МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534-з-1-дн
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Карпенко Людмила Вікторівна
Керівник: к. психол. н, доцент
кафедри психології СкрипаченкоТ.В.
Рецензент: к. психол. н., доцент
кафедри психології Грандт В.В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Карпенко Людмилі Вікторівні

Тема роботи Психологічні особливості ставлення до професії працівників соціальної сфери

керівник роботи Скрипаченко Т.В., к.психол., доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретико-методологічний аналіз літератури з дослідження поняття ставлення до професії; визначити психологічні чинники, що впливають на ставлення до професії; проаналізувати особливості професійної діяльності соціальних працівників в контексті ставлення до професії; емпірично дослідити психологічні особливості ставлення до професії працівників соціальної сфери; розробити практичні рекомендації що забезпечать комплексну програму підтримки працівників соціальної сфери.

5. Перелік графічного матеріалу: 13 таблиць, 3 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Скрипаченко Т. В., доцент		
Розділ 1	Скрипаченко Т. В., доцент		
Розділ 2	Скрипаченко Т. В., доцент		
Висновки	Скрипаченко Т. В., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	березень-квітень 2025р	Виконано
2	Робота над вступом	травень 2025р	Виконано
3	Робота над першим розділом	червень-серпень 2025р	Виконано
4	Робота над другим розділом	вересень-жовтень 2025р	Виконано
5	Написання висновків	лтстопад 2025р	Виконано
6	Передзахист	грудень 2025 р	Виконано
7	Нормоконтроль	січень 2026 р	Виконано

Студентка _____ Л. В. Карпенко

Керівник роботи _____ Т. В. Скрипаченко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 80 сторінок, 13 таблиць, 3 рисунка, 48 джерел, 4 додатка.

Об’єкт дослідження – ставлення до професії як система індивідуально-психологічних чинників професійної діяльності особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості ставлення до професії працівників соціальної сфери.

Мета дослідження – виявити та охарактеризувати психологічні особливості ставлення до професії працівників соціальної сфери, а також визначити чинники, що впливають на задоволеність працею.

Гіпотеза дослідження**:** передбачається, що ставлення до професійної діяльності у працівників соціальної сфери зумовлюється сукупністю психологічних чинників, серед яких провідну роль відіграють рівень професійної мотивації, система цінностей та кар`єрних орієнтацій, що у свою чергу впливає на задоволеність працею.

Методи дослідження: аналіз науково-теоретичних джерел, систематизація й узагальнення психологічної інформації за тематикою дослідження, психодіагностичні інструменти, а також методи статистичної обробки отриманих даних.

Наукова новизна та теоретичне значення роботи полягає у поглибленому аналізі психологічних особливостей ставлення до професії саме в контексті професійної діяльності працівників соціальної сфери, що дозволяє розширити уявлення про чинники, які сприяють формуванню професійної діяльності особистості.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що результати можуть бути використані для розробки програм професійного розвитку, покращенню діяльності соціальних працівників з виконання ними поставлених завдань та підтримки працівників соціальної сфериі.

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ, СТАВЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ, ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ, МОТИВАЦІЯ, КАР’ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ, ЗАДОВОЛЕНІСЬ ПРАЦЕЮ.

SUMMARY

Karpenko L.V. Psychological Characteristics of Attitudes Toward the Profession among Employees in the Social Sphere.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (48 items, 5 of foreign origin), and 4 appendices on 12 pages. The qualifying work volume is 97 pages long, 80 of them – main text. There are 13 tables and 3 figures.

The qualifying work presents a theoretical overview and describes the empirical research on the psychological characteristics of attitudes toward the profession among social workers. The master's thesis is composed of two chapters, each focusing on different aspects of professional attitudes and psychological factors influencing job satisfaction in the social sphere.

The research object: Attitude toward the profession as a system of individual and psychological factors of professional activity of the personality.

The research subject: Psychological characteristics of attitudes toward the profession among employees in the social sphere.

The research goal: To identify and describe the psychological features of professional attitudes among social workers and determine the factors influencing their job satisfaction.

The research tasks are:

1. To analyze the state of scientific research on the problem of attitudes toward the profession among social workers.
2. To investigate the specifics of motivation, values, and career orientations of employees in the social sphere.
3. To determine the relationship between psychological characteristics of professional attitudes and job satisfaction among social workers.
4. To develop psychological recommendations for supporting social workers' satisfaction with their professional activities.

Chapter 1 «Theoretical Foundations of the Study of Psychological Characteristics of Attitudes Toward the Profession among Social Workers» provides a theoretical analysis of the development and structure of professional attitudes and the psychological factors affecting them.

Chapter 2 «Empirical Research on Psychological Characteristics of Attitudes Toward the Profession among Employees in the Social Sphere» presents the research design, methods, results, and interpretation, as well as practical recommendations for supporting professionals in this field.

Key words: professional activity, psychological characteristics, professional attitudes, psychological factors, motivation, career orientations, job satisfaction.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАВЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ 13
1.1. Поняття ставлення до професії 13
1.2. Психологічні чинники, що впливають на формування ставлення до професії працівників соціальної сфери 23
1.3. Особливості професійної діяльності соціального працівника в контексті ставлення до професії 33
РОЗДІЛ 2. ЕМПИРІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАВЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ 41
2.1. Психодіагностичний комплекс для дослідження особливостей ставлення до професії працівників соціальної сфери 41
2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація 48
2.3. Практичні рекомендації, які забезпечать комплексну програму підтримки працівників соціальної сфери, спрямовану на підвищення рівня задоволеності працею 74
ВИСНОВКИ 78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 81
ДОДАТКИ 86

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціальна робота є невід’ємною складовою будь-якого суспільства, оскільки спрямована на підтримку тих верств населення, які у певний період часу потребують допомоги у соціальній адаптації. Професія працівника соціальної сфери займає особливо важливе місце, адже саме ці фахівці забезпечують соціальний захист, підтримку та допомогу людям, які опинилися у складних життєвих обставинах.

Діяльність соціального працівника передбачає постійну взаємодію з людьми, що зумовлює високі вимоги до його особистісних, етичних і психологічних якостей. Такі фахівці займаються розв’язанням проблем суспільства, допомагають людям, які цього потребують. Соціальні працівники працюють із малозабезпеченими сім’ями, безробітними, особами з інвалідністю, ветеранами та сиротами – людьми, які потрапили у скрутне життєве становище та потребують сторонньої допомоги кваліфікованих робітників.

Професія соціального працівника динамічно розвивається: з’являються нові підходи до вирішення соціальних проблем, реалізуються інноваційні проєкти, у тому числі міжнародні, що сприяє обміну досвідом і професійному зростанню.

Актуальність професійної діяльності соціального працівника в сучасних суспільних умовах є беззаперечною та обумовлена високим рівнем соціального запиту. Робота в екстремальних умовах, зокрема в контексті воєнних дій, висуває жорсткі вимоги до професійної компетентності фахівця. Це включає необхідність високого рівня професіоналізму, вольової регуляції, стійкої мотивації та відповідального ставлення до виконання функціональних обов'язків. Критично важливими є глибока фахова обізнаність та здатність до оперативного прийняття рішень у критично короткі терміни. З огляду на специфіку діяльності, психологічна готовність до професійної діяльності стає ключовим чинником ефективності соціальної роботи.

У цьому контексті особливої ваги набувають професійно-важливі якості, які розглядаються як практична складова феномену психологічної готовності соціальних працівників до безпосередньої взаємодії з клієнтами. З'ясування психологічних особливостей ставлення до професії соціального працівника є критично важливим для глибинного розуміння ефективності їхньої професійної діяльності. Це ставлення прямо корелює з рівнем професійної мотивації, а також визначає загальний психоемоційний стан фахівців, що працюють у складних умовах.

Психологічні чинники можуть суттєво впливати на професійну діяльність, адже працівники цієї сфери не лише виконують свої обов’язки, але й стикаються з великою кількістю стресових ситуацій, емоційних навантажень та соціальних проблем, що потребує наявності певних психологічних якостей.

На сучасному етапі розвитку соціальних служб в Україні зростають вимоги до кваліфікації працівників соціальної сфери, рівня їх професіоналізму та психологічної готовності до виконання складних завдань у сфері допомоги людям. У зв’язку з цим з’являється потреба у детальному вивченні психологічних особливостей ставлення працівників соціальної сфери до своєї професії, оскільки це безпосередньо впливає на якість надання соціальних послуг та ефективність взаємодії з клієнтами.

Діяльність соціального працівника як спеціаліста/фахівця з соціальної роботи тривалий період часу є предметом наукових досліджень. Проблема професійного становлення і компетентності фахівця соціальної сфери широко обговорюється у науково-професійній літературі. Проблему дослідження сутності, змісту й особливостей професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вітчизняній системі освіти, а також теоретичні і практичні аспекти соціальної роботи розглянуто у працях О. Беспалько, В. Беха, А. Горілого, А. Капської, О. Карпенко, М. Лукашевича, І. Мельничук, І. Миговича, В. Поліщук, В. Полтавця, Т. Семигіної, Л. Тюпті, Ю. Швалба та ін. Зокрема, підготовці соціальних

працівників до професійної діяльності присвячені праці Н. М. Горішної, А. Н. Гірняка, А.Й. Капської, О.Г. Карпенко, Т.Л. Надвиничної, В. А. Поліщук, Г.І. Слозанської, А.В. Фурмана, О.Є. Фурман, інших. Питання, пов'язані з формуванням особистісно-професійних якостей фахівця соціальної роботи, висвітлено у дослідженнях М. Васильєвої, Н. Клименюк, О. Патинок та інших. Найбільш системне дослідження професійної взаємодії у соціальній роботі представила у своїх роботах дослідниця Т. Сила. Авторка визначає професійну взаємодію як специфічний вид комунікативної взаємодії, що детермінується особливостями соціальної роботи як професійної діяльності, рівнем професійної компетентності фахівця, його ціннісними орієнтаціями, мотиваційними настановами, особливостями цілепокладання та відповідністю зазначених характеристик соціальним очікуванням.

Проте питання саме психологічного ставлення до професії у представників соціальної сфери, а також факторів, які це ставлення формують і змінюють у процесі професійної діяльності, залишаються недостатньо вивченими. Саме тому, дана тема є актуальною для детального дослідження.

Об’єкт дослідження**:** ставлення до професії як система індивідуально-психологічних чинників професійної діяльності особистості

Предмет дослідження**:** психологічні особливості ставлення до професії працівників соціальної сфери

Мета дослідження – виявити та охарактеризувати психологічні особливості ставлення до професії працівників соціальної сфери, а також визначити чинники, що впливають на задоволеність працею.

