

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут міжнародних відносин
ім. Б.Д. Гаврилишина
Кафедра міжнародного туризму і готельного бізнесу

Кулик Лілія Олегівна

**Полівмотивованість як базова умова ефективності професійної діяльності
соціального працівника / Polymotivation as a basic condition for the
effectiveness of the social worker's professional activity**

Спеціальність: 015 16 Професійна освіта
Освітньо-професійна програма – Організація туристичного обслуговування
Магістерська робота

Виконала студентка групи ПОТОМ-21
Кулик Л.О.

Науковий керівник:
Гугул О.Я.

Магістерську роботу допущено до захисту:

"__" _____ 2020 р.

Завідувач кафедри

_____ О.Я.Гугул

АНОТАЦІЯ

Кулик Л.О. Полівмотивованість як базова умова ефективності професійної діяльності соціального працівника.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр» за спеціальністю 015 – Професійна освіта. Західноукраїнський національний університет. Тернопіль, 2020.

У дослідженні обґрунтовано полівмотивованість як психосоціальну систему усвідомлених спонукань особистості і як засадниче осереддя її потребо-мотиваційної сфери, висвітлено теоретичні конструкти наукового пізнання інтенційно-спонукальних здатностей людини, розкрито генезу, зміст і векторне спрямування полімотиваційного поля професійної діяльності соціальних працівників, а також здійснено емпіричне вивчення вказаного поля на репрезентованій вибірці, проведено системний аналіз отриманих результатів і сформульовано відповідні узагальнення та рекомендації.

ANNOTATION

Kulyk L.O. Polymotivation as a basic condition for the effectiveness of the social worker's professional activity.

Research for the acquisition of educational qualification level "Master" in specialty 015 – Professional education. West Ukrainian National University. Ternopil, 2020.

The study substantiates polymotivation as a psychosocial system of person's conscious motivations and as the basic core of his need-motivational sphere, highlights theoretical constructs of scientific cognition of human's intentional-motivational abilities, reveals the genesis, content and vector direction of polymotivational field of social workers' professional activity, also it is done an empirical study of the specified field on the represented sample, the systematic analysis of the received results is carried out and the corresponding generalizations and recommendations are formulated.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1.	
ТЕОРЕТИЧНІ КОНСТРУКТИ І ЗАСАДНИЧІ КОНЦЕПТИ ПСИХОСОЦІАЛЬНОГО ПІЗНАННЯ ПОТРЕБО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ	
1.1. Поняттєво-категорійне поле пізнання потребо-спонукальних здатностей людини	7
1.2. Поняття про полімотивацію і концептуальні підходи до її сутнісного та феноменального обґрунтування	14
Висновки до розділу 1	19
РОЗДІЛ 2.	
ГЕНЕЗА, ЗМІСТ І ВЕКТОРНЕ СПРЯМУВАННЯ ПОЛІМОТИВАЦІЙНОГО ПОЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦПРАЦІВНИКА	
2.1. Мотиваційні стани та мотиваційне поле у вітакультурному зреалізуванні особистості	20
2.2. Взаємоспричинення внутрішніх та зовнішніх мотивувань як основа професійно ефективної діяльності соціальних працівників	28
Висновки до розділу 2	35
РОЗДІЛ 3.	
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЛІМОТИВАЦІЙНОГО ПОЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА І СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ЙОГО РЕЗУЛЬТАТІВ	
3.1. Методологічні орієнтири і система методів дослідження полімотиваційних форм професійної взаємодії	37
3.2. Емпіричне вивчення полімотиваційної сфери соцпрацівника у форматі ефективної професійної діяльності	46
Висновки до розділу 3	51
ВИСНОВКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	56
ДОДАТОК А	62
ДОДАТОК Б	63

Вступ

Актуальність дослідження теми. За сучасних умов велике значення для ефективної роботи соціального працівника відіграє його полімотивованість, котра інтегрально наповнена низкою мотивів-стимулів та внутрішніх мотивувань, зміст яких визначає спрямованість, ефективність, якість виконання ним професійних завдань. На даний проміжок існування людства важливість професійної діяльності соціального працівника зростає з кожним днем. Концепція його трудової активності формується в результаті органічного переплетення внутрішніх мотиваційних тенденцій та зовнішніх соціально-психологічних і соціокультурних впливів. У зв'язку з цим проблематика полімотивації набуває обрисів первинних спонукальних сил людської активності (потягів, намірів, бажань, прагнень тощо) і зовнішніх факторів (настанов, стимулів, страхів), які у симбіозі спрямовують, регулюють, підтримують конкретні дії людини чи, навпаки, змінюють їхнє початкове спрямування. Це зумовлює професійну позицію соціального працівника стосовно клієнта, професії та виконуваної ним роботи загалом.

Зрозуміло, що на професійну діяльність соцпрацівника впливає не один мотив, а їх комплекс. Тому доцільно розглянути проблему полімотивації профдіяльності як одну з найактуальніших і найскладніших водночас (В.К. Вілюнас, Є.П. Ільїн, І.В. Імедадзе, З.С. Карпенко, Ю. Козелецький, О.М. Леонтьєв, А. Маслов, В.С. Мерлін, С. Г. Москвічов, А. Б. Орлов, С.Л. Рубінштейн, Д.Н. Узнадзе, В. Франкл, О.Є. Фурман (Гуменюк), Х. Хекхаузен, В.І. Чирков та ін.).

Водночас актуальність дослідження не викликає сумнівів, адже соціальну поведінку, діяльність, вчинки соціального працівника не можна зрозуміти без співвіднесення з мотивами конкретних дій та учинянь. Найважливішою особливістю вмотивованої діяльності є безпрецедентний намір виконати її. Вивчення ж самої мотивації діяння супроводжується аналізом причин і факторів, які активізують, спонукають, спрямовують особистість соцпрацівника, підтримують його і приводять до завершення певного

поведінкового акту. Відтак ефективність професійної активності соціального працівника залежить від полімотивованості його трудової діяльності і від факторів, які її формують, наповнюють, змінюють, спрямовують.

Стан дослідження теми становлять роботи І.А. Васильєва, де обґрунтовується мотиваційне поле впливу і керівництво діями людини; В.К. Вілюнаса, котрий описує дію психологічні процедури-механізми мотивації; А.Н. Зерниченка, який характеризує динаміку та особливості перебігу мотиваційного процесу; Є.М. Ільїна в контексті загальнометодологічного витлумачення мотивацій і мотивів; І.В. Імедадзе, котрий вивчає взаємоспричиненого розвитку поступу, потреби, бажання, установки, мотиву та полімотивації; В.П. Казміренка, який висвітлює закономірності функціонування полімотивації у сфері організаційного клімату; В.С. Мерліна в психологічній інтерпретації мотивів людини; М.Г. Рогова, котра констатує умови розвитку мотивації навчальної комерційної діяльності; С.Л. Рубінштейна, який детально аналізує взаємозв'язок задач-цілей і спонук-мотивів діяльності; Х. Хекхаузена, котрий вивчає взаємозалежність кількох мотивів і різних способів діяльності; О.Є. Фурман, котра вивчає тематику полімотивації в контексті інноваційно-психологічного клімату та ін.

Мета дослідницької роботи: теоретичне та емпіричне обґрунтування самобутнього полімотиваційного поля працівників соціальної сфери як інтегральної внутрішньої умови їхньої професійної компетентності і практичної ефективності їх діяльності та вчинків.

Завдання наукового пошуку:

- 1) обґрунтувати теоретичні конструкти та основні концепти пізнання потребо-мотиваційної сфери особистості
- 2) висвітлити генезу, змістове наповнення та векторне спрямування полімотиваційного поля профдіяльності соціальних працівників за сучасних умов функціонування суспільства
- 3) емпірично дослідити полімотиваційні форми професійної діяльності соцпрацівника та подати соціально-психологічний аналіз його результатів

Об'єкт вивчення становить система професійної діяльності соціального працівника у її системному психосоціальному витлумаченні.

Предметом дослідження є феномен особистісної полімотивованості у діалектичній єдності його джерел і чинників, психоформ та змістовлень, спрямувань і станів, зовнішніх і внутрішніх векторів розвитку, процесних і результативних утворень.

Методи дослідження, що використані на різних етапах виконання пошукової програми, охоплюють три групи:

теоретичні – соціально-психологічного конструювання, структурно-функціонального аналізу, поняттєво-категорійного синтезу, феноменологічного обґрунтування, мисленнєвого експерименту;

емпіричні – особистісних тестування та опитування, споглядального критеріального порівняння, цілеспрямованого систематичного соціального спостереження, рефлексивного оцінювання продуктів профдіяльності соціального працівника;

математично-статистичної обробки даних: стенойнової шкали і шкали процентильних оцінок, коефіцієнтів Стюдена і кореляції Пірсона.

Практичне значення дослідження охоплює два аспекти: а) здобути емпіричні, практико зорієнтовані узагальнення і висновки щодо оптимізації зовнішніх обставин і внутрішніх умов розвиткового функціонування полімотиваційного поля соціального працівника як інтегрального засновку його професійної компетентності; б) сформульовані рекомендації як науково-педагогічним працівникам ЗВО стосовно формування гуманітарних (головно ціннісно-сміслових) полі мотиваційних психоформ у майбутніх соціальних працівників, так і досвідченим працівникам соціономічних професій відносно самогармонування різних мотиваційних тенденцій, векторів, станів.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вперше системно висвітлена концепція полімотиваційних психоформ, що наявна у професійній діяльності соціального працівника, що удетальнює низку тематизмів і концептів, а саме генези, сутності і змісту полімотивації як спонукальної

метасистеми внутрішніх умов; взаємоспричинення зовнішніх і внутрішніх мотивувань, мотиваційних станів і полімотиваційного поля особистості; самоформування визначального мотиваційного вектора метасистеми професійної діяльності працівника соціальної сфери.

Структура роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів із висновками до кожного, загальних висновків, списку використаних літературних джерел та двох додатків. Загальний обсяг дослідження становить 63 сторінки, а основний текст викладено на 53 сторінках. За результатами дослідження підготовлено дві публікації.

Розділ 1

Теоретичні конструкти і засадничі концепти психосоціального пізнання потребо-мотиваційної сфери особистості

1.1. Поняттєво-категорійне поле пізнання потребо-спонукальних здатностей людини

Потребо-мотиваційна сфера людини – нині одна з найважливіших проблемних тем у розвитку систем освіти тих успішних країн світу (США, Арабські Емірати, Японія, Китай, Англія та ін.), які стали на шлях поетапного реформування сталої національності освітньої моделі. Наукова еліта у співпраці з управлінцями та освітянами по-своєму вирішує основне завдання ефективної взаємодії не тільки у системі «людина – суспільство», а й у стосунках «наставник – наступники» у такому полі: як внутрішньо, різноаспектно мотивувати особистість до їхньої плідної культуротворчої співдіяльності? Терези позитиву однозначно схиляються до інноваційних схем, принципів, закономірностей полімотивованого наповнення освітнього простору сучасного соціуму.

Полімотивація як проблема є однією із найскладніших у вітчизняній та соціогуманітарній науці. Проте й донині немає її однозначного розв’язання. Тому перше, що слід зробити, – це окреслити найбільш евристичні та економічно вигідні теоретичні підходи та обґрунтувати процеси становлення полімотивації як надскладного соціально-психологічного явища.

Нагадаємо, що феноменологічний підхід передбачає такий спосіб розгляду реальності, коли людина від наївного реалізму (“бачу речі”) переходить до усвідомлення того, що явища речей нетотожні їм самим. Звідси психічні явища – повноцінні феномени з погляду їхньої іманентної заданості як безпосередня очевидність, реальне існування і єдність сущого і наявного у цьому явищі. Очевидно, що будь-яка організована психоформа внутрішнього світу

людини, у т.ч. мотив, мотивація, мотивування, полімотивація – це дійсне буття сутнісного, і разом з тим щось приховане, мінливе у способах їхнього виявлення. Тому в психологічному пізнанні треба керуватися методологічною настановою одночасного подвійного розгляду психічних феноменів – єдності і розрізнення їх реальної сутності та конкретної явності. Стосовно предмета нашого дослідження це означає, що феноменальна інтерпретація полімотивації передбачає розмежування і поєднання сутнісних умов іманентної наявності полімотиваційного поля особистості й водночас феноменальної даності полімотивації в межах однієї фізичної поведінки, яка психологічно здійснюється як кілька різномотивованих діяльностей.

Відомо, що до основних категорій, які використовуються у соціогуманітаристиці для пояснення спонукальних моментів у поведінці людини належить мотив і мотивація. При визначенні сутності цих понять доцільно розглянути значення нероздільно пов'язаних з ними термінів, щонайперше таких як «потреба», «прагнення», «бажання», «спонукання», «само мотивація», «мотиваційне поле», «полімотивація» тощо [8].

Сукупність даних понять становлять понятійно-категоріальний апарат дослідження, який є не лише ключем до розуміння суті відповідної проблеми, а й засобом нарощування знань для її розв'язання.

В основі будь-якої поведінки знаходиться поліпотребове підґрунтя, що є джерелом зародження мотиваційної сфери, яка, своєю чергою, реалізується в низці психологічних явищ – інтересах, переконаннях, установках, намірах, бажаннях, інтенціях. Подамо в описовій формі поняття та категорії полімотивації.

Отож потреба – це біопсихічний стан індивіда, особистості, соціальної групи чи соціуму в цілому, який виявляє їхню нужденність у чому-небудь, що залежить від об'єктивних обставин життя, є рушійною силою їх поведінки та діяльності. У повсякденні потреба становить певний підсумок суспільно-історичного розвитку, а головним способом її задоволення є ігрова, освітня і

трудова діяльність, у процесі якої отримується задоволення, здобуваються знання і створюються предмети, потрібні людині [1, с. 14-17].

