С. 3-14.

109. Кунявский М.Б. Сознание и трудовая деятельность: ценностные аспекты сознания, вербального и фактического поведения в сфере труда / М.Б. Кунявский, В.Б. Моин, И.М. Попова. – Киев, Одесса : Вища школа, 1985. – 187 с.

110. Кучеренко С.В. Развитие самосвідомості осіб юнацького віку засобами колірною тренінгу : автореф. канд. психол. наук : 19.00.07 / С.В. Кучеренко. – Київ : [б. и.], 2011. – 20с.

111. Лассуэлл Г.Д. Власть, коррупция и честность / Г.Д. Лассуэлл, А.А. Рогоу. – Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации ; [пер., науч. ред. рус. изд. и коммент. Т.Н. Самсоновой]. – Москва : Издательство РАГС, 2005. – 171 с.

112. Левин К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. ; [пер. с англ.]. – Санкт-Петербург : «Сенсор», 2000. – 368 с.

113. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека / Д. А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом : гуманистическая перспектива в постсоветской психологии ; [под ред. Д. А. Леонтьева, В. Г. Щур]. – Москва : Смысл, 1997. – С. 156-176.
114. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – Москва : Политиздат, 1975. – 304 с.
115. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина и др.; под ред. Л.М. Митиной. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.
116. Ліпінська Н.Ф. Самоефективність особистості як психологічна проблема / Н.Ф. Ліпінська. – Вісник Одеського нац. ун-та ім. І.І. Мечнікова ; Психологія. – 2014. – Т. 19. – Вип. 4 (34). – С. 53-59.
117. Луценко О.Л. Зв'язок головних життєвих рішень особистості зі світоглядом, спогадами про історичні події та прогнозуванням майбутнього у людей різного віку / О.Л. Луценко, Д.О. Шапошник // Вісник Харк. нац. ун-ту імені В.Н.Каразіна. – Серія : Психологія. – 2010. – № 902. – С. 170-174.
118. Магомед-Еминов М.Ш. Критический анализ когнитивных теорий мотивации в зарубежной психологии / М.Ш. Магомед-Эминов, И.А. Васильев // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. – Москва, 1988. – С. 56-60.
119. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / М.Ш. Магомед-Эминов. – Москва : [б. и.], 1987. – 24 с.
120. Макиавелли Н. Избранные сочинения / Н. Макиавелли. – Москва : Художественная литература, 1982. – 503 с.
121. Макклеланд Д. Мотивация человека / Д. Макклеланд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 672 с. – (серия «Мастера психологии»).
122. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д. Максименко. – Київ : Вид-во ТОВ «КММ», 2006. – 240 с.

123. Мартынюк И.О. Диалектика целеполагания и самореализации в процессе формирования культуры жизни личности / О.И. Мартынюк // Культура жизни личности : (Проблемы теории и методологии социально-психологических исследований) / Л.В. Сохань, В.А. Тихонович, Е.А. Донченко и др. – Киев : Наукова думка, 1988. – С. 59-74.
124. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики /А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Евразия, 1997. – 430 с.
125. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 352 с.
126. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека : учебное пособие для спецкурса. – Пермь, 1971. – 120 с.
127. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – Воронеж : МОДЭК, 2003. – 400 с.
128. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография / Е.А. Могилевкин. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 336 с.
129. Морозов В.С. Социальный интерес и поведение личности / В.С. Морозов. – Москва : Знание, 1977. – 64 с.
130. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление: монография / С.Г. Москвичев. – Київ : Сан-Франциско, 2003. – 492 с.
131. Назар Ю.О. Психологічні підходи до концептуалізації феномена «професійна успішність» / Ю.О. Назар // Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутрішніх справ. – 2012. – № 2 (1). – С. 461-467.
132. Назарук О.М. Теоретичний аналіз передумов успішності професіонала в умовах підвищених ризиків / О.М. Назарук. – Режим доступу :<http://psyscience.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=ua/knopki/konfer-2010/index.php>.
133. Наследов А.А. Математические методы психологических исследований. Анализ и интерпретация данных / А.А. Наследов. – Санкт-Петербург : ООО «Речь», 2004. – 392 с.

134. Настольная книга практического психолога / [сост. С.Т. Посохова, С.Л. Соловьева]. – Москва : АСТ-ХРАНИТЕЛЬ; Санкт-Петербург: Сова, 2008. – 671 с.
135. Немов Р.С. Психология : учеб. для студ. / Р.С. Немов. – [4-е изд.] – Москва : ВЛАДОС, 2003. – Кн. 1 : Общие основы психологии. – 351 с.
136. Никитин Е.П. Феномен человеческого самоутверждения / Е.П. Никитин, Н.Е. Харламенкова. – Санкт-Петербург : «Алетейя», 2000. – 224 с.
137. Овчинников М.В. Структурная организация мотивации учения студентов вуза [Электронный ресурс] / М.В. Овчинников. – Режим доступа : www.t21.rgups.ru/doc2007/11/21.doc.
138. Ольшанский Д.В. Политическая психология / Д.В. Ольшанский. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 576 с.
139. Пакулина С.А. Психологическая диагностика мотивации достижения успехов студентов в вузе / С.А. Пакулина. – Режим доступа : [ftp://lib.herzen.spb.ru/text/pakulina_12_88_23_32.pdf](http://lib.herzen.spb.ru/text/pakulina_12_88_23_32.pdf).
140. Первин Л. Психология личности: теория и исследования /Л. Первин, О. Джон ; [пер. с англ. М.С. Жамкочьян под ред В.С.Магуна]. – Москва : Аспект Пресс, 2001. – 607с.
141. Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1989. – 216 с.
142. Пирогов А.И. Политическая психология / А.И. Пирогов. – Москва : Акад. проект, 2005. – 368 с.
143. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: монографія / Н.І. Повякель. – Київ : НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2003. – 295 с.
144. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков // Идея

системности в современной психологии / Ю.П. Поваренков. – Москва : Наука, 2004. – 320 с.