Гіпотеза дослідження**:** передбачається, що ставлення до професійної діяльності у працівників соціальної сфери зумовлюється сукупністю психологічних чинників, серед яких провідну роль відіграють рівень професійної мотивації, система цінностей та кар`єрних орієнтацій, що у свою чергу впливає на задоволеність працею.

Методи дослідження:

— теоретичні (аналіз, порівняння та узагальнення наукової літератури вітчизняних та зарубіжних авторів з питань психології професійної діяльності, мотивації, цінностей та кар`єрних орієнтацій соціального працівника);

— емпіричні (методики діагности та проведення дослідження, аналіз та узагальнення результатів дослідження);

— математико-статистичні методи для перевірки надійності отриманих результатів, а також для їх інтерпретації.

Для досягнення поставленої мети необхідно розв’язати наступні завдання:

1. Проаналізувати стан дослідження щодо проблеми ставлення до професії працівників соціальної сфери в контексті соціальної роботи в наукових джерелах.
2. Дослідити особливості мотивації, цінностей та кар`єрних орієнтацій фахівців соціальної сфери;
3. Визначити зв’язок між психологічними особливостями ставленням до професії та рівнем задоволеності працею працівників соціальної сфери;
4. Розробити психологічні рекомендації, орієнтовані на комплексну підтримку фахівців соціальної сфери з метою підвищення задоволеності професійною діяльністю соціальних працівників.

Практичне значення результатів дослідження: отримані результати дослідження можуть бути використані для розробки програм професійного розвитку, покращенню діяльності соціальних працівників з виконання ними поставлених завдань та підтримки працівників соціальної сфери, а також для вдосконалення системи підготовки кадрів у цій галузі.

Апробація результатів дослідження: основні положення магістерського дослідження висвітлено у тезах «Психологічні особливості ставлення до професії працівників соціальної сфери», оприлюднених у матеріалах конференції Запорізького Національного Університету «Молода наука 2025».

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 48 найменувань і додатків на 12 сторінках. Загальний обсяг основного тексту – 80 сторінок. Робота містить 13 таблиць і 3 рисунка.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАВЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1 Поняття ставлення до професії

Професійна діяльність – одна з найважливіших сфер життєдіяльності людини, що впливає на її фізичне і психічне здоров'я, стиль поведінки, рівень соціальної активності. Правильно зроблений професійний вибір формує позитивне уявлення людини про себе, підвищує самоповагу, підсилює задоволеність життям.

Поняття «професія» є багатогранним і охоплює різні аспекти, що відображають специфіку трудової діяльності людини. У науковій літературі існує багато визначень професії, кожне з яких підкреслює певні характеристики цього явища. Під професією розуміють стійку форму трудової активності, що вимагає наявності спеціалізованих знань і практичних умінь, здобутих шляхом навчання та досвіду, та орієнтовану на створення суспільно значущих матеріальних або духовних цінностей [6]. Професія об'єднує групу людей, що займаються однаковою діяльністю, у середині якої установлюються певні зв'язки і норми поведінки. Професія виступає як особлива форма соціальної організації працездатних членів суспільства, що поєднані між собою спільним видом діяльності та професійною свідомістю.

Образ професії це уявлення людини щодо обраної професії і її ставлення до неї. Зміст цього поняття складають такі ознаки професії, як сукупність знань суб'єкта про аспекти, що відображають:

– соціально-економічну (суспільну значущість професії, перспективи професійного і соціального зростання, конкурентоспроможність спеціальності, заробітна плата);

– виробничо-технічну (тривалість робочого дня і відпустки, умови роботи, характер нервово-психічної напруженості в роботі);

– виробничо-педагогічну (тип учбового закладу, термін навчання, службові обов'язки);

– соціально-психологічну (система вимог до вузькоспеціальних, етичних і організаційних якостей) сторони професії [цит. за 35, 319].

Ставлення до професій становить невід’ємний елемент процесу професійного вибору. Перед людиною постійно виникають проблеми, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професій, іноді аналізу і рефлексії власних професійних досягнень, а також прийняття рішення про обрання чи зміну професії. Ключовим показником усвідомлення та продуктивності професійного становлення людини є її здатність знаходити особливий сенс в професійній праці, самостійно проектувати та формувати своє професійне життя, відповідально ухвалювати рішення про вибір професії, спеціальності і місце роботи. Постійне уточнення свого місця в світі професій, осмислення своєї соціально-професійної ролі, ставлення до професійної праці, колективу і самого себе є важливими компонентами життєдіяльності людини.

Сучасний ринок праці характеризується високою динамікою змін, що зумовлює необхідність глибокого аналізу факторів, які впливають на професійну діяльність людини. Одним із ключових аспектів є ставлення особистості до своєї професії, яке формується під впливом мотивації, ціннісних орієнтацій та кар’єрних устремлінь. Ці фактори визначають не лише ефективність праці, а й рівень професійного задоволення, що, у свою чергу, впливає на психологічний добробут, продуктивність та соціальну адаптацію.

Адже доросла людина прагне до такої праці, яка не лише була б оцінена матеріально чи морально, але й одночасно забезпечувала отримання задоволення від самого процесу професійної діяльності.

Вчені (І.Д. Бех, С.Д. Максименко) виокремлюють ціннісні аспекти мотивації професійної діяльності, оскільки цінності віддзеркалюють актуальні життєві потреби людини, її інтереси, погляди та ставлення до себе та інших, визначають її поведінку. Таким чином, мотиваційно-ціннісний компонент професійної діяльності є важливою умовою спонукання дорослої особистості до взаємодії, самореалізації та кар'єрного зростання. Складність вивчення проблеми мотивації професійної діяльності у дорослому віці та її різноаспектність визначають багатовимірність розуміння її сутності та змісту.

Розглядаючи взаємозв'язок типу особистості та сфери професійної діяльності, Дж. Холланд виходить із визнання спрямованості як найважливішої підструктури особистості. Успішність діяльності визначається такими складовими спрямованості, як ціннісні орієнтації, інтереси, установки, ставлення, мотиви.

На основі виділення основних компонентів спрямованості – інтересів і ціннісних орієнтацій – Дж. Холланд визначає шість професійно орієнтованих типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний (орієнтований на загальноприйняті норми та традиції), підприємницький і художній. Кожен тип особистості зорієнтований на певне професійне середовище:

- реалістичний – на створення матеріальних об'єктів, обслуговування технологічних процесів і технічних пристроїв;
- інтелектуальний – на розумову працю;
- соціальний – на взаємодію із соціальним середовищем;
- конвенційний – на чітко структуровану діяльність;
- підприємницький – на управління людьми та бізнес;
- художній – на творчість.

Суть теорії Дж. Холланда полягає в тому, що успіх у професійній діяльності та задоволеність працею залежать насамперед від відповідності типу особистості типу професійного середовища, яке створюється людьми зі схожими позиціями, професійно значущими якостями та поведінкою [45].

Професійна спрямованість постає як інтегральна характеристика мотивації професійної діяльності, яка визначається спонуканнями в мотиваційній сфері та виражається в інтересах, відносинах, цілеспрямованих зусиллях особистості. До її компонентів належать ціннісні орієнтації, мотиви, ставлення до професії, настанови й очікування, готовність до професійного розвитку тощо.

Інколи професійну спрямованість некоректно ототожнюють з позитивним ставленням до професії. Однак саме по собі позитивне ставлення до професії свідчить лише про напрям активності особистості і нічого не говорить про причини такого ставлення, в основі якого можуть лежати різні інтереси, нахили, потреби і прагнення. Лише аналіз системи мотивів, що визначають ставлення до професії, може дати адекватне уявлення про його реальний психологічний зміст. Слід підкреслити, що мотиви, які лежать в основі професійної спрямованості особистості, певним чином організовані. Зазвичай вони утворюють ієрархічну структуру, в якій одні мотиви домінують, а інші відіграють другорядну роль.

Виділяють декілька груп мотивів, які різною мірою пов’язані з професійною діяльністю: внутрішні мотиви, які безпосередньо стосуються змісту професії і зумовлені інтересом до неї, коли особистість приваблює передусім процес і прямі результати професійної діяльності; мотиви, які мають більш опосередковане відношення до професії і пов’язані з формуванням у суспільстві ставлення до неї: усвідомлення суспільної значущості професії, її престижності, важливості; мотиви, пов’язані з різноманітними потребами індивіда, що можуть задовольнятися як у професійній діяльності, так і за її межами: потреба у самоствердженні, спілкуванні, досягненні, домінуванні тощо; мотиви, що відображають різні аспекти професійної самосвідомості індивіда: впевненість у володінні професійно необхідними якостями і здібностями, у тому, що професія відповідає покликанню; мотиви, в основі яких лежить інтерес до зовнішніх, другорядних ознак професійної діяльності.

Рівень професійної спрямованості особистості визначається тим, якою мірою провідні мотиви вибору професії відповідають її об’єктивному змісту, сутнісним особливостям. Високий рівень професійної спрямованості має місце тоді, коли особистість приваблює і цікавить найбільш суттєве в цій професії, те, в чому полягає її сутність і соціальне призначення. Свідченням низького рівня професійної спрямованості є те, що провідні мотиви вибору професійної діяльності відображають не стільки інтерес до неї, скільки до її зовнішніх, несуттєвих атрибутів.

У сучасному світі, де професійна діяльність займає значну частину життя людини, мотивація є ключовим чинником, що визначає не лише вибір професії, а й ставлення особистості до неї, рівень професійної самосвідомості та ефективність діяльності. Від того, що саме спонукає людину працювати, залежить не лише її кар’єрний успіх, а й задоволення від щоденної діяльності, психологічне благополуччя та бажання розвиватися в обраній сфері.

Український вчений А. М. Колот [24] вважає, що мотивація це активна трудова діяльність, сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової діяльності, визначають її поведінку та форму діяльності, надають їй спрямованість, яка орієнтована на досягнення як особистих цілей, так і цілей організації.

Мотивація це внутрішній або зовнішній стимул, який змушує людину діяти. У професійному контексті вона може проявлятися по-різному: від прагнення допомагати іншим і самореалізовуватись, до бажання мати стабільний дохід чи високий соціальний статус. Однак саме внутрішня мотивація, інтерес до справи, захоплення, почуття покликання є найстійкішою та найефективнішою. Людина, яка працює за покликом серця, рідше вигорає, легше долає труднощі і частіше досягає майстерності.

Вивчення мотивації професійної діяльності дозволяє глибше зрозуміти механізми формування ставлення до професії та розробити ефективні стратегії професійного розвитку.

К. Замфір у структурі мотивації професійної діяльності людини виділив три складові, що виникають з внутрішніх чи зовнішніх потреб людини:

– Внутрішню мотивацію, яка виникає з потреб людини та пов’язана безпосередньо з процесом і результатом її професійної діяльності.