Більшість науковців єдині в думці, що потреби можна класифікувати на первинні та вторинні. Первинні є фізіологічними і, здебільшого вродженими. До них належать, наприклад, потреби в їжі, воді, диханні, спанні, сексуальному задоволенні та ін. Вторинні потреби за своєю природою психологічні. Це потреби у спілкуванні, успіху, повазі, прихильності, владі, участі у громадській та політичній діяльності тощо. Якщо первинні потреби закладені генетично, то вторинні зазвичай усвідомлюються з досвідом. А оскільки люди набувають різного досвіду – вторинні потреби різняться більшою мірою, ніж первинні [30]. Утім А. Маслоу об'єднав потреби у п'ять основних груп (фізіологічні, безпеки, приналежності, самоствердження, самовираження) та створив їх ієрархію.

У процесі задоволення більш чи менш усвідомленої потреби відбувається як засаднича внутрішня умова розвитку особистості, а відтак і як особистісний чинник перетворення довкілля, у якому вона проживає. Тому саме потреби є психоенергетичною силою когнітивної активності людини. З одного боку, вони створюють умови її повсякденного існування і пов'язані з виникненням соціального або біологічного дефіциту нормальної життєдіяльності, з іншого – спричиняють активність особи, спрямовану на усунення цієї нестачі [14, с. 14].

Водночас бажання – це переживання, котре відображає потребу, яка перейшла в дієву думку про можливість чим-небудь володіти або що-небудь здійснити. Людина, яка наділена спонукаючою силою бажання, загострює суб'єктивне бачення мети та структурує майбутні дії плану для її досягнення. Бажання як мотив діяльності характеризується досить чіткою деталізацією потреби. При цьому усвідомлюються не лише її об'єкти, а й можливі шляхи її задоволення [52].

Наступним категорійним поняттям є спонукання – це відчуття нестачі в чомусь, що має певну цілеспрямованість і є поведінковим формовиявом потреби. Інтерес – емоційний прояв пізнавальних потреб людини; його

задоволення призводить до зміцнення і розвитку її особистості, незадоволення – до депресії. Інтереси бувають безпосередні, явно пов'язані з якою-небудь потребою, та опосередковані, при яких потреба простежується нечітко [14, с. 15]. Перші поєднані з емоційною привабливістю поведінки, спрямованої на відповідний об'єкт, другі стосуються результату діяльності, тобто в них переважає складова розуму [14, с. 15].

Інтерес є психологічним сприйняттям предмета потреби, тобто він виникає тоді, коли його об'єкт викликає емоційний відгук. В ньому поєднуються раціональні та ірраціональні компоненти суб'єктивної життєдіяльності і це співвідношення дає змогу виділити переплетення його безпосередньої та опосередкованої складових.

Спрямованість – система відношень особистості до навколишнього світу, до якої входять різні властивості, сукупність взаємодіяльних потреб, мотивів та інтересів, ідейних і практичних настановлень. Водночас домінуюча спрямованість визначає всю психічну діяльність особистості [26, с. 45-48]; це також система засадничих мотивів людини, які організують структуру особистості в контексті вибудовування всієї архітекtonіки її потребо-мотиваційної сфери. Вона поєднує ставлення та моральні властивості та інтереси особи.

Установка – це несвідомий стан готовності людини сприймати певні явища, предмети та ідеї, оцінювати їх та реагувати певним чином. Установка виникає внаслідок передбачення особою майбутніх подій, що забезпечує стійкий, цілеспрямований та більш успішний характер протікання діяльності [14, с. 15].

У соціально-психологічній науці мотив часто плутають з потребою і метою. Однак потреба – це сутнісно, неусвідомлене бажання усунути дискомфорт. Утім мета – це результат свідомого визначення потреби. Наприклад: спрага – це потреба, тоді як бажання втамувати спрагу – це мотив, а пляшка з водою, до якої людина тягнеться, – це мета [30].

Отож у соціогуманітаристиці під мотивом розуміють внутрішні спонукання до активності, пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта. Мотив – внутрішня спонука повноцінного діяння, котра надає їй особистісного змісту [16].

Мотив – це внутрішнє спонукання, рушійна сила вчинку людини, що визначає його зміст і допомагає більш глибоко розкрити психічне ставлення особи до вчиненного [69]. Саме він спонукає її до активності та сприяє процесу задоволення певних потреб.

Загалом номенклатуру людських мотивів слушно розрізнати за такими двома критеріальними ознаками; залежно від того:

а) під впливом яких важелів – внутрішніх чинників чи зовнішніх факторів вони формуються; і саме, зважаючи на це, їх поділяють на внутрішньоспричинені і зовнішньоспричинені. Перші зумовлені внутрішніми спонуканнями як фізіологічного чи психофізіологічного, так і психодуховного характеру й детермінують відповідну реакцію на їхній вплив; другі віддзеркалюють стимули природного середовища і соціального довкілля й обумовлюють відповідну реакцію особи на їх тиск.

б) чинниками якої природи викликані конкретні мотиви, що дає змогу розмежовувати на мотиви біологічні та соціальні. Перші містять тілесні (нижчі) усвідомлені потреби і спрямовані на забезпечення внутрішнього психофізіологічного комфорту, другі – належать до психосоціальних і психодуховних (вищих) потреб, які зорієнтовані на внутрішню психоемоційну гармонію; очевидно, що вони властиві тільки людям.

Водночас докладніше розглянемо мотиви, які спрямовані на активізацію людської життєдіяльності. Мотив самоствердження – прагнення особистості утвердити себе в конкретному соціумі; пов'язаний із почуттям власної гідності, честолюбством, самолюбством. Іноді прагнення до самоствердження відносять до мотивації престижу (прагнення отримати або підтримати високий соціальний статус). Мотив ідентифікації з іншою людиною – бажання будь-кого бути схожим на героя, авторитетну особистість.

Мотив саморозвитку особи – це свідоме її прагнення до цілеспрямованого розвитку самої себе, до постійного вдосконалення себе. Ось чому це надважлива спонука, що примушує особистість багато працювати і напружено розмірковувати над собою. За А. Маслоу, це шлях до самоактуалізації, тобто прагнення до повної реалізації особистістю своїх здібностей і бажання пережити і самісно прийняти свою компетентність.

Мотив досягнення омріяного чи запланованого – прагнення здобути високі результати і домогтися майстерності в обраній сфері діяльності, котре об'єктивується у виборі складних цілей і завдань та намаганні їх будь-що досягти, виконати. Тому успіхи в конкретній мислєдіяльності особи залежить не тільки від її здібностей, знань, умінь, а й від умотивованості омріяного досягнення.

Конструктивний аналіз наукових джерел показує, що до основних видів зовнішнього мотивування людини належать такі: а) мотив особистого чи громадянського обов'язку і персональної відповідальності перед загалом, групою, окремими людьми, рідними; б) самовизнання у житті та кожній соціальній ситуації зокрема і вдосконалення себе самого як особистості та індивідуальності; в) прагнення і свідомі зусилля отримати схвалення навколишніх, особливо близьких людей; г) бажання здобути високий соціальний статус.

Зауважимо, що зовнішні мотиви – це нав'язані особистістю, довкіллям спонуки у формі завдань чи доручень. Якщо вони у ході діяльності не мають підкріплення процесного і змістовного, то не переходять у внутрішню мотивацію, не дають запланованого ефекту того чи іншого діяння. Отож у ситуації тиску зовнішніх мотивів привабливою є для особистості не сама діяльність, а тільки те, що вона може дати – престиж, матеріальне благополуччя, публічний успіх тощо.

Мотивація – це: а) внутрішньоособистісний процес спричинення свідомої активності-діяльності людини такими базовими спонуками, як нужденність, потреби, потяги, установки, бажання, світоглядом; б) система взаємозалежних

мотивів, або мотиваційне поле особи, що визначає конкретні форми її поведінки, діяльності. Звісно, що особистісне мотиваційне поле – це сукупність внутрішніх свідомісних умов (психодуховних процесів), які формують основний вектор чи напрямок свідомого спонукання людини для досягнення нею організаційних або власних життєвих цілей. Сукупність параметрів, які окреслюють площину цього поля соціокультури, утворюють внутрішні організаційні фактори, які позитивно чи негативно впливають а формування й процес спонукання поведінки особи для досягнення цілей організації. Дія факторів мотиваційного поля спонукає людину усвідомити ступінь взаємозалежності процесів досягнення нею власних цілей та її активної участі у зреалізуванні цілей конкретної організації.

Мотиваційне поле – це мотиваційна структура, яка динамічно і гнучко визначає як досягнення цілей, так і нюанси засобів, використання яких гарантує їх досягнення (рішучість, емоційність, увічливість, продуманість дій). Назване поле у внутрішньому світі людини здатне зазнавати впливу з боку інших осіб, унаслідок чого утворюється «тотальна мотиваційна атмосфера» [13, с. 246-247]; це динамічна одиниця в організації потребо-мотиваційної сфери особистості. Цільова функція таких систем забезпечує ситуативний розвиток мотивації шляхом взаємопов'язаних переключень [13, с. 247]. Утім потребо-мотиваційна сфера особистості – складна система різноманітних мотивів (мотиваційних установок, потреб, установок, інтересів тощо), що відображають спонукально-регуляційний потенціал різних сторін діяльності людини та вмотивованість її соціальних ролей.

Також під час аналізу потребо-спонукальних здатностей людини важливо розрізняти вмотивовані поведінку, діяльність, спілкування та вчинок, які є не лише різними мотиваційними психоформами, а й способами самоздійснення особистості у процесі життя.

1.2. Поняття про полімотивацію і концептуальні підходи до її сутнісного та феноменального обґрунтування

Обґрунтовуючи поняття полімотивованості діяльності, такі дослідники, як В.К. Вілюнас, Є.П. Ільїн, В.І. Ковальов, О.М. Леонтєв, вважали доцільним говорити про справжню полімотивацію лише тоді, коли одночасно на поведінку особистості впливають декілька мотивів, до складу яких входять різні потреби, і визначали, що життєактивність суб'єкта усупільненого повсякдення зумовлюється не однією потребою, яку треба задовільнити, а їх комплексом. Складні форми поведінки індивіда являють собою поліпотребову гаму на підґрунті структурованого багатоманіття спонукальних мотивів [12, с. 187-205].

Отже, полімотивація – це одночасна дія кількох мотивів, які в контексті певної мета діяльності утримують багато усвідомлених потреб, здійснення кількох діянь або вчинків. Полімотивація має місце лише тоді, коли одночасно діють кілька мотивів, до складу яких входять різні потреби, а складні форми поведінки спричинені не однією потребою, а комплексом потреб, що вимагають задоволення. Тому полімотивація виникає тоді, коли береться до уваги загальновідомий факт, що складні форми людської діяльності викликаються низкою потреб [69, с. 87-90].

Соціальну поведінку людини не можна зрозуміти без співвіднесення її з мотивами конкретних дій і вчинків. Найважливішою особливістю вмотивованої діяльності є безпрецедентний намір виконати її. Вивчення ж самої мотивації діяння супроводжується аналізом причин і факторів, які активізують, спонукають, спрямовують особистість, підтримують її і приводять до завершення певного поведінкового акту [20, с. 117-118]. Недоречно нехтувати тим чинником, що на поведінку особи впливає не один мотив, а їх комплекс. Тому доцільно розглянути проблему полімотивації діяльності людини та зміст її психологічних особливостей.

Основні теоретичні засади впливу полімотивації на активність особистості викладені у працях зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких – І.В. Імедадзе «Проблеми полімотивації поведінки» (1984); В.К. Вілюнас «Психологічні механізми мотивації людини» (1990); В.І. Чирков «Самодетермінація і внутрішня мотивація поведінки людини» (1996); О.Є. Фурман (Гуменюк) «Феномен полімотивації: сутнісний зміст взаємин за модульно-розвивальної огрсистеми» (2001); О.Г. Карпенко «Мотивація у структурі діяльності соціального працівника» (2004); Є.П. Ільїн «Мотивація і мотиви» (2006); В.П. Казміренко «Модель соціально-психологічної регуляції організаційної діяльності» (1999) та інші.

Наявні концепції мотивації відрізняються не лише теоретичними чи термінологічним настановленнями, а й об'єктом вивчення. Тому в наукових уявленнях про те, що становить мотиваційну сферу людини і що може пояснити психологію мотивації, немає однозначності. Та все ж таки в усіх теоріях простежується дещо спільне – до власне мотивації відносять усе те, що спонукає людину до активності, передусім всезагальні та більш конкретні життєві цілі, заради яких людина навчається, працює, виховує дітей, чому вона присвячує своє життя [13].

Мотивація, за концепцією Ю. Козелецького, – це внутрішня рушійна сила, котра штовхає людину до дії-вчинення, виконує такі базові функції:

- а) заохочує особу до діянь, учинків;
- б) надає їй свідомості інтенційності у будь-якій життєвій ситуації;
- в) психоенергетично підтримує її, розподіляє зусилля, особистий час;
- г) стимулює завершення діяльності навіть після досягнення мети.

Полімотивація як психічне системне явище виникає лише тоді, коли одночасно активізуються кілька мотивів, за кожним з яких наявна реальна потреба. Інакше кажучи, об'єктивне виконання особою певної наступності дій та операцій спричиняє психологічне здійснення кількох діяльностей, де кожній явно чи приховано відповідає свій мотив. Тут варто вказати на відомий емпіричний факт: чим складніша діяльність, тим різноманітніше її

співвідношення із системою потреб і психоформами мотиваційної сфери особистості, яка її відображає [64, с. 194]. Це співвідношення справедливе за оберненого порядку: оскільки мотив є засадничим чинником людської діяльності, то кожному мотиву відповідає своя одна-єдина діяльність і навпаки.