145. Подкоритова Л.О. Успішна та неуспішна особистість: спроба подолання дихотомії / Л.О. Подкоритова. – Режим доступу : http://psy-science.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=_ua/knopki/konfer-2010/index.php.

146. Подлесная Ю.Е. Гражданская компетентность в современном обществе: политологические аспекты формирования и развития : автореф. ... канд. полит. наук : 23.00.02 / Ю.Е. Подлесная. – Москва : [б. и.], 2006. – 20 с.

147. Политиками не рождаются: как стать и остаться эффективным политическим лидером. Психологическое пособие для политиков / [Е. Абашкина, Е. Егорова-Гантман, Ю. Косолапова и др.]. – Москва : Антиква, 1993. – 424 с.

148. Пророк Н.В. Самоефективність і успішність професійної діяльності / Н.В. Пророк. – Режим доступу : http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2010_22/sb22_35.pdf

149. Психология : словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд. – Москва : Политиздат, 1990. – 494 с.

150. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / відп. ред. В. О. Васютинський. – Київ : Вид-во «ДОК-К», 1997. – 164 с.

151. Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1. – [электронный ресурс] // Психологические исследования: электр. науч. Журнал. – 2011. – № 2 (16). – режим доступу: <http://psystudy.ru>

152. Роговин М.С. Развитие структурно-уровневого подхода в психологии / М.С. Роговин // Системные исследования. – Ежегодник-1974. – Москва : Наука, 1974. – С. 184-230.

153. Ромек В.Г. Поведенческая психотерапия: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.Г. Ромек. – Москва : Издательский центр «Академия», 2002. – 192 с.

154. Роцин С.К. Западная психология как инструмент идеологии и политики / С.К. Роцин. – Москва : Наука, 1980. – 304 с.
155. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – Москва : Педагогика, 1973. – 423 с.
156. Рубинштейн С.Л. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – Москва : Наука, 1997. – 191 с.
157. Семиліт М.В. Психологічні умови успішності особистості / М.В. Семиліт. – Режим доступу : http://psy-science.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=_ua/knopki/konfer-2010/index.php.
158. Сердюк Л.З. Самодетермінація особистості як психологічна основа її самореалізації / Л.З. Сердюк, О.М. Шамич // Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Том VI : Психологія обдарованості. – Випуск 13. – Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. – С. 164-173.
159. Сердюк Л.З. Самостворення особистості як цілісний самодетермінований феномен // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Випуск 38. – Миколаїв, 2015. – С. 422-431.
160. Сердюк Л.З. Психологічні основи мотивації професійного становлення особистості / Л.З. Сердюк // Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. – Т. VI. – Психологія обдарованості. – Вип. 12. – С. 202-210.
161. Сидоренко І.Т. Пасіонарність та харизма. Точки перетину / І.Т. Сидоренко // Філософія. Політологія. – 2006. – Вип.76-79. – С. 151-153.
162. Скотникова И.Г. Экспериментальное исследование уверенности в решении сенсорных задач / И.Г. Скотникова // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 3. – С. 84-99.

163. Сняданко І.І. Дослідження рівня навчально-професійної самооефективності в студентів технічних університетів / І.І. Сняданко // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – №4. – С. 7-12.
164. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / Питирим Сорокин; [Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова]. – Москва : Политиздат, 1992. – 542 с.
165. Социальная психология личности в вопросах и ответах / Под ред. В.А. Лабунской. – Москва : Гардарики, 1999. – 397 с.
166. Соціологія і психологія : навч. посіб. / за ред. Ю.Ф. Пачковського. – Київ : Каравела, 2009. – 760 с.
167. Стиль человека: психологический анализ / [Л.Я. Дорфман, В.Н. Дружинин, Д.А. Леонтьев и др.] ; под ред. А.В. Либина. – Москва : Смысл, 1998. – 309 с.
168. Столин В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. – Москва : Изд-во Моск.ун-та, 1983.– 308 с.
169. Суименко Е.И. «Номо есопомікус» современной Украины: поведенческий аспект / Е.И. Суименко, Т.О. Ефременко. – Київ : Інститут соціології НАНУ, 2004. – 244 с.
170. Татенко В.О. Психологічні ознаки професіоналізму / В.О. Татенко. – Психологічні перспективи. – 2003. – Випуск 4. – С. 161-166.
171. Татенко Н.О. Життєві завдання особистості як умова реалізації життєвого успіху / Н.О. Татенко // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; Редкол.: С.Д. Максименко, М. М. Слюсаревський та ін. – Київ : Міленіум, 2007. – Вип. 16 (19). – С. 299-304.
172. Тимошенко І. Мотивація особистості та людських ресурсів / І. Тимошенко, А. Соснін. – Київ : Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 575 с.
173. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т.М. Титаренко. – Київ : Либідь, 2003. – 376 с.

174. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования / Д.Н. Узнадзе. – Москва : Наука, 1966. – 450 с.
175. Уэллс И.К. Крах психоанализа. От Фрейда к Фромму / И.К. Уэллс. – Москва : Прогресс, 1988. – 287 с.
176. Файзуллаев А.А. Формирование системно-уровневой организации мотивационной сферы личности : дис. д-ра психол. наук : 19.00.01 / А.А. Файзуллаев. – Москва, 1984. – 155 с.
177. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Фетискин Н.П., Козлов В. В., Мануйлов Г.М. – Москва : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.
178. Фінів О. Особливості адаптивно-психозахисної поведінки сучасних студентів /О. Фінів // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2015. – Випуск 2. – С. 106-116.
179. Фінів О. Психозахист і стресостійкість особистості: теоретико-емпіричний ракурс / О. Фінів // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2016. – Випуск 1. – С. 258-268.
180. Фоменко К.І. Губристична мотивація в структурі спрямованості особистості студентів : дис.. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / К.І. Фоменко. – Харків, 2011. – 239 с.
181. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер ; пер. с нем. Н.П. Береговой, И.А. Сергеевой. – Москва : Книгописная палата, 2002. – 264 с.
182. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл ; [под общ ред. Л.Я. Гозмана и Д.А. Леонтьева]. – Москва : Прогресс, 1990. – 368 с.
183. Фрейд З. Психопатология обыденной жизни / З. Фрейд // Психология бессознательного : сб. произведений. – Москва: Просвещение, 1990. – С. 202-309.

184. Фрейджер Р. Личность: теории, упражнения, эксперименты / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен. – Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 608 с. – (проект «Психологическая энциклопедия»)
185. Фролова Ю.Г. Самоэффективность / Ю.Г. Фролова // Социология: энцикл. ; сост. А.А. Грицанов [и др.]. – Минск : Книжный Дом, 2003. – С. 888-889.
186. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты / Р. Фрэнкин. – [5-е изд.]. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 651 с.
187. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2-х т. / Х. Хекхаузен. – Москва : Педагогика, 1986. – Т.1. – 408 с.
188. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен ; пер. с англ. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 238 с.
189. Холл К.С. Теории личности / К.С. Холл, Г. Линдсей ; [пер. с англ. И.Б.Гришун]. – Москва : ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. – 592 с.
190. Хомуленко Т.Б. Губристична мотивація як чинник прагнення до успіху: віковий аспект: монографія / Т.Б. Хомуленко, К.І. Фоменко. – Харків : ХНПУ, 2012. – 222 с.
191. Хомуленко Т.Б. Дихотомія «Авторитарність-демократичність» в онтогенезі особистості / Т. Хомуленко, Б. Хомуленко // Психологія і суспільство : укр. наук-екон. та соц.-псих. часопис. – 12/2004. – N 4. – С. 146-153.
192. Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – Санкт-Петербург : Питер Пресс, 1997. – 608 с.
193. Цыганков В.П. Современные политические режимы: типология, структура, динамика: учебное пособие / В.П. Цыганков. – Москва : Интерпракс, 1995. – 289 с.
194. Чепелева Н.В. Жизненный успех как нарратив / Н.В. Чепелева. – Режим доступа :

<http://psyscience.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=ua/knopki/konfer-2010/index.php>.

195. Черемис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції / І. Черемис // Вища освіта України. – 2006. – № 2. – С. 84-88.

196. Чернобровкіна В.А. Мотиваційно-потребові та ціннісні передумови прагнення особистості до успіху / В.А. Чернобровкіна. – Режим доступу : <http://psy-science.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=ua/knopki/konfer-2010/index.php>.

197. Черножук Ю. Особливості самоефективності осіб з різним типом емоційності / Ю. Черножук // Наук. вісн. Миколаївського нац. ун-ту ім. В.О. Сухомлинського. Психологічні науки : збірник наукових праць / за ред. І. Савенкової. – № 2 (18). – Миколаїв : МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2017. – С. 205-209.

198. Чирков В.И. Мотивация трудовой деятельности. Критический анализ зарубежных теорий трудовой мотивации: учебное пособие / В.И. Чирков. – Ярославль, 1985. – 89 с.

199. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека / В.И. Чирков // Вопросы психологии. – 1996, – №3. – С. 116-132.

200. Чудновский В.Э. Нравственная устойчивость личности: психологическое исследование / В.Э. Чудновский. – Москва : Педагогика, 1981. – 208 с.

201. Шаповалов Б.Б. Формування мотивації досягнення успіху у спортивно обдарованій молоді : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Шаповалов Б.Б. – Київ : [б. в.], 2007. – 26 с.

202. Шварцер Р. Русская версия шкалы общей самооффективности Р.Шварцера и М. Ерусалема / Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромек // Иностранная психология. – 1996. – № 7. – С. 71-77.

203. Шепелева Е.А. Особенности учебной и социальной самоэффективности школьников : дисс. ...канд. психол. наук : 19.00.07 / Е.А. Шепелева. – Москва : [б. в.], 2008. – 166 с.

204. Шишкова М.Г. Ориентирование обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих на успешную творческую самореализацию / М.Г. Шишкова. – [электронный ресурс] ; режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/irientirovanie-obuchayushchikhsya-po-programam-podgotovki-kvalifitsirovanykh-rabochikh-na-#ixzz.3j4AYPukM>

205. Энеева М.Ю. Психологические компоненты субъектности студента : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / М.Ю. Энеева. – Москва : [б. в.], 1999. – 126 с.