– Зовнішню позитивну мотивацію, що містить мотиви, які лише опосередковано пов’язані з процесом і результатом професійної діяльності людини.

– Зовнішню негативну мотивацію, яка включає мотиви, що не пов’язані безпосередньо з процесом і результатом професійної діяльності, але мають негативне емоційне забарвлення щодо уникнення покарання, критики, осуду тощо.

Згідно наукової позиції вченого, внутрішня мотивація людини є найбільш ефективною для професійної діяльності. Надалі, за ступенем позитивного впливу, йде зовнішня позитивна мотивація. При цьому як зовнішня позитивна, так і зовнішня негативна мотивація порівняно з внутрішньою мотивацією володіють меншою стійкістю, швидко втрачають свою стимульну силу [цит. за 34, 99].

Формування мотивації професійної діяльності здійснюється в двох напрямках: в перетворенні загальних мотивів особистості в професійні і в зміні системи професійних мотивів у зв'язку зі зміною рівня професіоналізації. Реалізація першого напрямку полягає в тому, що в ході професійного розвитку потреби людини знаходять свій предмет у професійній діяльності. Загальна мотивація людини наповнюється професійним змістом. Особистість приміряє вимоги професії на систему мотивів і оцінює професію з точки зору можливості задоволення в ній все більшого числа своїх потреб. Чим більше можливостей надає професія для задоволення потреб та інтересів людини, тим вище його включеність у професійну діяльність. Найвищої ефективності у трудовій діяльності людина досягає тоді, коли професія набуває сенсу для особистості. Сенс визначається особистісною значимістю професії для людини, упередженим, особистісно опосередкованим ставленням до праці.

Для досягнення успіхів у професійній діяльності людина повинна вміти бачити все нові смисли професії для себе. Відсутність такої здатності призводить до втрати сенсу роботи, падіння ефективності діяльності і задоволеності працею при найменших труднощах.

Інший напрямок формування мотивів суб'єкта пов'язано зі зміною мотивації на різних етапах професійного становлення. Традиційно в психології виділяють дві групи мотивів трудової діяльності: внутрішні мотиви, пов'язані з самим процесом праці, і мотиви зовнішні. У першому випадку процес праці приносить людині задоволення і радість, активізує особистість на придбання нових знань і навичок, розвиток професійних здібностей.

У другому випадку в якості значущих мотивів виступають важливі для особистості чинники, наприклад матеріальна вигода, соціальне визнання і т. д. На різних етапах професійного розвитку різні мотиви виявляються домінуючими, забезпечуючи найбільшу залученість суб'єкта в освоєння і виконання діяльності. Результати досліджень показують, що в процесі оволодіння професією зростає роль внутрішньої мотивації, пов'язаної з самоствердженням себе як професіонала. Разом з тим, зміна домінуючої мотивації є глибоко індивідуальним процесом і залежить від особистісних особливостей, умов праці або навчання, організації діяльності.

Ставлення до професії напряму залежить від того, наскільки глибоко людина відчуває сенс у своїй роботі. Якщо праця відповідає внутрішнім цінностям та життєвим пріоритетам, вона стає не просто обов’язком, а джерелом натхнення. Така людина зазвичай виявляє більше ініціативи, відповідальності, бажання вдосконалюватися. У свою чергу, зовнішня мотивація, хоча й важлива, здебільшого забезпечує короткочасний ефект. Гроші, статус чи кар’єрний ріст можуть стати сильним стимулом на певному етапі, але без внутрішнього інтересу до справи з часом зникає задоволення від роботи.

Особливо важливою мотивація є для тих, хто працює у складних або емоційно-напружених сферах, наприклад, у медицині, освіті чи соціальній роботі. Саме внутрішній сенс і бажання бути корисним іншим допомагають фахівцям залишатися відданими своїй справі навіть у непростих умовах.

Отже, мотивація це основа не лише вибору професії, а й глибини та якості ставлення до неї. Формуючи сильну внутрішню мотивацію, людина здобуває не лише стабільну кар'єру, а й внутрішнє задоволення, професійну компетентність та високий рівень психологічного благополуччя, що безпосередньо впливає на результативність діяльності.

Розуміння механізмів мотивації дозволяє розробити ефективні стратегії професійного розвитку та підвищення рівня професійної самосвідомості.

Також при прийнятті рішень щодо вибору професії вирішальним чинником є сформована система цінностей, яка є суб'єктивним стимулом у ставленні людини до професій. Уміння визначати свої цілі та знаходити своє місце в житті є важливим показником особистісної зрілості. У період професійного самовизначення цінності обраних професій порівнюються та базуються на особистих поточних і потенційних можливостях індивіда. У процесі свого розвитку особистість поступово все більшого значення надає внутрішній рушійній силі, завдяки якій людина стає все більш самостійною у визначенні задач і напряму власного розвитку, у тому числі професійного самовизначення.

Г.О. Печерська [30] пропонує розглядати професійно-ціннісні орієнтації в якості орієнтирів, на основі яких людина обирає, опановує та здійснює свою професійну діяльність. Тому професійні цінності відображають вимоги професії та суспільства до особистості професіонала.

На думку Н.Ю. Шемигон [43], професійні ціннісні орієнтації це система стійкого ставлення особистості до праці, яка формуються на основі усвідомлених цінностей і втілюються у професійній діяльності, визначаючи її зміст і шляхи досягнення професійних цілей. Вони є одним з найважливіших елементів успішної професійної діяльності, тому що сприяють професійно-

особистісному розвитку, активізуючи внутрішні механізми особистості (потреби, інтереси, мотиви, установки), відіграють стратегічну роль у поведінці та діях, визначаючи напрями професійної діяльності, коригують діяльність особи через оцінки, орієнтації, установки, забезпечуючи зв'язок особистісного і предметного на основі особистісної орієнтації.

Отже, ефективність професійної діяльності дорослої особистості залежить від структури її ціннісної орієнтації, яка включає два рівні цінностей: особистісні та професійно важливі, які регулюють професійну діяльність і впливають на її ефективність.

Альтернативними цінностями професійної діяльності є економічні, соціальні та духовні цінності. Економічні цінності є центральними для багатьох видів професійної діяльності. Соціальні цінності виступають стандартами життя людини в світі інших людей. Духовні цінності відображають рівень розвитку людини, його внутрішні якості, моральність, порядність, самоповагу та ін., що виступають внутрішніми регуляторами поведінки.

На думку М.А. Скок [40], роль ціннісних орієнтацій полягає в тому, що вони визначають спрямованість професійної діяльності, надають їй вартості, що містить зміст, дозволяють зайняти певну позицію, регулюють поведінку, формують способи самоактуалізації.

Ж.П. Вірна [8] вважає, що ціннісна орієнтація як проєкція актуальних і потенційних якостей особистості характеризується не лише залученістю, а й показниками результативності професійної діяльності, які залежать від суб’єктивного чинника її перебігу і, насамперед, перш за все, на розвиток особистих і професійних якостей. Зрозуміло, що мова йде про професійно-важливі особистісні характеристики, формування яких випливає як з умов перебудови індивідуальних особистісних характеристик за ознаками професійної діяльності, так і із загальної логіки перебудови діяльності – перебудови характеристик за ознаками професійної діяльності, поява й розвиток нових якостей та здібностей, формування індивідуального стилю діяльності.

Ціннісні орієнтації мають суттєве значення в професійній діяльності особистості, зокрема в її професійному зростанні. Професійне зростання це розвиток людини у сфері своєї діяльності, набуття нових навичок та досвіду роботи, які можуть допомогти досягти успіху у кар'єрі, самореалізація. Ціннісні орієнтації особистості створюють систему, що формує ціннісну свідомість професіонала, що відображає ставлення до світу та професії. Вони регулюють соціальну поведінку шляхом визначення професійно важливих цілей і мотивації поведінки та дій, спрямованих на досягнення цих цілей.

Науковці також розрізняють інструментальне та експресивне ставлення до професії. У першому випадку професія розглядається як засіб досягнення інших цілей – матеріального добробуту, соціального статусу. У другому – як цінність сама по собі, як спосіб реалізації особистісного потенціалу, джерело емоційного задоволення та сенсу життя.

Зміни в суспільстві, економічні виклики, трансформації соціальних інститутів також мають вплив на ставлення до професії. Зокрема, за умов нестабільності, зниження соціального статусу певної професії, погіршення умов праці може зростати професійна фрустрація, відчуття невідповідності між очікуваним і реальним. Це може проявлятися у формі професійного вигорання, зниження лояльності до професійної спільноти, відчуття професійної непотрібності.

Водночас за наявності ефективної підтримки, професійного розвитку та позитивного соціального зворотного зв'язку, формується високий рівень задоволеності професією, що є важливим чинником психологічного благополуччя та стабільності у професійному житті. Таке ставлення підтримує працездатність, стійкість до стресу, готовність до професійного зростання.

Траєкторія долі людини, її щастя, самопочуття, задоволеність життям, фізичне і психічне здоров'я багато в чому визначаються задоволеністю змістом професійної діяльності, ставленням до неї, рівнем професійних досягнень. Можна сказати, що для більшості людей основою розвитку

особистості в зрілому віці стає професійна діяльність [23]. У психології професійна спрямованість або ставлення до професії означає індивідуальну позицію людини до обраної або потенційної професії, що включає її ставлення, інтереси, цінності та мотивацію, пов'язані з нею. Це складний психологічний феномен, який впливає на вибір професії, готовність до неї, успішність роботи та загальне задоволення від професійної діяльності.

1.2 Психологічні чинники, що впливають на формування ставлення до професії працівників соціальної сфери

Психологічні чинники це внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на психічний стан, поведінку, та діяльність людини. Вони охоплюють різноманітні аспекти, такі як мотивація, емоції, пізнавальні процеси, риси характеру, здібності, а також соціальні та культурні впливи, які формують особистість та її взаємодію зі світом.

Психологічні чинники можна розділити на декілька категорій:

Внутрішні (особистісні):

- Темперамент: вроджені особливості нервової системи, що визначають загальний емоційний фон та динаміку поведінки.
- Характер: стійка система ставлень та способів поведінки, що формується під впливом життєвого досвіду.
- Мотиви та потреби: внутрішні спонукання, що визначають цілі та спрямованість діяльності.
- Здібності: індивідуальні психологічні особливості, що забезпечують успішність у певних видах діяльності.
- Емоції: тимчасові психофізіологічні стани, що виникають у відповідь на події.
- Когнітивні процеси: мислення, пам'ять, увага, сприйняття, які впливають на обробку інформації та прийняття рішень.