Відомий грузинський психолог другої половини ХХ століття І.В. Імедадзе, зосереджуючи свою увагу на пізнанні полімотивації, висвітлив своє бачення її феноменології. Під полімотивацією він розуміє одночасну дію на поведінку людини цілої гірлянди мотивів, де кожен здебільшого окрема усвідомлена потреба. Цей науковець виокремив чотири різновиди полімотивації, відштовхуючись від критеріальної ознаки того, яка частина вмотивованої діяльності-поведінки зароджується і формується під внутрішнім тиском декількох потреб:

1) поведінка та дії особистості повно детерміновані кількома мотивами, у результаті чого діяння поєднує і взаємоузгоджує кілька видів діяльності;

2) більшу частину діяльного вчинення становить свідомо полімотивація, а це означає, що вся одна складна діяльність, точніше – метадіяльність, реалізується декількома мотивами, тоді як кінцева дія-подія, що веде до її мети, є мономотивована;

3) один мотив вичерпно повно реалізується всередині окремої конкретної діяльності, а для здійснення іншої роботи-діяльності, котра протікає у цьому ж поведінковому часопросторі, потрібна нова сукупність свідомо вмотивованих поведінкових актів;

4) під час перебігу окремої діяльності в особистості з'являється можливість утілити в життя інші мотиви і бажання. Таким чином, поведінка особи у повсякденні розмежовується на декілька видів близько наявних учинкових актів, які мають полімотиваційне підґрунтя.

Зауважимо, що О.М. Леонтьєв припускає існування такого типу полімотивації, за якого провідний мотив є смислоутворювальним, тоді як решта мотивів співіснують з ним, виконуючи роль допоміжної стимуляції конкретної діяльності [30]. У зв'язку з цим В.К. Вілюнас, займаючись дослідженням

полімотивації, виокремив типові внутрішні умови, що детермінують полімотиваційну активність особистості. Передусім тут варто назвати наміри як своєрідні продукти діяння особи в життєвих ситуацій, тобто як результативні новоутворення онтогенетичного розвитку людини. Останні формуються на базі мотиваційних відношень і ставлень, котрі й уможливають повноцінну полімотиваційну діяльність. Отож полімотивація, утворюючись за конкретних ковітальних обставин (тобто одночасного впливу на людину кількох взаємопричинених чи суперечливих спонукань), узгоджує між собою дію внутрішніх стимулів і спонукань, а тому заблоковує функціональну дію одних та посилює імпульсно-енергетичний вплив інших мотивів.

Вищеназвані концептуальні підходи сьогодні є класичними для психологічної науки. Водночас рефлексивну цінність становить позиція В.П. Казміренка: багатоманіття спонукальних впливів може бути розглянуте саме через оптику соціально-психологічних умов полімотивації. Окрім того, регуляцію поведінки людини слушно розглядати через три взаємопов'язані сфери її організаційної життєдіяльності: а) організаційно-практичну мотивацію, що полягає у здійсненні навчально-виховних дій-настановлень, у творчій актуалізації; б) організаційно-інституційну мотивацію, яка найповніше оприявнюється у співробітництві, співпереживанні, взаємній відповідальності; в) організаційний менталітет, котрий полягає в усвідомленні і прийнятті етнічної приналежності, у визначенні способу життя [див. 23]. Зауважимо, що О.Є. Фурман (Гуменюк) аргументовано додає четверту сферу – мотивацію самовдосконалення, себто мотиваційне поле пошуку сенсу життя, що активізує дію внутрішніх механізмів самовизначення, самоствердження та ін. [64, с.205].

Загалом проф. О.Є. Фурман (Гуменюк) зародження полімотивації пов'язує з наявністю в особистості певних життєвих намірів, бажань, мрій, а також суперечності актуальних стимулів і спонукань, тиску ззовні і потягу зсередини. Полімотивацію діяльнісного репертуару особистості дослідниця подає як двохфазний процес-явище. Основу першої фази становить сфера неусвідомлених нестач-потреб, що є джерелом активності, головною

першопричиною учинків особистості. Але щоб перейти у вчинення вказані потреби мають бути усвідомлені і трансформовані у мотивацію – психічне явище, у якому знаходять відображення особиста готовність людини до досягнення конкретної мети. Причому внутрішня мотивація тісно пов'язана із нужденністю індивіда і супроводжується хвилюваннями, позитивними або негативними емоціями та афектами, у циклічному підсумку діяння вона формує мотив – внутрішню усвідомлену нестачу-потребу, яка спонукає до вчинення і є чинником самоспричинення поведінки особистості як суб'єкта життєактивності.

Змістове наповнення другої потребо-спонукальної фази полягає у розвитку такого полімотиваційного метапроцесу, коли з низки мотивів зароджується і формується кілька діяльностей, тобто особистість скоює полівмотивовані вчинки. Головне тут те, що кожен мотив відповідає одній поведінково-діяльній активності, що сукупно плекають полімотиваційний світ людини [64, с. 191-237].

Отже, поетапне складноструктуроване становлення полімотивації особистості як динамічного психодуховного феномену охоплює: а) потреби (як першопричину діяльності, джерело психічної активності); б) мотиви (як свідоме обґрунтоване рішення діяти у широкозмістовних межах – від емоційно-вольових до когнітивно-ситуаційних і рефлексивних); в) вмотивовану діяльність (усвідомлена вчинкові активність, що сформована на основі нагальності здійснити певні дії); г) власне полімотивацію (здійснення кількох діяльностей на підґрунті структурованого багатоманіття спонукальних сил-мотивів).

Водночас підкреслимо, що більш-менш свідомі поведінку, діяльність, учинки людини здебільшого спонуковані кількома мотивами, одні з яких є основними, домінуючими, а інші – підпорядкованими периферійними, котрі виконують більше функцію емоційної чи почуттєвої стимуляції. Вони можуть перебувати у різних співвідношеннях між собою, спроможні посилювати чи

послаблювати один одного, вступати у взаємні суперечності з наявними можливостями реалізації вчинкових дій.

Висновки до розділу 1

1. Мотиваційне підґрунтя конкретної діяльності утворюється не стільки з предметно-потребових спонукань, скільки з її оцінково-смыслових відношень і до своїх потреб, і до ситуацій її реалізації. Тому в мотиві поєднується як емоційно-вольовий, так і когнітивно-ситуативний змісти. Різноманітні форми поведінки людини мають складну поліпотребову основу, в підґрунті якої перебуває об'єктивна нужда-нестача. Одна фізична поведінка повністю спричинюється декількома мотивами і, отже, вона часто структурно та функціонально охоплює кілька діяльностей.

2. Людська життєактивність полімотивована процесно, але не завершено, а лише частково у переважній більшості. У цьому разі всі обслуговуючі дії реалізують кілька мотивів, а кінцеві, завершальні, безпосередньо виводять на мету діяльності й відтак мають мономотиваційний характер. Один мотив повністю реалізується всередині певної активності, а для завершення іншої, котра протікає у цьому ж поведінковому просторі діяльності, треба здійснити ще цілий ланцюг інших поведінкових актів. Тоді ця активність одночасно постає і як завершена, самостійна форма діяльності, що має свій мотив, і як дія, котра включена в інший вид діяльності і котра також має свою мотиваційну основу.

3. Полімотивація виникає за таких умов як: а) наявність життєвих намірів; б) суперечності актуальних стимулів і спонукань; в) новизни та оптимальної трудності складових діяльностей трудової поведінки [див. детально 64, с. 191-238].

Розділ 2

Гене́за, зміст і векторне спрямування полімотиваційного поля професійної діяльності соцпрацівника

2.1. Мотиваційні стани та мотиваційне поле у вітакультурному зреалізуванні особистості

Вкорінена буттєвість людських потреб є фундаментальним фактом, який аргументує філософсько-психологічне пізнання, спрямоване на осмислення життя особи, малих, великих і глобальних спільностей. Потреба як нестаток чи брак чогось – це неусувна спонука до суб'єктної активності, поведінковим чи діяльнісним результатом якої є задоволення чи незадоволення конкретного потребового наміру-інтенції. В останньому випадку циклічний перебіг потребо-мотиваційного психоенергетичного самоспричинення людини немов би повторюється. Ось чому не лише окремими особами, а й етносами та народами рухають потреби – біологічні, політичні, економічні, професійні, соціальні, побутові, особистісні, духовні та їхні численні інваріанти, атрибути, формовияви.

Водночас теоретична концепція мотиваційних психоформ, що свого часу контурно окреслена у 2004 році психологічним дослідженням методологічного рівня організації наукового пізнання А.В. Фурманом та О.Є. Фурман (Гуменюк) [59], обґрунтовує буттєву наявність чотирьох основних мотиваційних станів – внутрішньої і зовнішньої вмотивованості, амотивованості і полівмотивованості. Очевидно, що у психозмістовому розрізі психологічного аналізу система цих мотиваційних станів організована за принципом кватерності (К.Г. Юнг, А.В. Фурман), і тому може бути подана як четвертинна мислєсхема, тобто як дієвий інструмент вітакультурно зорієнтованого професійного методологування [60].

Враховуючи зазначене, на наш погляд, існує дослідницька потреба деталізувати психологічне умістовлення головних мотиваційних станів і сформулювати такі узагальнення:

а) внутрішня мотивація особистості детермінується потребами у її самоспричиненні, самоусвідомленні і компетентності, коли вона відчуває себе джерелом та причиною здійснення замисленої поведінки чи діяльності і сприймає себе впливовим агентом при взаємодії з оточенням);

б) зовнішня мотивація зумовлена наявністю зовнішніх сил стосовно Я і зорієнтована на ініціювання і/або регуляцію поведінки і вчинення, а тому особа сприймає себе швидше як виконавця, котрим маніпулюють, хоча і спроможна вважати себе зрілою та компетентною);

в) амотивація сутнісно визначається відсутністю інтенційності-спрямованості до поведінкового втілення і супроводжується переживаннями або сумнівами щодо власної компетентності й ефективності у взаємодії із суб'єктивним довкіллям; формовиявляється як особисте внутрішнє неприйняття чи відкидання запропонованого як чужого;

г) полімотивація вирізняється багатоманіттям векторної дії спонукальних сил само організованої поведінки, якій властива одночасна наявність різних стимуляційних чинників, структур, функцій і механізмів, що, зі свого боку, зумовлює розмаїття форм осмисленого діяння і способів актуального здійснення кількох діяльностей, надаючи останнім учинкових сутності і значення, спрямування і мети, смислу і сенсу.

Отже, методологічна робота із зреалізування принципів та вимог вітакультурного підходу в обґрунтуванні полімотивованості взаємостосунків учасників цілісного модульно-розвивального оргциклу освітньої спів діяльності уможливила встановлення чотирьох мотиваційно-інтенційних психоформи за критеріями спрямування особистісного мотивування як усвідомленої вчинкової дії (параметрична лінійка наукового аналізу «зовнішня – внутрішня») та характеру його перебігу (лінійка «одинична – полівалентна»). Звідси є підстави аналітично висновувати про реальну дієвість принаймні чотирьох засадничих

параметрів поведінково-суб'єктної, а в розвиненій формі – вчинкової активності – ініціаціювання, інтенсивність, спрямування, характер, вивчення яких виходить за предмет цього дослідження.

Психосоціальні закономірності перебігу полімотивації і відтак мотиваційно-інтенційних психоформ ковтольного буття особистості, найфундаментальніше розроблені в теорії та експериментальній практиці модульно-розвивальної освіти А.В. Фурмана [35; 63]. Саме ця інноваційна освітня система не лише уперше пропонує модель поєднання кількох діяльностей у цілісному освітньому метапроцесі, а й розробляє адекватні соціально-психологічними засоби теоретизування, логіко-методологічно та оргтехнологічно обґрунтовує як теорію освітньої діяльності, так і в її міждисциплінарну концепцію та пілотну психолого-педагогічну практику створення інноваційно-психологічного клімату освітнього закладу модульно-розвивального типу [64].

Уперше поняття «поліпотреба» та «полімотивація» введені в науковий обіг у 70-80 роках ХХ століття у психологічному дискурсі радянських психологів та окремих методологів (О.М. Леонт'єв, Г.П. Щедровицький та ін.). Дещо пізніше, розвиваючи значний потенціал діяльнісного підходу в психології, ці поняття більш детально обґрунтовані І.В. Імедадзе [20]. Ще згодом В.К. Вілюнас, займаючись вивченням полімотивації, висвітлив загальні внутрішні умови, які зумовлюють полімотиваційну активність людини, а саме наміри як своєрідні психоенергетичні наслідки життєвих ситуацій, тобто як своєрідний результат її онтогенезу. Вони утворюються на фундаменті мотиваційних відношень-ставлень, котрі спричиняють розгортання полімотиваційної діяльності. Отож полімотивація як метапроцес, утворюючись за конкретних соціальних обставин, тобто одночасного впливу на особу кількох взаємозалежних мотивів чи суперечливих спонукань, згармонізує між собою вплив внутрішніх стимулів, а тому психологічно блокує одні та посилює інші мотиви [12].

Від О.М. Леонтьєва існує традиція розмежовувати два варіанти взаємодії полімотивації та діяльності: або діяльність, що ґрунтована на кількох базових мотивах і тому має багатоаспектний скажімо, освітня діяльність, що реалізує і пізнавальні, і соціальні мотиви; або розрізнено підлягають мотиви-стимули і мотиви-сенси, себто ті смислоутворення, які стимулюють спілкування, діяльність, учинки.

Полімотивація людини, будучи спричинена переплетенням зовнішніх (соціальних) і внутрішніх (психодуховних) умов, має етапи власної психогенези: а) спочатку вакуальнуються об'єктивні потреби (першопричина виникнення діяльності, джерело людської активності); б) потім формуються усвідомлені мотиви (свідоме обґрунтоване рішення діяти у широких межах – від емоційно-вольових до когнітивних і рефлексивних); в) далі виникає вмотивована, чітко упередметнена діяльність (зреалізування усвідомленої вчинкової активності, що сформована на засадах вмотивованості дії); г) насамкінець утворюється полімотивація (здійснення кількох діяльностей одночасно на підґрунті структурованого плетива спонукальних психічних сил-мотивів).