206. Юрьев А.И. Введение в политическую психологию / А.И. Юрьев. – Санкт-Петербург : Кентавр, 1992. – 304 с.

207. Ягер Д. Деловой этикет. Как выжить и преуспеть в мире бизнеса / Д. Ягер. – Москва : Джон Чайли энд Санз, 1994. – 76 с.

208. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – Москва : Просвещение, 1969. – 377 с.

209. Allport G.W. Pattern and growth in personality / G.W. Allport. – N.Y. : Holt, Rinehart & Winston, 1961.

210. Bandura A. Perceived Self Efficacy in cognitive development and functioning / A. Bandura // Educational Psychologist. – V. 28(2). – P. 117-148

211. Bandura A. Self-efficacy / A. Bandura ; in V.S. Ramachaudran // Encyclopedia of human behavior. – N.Y. – Vol. 4. – P. 71-81.

212. Bandura A. Self-efficacy : the exercise of control / A. Bandura. – N.Y. : W.H. Freeman & Co, 1997. – 286 p.

213. Bandura A. Self-efficacy: Toward to unifuing theory of behavioral change / A. Bandura // Psychological review. – 1977a. – Vol.84. – № 2. – P. 191-205.

214. Betz N.E. Manual for career decision self-efficacy scale and CDMSE – Short form / N.E. Betz, K.M. Taylor. – Columbus, OH : Department of Psychology, Ohio State University.
215. Compeau D.R. Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test / D.R. Compeau, C.A. Higgins. – MIS Quarterly. – 1995. – 19(2). – P. 189-211.
216. Deci E. L. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan ; University of Rochester – Rochester, New York : Plenum Press, 1985. – 375 p.
217. Ellis A. The Impossibility of achieving consistently Good Mental Health / A. Ellis // American Psychologist. – 1987. – V. 42. – № 4.
218. Erozkán A. Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers / A. Erozkán // Educational Sciences: Theory and Practice. – 2014. – Vol. 14, N 2. – P. 447-455.
219. Field S. Development of a model for self-determination / S. Field, A. Hoffman // Career Development for Exceptional Individuals, 1994. – Vol. 17. – P. 159-169.
220. Gardner R. The Mind's New Science: The History of Cognitive Revolution / R. Gardner. – Harper Collins Basic Books, 1987.
221. Hackett G. Career self-efficacy measurement: reactions to Osipov / G. Hackett. – Journal of Counseling & Development. – 1991. - # 70. – P. 330-331.
222. Jackson D.N. Personality Research Form Manual / D.N. Jackson. – N.-Y. : Goshen, 1967.
223. Krevska O. The need aspect of motivation of political competence of personality / O. Krevska // Area nauki. – 2017. – №1. – P. 57-65.
224. Luthans F. Applying Behavioral management in Eastern Europe / F. Luthans, A. Stajkovic, B. Luthans, K. Luthans // European Management Journal. Special Issue: Russia, Central and Eastern Europe. – 1998. – Vol. 16. – # 4.

225. Madsen K.B. Theories of motivation: an overview and synthesis / K.B. Madsen // *Human motivation A Symposium*. – Lincoln: Univ. of Nebraska press, 1965. – P. 114-138.

226. Maksimenko S. Psychological potential of personal self-realization / S. Maksimenko, L. Serdiuk // *Social welfare: Interdisciplinary approach*. – Vol.1(6), 2016. – P. 92-100.

227. Nagels M. L'auto-efficacite` des apprenants. Pour une ingénierie de l'acquisition des compétences professionnelles / M. Nagels // *8e Biennale de l'éducation et de la formation*, Lyon: France. – 2006. – P. 1-6.

228. Nesdale D. Self-efficacy and Job-seeking activities in unemployed ethnic youth / D. Nesdale, K. Pinter // *The Journal of Social Psychology*. – 2000. – Vol. 140 (5). – P. 608-614.

229. Nowlis V. The development and modification of motivational system in personality / V. Nowlis // *In psychology Department, University of Nebraska : Current theory and research in motivation*. – Lincoln : University of Nebraska, 1953. – P. 114-138.

230. Peterson C. The attributional style questionnaire / C. Peterson, A. Semmel, C. Bayer, L. Abramson, G. Metalsky, M. Seligman // *Cognitive therapy and research*. – 1982. – V. 6(3). – P. 287-300.

231. Pratto F. Social dominance orientation: a personality variable predicting social and political attitudes / F. Pratto, J. Sidanius, L.M. Stallworth, B.F. Malle // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1994. – Vol. 67, # 4. – P. 741-762.

232. Ryan R.M. Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains / R.M. Ryan, J.P. Connell // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989. – Vol.57. – P. 749-761.

233. Schmalt H. Ein objektives Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs bei Kindern / Schmalt H. – Zurich : [s. n.], 1976. – 234 s.

234. Seligman M. Positive psychology / M. Seligman, M. Csikszentmihalyi // *American psychologist*, 2000. – Vol.55/1, – P. 5-14.

235. Short E. The Concept of Competence: Its Use and Misuse in Education / E. Short // Journal of Teacher Education. – 1985. – Vol. 36. – № 2. – P. 5-10.

236. Sidanius J. Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression / J. Sidanius, F. Pratto. – New York: Cambridge University Press, 1999. – 412 p.