Зовнішні (середовищні):

- Соціальне середовище: вплив сім'ї, друзів, суспільства на формування особистості та її поведінку.
- Культурне середовище: система цінностей, норм та традицій, що визначають поведінку та спосіб життя.
- Фізичне середовище: умови життя та роботи, які впливають на психічний стан та самопочуття.
- Економічні та політичні умови: впливають на можливості реалізації та життєві перспективи.

В основу формування ефективної професійної діяльності вчені частовкладають суто психологічні чинники, які обумовлюють досягнення високого рівня професіоналізму. Зокрема, в акмеологічних та психолого-педагогічних дослідженнях зазначають саме в психологічному аспекті такі групи чинників:

- об’єктивні, які пов’язані з реальною системою і послідовністю дій особистості;
- суб’єктивні, які пов’язані з суб’єктивними передумовами успішності професійної діяльності особистості (мотивація, спрямованість, здібності, креативність);
- об’єктивно-суб’єктивні, що пов’язані з особливостями функціонування середовища професійної діяльності, якістю управління професійною діяльністю.

На думку В.С. Банцера [3], психологічні чинники професійної діяльності доцільно поділяти на загальні, особливі та одиничні. До загальних він відносить високий рівень мотивації, потреби в досягненні результатів, професійно-особистісні стандарти, прагнення до самореалізації, рівень професійного сприймання, мислення, соціальний престиж. Особливі чинники сприяють досягненню високих показників у конкретних видах професійної діяльності. Одиничні чинники відрізняються індивідуальними проявами конкретного індивіда в професійній діяльності.

В розрізі психологічних чинників особливу увагу часто приділяють суто особистісним чинникам, зокрема мотиваційним, про що мова йде у працях О.В. Москаленко, С.С. Занюка, В.Л. Погрібної та ін. При цьому дослідниками вказується на важливість мотивів, цілей та способів їх досягнення в професійній діяльності. Поряд з психологічними чинниками професійна діяльність піддається впливу також і соціологічних, які визначають специфічні соціальні якості такої діяльності та забезпечують ефективний розвиток професіонала в суспільстві. Зокрема, Л.М. Карамушка до таких чинників відносить: професійні інтереси, ідеали та ціннісні орієнтації працюючих, цілеспрямованість в постановці завдань та розподілі обов'язків, комунікативні якості, що виявляються в контактності, відкритості, емоційній стійкості, культурі спілкування і поведінки [18].

Достатньо уваги виокремленню чинників професійної діяльності приділено в працях сучасного соціолога В.Л. Погрібної [32], яка класифікує їх на основі соціологічного підходу за наступними ознаками:

- психологічні,
- соціально-професійні,
- соціально-економічні,
- випадкові події та обставини в реалізації професійних планів.

Узагальнюючи вищесказане, можно дійти висновку, що чинники професійної діяльності в наукових колах розглядають з трьох основних позицій: психологічної, соціологічної, економічної. При застосуванні психологічного підходу виходять з того, які особистісні якості індивіда властиві йому як професіоналу в своїй справі та дозволяють підвищувати рівень своєї професійної діяльності та майстерності. Частіше всього в цій площині розглядають вплив на професійну діяльність індивідуальних здібностей працівника (інтелект, пам'ять, увага, уява, освіта, вік), його здатності ефективно реалізовувати ці здібності (організованість, компетентність, самостійність, відповідальність, емоційність, втомлюваність, стресостійкість), а також його психологічні можливості удосконалювати ці

здібності (самовдосконалення, самоорганізація, самореалізація, самооцінка результатів).

Соціологічні чинники професійної діяльності також широко представлені в науковій літературі та стосуються як загально-суспільних аспектів професійної діяльності, так і конкретних соціальних умов та відносин. В першому випадку частіше всього говорять про рівень розвитку соціокультурного середовища, його ідеали та цінності, рівень комунікативності особистості у суспільстві, домінуючі етичні стереотипи. В другому – про оточуюче середовище праці, відповідність праці соціально-професійним вимогам, соціальна спрямованість та соціальний престиж, соціально-професійну адаптацію.

Економічні чинники професійної діяльності зводяться в основному до розподілу результатів праці. Разом з тим, вважаємо, що економічні чинники недостатньо обґрунтовані науковцями. Зважаючи на те, що праця сама по собі є однією з основоположних економічних категорій, а також те, що в ринковій економіці ринок праці є функціонально досконалим та самостійно розвинутим типом ринку, недооцінювання економічних факторів професійної діяльності нівелює саму природу професійної діяльності, яка ґрунтується на таких економічних процесах, породжує виникнення різних видів діяльності.

Соціальний працівник – це спеціаліст, діяльність якого спрямована для надання допомоги людині, сім'ї або групі осіб, що потрапили у складну життєву ситуацію, шляхом інформування, консультування, організації різних форм підтримки та обслуговування хворих чи самотніх людей [16, 36].

Соціальний працівник – це фахівець із відповідною професійною підготовкою, який здійснює діяльність у державних або недержавних соціальних установах і сприяє формуванню сприятливих соціальних умов для забезпечення повноцінного життя різних категорій населення, що потребують захисту та підтримки.

Дослідники Л.Т. Тюптя та І.Б. Іванова зазначали, що фахівець із соціальної роботи – це особа, яка має необхідні моральні, інтелектуальні,

особистісні якості для виконання інтегрованого, особливого, універсального виду діяльності у соціальній сфері. Адже саме цими якостями та досвідом роботи визначається рівень професіоналізму соціального працівника [42, 60].

Професійна діяльність соціальних працівників є достатньо складним та багатогранним процесом і до того ж, вона постійно знаходиться під впливом різноманітних зовнішніх та внутрішніх чинників, які можуть значною мірою вплинути на її результат. До зовнішніх чинників, наприклад, можна віднести вплив держави на соціальну службу, взаємодію з різноманітними організаційними структурами, соціально-економічну ситуацію в країні і особливості взаємодії з різноманітними групами клієнтів. Що ж до внутрішніх чинників – це ряд індивідуально-психологічних особливостей соціальних працівників, таких як самооцінка, мотивація, установки та інше. Найчастіше, загальний вплив цих чинників приводить до того, що у соціальних працівників виникають професійні проблеми, які у подальшому значно погіршують та ускладнюють процес здійснення професійної діяльності і відповідно заважають отримати необхідні та ефективні результати. Враховуючи всі вищеперераховані аспекти, важливою стає роль самих соціальних працівників у покращенні ефективності та якості своєї професійної діяльності. А саме їх здатність усвідомити та виокремити професійні проблеми та в подальшому здійснити відповідний комплекс дій для їх усунення.

Як правило, реалізовувати соціальну політику може лише та людина, яка володіє відповідними професійно-якісними особистісними характеристиками. У зв'язку з цим заслуговують на увагу деякі аспекти ціннісних орієнтацій не лише особистості, але й професійної діяльності, що свідчить про їх взаємодію і єдність. Ціннісні орієнтації професійної діяльності можна сприймати як певну домінуючу потребу служити своїй професії на благо інших людей, яка орієнтує професійно-особистісну активність соціального працівника у досягненні даної мети. У соціальній сфері можна виділити такі групи цінностей:

– які відображають специфіку професійної діяльності альтруїстичного характеру (допоможи іншому, який потребує твоєї підтримки);

– етичної відповідальності перед професією (соціальний працівник захищає гідність і цілісність професії, дотримується і примножує етичні принципи, норми, знання, місію соціальної роботи, яка перебуває у процесі постійного розвитку і збагачення тощо);

– цінності, пов'язані з потребами самореалізації, самоствердження і самовдосконалення особистості соціального працівника.

Отже, соціальна робота відкриває простір для самореалізації тим, хто вміє розуміти проблеми інших людей, співчувати, допомагати їм гідно жити попри фізичні обмеження, душевний злам чи життєву кризу. Для практичної діяльності у соціальній роботі потрібні й інші якості та здібності, які значною мірою формуються в процесі оволодіння професією і визначаються специфікою завдань, зміст яких обумовлює спеціалізація соціальних працівників. В Україні за останні десятиліття активізувалися нові потреби суспільства саме у розгортанні соціальної підтримки населення та пошуках механізмів впливу на якісний бік цих процесів. Соціальна робота виявляється складною та емоційно-навантаженою діяльністю, професійні якості якої потребують особливої уваги.

Специфіка трудової діяльності соціального працівника визначає необхідність формування в особи відчуття професійного покликання. У психологічному контексті покликання інтерпретується як стійкий внутрішній потяг до виконання певної діяльності та виражена схильність до конкретної справи. Цей феномен формується на перетині унікальних здібностей (талантів), особистісних інтересів та усвідомлення соціальної значущості обраної професії. Професійне покликання соціального працівника визначають як складний комплекс розвинених якостей особистості фахівця, його внутрішньої соціально-психологічної готовності до реалізації завдань соціальної роботи, надання певного виду послуг, соціальної допомоги.

Зрозуміло, що професійне покликання у соціальних працівників не може бути вродженим. Воно формується впродовж життя, розвивається за наявності ефективної системи професійної підготовки та достатньої розвиненості індивідуальних якостей [25].

Відчуття професійного покликання у соціальних працівників формується за двома етапами. Перший етап передбачає розуміння та сприйняття сутності професії «соціальний працівник», її суспільного значення. Він має проходити в період професійного навчання майбутнього фахівця. Другий етап полягає у розвитку відчуття покликання під час здійснення посадових обов'язків. Особливу увагу на цьому етапі потрібно приділити створенню ефективної системи мотивації до професійної діяльності. Для ефективної мотивації соціальних працівників важливо, щоб система цінностей особи співвідносилася із системою цінностей організації, суспільства. На основі цього співвідношення і мають вибудовуватися мотиви. Мотив визначають як прагнення або внутрішній привід до певної дії чи вчинку. Традиційно до мотивів професійної діяльності відносять такі: розуміння відповідальності при виконанні обов'язків та вимог роботи, прагнення до вдосконалення професійної майстерності, усвідомлення суспільної корисності своєї професії, готовність до подолання фізичних і моральних труднощів, інтерес до діяльності [1].

Одним з найважливіших чинників результативності та ефективності діяльності соціального працівника є мотивація до роботи. Використання позитивних мотиваційних прийомів сприяє спрямуванню поведінки працівника до праці, спонукає його до саморозвитку та самовдосконалення. Мотиваційні тенденції також впливають на формування у соціального працівника уявлення про своє покликання, місце його професії в суспільстві.

Роль мотивації в діяльності соціальних працівників неодноразово ставала темою наукових досліджень. Специфіка роботи з персоналом соціальних служб вивчалася такими дослідниками, як О.І. Андрусь, М.Ф. Головатий, М.П. Лукашевич, Н. Б. Ларіонова та іншими [1; 12; 26].

Мотивацію часто визначають як спонукання особистості до дій, збудження її ентузіазму.