Полімотивація особистості виникає і стається за особливих внутрішніх умов: а) за реального існування життєвих намірів, які задають своєрідний пульсуючий коридор бажаного та осмисленого; б) за внутрішньоособистісних чинників суперечності і навіть конфліктності актуальних психоенергетичних стимулів і спонукань; в) за новизни й цікавості та оптимальної трудності складових-діяльностей усвідомленого вчинення; г) за наявності повновагового зворотного, осягненого розумом, зв'язку і певного «діалогу з довкіллям» та д) аргументованій і відрефлексованій упевненості людини у своїй компетентності.

Винятково перспективним у плані пояснювальних можливостей є теоретичний конструкт «мотиваційне поле». Як термін, він уведений в науковий обіг В.К. Вілюнасом. Зокрема, він стверджував, що людина щохвилино перебуває під впливом цілої низки актуалізованих мотиваційних відношень і спонук, які при взаємодії-сповненні утворюють своєрідне

мотиваційне поле особистості. Це поле – певний особистий життєвий простір, що створює спрямовану на ціль діяльність та визначає способи її досягнення. Тому поведінка, діяльність, учинки – це головна функція цього цілісного когнітивного простору, що охоплює особу, її потреби, навколишніх і довкілля [13, с. 248-249].

Для глибшого світоглядного розуміння психоекзистенційного змісту та самоорганізаційної мозаїки полімотиваційного поля окремі науковці аргументують доречність уведення в теоретичний дискурс поняття «вектор мотиваційного поля» (А.В. Фурман, О.Є. Фурман). Оскільки суб'єктивні рамки свідомісного функціонування цього поля окреслюються так чи інакше як інтелектуально сприйнятими та особистісно прийнятими людиною зовнішніми чинниками-стимулами, так і внутрішнім вмотивуванням як певним інтенціюванням її свідомості й відтак психоенергетичним налаштуванням на здійснення окремих актів-діянь, то закономірно, що своєрідним підсумком особистісної актуалізації зазначеного психодуховного контексту чи простору й буде вектор полімотиваційної вмотивованості.

За науковими канонами діяльнісного підходу він – спонукальний підсумок і центральна ланка вмотивованої цілеспрямованої діяльності та постає у кількох теоретичних вимірах:

а) відображає формогенез конкретно спрямованої мотиваційної активності, від якої залежатимуть результати діяльного ставлення людини до світу;

б) є ситуаційно змінним і динамічно пульсуючим залежно від внутрішніх умов та зовнішніх стимуляційних чинників поведінки, діяння, спілкування і вчинення особи;

в) постає як одномоментно зафіксований результат спонукально-енергетичного функціонування МП за конкретних умов життєздійснення особистості;

г) становить центральну ланку вмотивованої і цілеспрямованої, а відтак продуктивної й ефективною, діяльності людини.

Очевидно, що формогенез спрямування ВПМ, крім численних внутрішньопараметричних залежностей і зв'язків задіює до свого розвиткового динамізму різноманітні упередження-центрації: а) особистість клієнта, тобто конкретного суб'єкта життєдіяльності; б) клієнта як об'єкта різноманітних впливів; в) групових суб'єктів різного соціального статусу, родинного порядку та професійної зорганізованості; г) організації та їх структури; д) самої особистості, котра є носієм самоспричиненої полімотивації або самомотивації.

За інноваційної освітньої моделі модульно-розвивального навчання А.В. Фурмана [див. 35; 63] полімотиваційна активність наставника і наступників психотехнічно організовується на підґрунті кількох засад: а) онтологічних – як результат розвитку, взаємодоповнення і фіксації полівалентних потреб і сформованих на їх основі стійких мотиваційних дій-відношень; б) стратегічних – як багаточинникове і різноаспектне спричинення динамічно напруженої полімотиваційної атмосфери цілісної модульно-розвивальної оргтехнології соціально-психологічного змісту; в) тактичних – як утворення на кожному модульному занятті окремого соціально-психологічного клімату, котрий моделює умови множинної мотиваційності через сукупність вчинкових діянь та окремих діяльностей, котрі зорганізовані у форматі інноваційної системи цілісного освітнього метапроцесу; г) ситуативних – як конкретно ситуаційно-часова заданність багатоманіття спонукальних екзистенційних впливів і мотиваційних відношень у процесі добування, збагачення, транслювання здобувачами вищої освіти психокультурного досвіду академічною групою за принципом «тут – тепер – повно» і в напрямку досягнення спільної паритетної освітньої метадіяльності.

Теоретично чотири різновиди зовнішнього стимулювання полівмотивованості поведінки-діяльності співгармонують із: 1) універсальними вітакультурними психоформами (за А.В. та О.Є. Фурман – поведінка, діяльність, спілкування, вчинок), 2) пропонованою названими авторами типологією мотиваційних психоформ (стимул, спонукання, намір, бажання); 3) логіко-психологічною структурою вчинку (за В.А. Роменцем – ситуація,

мотивація, вчинкова дія, післядія [42]) та 4) психодидактичним змістом етапів інноваційного за мистецькими освітніми технологіями модульно-розвивального метапроцесу (за А.В. Фурманом). Примітно, що сутнісно важливим і навіть атрибутивним тут для нової освітньої системи є співвідношення сфер-умов активізації організаційної життєдіяльності навчальних груп і колективів і чотирьох основних періодів вказаного метапроцесу: пізнавального-інформаційного, нормативно-регуляційного, ціннісно-сміслового і спонтанно-духовного. Зокрема, практико зорієнтована мотивація відповідає пізнавально-емоційному періоду, інституційно зорієнтована – нормативно-регуляційному, психосміслова – ціннісно-рефлексивному, а самосенсова – духовно-креативному (за теорією А.В. Фурмана і його наукової школи). Охарактеризована феноменальна співмірність вказує на те, що створюється не лише сприятлива соціально-психологічна атмосфера освітньої діяльності, а й ментально і культурно зорієнтований інноваційно-психологічний клімат закладу освіти [64].

Закономірним результатом співвідношення сфер полімотиваційної картини освітньої метадіяльності та чотирьох основних періодів окремих етапів модульно-розвивального оргпроцесу в кожному практичному випадку є внутрішня мотивація різного психодуховного змісту, запропонована О.Є. Фурман, а саме: а) навчально-пошукових дій та операцій, котра оприявнюється у пізнавально-емоційній поведінці та діяльності і посиленому теоретизуванні студента як суб'єкта освітньої метадіяльності; б) досвіду соціального нормонаслідування та гуманно міжсуб'єктного контактування в академічній групі, котре уреальнюється у різних формах суспільно нормованої освітньої співдіяльності соціального зорієнтування здобувача освіти як особистості – представника конкретного культурного докільля; в) ціннісно-світоглядного самозбагачення студента чи слухача курсів підвищення класифікації як індивідуальності, котра утверджує себе як в обстоюванні персонально прийнятих ідей, позицій, оцінок, орієнтацій, переконань і кодексів, так і в безперервному багатоплановому рефлексуванні своєї психокультурної

цінності-значущості; г) постійного самопізнання, пошуку власного смислу життя із зосередженням на самосенсовому виборі, що реалізується як особисте прийняття і самопродукування психодуховних форм студентом у процесі свого самоздійснення, а відтак у досягненні екзистенційної єдності зі світом на персональному ґрунті переважання внутрішнього над зовнішнім, соціокультурного над біологічним, метасистемного над субсистемним, майбутнього над минулим [64].

Численні версії та інваріанти експериментального впровадження модульно-розвивальної системи як інноваційної освітньої організації [див. 35; 63], що напрацьовані за чверть століття, забезпечують зростання динамічного полімотиваційного наповнення періодів, етапів та освітніх учинкових дій повноцінним стимуляційно-спонукальним наповненням актуальної психорозвивальної взаємодії учасників освітньої діяльності, у якій переважають стратегічні, тактичні, ситуативні і власне особистісні наміри-інтенції групового та індивідуального наслідування культурного спадку нації і людства, далі – соціального продукування і вартісного самоствердження й насамкінець – духовного саморозкриття своїх здібностей і талантів.

У цьому дослідницькому форматі винятково перспективним є той трансдисциплінарний напрямок у розвитку сучасної соціогуманітарної науки, що обстоює ідею інноваційно-психологічного клімату організацій, що не лише започатковано новаторськими розробками О.Є. Фурман (Гуменюк), а й знайшло різнобічне соціально-психологічне обґрунтування у монографічній праці та докторській дисертації цієї української дослідниці. [див. 64]. Слушно окремо зазначити, що серед чотирьох засадничих складових-компонентів цього клімату (психологічний вплив, освітнє спілкування, позитивно-гармонійна Я-концепція) важливе місце відводиться полімотивації як обов'язковій формі активізації освітньої діяльності у циклічно-вчинковій наступності її чотирьох сфер – пізнавальної, практичної, ментальної і сфери самовдосконалення [64, с. 191-238], що підкреслює різнобічну аргументованість обстоюваної концепції мотиваційних психоформ.

2.2. Взаємоспричинення внутрішніх та зовнішніх мотивувань як основа професійно ефективної діяльності соціальних працівників

Вивчення мотивації найперше ґрунтується на аналізі причин та факторів, які ініціюють активність людини, а також направляють, підтримують і призводять до завершення певного поведінкового акту. Найважливішою особливістю вмотивованої дії є наявність інтенції – наміру до її виконання.

Мотивоване поведіння є результатом дії двох чинників: особистісного та ситуативного. Під особистісним фактором розуміється мотиваційна диспозиція особистості (потреби, мотиви, установки, цінності), а під ситуативним – зовнішні, що оточують людину, умови (поведінка інших людей, ставлення, оцінки, реакції оточуючих, фізичні умови тощо). Слід зазначити, що коли мова йде про зовнішні чинники, то аналізуються перш за все не об'єктивні параметри середовища, а оцінки та інтерпретації особистістю конкретних аспектів своєї поведінки, тобто суб'єктивне відображення об'єктивних умов і те значення, яке вона цим умовам надає.

Відповідно до зазначеного, соціальний працівник діє згідно з тим, як він оцінює та інтерпретує навколишню дійсність. Роль мотиваційних диспозицій зводиться не стільки до прямої детермінації його поведінки, скільки до участі у формуванні когнітивних оцінкових схем, за допомогою яких інтерпретує ситуацію. Наступні дії соцпрацівника є результатом цієї інтерпретації [69].

Для пояснення детермінації людської поведінки осіб, які працюють у соціальній сфері, створюються численні психологічні теорії мотивації, які будуються на системі припущень про природу людини і встановлюють закони спонукання та регуляції людської поведінки [8, 12]. У більшості із них аналізуються три основних параметри поведінкової активності соціальних працівників: ініціація, інтенсивність і напрямок.

У структурі повсякденної трудової діяльності соціальних працівників важливим чинником-компонентом є мотив як свідоме спонукання до дії, котре

пов'язане з намаганням задовольнити осягнену розумом потребу. Звідси очевидно, що в організації професійної активності осіб соціальної сфери важливе значення має їхня внутрішня, особистісна мотивація, під якою розуміють систему внутрішніх умов-спонук, які спричиняють їхню трудову поведінку. Такими умовами-чинниками є потреби, мотиви, цілі, інтереси, переконання, вірування. Завдання самісно виплеканої мотивації полягає також у підтриманні ділового ритму праці соціального працівника на якісному рівні. Звісно, у фундаменті мотивації тут перебувають потреби, тобто ті глибинні чинники, котрі вказують на нестачу чогось конкретного, важливого для людини, усвідомлення якої стає мотивом поведінки.

Однак потреба перетвориться на мотив тільки тоді, коли буде опосередкована складним психодинамічним процесом мотивації. Саме мотивація – це і є плін усвідомлення особою потреби, а також тих спричинених учинкових дій, котрі спрямовані на її задоволення.

Потреби, наміри, мотиви і цілі – це базові складові мотиваційної сфери соціального працівника. Їхнє різноманіття і гуманістична тональність вказують на його розвинену мотиваційну сферу. Для останньої як психологічного феномену характерна ієрархізованість потреб, намірів, мотивів і цілей, яка виявляється у повноті уявлення і частоті виникнення кожної із цих мотиваційних психоформ. Причому мотиви феноменально проявляються як:

а) сукупність зовнішніх стимульних або внутрішніх (екзистенційних) умов, які викликають активність соціального працівника і визначають інтенційність його свідомості;

б) предмет, об'єкт (матеріальний або ідеальний), що спонукає і визначає вибір його спрямування мислєдіяльності;

в) усвідомлена причина, чи джерело, що узаasadнює вибір учинкових дій особистості соціального працівника, а також

г) його інтенційована свідомісна здатність прагнути бути присутнім у світі.

Вочевидь трудова поведінка соціального працівника спонукається не одним, а багатьма мотивами, з яких одні відіграють провідну роль, а інші – підпорядковані їм. Сув'язь мотивів соціальної роботи-діяльності утворює складну психодинамічну систему зусиль, думок, дій. Це означає, що, будучи відносно стійкою в особистісному світі кожної людини, ієрархія мотивів здатна функціонально змінюватися залежно від тих депланацій, які відбуваються у внутрішній картині особистості, а також у мереживі зовнішніх умов її суспільного життя.

Мотив постає головним чинником, активізує діяльність соцпрацівника. Тому доцільно розглянути етапи його психологічного формування.

Перша стадія складається з формування потреби особистості, що спонукає до активності.