237. Skinner E. Perceived control: Engagement, coping, and development / E. Skinner, T. Greene // 21st Century Education: A Reference Handbook. – Newbury Park: Sage Publications. – 2008. – Vol. 1 – P. 121–130.

238. Skinner E. A. Perceived control: Motivation, coping, and development / E.A. Skinner ; R. Schwarzer (Ed.) // Self-efficacy: Thought control of action. – London : 1992 – P. 91 106. – Режим доступа : http://www.pdx.edu/sites/www.pdx.edu/psy/files/media_assets/26/Perceived_control_motivation_and_development-Skinner-1992.pdf.

239. Smith H. Development and validation of a scale of perceived social self-efficacy / H. Smith, N. Betz // Journal of career assessment. – 2000. – Vol. 8(3). – 286 p.

240. Venkatesh V. Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic motivation and emotion into Technology Acceptance Model / V. Venkatesh // Information system research. – 2000. – Vol. 11. - #4. – P. 342-365.

241. Virna Zh. Success achievement motivation as the determinant of professional self-determination of engineering students / Zh. Virna, A. Hubina / – Modern tendencies in pedagogical education and science of Ukraine and Israel: The way to integration. – Ariel : Ariel University Center of Samaria. – 2014. – Issue № 5. – p. 464-471.

242. Zikic J. Job search and social cognitive theory: the role of career-relevant activities / J. Zikic, M. Saks. – Journal of Vocational Behavior. – 2009. – #74. – P. 117-127.

Додаток А

Таблиця А.1.

Результати обрахунку критерію Колмогорова-Смирнова

Диагностический показатель	N	Нормальные параметры(a,b)		Разности экстремумов			Статистика Z Колмогорова- Смирнова	Асимпт. знч. (двух- сторон- няя)
		Сред- нее	Стд. откло- нение	Мо- дуль	Положи- тельные	Отрица- тельные		
Стать	291	1,491	0,501	0,345	0,345	-0,336	5,891	.000
Вік	291	25,615	8,157	0,303	0,303	-0,188	5,177	.000
Орієнтація на прийняття партнера	291	21,852	2,908	0,161	0,161	-0,135	2,746	.000
Орієнтація на розуміння партнера	291	22,045	2,536	0,184	0,184	-0,138	3,139	.000
Орієнтація на досягнення компромісу	291	18,162	3,663	0,147	0,147	-0,115	2,503	.000
Гармонійність	291	61,399	5,517	0,088	0,088	-0,086	1,508	.021
Дозволеність	291	63,639	15,779	0,060	0,060	-0,049	1,028	.241
Расизм	291	31,684	6,916	0,084	0,075	-0,084	1,437	.032
Релігійність	291	38,969	5,657	0,090	0,075	-0,090	1,544	.017
Соціалізм	291	136,151	10,972	0,102	0,102	-0,070	1,739	.005
Лібералізм	291	73,773	13,559	0,174	0,174	-0,091	2,968	.000
Реакційність	291	48,265	10,041	0,150	0,150	-0,078	2,553	.000
Пацифізм	291	50,244	6,160	0,127	0,102	-0,127	2,167	.000
Макіавелізм	291	51,491	8,566	0,104	0,058	-0,104	1,781	.004
Традиціоналіст	291	19,581	2,949	0,079	0,079	-0,079	1,351	.052
Реаліст	291	19,433	2,442	0,144	0,144	-0,080	2,461	.000
Вільнодумець	291	18,842	1,799	0,137	0,137	-0,107	2,339	.000
Шкала самоефективності	291	29,460	6,030	0,116	0,083	-0,116	1,973	.001
Взаємопізнання	291	18,505	3,639	0,122	0,122	-0,107	2,083	.000
Взаєморозуміння	291	18,742	3,199	0,121	0,121	-0,097	2,063	.000
Взаємовплив	291	18,756	3,016	0,126	0,110	-0,126	2,142	.000
Соціальна автономність	291	20,856	3,538	0,104	0,104	-0,084	1,777	.004
Соціальна адаптивність	291	19,402	3,121	0,130	0,130	-0,129	2,225	.000
Соціальна активність	291	18,577	2,540	0,183	0,183	-0,130	3,123	.000
Потреба у задоволенні матеріального стану	291	26,914	4,686	0,134	0,073	-0,134	2,286	.000

Потреба у безпеці	291	8,443	2,135	0,108	0,108	-0,081	1,843	.002
-------------------	-----	-------	-------	-------	-------	--------	-------	-------------

Продовження табл. А.1.