Мотивація праці являє собою одну з найважливіших функцій управління. Це заохочення окремого працівника або колективу досягти цілей підприємства через визначену систему спонукальних чинників. Остання включає в себе мотиви, потреби та стимули. Розробка якісної системи стимулюючих факторів дозволить одночасно досягти мети організації та задовольнити особисті потреби працівників [29].

Змістове наповнення поняття «формотворчий чинник» передбачає наявність рушійної сили, що визначає характер перебігу процесу та його кінцевий результат. У контексті нашого дослідження саме мотивація виступає ключовою детермінантою, що безпосередньо впливає на професійне становлення соціального працівника та розвиток його кар'єри. Відтак, мотивація є основним формотворчим чинником, який спонукає фахівця до ефективної професійної діяльності, забезпечуючи гармонійне поєднання особистісних цілей із цілями організації

Таким чином, роль мотивації соціальних працівників до діяльності надзвичайно велика, що обумовлюється специфікою самої професії, інтересами організації та потребами особи. У фахівців з соціальної роботи має бути відчуття покликання до цієї праці. Також потрібно приділити увагу створенню системи мотивації до професійної діяльності з врахуванням потреб працівників.

Підвищення прагнення допомагати іншим також тісно пов'язане з потребою реалізувати себе через значущу професійну діяльність. Ті, хто обирає шлях соціального працівника, зазвичай керуються внутрішнім покликанням робити внесок у позитивні соціальні зміни, сприяти покращенню добробуту тих, хто цього особливо потребує. Вони мають чітке розуміння того, що їхня праця повинна приносити користь спільноті, бути соціально значущою, а не обмежуватись лише особистими досягненнями. Саме тому соціальні працівники зазвичай характеризуються яскраво

вираженою мотивацією діяти заради підтримки людей у складних життєвих обставинах, допомагаючи їм долати труднощі [2].

Одним із визначальних чинників у процесі навчання та становлення професійних цінностей виступає позитивне підкріплення. Воно полягає в стимулюванні бажаної поведінки чи ставлення до професійної діяльності шляхом винагород. Ці винагороди можуть мати як зовнішній характер (наприклад, фінансові заохочення або просування по кар'єрній драбині), так і внутрішній (наприклад, відчуття задоволення від якісно виконаної роботи чи усвідомлення власної професійності). Такий підхід сприяє формуванню і зміцненню певних норм, цінностей і моделей поведінки, які є основоположними для результативної професійної діяльності [41].

Сучасний дослідник у галузі соціальної роботи Л.Т.Тюптя [42]. виокремлює такі основні цінності соціальної роботи як професійної діяльності:

- прагнення до переваги індивіда перед суспільством;
- повага конфіденційності у взаєминах із клієнтами;
- готовність відокремити особисті почуття і потреби від професійних відносин;
- прагнення соціальних змін, що відповідають соціально пізнаним потребам;
- готовність передавати знання та вміння іншим;
- повага до індивідуальних і групових відмінностей, гідне оцінювання їх;
- прагнення до розвитку здатності підлеглого допомагати собі самому;
- готовність діяти від імені підлеглого, незважаючи на можливі фрустрації;
- прагнення до соціальної справедливості, до економічного, фізичного та розумового благополуччя всіх членів соціуму;
- прагнення до високих стандартів особистої і професійної етики.

Соціальний працівник, який усвідомлено обрав свою професію, глибоко осягнув її суспільну значущість, власну професійну місію та моральну сутність, вбачає успіх своєї діяльності в гуманізації соціального середовища, підтримці людей, які з різних причин опинилися у складних життєвих обставинах, а також у наповненні їхнього життя, попри всі труднощі, позитивними емоціями та переживаннями. Важливим чинником професійної самореалізації для такого фахівця є відчуття власної необхідності як для суспільства загалом, так і для конкретних осіб, з якими він працює.

Ефективна соціальна робота потребує не лише ґрунтовних професійних знань, умінь і навичок, здатності добирати адекватні кожній конкретній ситуації форми, методи та технології соціальної допомоги, а й сформованих особистісних якостей. Ці якості ґрунтуються на стійких ціннісних орієнтаціях, без яких професійна діяльність соціального працівника може сприйматися як рутинна, надмірно обтяжлива та така, що замість очікуваної користі здатна завдавати шкоди як клієнтам, так і суспільству в цілому.

Мотиваційна складова діяльності соціальних працівників часто формується під впливом цінностей і норм, прийнятих у суспільстві, а також через особистий досвід взаємодії з тими, хто потребує допомоги [5]. Головним внутрішнім стимулом праці в соціальній сфері є альтруїстична мотивація – бажання фахівців із соціальної роботи приносити користь своїм клієнтам і суспільству. Також до значимих внутрішніх стимулів відносять можливість постійного прояву самостійності, ініціативи і творчості в роботі. До зовнішніх стимулів належить суспільне визнання важливості професії соціального працівника, усвідомлення необхідності її здійснення для підвищення соціального здоров'я і благополуччя громадян, прояв поваги з боку оточуючих.

Ставлення до професії соціального працівника визначається як складне психологічне утворення, що інтегрує мотиваційні, ціннісні, емоційні та когнітивні компоненти. Воно виступає регулятором професійної діяльності,

впливаючи як на ефективність виконання обов’язків, так і на рівень професійної задоволеності та психологічного благополуччя.

У науковій літературі підкреслюється, що ключовими детермінантами ставлення до професії є соціально-демографічні чинники (вік, стаж, стать), професійні уявлення, індивідуально-психологічні особливості (мотивація, система цінностей, кар’єрні орієнтації), а також зовнішні умови праці.

Особливу роль у формуванні позитивного ставлення до професії відіграє внутрішня мотивація – інтерес до змісту діяльності, орієнтація на допомогу людям та усвідомлення соціальної значущості своєї роботи. Водночас зовнішні позитивні та негативні чинники можуть підсилювати чи послаблювати це ставлення, впливаючи на професійну стабільність та ризики вигорання.

Кар’єрні орієнтації розглядаються як важливий механізм професійного самовизначення, що зумовлює траєкторію розвитку соціального працівника. Вони взаємопов’язані з мотиваційною сферою та рівнем задоволеності професійною діяльністю.

Аналіз літератури свідчить, що ставлення до професії соціальних працівників має значний вплив не лише на їхню професійну ефективність, а й на психологічний стан, стійкість до стресів і здатність до подолання труднощів у складних соціальних умовах.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що дослідження психологічних особливостей ставлення до професії у соціальних працівників є актуальним і важливим для розробки практичних програм підтримки, спрямованих на профілактику емоційного вигорання, розвиток мотивації та підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю.

1.3 Особливості професійної діяльності соціального працівника в контексті ставлення до професії

Сучасне українське суспільство переживає складні трансформаційні процеси, пов’язані з соціально-економічними кризами, війною, міграційними

процесами, збільшенням кількості людей, які опинилися у складних життєвих обставинах. За таких умов особливої актуальності набуває професія соціального працівника, покликана забезпечувати підтримку найбільш вразливих категорій населення, сприяти їх адаптації та інтеграції у суспільство.

У системі соціального захисту соціальна робота виступає ключовою ланкою, що поєднує адміністративно-правовий механізм реалізації соціальної політики з її безпосередніми адресатами – населенням. Носієм функції такого поєднання є соціальний працівник, основним завданням якого є забезпечення доступності наявних соціальних послуг і програм для клієнтів соціальних служб.

Соціальна робота як вид професійної діяльності спрямована на надання допомоги особам, які опинилися у складних життєвих обставинах, а також на забезпечення соціальної підтримки найбільш уразливих верств населення. Основна функція соціального працівника полягає у сприянні адаптації людини до складного, високоспеціалізованого та технологічно орієнтованого суспільства. Водночас соціальний працівник покликаний надавати ефективні соціальні послуги індивідам, сім’ям, групам, громадам і суспільству загалом з метою підвищення якості життя та оптимізації соціального функціонування.

У соціальній сфері залучені фахівці з різними освітніми та професійними компетенціями, серед яких психологи, юристи, лікарі та соціологи. Однак, саме фахівцям із соціальної роботи традиційно відводиться провідна та координуюча роль у забезпеченні соціального захисту населення.

Соціальний працівник не лише виконує допоміжні функції, надаючи підтримку вразливим категоріям клієнтів та неблагополучним родинам. Його функціонал значно ширший, адже він виступає агентом соціальних змін, активно беручи участь у формуванні та реформуванні соціальної політики та законодавчої бази держави. З огляду на це, ключовими професійно важливими якостями фахівця є комунікативна компетентність та емпатія, які

дозволяють встановлювати ефективну взаємодію на різних рівнях: як представник держави (інституції), як фахівець, що працює з цільовими групами (спільнотами), так і під час безпосереднього контакту з індивідуальним клієнтом чи родиною.

Соціальна робота належить до таких видів професійної діяльності, в якій потрібні не лише знання та вміння, а й особистісні якості спеціаліста, що впливають у багатьох випадках на її результативність.

Проблему моделювання в науці та побудови професійної моделі фахівця із соціальної роботи вивчали А.Й. Капська, О.Г. Карпенко Т.В, Семигіна. Аналізу різних аспектів професійно-особистісного розвитку соціальних працівників присвячено праці Миговича, А.Й. Капської, та інші [17; 22; 25; 37].

Професійна діяльність спеціалістів соціальної сфери є тривалим і емоційно-насиченим процесом взаємодії з отримувачами соціальних послуг. Вона потребує ґрунтовних знань, навичок, а також особистісних і професійних якостей. Соціальна робота відноситься до типу професій "людина-людина", тому дослідники І. Мигович. та Т. Семигіна вважають, що складовими образу ідеального соціального працівника є:

- кваліфікаційні вимоги до спеціалістів різних рівнів (знання, навички, вміння, функції);
- психолого-педагогічна готовність до оволодіння професією (обізнаність із специфікою професії, її сутністю, рівень мотивації);
- особистісні якості, що зумовлюють професійне призначення спеціаліста (позитивна життєва спрямованість, дотримання етичних норм, цінностей, установок, риси характеру, що відповідають місії та завданням соціальної роботи) [38, 124-125].

Характеризуючи соціального працівника як цілісного суб’єкта професійної діяльності дослідниця О.Г. Карпенко [20], дотримуючись позицій різних шкіл соціальної роботи, визначила такі групи професійно-педагогічних знань, якими має володіти фахівець:

- методологічні знання;
- теоретичні знання;
- методичні знання;
- технологічні знання.

Особливим у соціальній роботі як професії соціономічного профілю є характер взаємодії між фахівцем та клієнтом, тому заслуговує на увагу. На відміну від суб'єкт-об'єктних стосунків, притаманних іншим видам професій допомоги, у процесі соціальної роботи зазвичай складаються суб'єкт-суб'єктні стосунки, при цьому допомога орієнтована переважно на активізацію клієнтів.