Для того щоб «органічна потреба» перетворилася на конкретну потребу особистості соцпрацівника потрібно, щоб людина прийняла її, зробивши значущою для себе. Для цього необхідно, по-перше, щоб потреба була усвідомлена (з'явилося відчуття голоду, спраги), по-друге, потрібно, щоб перелічені почуття досягли певної межі, за якої людина починає відчувати дискомфорт. В результаті появиться бажання, усунути потребу шляхом її задоволення.

Таким чином, потреба, як акумулятор, заряджає енергією пошукову активність соціального працівника. На цьому етапі предметом задоволення потреби виступає узагальнений образ, поняття (мені потрібно поїсти, попити), тобто спочатку з'являється абстрактна мета, без конкретизації (що поїсти, що попити) і без продумування шляхів її задоволення [18; 19].

Другий етап формування конкретного мотиву складає пошукова зовнішня чи внутрішня активність соціального працівника.

Зовнішня пошукова активність здійснюється ним в тому випадку, коли він потрапляє в незнайому ситуацію або не володіє необхідною для прийняття рішення інформацією і під впливом первинного мотиву змушений зайнятися пошуком у зовнішньому середовищі реального об'єкта, який міг би

задовольнити наявну потребу. Внутрішня пошукова активність пов'язана з уявним вибором конкретних предметів задоволення потреби та умов їх отримання.

Завданням другого етапу мотиваційного процесу насамперед є визнання суб'єктивної ймовірності досягнення успіху при різних способах поведінки та діяльності. Цей прогноз робиться соціальним працівником з урахуванням своїх можливостей і ситуацій, в якій він знаходиться.

Іншим важливим завданням даної стадії є передбачення наслідків обраного шляху досягнення мети. Тут перш за все враховуються моральні критерії того чи іншого вчинку, які можуть зіграти роль заборони для реалізації наміченого плану досягнення мети, також важливою для особи є думка інших людей на передбачувану дію або ж як позначиться досягнення мети на ній самій.

Наявність другої фази формування мотиву показує, що мотивацію може творити кілька причин і мотивів: одні приводять до пошукової активності, інші – до вибору мети і шляхів її досягнення. Тому мотивацію доцільно розглядати не як поєднання однієї причини й одного спонукання, а як сукупність і певну послідовність ряду спонукаючих факторів.

Третя стадія творення мотиву – вибір конкретної мети та формування наміру її досягти. Після розгляду різних способів задоволення потреби людина повинна на чомусь зупинитися, вибрати конкретний шлях досягнення бажаного [18; 19].

Можна погодитися з І.В. Імедадзе, який пише, що мета, виступаючи для суб'єкта як завдання, включає в себе значно ширший ситуативний зміст, ніж предмет [20]. Звичайно, не варто заперечувати, що володіння засобом задоволення потреби може бути і самостійною метою дії протягом конкретного відрізка часу. Але при з'ясуванні кінцевої цілі стає ясно, що ця мета є все-таки проміжною. Заробляння грошей у більшості випадків є лише засобом досягнення іншої (кінцевої) мети – задоволення біологічних і соціальних

потреб за допомогою їжі, речей, цінностей, які будуть придбані на ці гроші. Процес задоволення цих потреб і є кінцевою метою праці людини [34].

Процес його творення як підстави до дії, вчинку починається з виникнення потреби особистості і закінчується визріванням намірів та спонукань до досягнення мети, якщо вона важлива для людини. Між цими двома психологічними феноменами розташовується проміжний етап мотиваційного процесу, в якому актуалізуються наявні в соціального працівника психологічні утворення, що забезпечують обґрунтований вибір предмета та способу задоволення потреби (особистісні диспозиції) [19].

Звідси мотивація – це процес формування мотиву, що проходить через певні стадії й етапи, а мотив – це продукт цього процесу, у зв'язку з цим доречно згадати, що ще Д.Н. Узнадзе розумів мотив як складне психологічне утворення, що виникає в результаті багатоетапного процесу мотивації [18].

Саме мотивація забезпечує спрямованість і регуляцію активності працівника. Усі мотиви діяльності є результатом відображення ним умов свого існування та усвідомлення потреб. Мотив як усвідомлена потреба в досягненні бажаних умов і результатів діяльності набуває форми внутрішніх спонукань, тобто характеризує внутрішню спрямованість. Зовнішні спонукання працівника до тієї чи іншої форми трудової поведінки через використання різних стимулів характеризуються як зовнішня спрямованість [5].

Більшість психологів виділяють два типи мотивації соціальних працівників та відповідних їм двох типів поведінки:

- 1) зовнішня мотивація і відповідно зовнішньо мотивована поведінка;
- 2) внутрішня мотивація і внутрішньо мотивована поведінка.

Зовнішня мотивація детермінує поведінку в тих ситуаціях, коли фактори, які її породжують знаходяться поза «Я» особистості. Досить стимулюючим і регулюючим факторам стати зовнішніми, як вся мотивація набуває характеру зовнішньої.

Внутрішня мотивація – конструкт, що описує такий тип детермінації поведінки, коли ініціюючі і регулюючі його чинники виникають зсередини особистісного «Я» і повністю знаходяться всередині діяльності.

«Внутрішньо мотивована діяльність не має заохочень, крім самої активності. Люди втягуються в цю діяльність заради неї самої, а не для досягнення яких-небудь зовнішніх нагород. Така діяльність є самоціллю, а не засобом для досягнення якоїсь іншої мети» [69, с. 119].

Мотивація трудової активності становить собою спонукання до адекватної трудової діяльності, основаної на задоволенні важливих для людини потреб (в самоактуалізації, визнанні тощо).

Внутрішня мотивація визначається змістом та значимістю роботи. Якщо вона цікавить людину, дозволяє реалізувати її природні здібності та схильності, то це само по собі являється найсильнішим мотивом до активності, сумлінної та продуктивної праці.

Поряд із змістом істотним внутрішнім мотивом може бути значимість роботи для розвитку певних якостей соціального працівника, корисність даного виду діяльності для групи людей та суспільства, а також відповідність цієї діяльності переконанням робітника, його етичним орієнтаціям.

Його зовнішня мотивація інколи може виступати в двох формах: адміністративній та економічній. Інколи зовнішню мотивацію називають стимулюванням. Адміністративна мотивація означає виконання роботи за командою, за наказом, тобто за прямим примусом з відповідними санкціями, за порушення встановлених норм. Економічна мотивація може бути здійснена через економічні стимули (заробітну платню, премії, дивіденди).

1) Зовнішня мотивація в цілому сприяє збільшенню обсягу виконуваної роботи, а внутрішня – її якості;

2) якщо зовнішня мотивація (як позитивна, так і негативна) не набуває потрібного значення або знімається взагалі, внутрішня мотивація посилюється;

3) при заміні внутрішньої мотивації зовнішньою перша, як правило, зменшується;

4) зростання упевненості в собі, своїх силах сприяє посиленню внутрішньої мотивації.

Загалом вкажемо на важливу залежність: залежно від того, чого прагне спонукання, які завдання воно вирішує, доречно виокремити два основні мотивування особистості. Перший тип – це коли через зовнішні впливи людину підштовхують здійснити певні вчинкові дії, що приводять до позитивного чи запланованого для вмотивованої особи результату; в цьому разі треба добре знати, які усвідомлені спонуки можуть найкраще стимулювати людину до оптимальних учинкових дій і як активізувати її мотиваційні ресурси. Назване зовнішнє мотивування багато в чому нагадує відому схему торгової операції: «Я даю тобі що ти хочеш, а ти даєш мені те, чого хочу я». Якщо у двох сторін не виявляється спільних точок взаємодії, соціального порозуміння, то і процес взаємного вмотивування не зможе відбутися.

Другий тип свідомого спонукання покликаний формувати більшою-меншою мірою дієву мотиваційну структуру соціального працівника, котра б функціонально була самовпливовою. Інакше кажучи, вона самодостатньо посилює бажані для особи мотиви вчинкових дій, і навпаки, послаблює ті стимули, які заважають ефективному фаховому самокерівництву соцпрацівника. Отож ця мотивація центрується на самовиховній і освітній роботі, тому часто не пов'язаний з якимись ситуаційними актами чи конкретними результатами, які очікується отримати від працівника після завершення її діяльності.

Проведене нами дослідження дає підстави констатувати, що стимулювання сутнісно відрізняється від мотивування. Стимулювання – це всього-на-всього один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися свідоме цілеспрямоване мотивування. Високий корпоративний дух організації спричиняє обмежене застосування стимулювання як засобу управління працівниками.

Отож, умотивований соціальний працівник здатний витратити великі зусилля при виконанні своєї професійної роботи. А це зумовлює багато в чому

його спроможність наполегливо продовжувати і розвивати розпочату справу до кінця. Це вкрай важлива ознака діяльності, тим більше, що часто зустрічаються люди, які швидко втрачають інтерес до загальної справи, до повсякденної роботи взагалі. І навіть якщо вони мали дуже добрі результати діяльності на початку, втрата інтересу і відсутність наполегливості здатні само ізолювати їхні зусилля і старанність. Тому вони виконуватимуть свої професійні функції на істотно більш низькому рівні порівняно зі своїми реальними ресурсами й можливостями.

Вмотивована особистісна сумлінність при виконанні роботи – це передусім відповідальне здійснення роботи, причому з урахуванням всіх необхідних вимог і регуляційних норм, що у підсумку й гарантує успішне її виконання. І навпаки, невмотивований професіонал, володіючи доброю кваліфікацією і знанням й будучи творчою особистістю, усе ж не реалізовуватиме всіх своїх найкращих здібностей, а часто ставитиметься до виконання своїх обов'язків недбало, поверхово.

Висновки до розділу 2

1. Головною ознакою мотивованої поведінки людини є наявність наміру – передумови до виконання діяльності. Залежно від наявності або відсутності інтенції і від сприйняття її джерела особистість соціального працівника може перебувати в одному з трьох основних мотиваційних станів: внутрішньої вмотивованості, зовнішньої мотивованості або стані амотивації.

2. Стан внутрішньої мотивації визначається потребами у самодетермінації і компетентності, що є одними з провідних психологічних потреб «Я» людини. У цьому стані соціально-працівник відчуває, що він є справжньою причиною здійснюваної поведінки (має внутрішній локус причинності), і сприймає себе як ефективного агента при взаємодії з оточенням та клієнтами (почуття компетентності).

3. Стан зовнішньої мотивації детермінується довкілленневими стимулами стосовно «Я» і спрямований на ініціацію та регуляцію поведінки. У цьому випадку соцпрацівник сприймає причини своєї поведінки як зовнішні, нав'язані ззовні, а себе як суб'єкта, яким маніпулюють. У цьому стані людина може сприймати себе компетентним і ефективним, але це відчуття не буде призводити до внутрішньої мотивації. Водночас стан амотивації характеризується відсутністю інтенції та супроводжується відчуттям некомпетентності і неефективності при взаємодії з оточенням.

4. Будь-який стимул (подія, повідомлення, комунікація), з яким соцпрацівник зіштовхується при виконанні діяльності, може мати для нього контролююче або інформаційне значення. Контролюючими є такі стимули, які сприймаються як примус думати, відчувати або вести себе певним чином. Інформаційними є такі стимули, які не сприймаються як контролюючі, а надають свободу вибору і постачають людину інформацією, що необхідна для ефективної взаємодії з оточенням.

5. Якщо людина перебуває в стані амотивації, то вона може бути виведена з нього із застосуванням контролюючих підкріплень (переїде в стан зовнішньої мотивації), коли людина перебуває в стані останньої при виконанні нецікавої або непривабливої діяльності, то застосування контролюючих стимулів позначається позитивно на підтримці та регулюванні наявного мотиваційного стану. У разі знаходження особи в стані внутрішньої мотивації контролюючі стимули знижують її рівень, позбавляючи людину почуття самодетермінації та компетентності. Інформаційні впливи не знижують її рівень, а навпаки можуть сприяти його зростанню. Внутрішня мотивація буде максимальною при виконанні нової оптимально складної діяльності. Необхідними умовами ефективності праці соцпрацівника є наявність свободи під час вибору діяльності, що забезпечить оптимальний зворотний зв'язок і впевненість його у своїй компетентності.

Розділ 3

Емпіричне дослідження полімотиваційного поля професійної діяльності соціального працівника і системний аналіз його результатів

3.1. Методологічні орієнтири і система методів дослідження полімотиваційних форм професійної взаємодії

Під методологічною основою дослідження слід розуміти основне, вихідне положення, на якому базується наукове дослідження. Нині розрізняють фундаментальні, загальнонаукові принципи, що становлять власне методологію, конкретнонаукові принципи, що лежать в основі теорії тієї чи іншої дисципліни або наукової галузі, і систему конкретних методів і технік, що застосовуються для вирішення спеціальних дослідницьких завдань.

Методологія – це а) наука, мистецтво і практика ефективної (рефлексивно-продуктивної) мисленнєвої діяльності на будь-який предмет; б) вчення про структуру, логічну організацію, методи і засоби діяльності; в) сукупність засад та методів наукового дослідження, їх теоретичне обґрунтування та форми практичної реалізації; г) вчення про загальну точку зору, з якої виходить дослідник, про правила, яких він дотримується під час проведення дослідження, про засоби, якими він користується в науковому пізнанні; д) стратегія наукового пошуку, котра ґрунтується на усвідомленні завдань, методу чи методичного проведення, програмних установок, цілісних характеристик, нормативів і регуляторів під час теоретичного пізнання та практичного перетворення дійсності; е) особлива форма пізнання, змістом якої є сукупність принципів і способів організації оцінки теоретичного та емпіричного знання, система норм і правил проведення досліджень; ж) універсальна рефлексивна діяльність високої досконалості у будь-якій сфері людського практикування (А.В. Фурман) [61].

Методологія наукового пізнання – вчення про принципи побудови, форми і способи науково-пізнавальної діяльності (пізнавальна творчість).