Потреба у міжособистісних зв'язках	291	18,766	5,534	0,120	0,118	-0,120	2,046	.000
Потреба у повазі	291	19,938	4,283	0,157	0,157	-0,076	2,686	.000
Потреба у самореалізації	291	19,674	3,652	0,161	0,161	-0,095	2,749	.000
Потреба у досягненні	291	19,976	2,493	0,119	0,085	-0,119	2,029	.001
Комунікабельність	291	19,381	2,164	0,145	0,091	-0,145	2,476	.000
Агресія	291	19,162	1,917	0,106	0,106	-0,102	1,804	.003
Домінантність	291	18,780	2,614	0,121	0,121	-0,111	2,065	.000
Витримка	291	21,430	2,529	0,158	0,158	-0,145	2,704	.000
Потреба у приверненні уваги	291	19,302	2,357	0,119	0,119	-0,112	2,031	.001
Уникнення ризику	291	19,581	2,163	0,169	0,169	-0,113	2,890	.000
Імпульсивність	291	19,405	1,912	0,110	0,110	-0,096	1,872	.002
Готовність допомогти	291	19,371	1,795	0,139	0,139	-0,116	2,365	.000
Потреба у порядку	291	19,210	1,901	0,132	0,112	-0,132	2,252	.000
Орієнтація на гру	291	20,381	2,224	0,127	0,104	-0,127	2,174	.000
Потреба у соціальному схваленні	291	19,715	2,232	0,116	0,116	-0,084	1,976	.001
Потреба у підтримці	291	19,646	2,185	0,104	0,094	-0,104	1,772	.004
Загальна зацікавленість	291	19,326	1,960	0,118	0,118	-0,095	2,015	.001
Спрямованість на себе	291	28,110	5,845	0,177	0,126	-0,177	3,024	.000
Спрямованість на спілкування	291	29,148	6,158	0,141	0,141	-0,128	2,413	.000
Спрямованість на справу	291	33,419	5,135	0,194	0,156	-0,194	3,303	.000

Примітка: а - сравнение с нормальным распределением;

б - оценивается по данным.

Додаток Б

Таблиця Б.1

**Міра адекватності і критерій Бартлетта
процедури факторного аналізу для вибірки працівників ВРУ**

Мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина.		.640
Критерий сферичности Бартлетта	Приблиз. хи- квадрат	1531,160
	ст.св.	630
	Знч.	.000

Таблиця Б.2

**Міра адекватності і критерій Бартлетта
процедури факторного аналізу для вибірки студентів-психологів**

Мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина.		.623
Критерий сферичности Бартлетта	Приблиз. хи- квадрат	1280,047
	ст.св.	630
	Знч.	.000

Таблиця Б.3

**Міра адекватності і критерій Бартлетта
процедури факторного аналізу для вибірки студентів-політологів**

Мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина.		.747
Критерий сферичности Бартлетта	Приблиз. хи- квадрат	6341,7
	ст.св.	1624
	Знч.	.000

Додаток В

Таблиця В.1

Результати обчислення множинної регресії вимірюваних показників у вибірці працівників ВРУ Сводка для моделі (е)

Модель	R	R квадрат	Скорректированный R квадрат	Стд. ошибка оценки
1	0,813 (a)	0,763	0,636	5,270
2	0,813 (b)	0,763	0,639	5,261
3	0,812 (c)	0,762	0,642	5,252
4	0,812 (d)	0,762	0,644	5,244
5	0,809 (e)	0,759	0,643	5,246

a Предикторы: (константа) фактор 10, фактор 6, фактор 3, фактор 7, фактор 9, фактор 8, фактор 2, фактор 5, фактор 4, фактор 1

b Предикторы: (константа) фактор 10, фактор 6, фактор 7, фактор 9, фактор 8, фактор 2, фактор 5, фактор 4, фактор 1

c Предикторы: (константа) фактор 10, фактор 6, фактор 7, фактор 9, фактор 8, фактор 5, фактор 4, фактор 1

d Предикторы: (константа) фактор 6, фактор 7, фактор 9, фактор 8, фактор 5, фактор 4, фактор 1

e Предикторы: (константа) фактор 6, фактор 7, фактор 9, фактор 8, фактор 4, фактор 1

Таблиця В.2.

ANOVA (f, g)

Модель		Сумма квадратов	ст. св.	Средний квадрат	F	Знч.
5	Регрессия	2730,741	6	455,124	16,538	.000
	Остаток	7815,554	284	27,520		
	Итого	10546,296	290			

e Предикторы: (константа) фактор 6, фактор 7, фактор 9, фактор 8, фактор 4, фактор 1

f Зависимая переменная: Шкала самоэффективности

g Выбирая только наблюдения, для которых Принадлежность до группы = 2,00

Додаток Д

Таблиця Д.1

**Результати обчислення множинної регресії
вимірюваних показників у вибірці студентів-психологів
Сводка для моделі (f)**

Модель	R	R квадрат	Скорректированный R квадрат	Стд. ошибка оценки
1	0,782 (a)	0,639	0,615	5,990
2	0,782 (b)	0,639	0,618	5,981
3	0,782 (c)	0,639	0,620	5,972
4	0,782 (d)	0,639	0,622	5,964
5	0,782 (e)	0,638	0,624	5,957
6	0,781 (f)	0,638	0,626	5,950

a Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 2, Фактор 1, Фактор 9, Фактор 7, Фактор 6, Фактор 5, Фактор 8, Фактор 4, Фактор 3

b Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 2, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 6, Фактор 5, Фактор 8, Фактор 4, Фактор 3

c Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 6, Фактор 5, Фактор 8, Фактор 4, Фактор 3

d Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 6, Фактор 8, Фактор 4, Фактор 3

e Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 6, Фактор 4, Фактор 3

f Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 6, Фактор 4

Таблиця Д.2.