На наш погляд, в основі ставлення соціального працівника до клієнтів має лежати людино-центрований підхід та «тріада фасилітуючих установок К. Роджерса»: конгруентне самовираження у спілкуванні (відкритість), безумовне позитивне прийняття клієнта та безоціночне ставлення до нього, довіра, а також активне емпатійне слухання і розуміння [47].

Існує багато описів професійно важливих якостей для соціального працівника, узагальнюючи які, ми виділили чотири групи найважливіших якостей:

1. Інтелектуально-професійні якості: високий професіоналізм, компетентність, культура, ерудиція, володіння технологією, знання психології, педагогіки, юриспруденції, інші необхідні знання.

2. Моральні якості: любов до людей, гуманність, доброзичливість, чуйність, милосердя, емпатія, бажання допомогти людині, терпимість, відповідальність.

3. Комунікативні якості: товариськість, тактовність, уміння слухати, здатність підтримати людину, здатність контактувати з людьми, «будувати» діалог, уміння стимулювати в людині її внутрішні резерви тощо.

4. Вольовіякості: організаторські здібності, наполегливість, ініціативність, витримка, самовладання, організованість, відповідальність, уміння доводити почату справу до кінця і інші.

Дослідниками також виділяються такі якості, як чесність, справедливість, порядність, працездатність, готовність до психологічного дискомфорту, уміння «будувати» самозахист. Безумовно, особисті якості є необхідною умовою для ефективної діяльності. Проте не менш важливими є такі компоненти особистості, як світогляд, гуманітарна культура та гуманістична спрямованість всього життя, етична сторона життєдіяльності [17].

Важливою умовою становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи у складних реаліях сьогодення є рівень сформованості ціннісно-смислової сфери загалом та її складових – ціннісних орієнтацій, що виступають одним з основних чинників соціально активної позиції фахівця, його моральної свідомості, готовності до якісної реалізації професійної діяльності в умовах змін. Ціннісні орієнтації обумовлені мінливістю соціально-економічних умов, особливостями особистості фахівця, його віком, досвідом професійної діяльності у сфері соціальної роботи як нормативної діяльності, пов’язаної з моральними цінностями і соціальними нормами, з поведінкою людини, що передбачає «прояв гуманістичного ставлення до людей» [31].

Розглянемо основні професійно важливі якості соціального працівника, які так чи інакше визначають розвиток його психологічної культури. Так, О.Г. Карпенко [20] виділяє три основні блоки особистісно-професійних якостей: ставлення до клієнтів, ставлення до професійної справи, ставлення до самого себе.

Виконуючи різні професійні ролі та функції, фахівець виробляє особливий стиль поведінки, систему власної унікальної діяльності з надання соціальної допомоги й підтримки клієнта. Велике значення для успішної професіоналізації має спрямованість фахівця із соціальної роботи, яка складається із системи цінностей та мотивації його діяльності. Вона обумовлює професійну придатність до практичної соціальної роботи.

Цінності це ідеї, переконання на які фахівець спирається при прийнятті рішень. Розрізняють цінності альтруїстичного характеру (допомога, підтримка, захист), цінності етичної відповідальності (гідність і цілісність професії) та цінності, пов’язані з потребами самореалізації, самоствердження, самовдосконалення і досягнення професіоналізму [2, 245].

Сукупність особистісних якостей, що змінюються в процесі професійного становлення, утворюють комплекс професійних здатностей фахівця із соціальної роботи, які виступають операційними механізмами рішення проблем клієнтів.

Соціальний працівник повинен уміти вислухати й зрозуміти, пояснити й довести, запитати й відповісти, переконати, створити атмосферу довіри в бесіді, знайти індивідуальний психологічний підхід до клієнта, розв'язати конфлікт, зняти напругу. Таким чином, завдання фахівця із соціальної роботи полягає у тому, щоб допомогти клієнтові знайти себе, знайти своє місце в динамічно мінливому світі, зорієнтуватися в нових соціальних відносинах.

Фахівець із соціальної роботи повинен мати навички саморегуляції, самоорганізації (уміти опановувати свої думками, почуття, поведінку, проводити самоспостереження), що є основою самовдосконалення й професійного росту. В особливих, важких або екстремальних умовах діяльності, коли зовнішні або внутрішні фактори викликають порушення нормальної діяльності функціональних систем, виникає природна потреба відновити рівновагу, збалансованість психічних процесів. У результаті усвідомлення ситуації з’являється мотив тієї або іншої дії з метою пристосування до нестандартної обстановки, відбувається активізація системи психічної саморегуляції, виникає потреба «зібратися», «мобілізуватися», «перебудуватися». Це характерно для початку рефлексії, коли найчастіше запускається механізм самоаналізу й самооцінки, вироблення й прийняття рішень.

Отже, професійне становлення це продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоєння та самопроектування професійно-

орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізація себе в професії й самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму.

Дієвість професійного становлення фахівця із соціальної роботи залежить від наступних умов: психологічної відповідності вимогам професії, спрямованості на діяльність у соціальній сфері (наявність стійкого інтересу і схильності до професії), змісту й технологій професійно-освітнього процесу в навчальному закладі та інших.

Виконання функцій соціальної роботи дозволяє реалізовувати систему ціннісних орієнтацій, задає мету, сенс і напрямок діяльності професіонала. Соціальна робота постала з гуманітарних та демократичних ідеалів, тому у світовому співтоваристві визнано та виділено фундаментальні цінності професії соціального працівника: рівність, самоцінність, гідність та унікальність всіх людей, їх права та можливості тощо [37].

Згідно з концепцією ціннісних орієнтацій, запропонованою Ф.Парсонсом, ставлення до професії формується на основі узгодженості особистісних цінностей з цінностями, притаманними професійній спільноті. Наприклад, для соціального працівника такими цінностями є допомога іншим, емпатія, соціальна справедливість. Якщо ці цінності поділяються працівником, то формується позитивне ставлення до професії, яке мотивує до довготривалого професійного розвитку та запобігає емоційному вигоранню [46].

Мотивація є одним із ключових чинників, який впливає на продуктивність, залученість та задоволеність працівників соціальної сфери.

До важливих аспектів значення мотивації для діяльності цих працівників можна віднести:

- мотивовані працівники набагато частіше намагаються вдосконалювати свої навички та знання, що призводить до вищої якості наданих послуг;
- мотивовані працівники менше схильні до відсутності на роботі або до відпусток через стрес чи вигорання;

– високий рівень мотивації може зменшити ймовірність, що працівник покине своє робоче місце;

– мотивовані працівники частіше виявляють вищий рівень відданості своїй роботі, що призводить до підвищення їхньої продуктивності;

– мотивація може сприяти покращенню співпраці та комунікації між членами команди;

– мотивовані працівники частіше відчувають задоволення від своєї роботи, що підвищує їхнє самопочуття та загальний рівень задоволеності життям;

– високий рівень мотивації допомагає їм залишатися відданими своїй місії незалежно від викликів [44].

Кар'єрні орієнтації також розглядаються як важливий механізм професійного самовизначення, що зумовлює траєкторію розвитку соціального працівника. Вони взаємопов'язані з мотиваційною сферою та рівнем задоволеності професійною діяльністю.

Аналіз літератури свідчить, що ставлення до професії соціальних працівників має значний вплив не лише на їхню професійну ефективність, а й на психологічний стан, стійкість до стресів і здатність до подолання труднощів у складних соціальних умовах.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що дослідження психологічних особливостей ставлення до професії у соціальних працівників є актуальним і важливим для розробки практичних програм підтримки, спрямованих на профілактику емоційного вигорання, розвиток мотивації та підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю.

РОЗДІЛ 2
ЕМПИРІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАВЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

2.1 Психодіагностичний комплекс для дослідження особливостей ставлення до професії працівників соціальної сфери

На основі теоретичного аналізу досліджуваної проблеми було виокремлено психологічні чинники, що зумовлюють ставлення фахівців соціальної сфери до професійної діяльності. Вони поділяються на соціально-демографічні чинники, а саме: вік, стать, стаж роботи на посаді соціального працівника. Професійні чинники: уявлення про професію, образ професії та її складність. Індивідуально-психологічні особливості: життєві цінності, цінності та кар'єрні орієнтації у професійній діяльності, мотивація та задоволеність професійною діяльністю.

Дослідження проводилося в онлайн-форматі (через сервіс Google Forms), у зручний для респондентів час, упродовж липня – серпня 2025 року. Вибірку дослідження склали 24 респондента – соціальні працівники, що працюють у Департаменті соціального захисту населення Запорізької міської ради. Дослідження проводилося з дотриманням етичних принципів: добровільної участі, інформованої згоди та конфіденційності. Усі респонденти були поінформовані, що їхні відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді для наукових цілей, без розкриття персональних даних. Відбір учасників проводився за цільовим принципом із врахуванням їхнього фаху, професійного стажу та згоди на участь у дослідженні.

Для вирішення завдань емпіричного дослідження було розроблено діагностичний комплекс, до якого увійшли наступні методики (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 – Діагностичний комплекс з визначення психологічних чинників, які впливають на формування ставлення до професії працівників соціальної сфери

Чинники	Психологічні методики дослідження
Соціально-демографічні характеристики, індивідуальні особливості уявлень про професію та мотиваційні чинники.	Авторська анкета
Мотивація професійної діяльності	Методика «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)
Цінності та кар`єрні орієрнтації	Методика «Якорі кар`єри Шейна»
Задоволеність працею	Методика «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю»

Розкриємо їх більш ґрунтовно.

1. Авторська анкета (Додаток А).

З метою збору емпіричних даних для дослідження психологічних особливостей ставлення до професії працівників соціальної сфери була розроблена авторська анкета. Опитувальник є анонімним, результати використовуються виключно у наукових цілях та аналізуються лише в узагальненому вигляді.

Анкета структурована за кількома блоками:

Загальна інформація. Містить питання про стать, вік, професійну спеціалізацію респондента та стаж роботи. Цей блок дозволяє здійснити соціально-демографічну характеристику вибірки та простежити можливий зв’язок між індивідуально-професійними параметрами і ставленням до професії.

Уявлення про професію. Запитання представлені у вигляді тверджень із п’ятибальною шкалою Лайкерта (від 1 – «зовсім не погоджуюсь» до 5 – «повністю погоджуюсь»). Вони спрямовані на виявлення рівня емоційної

залученості, усвідомлення соціальної значущості діяльності, переживання стресових ситуацій, відчуття самореалізації та оцінки достатності професійних ресурсів.