Предметом методологічного аналізу є не створення нової теорії, а дослідження загальної структури і типології наявних методів дослідження, з'ясування тенденцій і напрямків їх розвитку, а також проблема взаємозв'язку різних методів і процесів наукової творчості [61].

Методологічне знання – це приписи і норми, у яких фіксується зміст і послідовність певних видів діяльності (так звана нормативна методологія), водночас це й опис фактично втілюваної діяльності. Звідси головна функція, або головне призначення методологічного знання – внутрішня організація і регулювання процесу пізнання чи практичного перетворення певного об'єкта [61].

Методологічна робота – це особлива форма вичерпування психодуховної енергії людини. Вона протистоїть як філософській, так і конкретно-науковій, і має свої специфічні ознаки: пояснює відмінність між теоретичною роботою і методологічною; між методологічною роботою і методичною; між різними типами знань тощо.

Ознаки методологічної роботи у 1981 році обґрунтовані Г.П. Щедровицьким у форматі системно-мислєдїяльнїсної методологїї та збагаченї мислєсхемами функцїями А.В. Фурманом у рамках наукової програми професїйного методологування [60, с. 55-58].

Методологічна робота не є дослідницькою у «чистому вигляді»; вона містить також критику і схематизацію, програмування і проблематизацію, конструювання і проєктування, онтологічний аналіз і нормування як свідомо виділені форми та етапи роботи. Суть методологічної роботи полягає не стільки у пізнанні, скільки у створенні методик і проєктів, вона не тільки відображає, а ще більшою мірою створює, творить заново, у тому числі – через конструкцію і проєкт. І цим визначають основну функцію методології: вона обслуговує весь універсам людської діяльності перш за все проєктами і приписами. Але з цього випливає також, що останні – не можуть бути перевірені та й ніколи не перевіряються на істинність. Їх перевіряють лише на зреалізування. Тут становище таке ж, як у будь-якому виді інженерії чи архітектурного

проектування. Коли ми проектуємо якесь місто, то безглуздо запитувати, чи істинний наш проєкт; адже останній відповідає не містові, яке було, а місту, яке буде; відтак не проєкт відображає місто, а місто буде реалізацією проєкту.

Це дуже важливий і принциповий момент у розумінні характеру методології: продукти та результати методологічної роботи у своїй основній масі – це не знання, що перевіряються на істинність, а проєкти, проєктні схеми та приписи. Отож природно, що методологія як нова форма організації мислення і діяльності покликана охопити і зняти всі названі типи мислєдіяльності.

Слід зазначити, що методологія відрізняється від методики тим, що вона вкрай насичена знаннями (у точному значенні цього слова) і обіймає чітко відмежоване, виділене і, так би мовити, рафіноване дослідження; методологічна робота і методологічне мислення з'єднують проектування, критику і нормування з дослідженням і пізнанням. При цьому дослідження підпорядковане проектуванню і нормуванню, хоча може бути організоване й як автономна система; однак у підсумку дослідження в рамках методології, завжди обслуговує проектування та нормування, воно спрямовується їх специфічними цілями. Методологія не тільки не відкидає наукового підходу, але, навпаки, продовжує і розширює його, розповсюджуючи його вплив на такі сфери, де раніше він був неможливий.

Передусім це проявляється в тому, що методологія створює дуже складні композиції із знань різного типу, що недоступні традиційній науці. Зокрема, вона по-новому поєднує і сполучає природничо-наукові, конструктивно-технологічні, історичні та практично-методичні знання. Традиційна наука ухиляється від об'єднання цих чотирьох типів знання, і в цьому була її правота, оскільки головне її завдання полягало в тому, щоб створити «чисте зображення» натурального об'єкта. Наука (у вузькому і точному розумінні цього слова) зорієнтована на відокремлення справді об'єктивного, «натурального» знання від усіх інших знань, щонайперше від тих, які

визначають, що потрібно чи належить робити для досягнення тієї чи іншої практичної мети.

Методологія підтримує цю лінію на поділ різних типів знань, і відповідних їм типів мислення. Більше того, вона вперше дає наукові докази для такого підходу. Водночас паралельно цьому вона створює набагато складніші суперструктури, що пов'язують знання різних типів, і постійно користується такими зв'язуваннями.

Крім того, як уже згадувалося, методологія створює та використовує знання про знання, вона ніби весь час усвідомлює саму себе, свої власні структури, і це конче потрібно, адже без такого усвідомлення форми структури знань узагалі й специфіки різних типів знань зокрема, неможливо втілити той зв'язок і ту координацію різних типів знання, про які щойно йшла мова.

Воднораз методологія намагається поєднати й поєднує знання про діяльність і мислення зі знаннями про об'єкти цієї діяльності та мислення, або, якщо перевернути це відношення, – безпосередньо об'єктивні знання з рефлексивними. Тому об'єкт, з яким має справу методологія, нагадує мотрійку. Фактично, це особлива зв'язка з двох об'єктів, де всередині вихідного для методології об'єкта – діяльності й мислення – встановлено інший об'єкт – об'єкт цієї діяльності чи цього мислення. Тому методологія завжди має справу з подвійним об'єктом – не з діяльністю як такою і не з об'єктом цієї діяльності як таким, а з їх «мотрійковим» зв'язком. Якби ми просто описували та фіксували в наших знаннях діяльність, обґрунтовуючи її як об'єкт особливого типу, то це був би природничо-науковий погляд на діяльність й остання стала б одним з об'єктів цього типу знання поряд з такими об'єктами, як фізичні і біологічні.

Методологічне знання на противагу загальному повинно складатися з двох знань – знання про діяльність і знання про об'єкт цієї діяльності. Якщо ми розірвемо цю зв'язку і розглядатимемо складові її знання як автономні, то вимушені будемо сказати, що це просто різні знання про різне. Та суть методологічного підходу якраз у тому й полягає, що ми пов'язуємо і поєднуємо

ці знання. І саме в цьому, як визначають і встановлюють способи поєднання цих різноманітних знань, і полягає найважливіша особливість методології.

Отже, методологічна робота спрямована не на природу як таку, а на мислєдїяльність і її організованості, причому організованості мислєдїяльності мають ніби подвійне існування: один раз як елементи і компоненти мислення та діяльності, а другий – як незалежні автономні утворення, що розмножені в різних формах і пов'язані між собою процесами мислєдїяльності.

Для вивчення предметного полімотиваційного поля професійної діяльності соціального працівника, нами використані такі методики: «Структура мотивації трудової діяльності» К. Замфіра в модифікації А. Реана; «Соціально-психологічні установки особистості у потребо-мотиваційній сфері» О. Потьомкіної; «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана.

Методика «Структура мотивації трудової діяльності» К. Замфіра в модифікації А. Реана застосовується для з'ясування стимулів професійної активності. В її основу покладена концепція внутрішніх і зовнішніх спонукань [46]. Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації доречно говорити тоді, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі її професійної діяльності перебувають прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх щодо змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати тощо), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію, яку формують позитивні і негативні чужорідні стимули.

Зовнішня негативна мотивація обмежує професійний розвиток особистості та атрофує її внутрішні потреби й інтереси. Зовнішня позитивна мотивація ефективна тільки тимчасово, і досить стимулам зникнути або закріпитися, як їх вплив слабшає (наприклад, мотиви у вигляді стійкої матеріальної винагороди швидко призводять до втрати свого ефекту). У цілому співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних векторів в конкретних мотиваційних комплексах працівників зумовлює ефективність їхньої

професійної діяльності і реальний клімат міжособистісних відносин у колективі та організації загалом [46].

Для проведення методики респонденту надається бланк з перерахованими мотивами професійної діяльності (Додаток А), які він повинен оцінити за їх значущістю для себе, використовуючи п'ятибальну шкалу 1 бал – ніяк не впливає, 2 бали – слабо впливає, 3 бали – посередньо, 4 бали – сильно впливає, 5 балів – дуже сильно впливає.

Обрахунок результатів відбувався за нижчеподаними формулами (табл. 3.1.). Передусім визначалися показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ).

Таблиця 3.1

Формули обрахунку показників внутрішньої, зовнішньої позитивної і зовнішньої негативної мотивацій

Внутрішня мотивація	ВМ	$(\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7}) / 2$	=
Зовнішня позитивна мотивація	ЗПМ	$(\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}) / 3$	=
Зовнішня негативна мотивація	ЗНМ	$(\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}) /$	=

Показником вираженості кожного типу мотивації було число, в межах від 1 до 5 (також можливі і дробові значення). На підставі отриманих кількісних характеристик визначався мотиваційний комплекс особистості – співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ВПМ і ВОМ.

Найкращими, тобто оптимальними, мотиваційними комплексами вважаються такі два типи сполучень: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ і $ВМ = ВПМ > ВОМ$. Найгіршим є наступне мотиваційне поєднання: $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Будь-які інші переплетення мотиваційних компонентів характеризувалися як проміжні з погляду їх ефективності.

При інтерпретації результатів нами враховувалося не тільки співвідношення елементів, а й показники окремих видів мотивації. Наприклад, не має підстав вважати два нижченаведених мотиваційних комплекси абсолютно однаковими (табл. 3.2.). Річ у тім, що обидва вони відносяться до одного й того ж типу – ВОМ> ВПМ> ВМ. Проте у першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно негативніший, ніж у другому. Адже в другому, порівняно з першим, має місце зниження показника зовнішньої негативної мотивації і підвищення індикаторів зовнішньої позитивної та внутрішньої мотивації.

Таблиця 3.2

Приклад мотиваційних комплексів особистості

ВМ – внутрішня мотивація	ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація	ЗНМ – зовнішня Негативна мотивація
1	2	5
2	3	4

Загалом же примітний такий емпіричний факт: чим позитивніший мотиваційний комплекс, чим більше активність мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній соціально значимим результатів, тим нижча емоційна нестабільність особистості професіонала. І навпаки, чим сильніше діяльність спричинена мотивами уникнення, осуду (які починають переважати над спонуками, котрі пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вищий рівень емоційного напруження [46].

Методика «Соціально-психологічні установки особистості у потребо-мотиваційній сфері» розроблена Потьомкіною Ольгою Федорівною. Її наукова та організаційна діяльність пов'язані із широким спектром психологічної проблематики: соціокультурна і психологічна діагностика, психологія навчання і виховання, соціальна, політична, економічна психологія, психологічне

консультування, теорія та психології управління, стратегічне планування та інвестиційна діяльність, а також стосуються з проблемами в області експериментальної психології, психофізіології, психології індивідуальних відмінностей та психологічної діагностики [45].

Названа методика складається із 40 запитань які призначені для виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних спрямувань:

- «альтруїзм – егоїзм» (20 запитань), (Чого більше в мені – альтруїзму чи егоїзму?);
- «праця – гроші» (20 запитань), (Що для мене важливіше зараз праця чи гроші?). Респондент повинен відповісти на подані твердження «так» чи «ні», виходячи з тенденцій поведінки в даній ситуації.

Отримані результати підраховуються окремо за кожною шкалою. Для визначення спрямованості особи на «альтруїзм» чи «егоцентризм» вираховується загальна сума балів на відповіді «так» та «ні»:

1 бал при відповіді «так» на запитання 1, 4, 6, 7, 9, 13, 17;

1 бал при відповіді «ні» на запитання 5, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20.

Чим набрана сума балів більше 10, тим більшою мірою у суб'єкта виражений альтруїзм, бажання допомогти людям. І навпаки, чим більша сума балів менше 10, тим більше у суб'єкта виражена егоїстична тенденція.

Альтруїзм – це безкорисливе піклування про благо інших, готовність заради цього зректися власних інтересів. Стислим утіленням альтруїзму є настанова «Жити для інших». Людей, повсякчас готових до милосердних учинків, турботливих, уважних, чуйних, називають альтруїстами. Слово «альтруїзм» походить від латинського «ближній» [61]. Хоч сам термін відносно молодий (у філософії він був запроваджений у ХІХ столітті), його значення споріднене з настановами любові до ближнього у християнстві, обов'язком милосердя в ісламі, вченням про співчуття у буддизмі тощо. Загалом альтруїзм – найбільш ціннісна суспільна мотивація, наявність якої визначає психодуховну зрілість людини.

Протилежністю альтруїзму є егоїзм: це певна психологічна риса людини, яка полягає в крайній формі індивідуалізму та егоїзму. Егоїстом називають особу, котра нехтує інтересами інших заради власних. Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Незначна частинка «розумного егоїзму» не може нашкодити особі і негативно вплинути на її соціальну активність [45].

Для виявлення установок особистості, спрямованих на «працю» чи «гроші», підраховуються результати опитування за шкалою Б. Кожна позитивна відповідь респондента оцінюється в 1 бал. Бали сумуються окремо за відповіді на парні та непарні питання:

1 бал при відповіді «так» на запитання 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19;

1 бал при відповіді «ні» на запитання 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20.

Сума набраних балів за відповіді на непарні питання характеризує орієнтацію людини на процес праці, на парні – орієнтацію на заробіток грошей. Чим обраховане числове значення більше, тим більшою мірою у суб'єкта життєдіяльності виражена дана характеристика.

Зазвичай люди, котрі орієнтуються на працю, весь час використовують для того, щоб щось зробити, не жаліючи вихідних днів, відпустки тощо. Праця приносить їм більше радощів і задоволення, ніж якісь інші заняття. Провідною цінністю для осіб з цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого матеріального добробуту [45].

Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана дозволяє виявляти деякі стійкі тенденції розвитку особистості – загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, до комфорту і соціального статусу та ін. На основі всіх відповідей можна висновувати про робочу і життєву, соціальну спрямованість особистості (Додаток Б).

Шкала тесту досліджує: життєзабезпечення (Ж), комфорт (К), соціальний статус (СС), спілкування (С), загальну активність (А), творчу активність (ТА), соціальну корисність (СК), життєву спрямованість і трудову спрямованість.