ANOVA (g, i)

Модель		Сумма квадратов	ст. св.	Средний квадрат	F	Знч.
6	Регрессия	3547,820	4	886,955	36,246	.000
	Остаток	6998,475	286	24,470		
	Итого	10546,296	290			

f Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 6, Фактор 4

g Зависимая переменная: шкала самоэффективности;

i Выбирая только наблюдения, для которых: Принадлежность до групи = 1,00

Додаток Е

Таблиця Е.1

**Результати обчислення множинної регресії
вимірюваних показників у вибірці студентів-політологів
Сводка для моделі (f)**

Модель	R	R квадрат	Скорректированный R квадрат	Стд. ошибка оценки
1	0,791 (a)	0,649	0,626	4,951
2	0,791 (b)	0,649	0,628	4,942
3	0,791 (c)	0,649	0,631	4,933
4	0,788 (d)	0,646	0,630	4,937
5	0,784 (e)	0,641	0,627	4,947
6	0,780 (f)	0,637	0,625	4,953

a Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 6, Фактор 2, Фактор 3, Фактор 8, Фактор 4, Фактор 9, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 5

b Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 6, Фактор 2, Фактор 3, Фактор 8, Фактор 4, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 5

c Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 6, Фактор 2, Фактор 3, Фактор 4, Фактор 1, Фактор 7, Фактор 5

d Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 6, Фактор 2, Фактор 3, Фактор 4, Фактор 1, Фактор 5

e Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 6, Фактор 2, Фактор 3, Фактор 4, Фактор 5

f Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 2, Фактор 3, Фактор 4, Фактор 5

Таблиця Е.2.

ANOVA (f, h)

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
6	Регрессия	3553,424	5	710,685	28,965	.000
	Остаток	6992,871	285	24,536		
	Итого	10546,296	290			

f Предикторы: (константа) Фактор 10, Фактор 2, Фактор 3, Фактор 4, Фактор 5

g Зависимая переменная: Шкала самооценки

h Выбирая только наблюдения, для которых Принадлежность до группы = 3,00.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Інститутська 11, Хмельницький-16, 29016, тел.: (0382) 72-80-76, факс: (03822) 67-42-65
 E-mail: centr@khnu.km.ua, код ЄДРПОУ 02071234

№

7 впр 15.01.2018р

На №

від

ДОВІДКА


про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Кревської Ольги Олександрівни
 «Мотиваційні детермінанти професійної самоефективності особистості»
 із спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології

Результати, отримані в дисертаційному дослідженні Кревської Ольги Олександрівни «Мотиваційні детермінанти професійної самоефективності особистості» ретельно вивчено та впроваджено у навчальний процес кафедри психології та педагогіки Хмельницького національного університету.

При викладанні навчальних дисциплін «Психологія особистості» та «Тренінг професійної успішності психолога» для майбутніх психологів використовуються такі презентовані дисертантом матеріали як: теоретична модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації та програма вивчення проблеми мотиваційних чинників професійної самоефективності.

Загальний ефект від реалізації результатів дослідження Кревської О. А. полягає в усвідомленні майбутніми психологами власних прагнень та можливостей протистояти складним ситуаціям, вирішувати життєві проблеми та бути успішними в процесі взаємодії з політичною системою суспільства. Це сприяє формуванню відповідних компетенцій та мобілізації індивідуальних здібностей.

Перший проректор,
 проректор з науково-педагогічної та наукової роботи
 Хмельницького національного університету
 доктор економічних наук, професор  Войнаренко М. П.

Виконавець
 Потапчук С.М.
 Тел.11-50 



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

просп. Волі, 13, м. Луцьк, 43025, тел. (0332) 24-10-07, факс (0332) 72-01-23
 e-mail: post@eenu.edu.ua, web: <http://www.eenu.edu.ua>, код ЄДРПОУ 02125102

02.02.2018 № 03-28/02/306

на № _____ від _____

У спеціалізовану вчену раду К.32.051.05
 СНУ імені Лесі Українки

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Кревської Ольги Олександрівни
«Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості»
 із спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології

Кревська Ольга Олександрівна, аспірантка кафедри загальної і соціальної психології та соціології впроваджувала результати дисертаційного дослідження за темою «Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості» із спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри загальної і соціальної психології та соціології та щорічних звітних наукових конференціях факультету психології, що відображено у серії публікацій апробаційного змісту.

Дисертація виконувалася в межах наукової теми кафедри загальної і соціальної психології та соціології «Методологія і практика дослідження особистості» та є складовою комплексної науково-дослідної теми «Психологія професіоналізації особистості: технології професійного самозбереження в практиці» (номер державної реєстрації 0113U002217), що координується Міністерством освіти і науки України. Теоретичні ідеї та практичні здобутки емпіричного дослідження О.О.Кревської, що відображені у дисертаційному дослідженні, використовуються у дослідницьких проектах студентів та аспірантів факультету психології. Результати дисертаційного дослідження О.О.Кревської використовуються при викладанні курсів «Загальна психологія», «Психодіагностика», «Диференціальна психологія», «Соціальна психологія», «Політична психологія».

Перший проректор,
 проректор з адміністрування та розвитку

Вик.
 проф. Л.В. Засккіна
 (0332) 24-93-92



 проф. А.В. Цось

Міністерство освіти і науки України
**Житомирський державний університет
 імені Івана Франка**
 Вул. В. Бердичівська, 40,
 м. Житомир, 10008
 телефон /факс (0412) 43-14-17
 E-mail: zu@zu.edu.ua Web: www.zu.edu.ua
 код ЄДРПОУ 02125208



Ministry of Education and Science of Ukraine
Zhytomyr Ivan Franko State University
 40, Velyka Berdychivska Str.,
 City of Zhytomyr Ukraine, 10008
 Tel/Fax (0412) 43-14-17
 E-mail: zu@zu.edu.ua Web: www.zu.edu.ua
 USREOU 02125208

Від 05.02.18 № 666
 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Кревської О.О. «Мотиваційні чинники професійної самоефективності
 особистості» зі спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія
 психології на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Під час роботи над дисертаційним дослідженням О.О. Кревська брала участь у наукових заходах кафедри теоретичної та практичної психології, на яких розглядалась концепція дослідження мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості. Отримані дисертанткою результати та висновки дослідження демонструють інноваційний підхід у постановці та вирішенні проблеми вивчення професійної самоефективності особистості із урахуванням політичної сфери функціонування.