Асоціації з професією. Передбачає відкриті запитання для фіксації особистих асоціацій, метафор та образів, які респонденти пов’язують зі своєю професійною діяльністю. Цей блок дає змогу здійснити якісний аналіз ставлення до професії.

Додаткові питання містять запитання щодо найбільш складних аспектів роботи з клієнтами, джерел професійної мотивації та оцінки балансу між особистим і професійним життям.

Отримані результати дозволяють не лише виявити загальні тенденції у ставленні працівників соціальної сфери до власної професії, а й простежити індивідуальні особливості їхніх уявлень і мотиваційних чинників.

2. Методика «Мотивація професійної діяльності» (Додаток Б).

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. Основу методики складає концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації. Варто підкреслити, що внутрішня мотивація проявляється тоді, коли людина отримує цінність та задоволення безпосередньо від самої діяльності. Натомість зовнішня мотивація виникає у випадках, коли професійна чи інша активність пов’язана із досягненням зовнішніх благ (матеріальної винагороди, суспільного визнання чи підвищення соціального статусу). Зовнішні мотиви можна умовно поділити на позитивні й негативні. З позиції ефективності та впливу на розвиток особистості значно ціннішими є саме позитивні стимули.

Внутрішня мотивація – це рушійна сила, яка народжується з особистих інтересів, прагнень та цінностей. Людина, що діє під її впливом, відчуває задоволення від самого процесу роботи, а не лише від результату. Зовнішньо позитивна мотивація передбачає використання винагород або заохочень, що стимулюють певну поведінку чи дії. Це можуть бути похвала, призи, премії чи інші форми підтримки. Особа з таким типом мотивації прагне діяти,

очікуючи винагороди чи позитивної оцінки. Зовнішньо негативна мотивація, навпаки, базується на уникненні небажаних наслідків. Це може бути критика, покарання, позбавлення певних привілеїв або інші негативні впливи. У такому випадку поведінка людини часто спрямована на те, щоб уникнути санкцій чи неприємних результатів. Таким чином, внутрішня, зовнішньо позитивна та зовнішньо негативна мотивація можуть переплітатися між собою в різних обставинах, формуючи унікальну систему стимулів для досягнення поставлених цілей. Методика полягає у тому, що опитуваному пропонують оцінити значущість деяких мотивів професійної діяльності за 5-ти бальною шкалою. При обробці результатів вираховуються показники професійної мотивації: внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної. Мотиваційний комплекс може представляти собою тип співвідношень між собою трьох видів мотивації:

- ВМ – внутрішня мотивація;
- ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація;
- ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.

До оптимальних мотиваційних комплексів належать наступні типи взаємозв’язків: ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ=ЗПМ>ЗНМ. Неоптимальним мотиваційним комплексом є тип: ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

3. Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн) (Додаток В).

Методика «Якорі кар'єри» дає можливість визначити ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально зумовлені спонукання до діяльності, притаманні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають у перші роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує власні кар'єрні прагнення не усвідомлюючи їх. Методика дозволяє визначити наступні кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво. Психологічна характеристика кар’єрних типів:

1. Професійна компетентність: бути професіоналом, майстром власної справи. Ця орієнтація пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній професійній галузі. Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами власної справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху у професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їх здібності. Навряд чи їх зацікавить навіть значно більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їх професійними вміннями. Вони шукають визнання власних талантів, що має відображатися у статусі, відповідному їх майстерності. Готові керувати іншими в межах власної компетенції, але управління не представляє для них особливого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу керівника, управління розглядають, як необхідну умову для просування у професійній сфері.

2. Менеджмент: управляти людьми, проектами, бізнес-процесами тощо. Для таких людей першочергове значення має спрямованість особистості на інтеграцію зусиль інших людей, відповідальність за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. З віком і досвідом ця кар’єрна орієнтація може виявлятися сильніше. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищений рівень відповідальності та внесок в успіх організації – є головними цінностями і мотивами. Людина з такою орієнтацією буде вважати,

що не досягла мети власної кар'єри, поки не обійме посаду, на якій буде керувати різними напрямами діяльності організації.

3. Автономія (незалежність): головне у професійній діяльності – це свобода та незалежність. Первинна турбота особистості з такою орієнтацією –звільнення від організаційних правил та обмежень. Вони відчувають труднощі, пов'язані з встановленими правилами, процедурами, графіком роботи, дисципліною, формою одягу тощо. Вони люблять виконувати роботу власним методом та за власними стандартами. Вони не люблять, коли робота втручається у їх приватне життя, тому воліють будувати незалежну кар'єру власним шляхом. Для таких людей першочергове завдання розвитку кар'єри

отримати можливість працювати самостійно, самостійно вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для них – це, перш за все, спосіб реалізації їх свободи, тому будь-які обмеження та суворе підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливої вакансії. Такі люди можуть працювати в організації, яка забезпечує достатній рівень свободи.

4. Стабільність роботи: стабільна, надійна робота на тривалий час. Такі люди відчувають потребу у безпеці та захисті, тому шукають постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Ці люди ототожнюють роботу зі власною кар'єрою. Їх потреба у безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Авантюрні або короткострокові проекти їх, швидше за все, не приваблюють. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило, їх вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом та стабільним становищем організації на ринку. Такі люди відповідальність за управління власною кар'єрою перекладають на роботодавця. Найчастіше така ціннісна орієнтація поєднується з невисоким рівнем домагань.

5. Стабільність місця проживання: головне – жити у своєму місті (мінімум переїздів, відряджень). Важливіше залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу у новій місцевості. Переїзд для таких людей неприйнятний, і навіть відрядження для них можуть бути негативним чинником при перегляді пропозиції про роботу.

6. Служіння: втілення в роботі власних ідеалів та цінносте. Така ціннісна орієнтація притаманна для людей, які займаються справою з причини бажання реалізувати у своїй роботі головні цінності. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні результати власної роботи, навіть якщо вони і не мають матеріальної винагороди. Головна мета побудови кар'єри – мати можливість максимально ефективно використовувати власні таланти та досвід для реалізації суспільно важливої мети. Люди, орієнтовані на служіння,

товариські та консервативні. Людина з такою орієнтацією не працюватиме в організації, яка не відповідає її цілям та цінностям.

7. Виклик: зробити неможливе – можливим, вирішувати унікальні завдання. Такі люди вважають успіхом для себе подолання нездоланних перешкод, рішення нерозв'язних проблем або просто виграш. Вони орієнтовані на те, щоб «кидати виклик». Для одних людей викликом є більш важка робота, для інших – це конкуренція та міжособистісні стосунки. Вони орієнтовані на вирішення складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони почувають себе реалізованими тільки тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем, чи у ситуації боротьби. Кар'єра для них – це постійний виклик їх професіоналізму, і завжди готові його прийняти. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу – програшу». Боротьба та перемога важливіші для них, ніж конкретна сфера професійної діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність та виклик – мають для таких працівників значну цінність.

8. Інтеграція стилів життя: збереження гармонії між особистим життям і кар’єрою. Для таких людей кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар’єри. Вони прагнуть, щоб організаційні стосунки відображали повагу до їх особистих і сімейних проблем. Обирати та підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж досягти успіху у кар’єрі. Розвиток кар’єри їх приваблює тільки у тому випадку, коли кар’єра не порушує звичний для них стиль життя та оточення. Також важливо, щоб все було у рівновазі – кар'єра, сім'я, особисті інтереси тощо.

9. Підприємництво: створювати нові організації, товари, послуги. Таким людям подобається створювати нові організації, товари або послуги, які можуть бути результатом їх зусиль. Працювати на інших – це не для них, такі люди – підприємці за духом, мета їх кар'єри – створити щось нове, організувати власну справу, втілити у життя ідею. Вершина кар'єри у їх розумінні – власний бізнес.

4. Методика «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (Додаток Г).

Методика дає можливість визначити рівень задоволеності професійною діяльністю та оцінити не тільки загальну задоволеність професійною діяльністю, а й визначити її складові за шкалами: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність стосунками із співробітниками, задоволеність стосунками з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи над високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею. Методика складається з 18 тверджень, на кожне твердження є три варіанти відповіді.

2.2 Результати дослідження та їх інтерпретація

На початковому етапі дослідження здійснено комплексну діагностику провідних мотиваційних чинників, серед яких виокремлено внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну та зовнішню негативну. Паралельно було проаналізовано рівень задоволеності професійною діяльністю за кількома параметрами: інтерес до виконуваної роботи, оцінка власних досягнень, характер взаємин із колегами та керівництвом, рівень професійних домагань, співвідношення цінності самої діяльності та матеріальної винагороди, умови праці та почуття професійної відповідальності. Додатково враховано систему ціннісних та кар’єрних орієнтацій респондентів.

Другий етап полягав у стандартизації даних, отриманих за трьома діагностичними методиками, а також результатів, здобутих шляхом анкетування за допомогою авторської анкети. Це дало змогу забезпечити їхню порівнянність і здійснити коректну інтерпретацію.

Заключний, третій етап дослідження був присвячений статистичній обробці даних, що надало можливість виявити закономірності, підтвердити гіпотези та зробити науково обґрунтовані висновки.

На першому етапі ми провели опис вибірки та отримали наступні результати за анкетою. За соціально-демографічними чинниками працівники соціальної сфери, які взяли участь у дослідженні, були розподілені на 4 вікові групи (рис. 2.1):

- перша група: від 18 до 25 років – 4,2% (1 респондент);
- друга група: від 26 до 35 років – 0 % (0 респондентів);
- третя група: від 36 до 45 років – 20,8 % (5 респондентів);
- четверта група: 46 років і старше – 75 % (18 респондентів).

Для візуалізації значень було побудовано рисунок 2.1

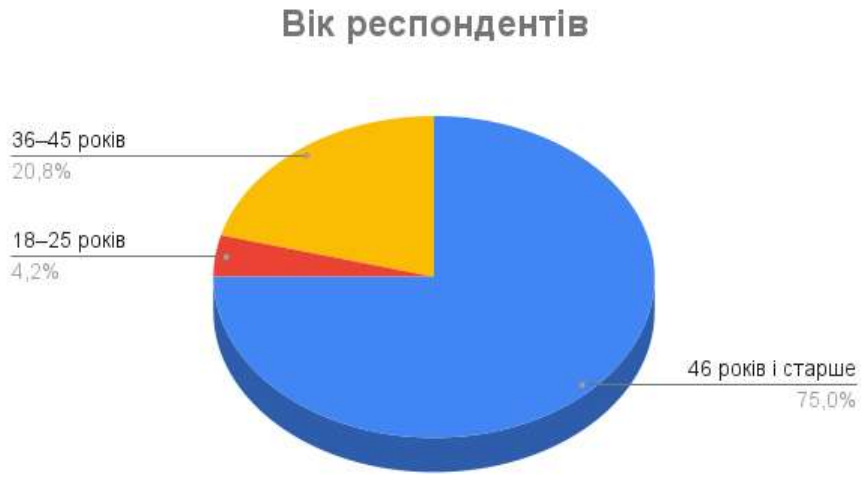


Рисунок 2.1 – Розподіл опитаних за віком (у % від загальної кількості учасників дослідження)

За статтю вибірка розподілилася наступним чином: усі учасники дослідження є жінками (100%), що відповідає загальній тенденції фемінізації соціальної роботи в Україні.