Якщо опитуваний набирає найбільш високі бали за шкалами А, АТ і СК, то в нього виражений «робочий» мотиваційний профіль особистості, якщо найвищі бали одержані за шкалами Ж, К, СС, С, то має місце «загальножиттєвий» мотиваційний профіль із соціальною спрямованістю особистості [18].

3.2. Емпіричне вивчення полімотиваційної сфери соцпрацівника у форматі ефективної професійної діяльності

Вивчення полімотиваційної сфери професійної діяльності соціального працівника проводилося на базі Тернопільського районного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді у Тернопільській області. Вибірка становила 50 осіб. Респонденти умовно були поділені на дві групи: 22 – працівники управлінської структури та обслуговуючи персонал (група 1 – Г1) та 28 – (група 2 – Г2), соціальні працівники.

За результатами методики «Структура мотивації трудової діяльності» К. Замфіра в модифікації А. Реана нами були отримані такі дані, що подані у вигляді стовпчикових діаграм:

32% соціальних працівників виявили найкращий за поєднанням внутрішньої та зовнішніх спонук мотиваційний комплекс, а саме: $ВМ > ВПМ > ВНМ^*$, за якого внутрішня позитивна спрямованість особистості щодо професійної діяльності підкріплюється зовнішніми позитивними мотивами, які, своєю чергою, є вагоміші за зовнішні негативні стимули. За такого типу мотивації особа із задоволенням виконує свою роботу, адже її власне бажання підкріплюється позитивними проявами зовнішніх ділових контактів і взаємодій.

У 6,9% працівників наявний негативний мотиваційний комплекс – $ЗНМ < ЗПМ < ВМ$, за якого зовнішня негативна мотивація переважає над зовнішньою позитивною та суто внутрішньою. Таке поєднання потребо-

мотиваційних домінант вказує на те, що для особистості соціальна робота не приносить ніякого задоволення і працює вона винятково через страх бути покараною.

*Примітка :

1 – $BM > ZPM > ZNM$; 2 – $ZNM > ZPM > BM$; 3 – $BM = ZNM > ZPM$; 4 – $BM > ZNM > ZPM$; 5 – $ZPM > BM > ZNM$; 6 – $ZPM > ZNM > BM$; 7 – $ZNM > BM > ZPM$.
 BM – Внутрішня мотивація; ZPM – зовнішня позитивна мотивація; ZNM – зовнішня негативна мотивація.

У 26,3% соціальних працівників мотивація має таку структуру: $BM = ZNM > ZPM$, за якої внутрішня мотивація рівна зовнішній негативній, котра є більшою від зовнішньої позитивної. В такому разі працівника до виконання своїх професійних обов'язків стимулює однаковою мірою внутрішнє переконання та зовнішній негативний стимул (страх бути покараним, втратити роботу тощо). Зовнішня позитивна мотивація в даному випадку впливає на працівника найменше.

У 13,4% опитаних переважає мотиваційний комплекс $BM > ZNM > ZPM$. Це означає, що у цієї групи соціальних працівників до трудової діяльності найбільше спонукає внутрішня мотивація, яка є більшою від зовнішньої позитивної мотивації, що зі свого боку, менша від зовнішніх негативних стимулів.

У такої самої кількості респондентів (13,4%) склався мотиваційний комплекс за якого зовнішня позитивна мотивація переважає над внутрішньою та зовнішньою негативною мотиваціями – $ZPM > BM > ZNM$. Отже зовнішні позитивні спонуки ефективні тільки тимчасово, і досить стимулам зникнути або закріпитися, як їх вплив слабшає (наприклад, мотиви у вигляді стійкої матеріальної винагороди швидко призводить до втрати свого ефекту).

У 6% опитуваних мотивація має таку структуру: $ZPM > ZNM > BM$. У цій ситуації найменше на соціального працівника впливає внутрішнє бажання працювати, більше значення для нього мають зовнішні негативні стимули, а

найголовнішим у його роботі є зовнішні позитивні прояви (похвала, хороший зарібок, ввічливе ставлення керівника тощо).

6% опитуваних, які працюють на основі мотиваційного комплексу склалася така будова: ЗНМ>ВМ>ВІМ. У цьому разі найвагомим фактором їхньої професійної діяльності є негативні стимули ззовні, що підкріплені внутрішніми потугами, які належать до більш значущих порівняно із позитивними мотивами ззовні. У результаті зовнішня негативна мотивація обмежує професійний розвиток особистості соціального працівника та атрофує її внутрішні потреби, інтереси, домагання.

Також на основі проведеного тестування за методикою К. Замфіра нами було виведено загальний мотиваційний комплекс, який притаманний групі 1 та групі 2. Зокрема, в Г1 внутрішня мотивація – 5,6; зовнішня позитивна – 4,1; зовнішня негативна мотивація – 2,8. Мотиваційний комплекс – ВМ>ЗІМ>ЗНМ. Утім в Г2 внутрішня мотивація – 4,1; зовнішня позитивна – 3,2; зовнішня негативна мотивація – 2,8. Мотиваційний комплекс – ВМ>ЗНМ>ЗІМ.

Із отриманих результатів очевидно, що внутрішня мотивація в групі 1 більша від значення внутрішніх спонукань звичайних соціальних працівників. Натомість їхня зовнішня негативна мотивація менша порівняно із групою 2 соціальної сфери. Завдяки цьому висновуємо, першій підгрупі обстежуваних має місце оптимальне за ефективністю переплетення мотивів.

В результаті дослідження нами було виведено мотиваційний комплекс середньостатистичного соціального працівника – ВМ>ЗІМ>ЗНМ.

Під час проведення даної методики респонденти оцінювали значимість впливу певних мотивів трудової діяльності, що задіяні до структури мотиваційного комплексу особистості, на перебіг їхньої професійної активності. Тому доцільно розглянути отримані результати та з'ясувати їхню вагомість для соціальних працівників районного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

За результатами дослідження 39,9% з усієї сукупної вибірки опитуваних вважають, що грошовий зарібок сильно (4 із 5 балів) впливає на трудову

мотивацію, 34,8% переконані, що на стимулювання їхньої професійної діяльності бажання до кар'єрного зростання впливає посередньо (3 із 5 балів); 39,9% вбачають невелику значущість прагнення уникнути критики зі сторони керівництва (3 із 5 балів); 42% опитуваних зазначили, що бажання уникнути можливих покарань і неприємностей значно (4 із 5 балів) тисне на їхню продуктивність праці; 43,4% працівників стимулює орієнтація на престиж і повагу з боку інших (4 із 5 балів); 41% отримують посереднє (3 із 5 балів) задоволення від хорошого виконання роботи; 41,7% соціальних працівників надають великого значення (4 із 5 балів) бажанню отримати задоволення від хорошого виконання роботи.

Також доцільно розглянути співвідношення мотивів професійної діяльності соціальних працівників у контексті підгруп Г1 та Г2.

Отримані результати тестування показують, що грошовий заробіток (5 із 5 балів) та бажання до кар'єрного зростання (4 із 5 балів) значно впливають на мотивацію групи Г2. А це засвідчує, швидше за все, що вони отримують менші матеріальні блага за виконання своєї роботи, а тому прагнуть зайняти вище позицію у посадовій ієрархії організаційної структури.

Натомість Г1 вище від Г2 оцінили вплив мотиву уникнути можливих покарань і неприємностей (4 із 5 балів) та задоволення від хорошого виконання роботи (5 із 5 балів). Значення решти мотивів професійної діяльності для даних груп респондентів співпадає у позначках 3 бали за пункти: в – бажання уникнути критики зі сторони керівництва та д – орієнтація на престиж і повагу з боку інших, 4 бали за пункт з – суспільна корисність праці.

За результатами методики «Соціально-психологічні установки особистості у потребо-мотиваційній сфері» О. Потьомкіної були отримані дані, які вказують на те, що 39% опитуваних у своїй життєдіяльності дотримуються альтруїстичного спрямування, 34,4% соціальних працівників більшою мірою схильні до егоцентризму.

Альтруїстично налаштовані працівники соціального захисту вирізняються безкорисливим піклуванням про благо інших, готовністю заради цього зректися

власних інтересів. Загалом альтруїзм – найбільш ціннісна суспільна мотивація, наявність якої визначає психодуховну зрілість людини. Протилежністю альтруїзму є егоїзм: це певна психологічна риса людини, яка полягає в крайній формі індивідуалізму та егоїзму.

Якщо проаналізувати одержані результати емпіричного дослідження за методикою «Соціально-психологічні установки особистості у потребо-мотиваційній сфері» О. Потьомкіної, то групи Г1 та Г2, співвідносяться між собою так: більшості (43%) представників першої когорти має місце егоцентричне спрямування життєдіяльності, натомість 54% соціальних працівників нижчої ланки дотримуються чіткої альтруїстичної позиції.

Загальне числове значення альтруїзму в групі опитаних становить 11,9; егоцентризму – 6,7. Отримані результати свідчать про адекватну усередненість даних психологічних характеристик.

З другої частини методики нам стало відомо, що у 78% опитуваних переважає установка, котра спрямована на працю, 13% - на гроші, 9% становить проміжний тип. Таке вдале поєднання цих компонентів призводить до високої ефективності діяльності соціального працівника.

За результатами, отриманими шляхом інтерпретації даних за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана, нами було встановлено, що у більшості (54,3%) респондентів переважає загальножиттєвий мотиваційний профіль, який охоплює високу потребу у спілкуванні, життєзабезпеченні, комфорті, високий соціальний статус, і навіть неформальний діловий авторитет.

Під час вивчення суспільної спрямованості соціальних працівників з'ясувалося, що їхня життєва спрямованість (59% проти 54% опитуваних) переважає у групі Г2, трудова (44% проти 33%) – в когорті Г1.

Виявляється, що найбільше, у своїй повсякденній діяльності соціальний працівник прагне приносити користь для суспільства. Крім того вагоме місце для нього займає спілкування і творча активність. Найменш за результатами обстеження, значущим для нього є комфорт та соціальна політична активність.

При порівнянні мотиваційних профілів обстежуваних груп констатуємо такий емпіричний факт: спілкування та соціальна корисність відграє однаково важливу роль для Г1 та Г2. Решта показників (життєзабезпечення, комфорт, соціальний статус, загальна активність і креативність) є значно вагомішими мотиваторами життєактивності першої підгрупи, і має менше значення для соціальних працівників нижчого рівня.

Висновки до розділу 3

1. За результатами використання методики «Структура мотивації трудової діяльності» К. Замфіра в модифікації А. Реана нами було встановлено, що у середньостатистичного соціального працівника $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$. Це вказує на те, що у свої повсякденній діяльності він насамперед спонукається до трудової активності внутрішньою потребою, яка вдало підкріплюється зовнішніми позитивними стимулами та незначним впливом зовнішньої негативної мотивації. Саме це дозволяє працівникові повністю викладатися на роботі, що гарантує її високу якість та отримання задоволення від результатів професійного повсякдення.

2. За результатами, одержаними за методикою «Соціально-психологічні установки особистості у потребо-мотиваційній сфері» О. Потьомкіної, отримані кількісні дані, що вказують на альтруїстичне спрямування середньостатистичного соціального працівника. А це, своєю чергою, свідчить про його високоморальність, готовність пожертвувати своїми інтересами заради блага інших людей. Така людина повно виявляє гуманність, оскільки її психологічне налаштування у соціальній взаємодії зводиться до визнання пріоритету інтересів інших людей. Крім того у своїй переважній більшості соціальні працівники зорієнтовані на «працю», а не на «гроші».

3. За результатами використання методики «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана було виявлено «загальножиттєве» спрямування соціального працівника, що охоплює важливість

життєзабезпечення, спілкування, комфорту тощо. Проте найбільше значення в нього відіграє соціальна корисність його життєдіяльності. А тому навіть у повсякденні він прагнучиме позитивно впливати на найближче соціальне довкілля.

ВИСНОВКИ

1. Різноманітні форми поведінки соціального працівника в повсякденній роботі мають складну поліпотребову основу. Водночас потребове джерело – стрижневий чинник мотиваційної сфери. Утворюючи єдиний мотив, потреби поєднуються у різні ансамблі або енергетичні потоки, котрі спільно спонукають його діяльність. Розвиток мотиву як системоутворювального чинника поведінки можливий за внутрішніх умов, коли він спонукає до діяльності, її спрямовує та організовує, є основою прийняття рішення суб'єктом організаційної діяльності щодо вчинення чи бездіяння, розмірковування чи нехтування проблемою.

2. Поліпотреби і полімотивація різні психологічні феномени: у першому наявність предмета бажання (прагнення) спричинює поведінкові операції і дії, у другому поліпотребове джерело – лише необхідна передумова полімотивації, а не її сутність, оскільки тільки утворення кількох діяльностей, де кожній відповідає свій мотив, зумовлює повноцінне функціонування цього феномена. Полімотивація на рівні особистості соціального працівника як суб'єкта окремої організаційної структури є одним із чотирьох основних мотиваційних станів залежних від реальної наявності його наміру-інтенції виконувати чи не виконувати суспільну роботу (амотивація, зовнішня та внутрішня вмотивованість); саме цей стан інтегрує за певних умов інстинктивні і вчинкові, привласнені і ситуативні, прості і складні спонукування організаційної поведінки особистості.

3. Стан полімотивації є певною мірою унікальним надскладним психологічним феноменом, який залежить від: а) типу життєвого світу особи, б) типу критичної ситуації (стрес, фрустрація, конфлікт, криза), в якій вона перебуває, в) співвідношення цих типів. Він повно притаманний внутрішньому складному і зовнішньому важкому (творчому) життєвому світі суб'єкта, який іманентно прагне втілення ідеального надситуативного задуму свого існування, а тому постійно діє в поліпотребовому просторі соціальних взаємовідношень,

що вимагає актуалізації не лише психічних, діяльнісних і свідомоствердних ресурсів, а й духовно-вольових.