Дисертанткою обгрунтовано феномен професійної самоефективності особистості та на рівні емпіричної експлікації уточнено психологічний зміст мотиваційних характеристик конструктивного / компенсаційно конструктивного профілів особистості в межах її політичної реалізації.

Презентовані О.О. Кревською матеріали, де висвітлені основні результати та висновки проведеного дослідження використовуються у навчальній роботі зі студентами спеціальності 053 «Психологія» при викладанні дисциплін «Психологія мотивації», «Політична психологія», «Соціальна психологія».

Завідувач кафедри теоретичної
 та практичної психології

 Л.П. Журавльова

Проректор з наукової
 та міжнародної роботи





Н.А.Сейко



АПАРАТ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Управління кадрів

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-26-31

№ 20-26/2792

"24" вересня 2017 р.

У спеціалізовану вчену раду
К32.051.05 СНУ імені Лесі Українки

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Кревської Ольги Олександрівни
«Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості»
на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
із спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології

Дисертаційне дослідження Кревської Ольги Олександрівни «Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості» віднайшло реалізаційно-впроваджувальну практику в Апараті Верховної Ради України, на базі якого проведено емпірико-діагностичний зріз на вибірці працівників Апарату (n=107).

Кревська Ольга Олександрівна чітко сконструювала програму емпірико-діагностичного дослідження, підготувала методичне забезпечення щодо опитування працівників комітетів та управлінь Верховної Ради України, а також помічників-консультантів народних депутатів України. Нею систематизовано велику кількість емпіричного матеріалу, з результатами інтерпретації якого, вона неодноразово виступала на навчально-методичних семінарах для інтернів (стажерів) Апарату Верховної Ради України, де представляла обґрунтування наукової концепції, результати проведеного дослідження та емпіричні результати дослідження професійної самоефективності особистості.

Керівник Управління



В.МАКСИМ'ЯК

SR-1000



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА
 вул. Огієнка, 61, м. Кам'янець-Подільський, 32300; тел.: (03849) 3-05-13, факс: (03849) 3-07-83, E-mail: post@kpmu.edu.ua
 Web: http://www.kpmu.edu.ua код ЄДРПОУ 02125616

Від 23.01.2018 № 5/18

На № _____ від _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 «Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості»
 на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
 зі спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології
 КРЕВСЬКОЇ ОЛЬГИ ОЛЕКСАНДРІВНИ**

Під час роботи над дисертаційним дослідженням О.О. Кревська брала участь у наукових заходах кафедри загальної та практичної психології, на яких розглядалися питання розробки теоретичної моделі професійної самоефективності особистості та емпіричного вивчення мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах політичної реалізації особистості та у наукових заходах факультету, зокрема вона є активним учасником міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (Кам'янець-Подільський, 2016), що відображено у підготовленій фаховій публікації Вісника Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка і Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Кревська О. О. Макіавеллістичні координати політичної компетентності особистості // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 34. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2016. – С. 270–280). Отримані нею результати та висновки дисертаційного дослідження чітко демонструють інноваційний підхід у вирішенні зазначеної проблеми. Дисертанткою обґрунтовано основні мотиваційні характеристики конструктивного / компенсаційно конструктивного профілів особистості в межах її політичної реалізації.

Презентовані дисертанткою матеріали, у яких висвітлено основні результати та висновки проведеного дослідження, використовуються у навчальній роботі зі студентами спеціальності «Психологія» при викладанні дисциплін «Загальна психологія», «Теорії особистості», «Політична психологія», «Психологія праці та інженерна психологія», «Актуальні проблеми сучасної психології».

Результати впровадження матеріалів дисертації Ольги Олександрівни Кревської «Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості» обговорено і схвалено на засіданні кафедри загальної та практичної психології Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (протокол № 7 від 15 січня 2018 р.).

**Проректор з наукової роботи,
доктор фізико-математичних наук, професор**



I.M. KONET



Асоціація випускників
Програми стажування у Верховній Раді України
та центральних органах виконавчої влади –
ГО «Ліга інтернів»

Вих. 05/11
Київ, 7 грудня 2017 р.

У спеціалізовану вчену раду К32.051.05
СНУ імені Лесі Українки

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Кревської Ольги Олександрівни
«Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості»
на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
із спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології

Кревська Ольга Олександрівна, аспірантка кафедри загальної та соціальної психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки впроваджувала результати дисертаційного дослідження «Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості» на базі громадської організації «Ліга інтернів», працюючи з учасниками програми стажувань в Апараті Верховної Ради України та Адміністрації Президента України. У рамках навчальних компонентів програм стажувань аспірантка представляла теоретичне обґрунтування мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості та результати емпірико-діагностичного дослідження з його подальшим обґрунтуванням.

Тарас Притула,
Голова Правління
ГО «Ліга інтернів»