4. Полімотивація буде мати місце за таких внутрішніх умов: а) наявності життєвих намірів, які утворюють своєрідний пульсуючий клубок бажаного та осмисленого, б) суперечності та навіть конфліктності актуальних стимулів і спонукань, в) новизни та оптимальності складових-діяльностей організаційної поведінки. Багатоманіття спонукальних впливів і відношень організаційної діяльності відображає соціально-психологічні умови полвмотивації, а саме, її практичну, інституційну і ментальну сфери активізації соціально-культурного досвіду всіх учасників як тотальна мотиваційна атмосфера організації.

5. Полімотивована професійна активність соціального працівника проявляється у складних формах його поведінки та діяльності. Одночасно на поведінку особистості впливають декілька мотивів, до складу яких входять різні потреби, тому життєактивність індивіда зумовлюється не однією потребою, яку потрібно задовільнити, а їх комплексом. Складні форми поведінки індивіда являють собою поліпотребову гаму на підґрунті структурованого багатоманіття спонукальних мотивів.

6. Стиль поведінки та якість професійної діяльності соціального працівника у психологічному вимірі його життя – це відпочатково вплив цілої низки актуалізованих мотиваційних відношень і спонук, які у функціональній єдності утворюють своєрідне полімотиваційне поле його особистості. Останнє становить персоніфікований ковітальний простір, що створює свідому, цілеспрямовану діяльність і визначає методи і способи її досягнення. Тому ділова поведінка являє собою продукт вказаного інтенційного простору свідомості працівника соціальної сфери.

7. Особистісні рамки розвитку та функціонування полімотиваційного поля соцпрацівника визначається, з одного боку, візуально сприйнятими та особистісно прийнятими ним зовнішніми стимулами, з іншого – внутрішніми умовами свідомого вмотивування як його психоенергетичним налаштуванням на здійснення професійних обов'язків та актів-діянь. Тому інтегральне

поєднання цих мотиваційних каналів у життєдіяльності названого працівника становить своєрідний підсумок зазначеного психодуховного часопростору, а саме вектор його мотиваційного поля. Останній: а) відображає формогенез конкретно свідомо спрямованої мотиваційної активності, від якої визначально залежатимуть результати діяльного ставлення такого працівника до виконуваної справи; б) є ситуаційно змінним і динамічно пульсуючим показником-індикатором того, як взаємоспричинюють внутрішні умови та зовнішні стимуляційні чинники його ділових поведінки, діяння, спілкування і вчинення; в) постає як одномоментно зафіксований результат спонукально-енергетичного функціонування полівмотивованості за конкретних умов повсякденної праці; г) становить центральну ланку вмотивованої і цілеспрямованої, а відтак продуктивної й ефективної та найголовніше – його свідомої мислєдіяльності.

8. В основі полімотиваційного поля професійної діяльності соціального працівника перебуває потреба допомогти іншим, яка підкріплюється внутрішніми мотивами суспільної корисності, задоволення від хорошого виконання роботи та зовнішніми позитивними (грошовий заробіток, бажання до кар'єрного зростання, соціальна корисність тощо) та негативними (бажання уникнути покарання) стимулами. Відтак основою полімотиваційного поля соцпрацівника є той вектор, який конкретно визначає його альтруїстичну спрямованість на особистість клієнта.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аристова И. Л. Общая психология: Мотивация, эмоции, воля. В., 2003. 104 с.
2. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. Москва, 1976. С. 6-39.
3. Баканов Е.Н., Иванников В.А. О природе побуждения. *Вопросы психологии*. 1983. № 4. С. 12-22.
4. Белоус В.В., Копань Т.В. Роль мотивации и стимуляции в формировании структур интегральной индивидуальности. *Вопросы психологии*. 1995. № 6. С. 96-104.
5. Беляева И.Ф., Катульский Е.Д., Магун В.С. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом. Ключевой вопрос социологии труда. Москва, 1988. С. 163-184.
6. Бибрих Р.Р. Из истории проблемы детерминизма в психологии мотивации. *Вестник Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология*. 1978. № 2. С. 75-87.
7. Вайсман Р.С. К проблеме развития мотивов и потребностей человека в онтогенезе. *Вопросы психологии*. 1973. № 5. С. 30-39.
8. Вартова И.И. К проблеме диагностики мотивации. *Вестник Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология*. 1998. № 2. С. 80-87.
9. Васильев И.А., Магомед-Эмиров М.Ш. Мотивация и контроль за действием. Москва: Изд-во МГУ, 1991. 144 с.
10. Вербицкий А.А., Платонова Т.А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации. Москва, 1986. С. 14-20.
11. Вилюнас В.К. Инстинкт в свете эмоциональной концепции мотивации. *Вестник Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология*. 1997. № 1. С. 3-10.
12. Вилюнас В.К. Психологические механизмы биологической мотивации. Москва: МГУ, 1986. 240 с.
13. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации. СПб.: Речь, 2006. 458 с.

14. Вiнтюк Ю. Обґрунтована класифікація мотивів: Труднощі створення та шляхи їхнього подолання. *Вісник Львівського університету. Філософські науки*. 2008. Вип. 11. С. 278-287.
15. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда. *Человек и труд*. 2000. № 1. С. 169-174.
16. Дьяченко М., Кандыбович Л. Психологический словарь-справочник. Мн.: Харвест; Москва: АСТ, 2001. 576 с.
17. Иванников В.А. Формирование побуждения к действию. *Вопросы психологии*. 1985. № 3. С. 113-123.
18. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2006. 508 с.
19. Ильин Е.П. Сущность и структура мотива. *Психологический журнал*. 1995. Т. 16. № 2. С. 27-41.
20. Имедадзе И.В. Проблема полимотивации поведения. *Вопросы психологии*. 1984. № 6. С. 87-94.
21. Загальна психологія: Навч. пос. Варій М. Й. 2-ге видан., випр. і доп. Київ: «Центр учбової літератури», 2007. 968 с.
22. Каверин С.Б. Мотивация труда. Москва: ИП РАН, 1998. 224 с.
23. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: монографія. Киев: МЗУУП, 1993. 384 с.
24. Ковалев В.И. К проблеме мотивов. *Психологический журнал*. 1981. Т. 2. № 1. С. 29-44.
25. Ковалев В.И. Мотивационная сфера личности как проявление совокупности общественных отношений. *Психологический журнал*. 1984. Т. 5. № 4. С. 45-48.
26. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. Москва, 1988. 192 с.
27. Ковалев В.и., Дружинин В.Н. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки. *Психологический журнал*. 1982. Т. 3. № 6. С. 49-58.

28. Корнилова Т.В. Мотивационные тенденции (по опроснику Эдвардса) и готовность к риску у российских студентов. *Вестник Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология*. 1997. № 2. С. 53-59.
29. Лазаренко В.І., Лазаренко В.П., Продайко В.М., Сурякова М.В. Психологія: навч. посібник (Опорний конспект лекцій). Дніпропетровськ: НМетАУ, 2008. 100 с.
30. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции: конспект лекций. Осква, 1971. 38 с.
31. Мамалуй О.О., Гриценко О.А., Гриценко Л.В., Дарнопих Г.Ю., Довбня В.В. Основи економічної теорії: Підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2003. 480 с.
32. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. СПб.: Евразия, 1999. 478 с.
33. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека. Пермь, 1972. 88 с.
34. Мильман В.Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности. *Вопросы психологии*. 1987. № 5. С. 129-139.
35. Мильман В.Э. Побудительные тенденции в структуре деятельности. *Вопросы психологии*. 1982. № 3. С. 5-15.
36. Модульно-розвивальна система як соціокультурна організація. *Психологія і суспільство: Спецвипуск*. 2002. № 3-4. 292 с.
37. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление. Киев, 2003. 490 с.
38. Нюттен Ж. Мотивация. Экспериментальная психология / под ред. П. Фресс и Ж. Пиаже. Москва, 1975. Вып. 5. 297 с.
39. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / пер. с англ. Москва: Смысл, 2004. 607 с.
40. Общая психология / под ред. А.В. Петровский. Москва: Просвещение, 1970. 432 с.
41. Озерникова Т. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений. *Человек и труд*. 2003. № 9. С. 40-44.

42. Орлов Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза: автореф. дис. ... д. психол. н. Москва, 1984. 46 с.
43. Основи психології: підручник / за заг. ред. О.В. Киричука, В.А. Роменця. 2-ге вид., стереотип. Київ: Либідь, 1996. 632 с.
44. Петракова Т.И., Лимонова Д.Л., Меньшикова Е.С. Ситуационная мотивация употребления наркотиков у подростков. *Вопросы психологии*. 1999. № 5. С. 31-37.
45. Подмарков В.Г. Методологические аспекты стимулирования и мотивации труда. *Вопросы философии*. 1989. № 5. С. 58-69.
46. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / ред. и сост. Райгородский Д.Я. Самара, 2001. С. 641- 648.
47. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. СПб.: Питер, 2002. 432 с.
48. Роджерс К. Актуализирующаяся тенденция: «мотивы» и сознание. Человеко-центрированный подход в образовании, психотерапии, психологии / пер. с англ. Е.В. Барзданиса, Ю.А. Менжерицкой. Ростов Н/Д, 1996. С. 75-79.
49. Самоукина Н.В. Мотивация персонала как проблема. *Управление персоналом*. 2004. № 7. С. 62-66.
50. Свенцицкий А.Л., Богданов В.А. Мотивация трудовой деятельности личности. Промышленная социальная психология. Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1982. 176 с.
51. Семенова З.Ф., Дмитриева М.В. Мотивационный потенциал как фактор совладающего поведения. *Психологические проблемы самореализации личности*. СПб., 1999. Вып. 3. С. 37-50.
52. Семилеткина М.С. Исследование особенностей мотивационно-смысловой сферы детей с различным уровнем креативности. Дис. ... канд. Психол. наук. Москва, 1998. 196 с.

53. Словарь / под ред. А.В. Петровского. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / ред.-сост. Л.А. Карпенко / под общ. ред. А.В. Петровского. Москва: ПЕР СЭ, 2005. 251 с.
54. Сосновский Б.А. Мотив как личностное образование. Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. Тематический сборник научных работ. Москва, 1988. С. 5-9.
55. Степанский В.И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности. *Вопросы психологии*. 1981. № 6. С. 34-37.
56. Сураева Г.З. Психологические особенности мотивационно-смысловой интенции личности (социокультурный аспект): автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2002. 20 с.
57. Ткаченко Е.Н. Исследование мотивационных предпочтений субъектов профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. Наук. Барнаул, 2000. 23 с.
58. Файзуллаев А.А. Принятие мотива личностью. *Психологический журнал*. 1985. Т. 6. № 4. С. 87-97.
59. Фрэнкин Р. Мотивация поведения. Биологические, когнитивные и социальные аспекты. СПб.: Питер, 2003. 651 с.
60. Фурман А.В. Фурман (Гуменюк) О.Є. Концепція мотиваційних психоформ у сфері модульно-розвивальної освіти. Модульно-розвивальна система як об'єкт теоретико-методологічного аналізу: зб. мат-лів до п'ятиріччя Інституту експериментальних систем освіти. м. Тернопіль, 1 листоп. 2004 р. Тернопіль: Економічна думка, 2004. С. 28-32.
61. Фурман А.В. Ідея професійного методологування: монографія. Ялта-Тернопіль: Економічна думка, 2008. 205 с.
62. Фурман А.В. Методологія наукових досліджень: Модульно-розвивальний підручник. Тернопіль: Економічна думка, 2005. 50 с.

63. Фурман А.В., Фурман (Гуменюк) О.Є., Ткач Ю.С. Методологічне обґрунтування концепції мотиваційних психоформ. *Вітакультурний млин*. 2010. Модуль 12. С. 9-19.
64. Фурман А.В. Модульно-розвивальне навчання: принципи, умови, забезпечення: монографія. Київ: Правда Ярославичів, 1997. 340с.
65. Фурман (Гуменюк) О.Є. Теорія і методологія інноваційно-психологічного клімату загальноосвітнього закладу: монографія. Ялта-Тернопіль: Підручники і посібники, 2008. 340 с.
66. Фурман (Гуменюк) О.Є. Феномен полімотивації: сутнісний зміст взаємин за модульно-розвивальної оргсистеми. *Психологія і суспільство*. 2001. № 1. С. 74-123.
67. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Пер. с нем. / под ред. Б.М. Величковского. Москва: Педагогика, 1986. Т. 1. 408 с.
68. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Москва: Педагогика, 1986. Т. 2. 392 с.
69. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001. 240 с.
70. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация и саморегуляция. *Вопросы психологии*. 1996. № 3. С. 116-130.
71. Чурюмов Б.С. Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств. *Управление персоналом*. 2004. № 1-2. С. 86-90.
72. Чхартишвили Ш.Н. Проблемы мотива волевого поведения. Автореф. докт. дис. Кутаиси, 1955. 52 с.

Додаток А

Стимульний матеріал для методики «Структура мотивації трудової діяльності» К. Замфіра в модифікації А. Реана

Прізвище та ім'я						
Професія				Вік		років
Місце роботи						
Дата обстеження						
№ п/п	Яке має значення	Ніяк не впливає	Слабко впливає	Посередньо впливає	Сильно впливає	Дуже сильно впливає
1	Грошовий заробіток					
2	Бажання до кар'єрного зростання					
3	Бажання уникнути критики зі сторони керівництва та колег					
4	Бажання уникнути можливих покарань і неприємностей					
5	Орієнтація на престиж і на повагу з боку інших					
6	Задоволення від хорошого виконання роботи					
7	Суспільна корисність праці					