У межах запитання «Ваша професія/посада у соціальній сфері» всі учасники вибірки вказали посаду соціального працівника.

Стаж роботи представлений наступним чином: опитані, які мають стаж роботи на посаді соціального працівника менше 1 року включно – 4,2 % (1респондент); опитувані, які мають стаж роботи на посаді від 1 до 5 років включно – 12,5 % (3 респондента); опитувані, які мають стаж роботи на

посаді від 6 до 10 років – 16,7 % (4 респондента) та, які мають стаж понад 10 років – 66,7 % (16 респондентів) (рис. 2.2).

Таким чином, вибірка представлена переважно досвідченими фахівцями, які мають понад 10 років стажу.

Для візуалізації значень було побудовано рисунок 2.2

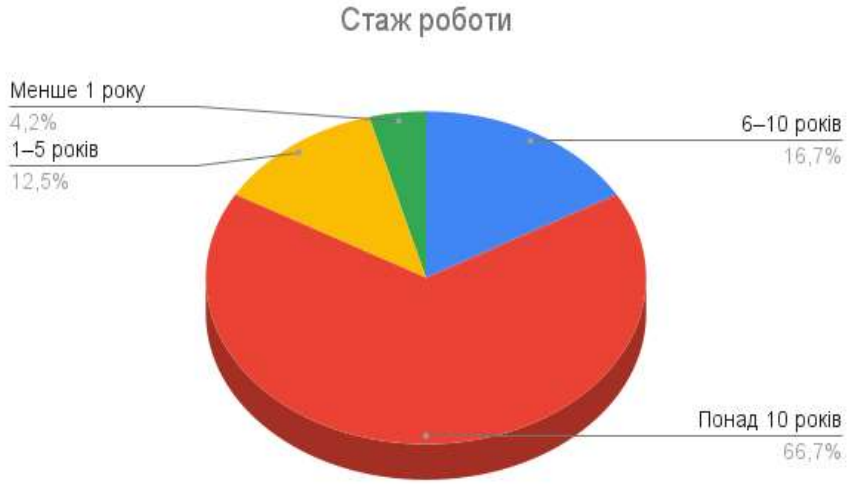


Рисунок 2.2 – Розподіл за стажем роботи (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Одержані результати продемонстрували, що за шкалою «уявлення про професію» більшість учасників (понад 80%) пов’язують свою професійну діяльність із такими ціннісними категоріями, як:

- допомога людям;
- співчуття;
- відповідальність;
- емпатія;
- служіння суспільству.

Це свідчить про високу внутрішню мотивацію та усвідомлення соціальної значущості власної праці.

Дані середніх оцінок за питанням « уявлення про професію» та відсоткового розподілу відповідей за кожним твердженням представлені в таблиці 2.2. Оскільки використовувалася шкала від 1 до 5, то розраховано

середнє значення для кожного пункту, також показано відсоток респондентів, які обрав варіанти 4 ("частково погоджуюсь") та 5 ("повністю погоджуюсь")

Таблиця 2.2 – Розподіл оцінок за питанням «уявлення про професію»

Твердження	Середній бал	% згоди (4+5)
Моя професія вимагає високої емоційної залученості.	3.9	83%
Я вважаю свою роботу соціально значущою.	4.3	91%
У моїй професії важливо вміння співпереживати.	4.2	91%
Я часто відчуваю стрес через професійні обов’язки.	3.7	74%
Моя професія дає мені відчуття самореалізації.	3.9	78%
Я вважаю, що у соціальній сфері недостатньо ресурсів для ефективної роботи.	3.7	70%

Судячи з таблиці: найвищі показники мають твердження «моя робота соціально значуща» (середній бал 4,3; 91% згоди) та «у моїй професії важливо вміння співпереживати» (4,2; 91%). Це свідчить про те, що соціальні працівники чітко усвідомлюють суспільну важливість своєї діяльності та пов’язують її з гуманістичними цінностями, емпатією, підтримкою й допомогою.

Високий рівень згоди з твердженням «моя професія вимагає високої емоційної залученості» (3,9; 83%) демонструє, що професія потребує значних емоційних ресурсів. Це свідчить про високий рівень психоемоційного навантаження, який є характерним для професій допомагаючого типу.

Досить високі результати за твердженнями «я часто відчуваю стрес через професійні обов’язки» (3,7; 74%) і «у соціальній сфері недостатньо ресурсів для ефективної роботи» (3,7; 70%) сигналізують про професійне навантаження та системні труднощі. Працівники не лише усвідомлюють значущість своєї роботи, але й відчувають брак зовнішньої підтримки та ресурсів.

Високий показник за твердженням «моя професія дає мені відчуття самореалізації» (3,9; 78%) свідчить, що більшість працівників сприймають свою діяльність як можливість для розвитку й особистісного зростання, попри труднощі.

За шкалою «асоціації з професією» було проаналізовано 69 слів. Найпопулярніші асоціації представлені в таблиці 2.3

Таблиця 2.3 – Найпопулярніші асоціації за питанням «асоціації з професією»

Слово	Кількість	Відсоток
Допомога	16	23.2%
Підтримка	8	11.6%
Відповідальність	6	8.7%
Співчуття	4	5.8%
Стрес	4	5.8%

За даними таблиці видно, що найчастотнішими асоціаціями з професією соціального працівника є «допомога» (23,2%) та «підтримка» (11,6%). Це свідчить про те, що працівники соціальної сфери насамперед ототожнюють свою діяльність із турботою про інших та орієнтацією на служіння людям. Такі асоціації вказують на високий рівень внутрішньої мотивації та гуманістичних цінностей у професійній ідентичності. Водночас наявність понять «відповідальність» (8,7%) та «співчуття» (5,8%) підкреслює, що соціальні працівники усвідомлюють етичну вагу своєї діяльності, відчувають значну моральну відповідальність перед клієнтами й суспільством.

Цікаво, що серед асоціацій зустрічається й «стрес» (5,8%). Це сигналізує про усвідомлення емоційного та психологічного навантаження, характерного для цієї професії. Такий результат може свідчити про амбівалентність сприйняття: поряд із відчуттям значущості своєї праці соціальні працівники стикаються з викликами, які впливають на їхній емоційний стан.

За шкалою «образ/метафора професії (топ-5 образів) результати показані в таблиці 2.4

Таблиця 2.4 – Найпопулярніші асоціації за питанням «образ/метафора професії»

Образ/Метафора	Кількість	Відсоток
Провідник / Місточок / Місток	13	54.2%
Захисник	4	16.7%
Слухач	1	4.2%
Парасолька	1	4.2%
Інше	5	20.8%

Ці дані показують глибинні уявлення соціальних працівників про власну професію. Домінуючий образ – «провідник/місточок/місток» (54,2%). Це свідчить, що соціальні працівники сприймають свою діяльність як посередництво між людиною та необхідними ресурсами, послугами чи можливостями. Такий образ підкреслює їхню роль у подоланні бар'єрів та встановленні зв'язків між клієнтом і суспільством.

Образ «захисник» (16,7%). Він відображає уявлення про професію як про охорону прав та інтересів вразливих груп населення, акцентує на функції підтримки й безпеки. Це демонструє ціннісно-гуманістичну спрямованість та орієнтацію на справедливість.

Образи «слухач» (4,2%) та «парасолька» (4,2%). Вони уособлюють здатність соціального працівника бути поруч, вислухати, надати емоційний захист та «накрити» клієнта своєю підтримкою у складних життєвих ситуаціях.

Інші метафори (20,8%). Різноманітність цих відповідей показує індивідуальність у сприйнятті професії та підкреслює її багатогранність.

Результатами опитування «найскладніше у роботі з клієнтами» показані в таблиці 2.5 (респонденти могли обирати кілька варіантів, всього 36 відповідей)

Таблиця 2.5 – Розподіл відсотків за питанням «найскладніше у роботі з клієнтами»

Варіант відповіді	Кількість	Відсоток
Емоційне вигоряння	12	33.3%
Обмежені ресурси для допомоги	11	30.6%
Бюрократія	10	27.8%
Складність у встановленні довіри	3	8.3%

Результати опитування добре відображає труднощі, які соціальні працівники самі виділяють у своїй професійній діяльності. Емоційне вигорання (33,3%) це найбільш поширена проблема. Це свідчить, що робота у соціальній сфері потребує значних емоційних та психологічних ресурсів, і постійний контакт із проблемами клієнтів може призводити до втоми та виснаження.

Обмежені ресурси для допомоги (30,6%) – друга за значущістю складність. Працівники усвідомлюють, що бажання допомогти часто не підкріплюється достатніми матеріальними, кадровими чи організаційними можливостями. Це створює відчуття безсилля та знижує ефективність діяльності.

Бюрократія (27,8%) – третій за поширеністю чинник. Він підкреслює адміністративні бар’єри, які ускладнюють роботу та відволікають від безпосередньої взаємодії з клієнтами.

Складність у встановленні довіри (8,3%) – менш поширена, але важлива проблема. Вона демонструє, що налагодження партнерських стосунків із клієнтами не завжди є простим процесом і потребує високих комунікативних та психологічних навичок.

Результати розділу анкети «мотивація працювати у соціальній сфері» (респонденти могли обирати кілька варіантів, всього 38 відповідей) представлені в таблиці 2.6

Таблиця 2.6 – Розподіл відсотків за питанням «мотивація працювати у соціальній сфері»

Варіант відповіді	Кількість	Відсоток
Бажання допомагати вразливим групам	17	44.7%
Стабільність роботи	16	42.1%
Можливість впливати на соціальні зміни	4	10.5%
Підтримка колег	2	5.3%
Інше	1	2.6%

Таблиця чудово ілюструє, що саме мотивує соціальних працівників. Домінуючий мотив це бажання допомагати вразливим групам (44,7%). Це показує, що основна рушійна сила діяльності соціальних працівників має ціннісно-гуманістичний характер. Для більшості респондентів важливим є не лише виконання професійних обов'язків, а й внутрішня потреба робити внесок у добробут суспільства.

Стабільність роботи (42,1%). Майже такий самий відсоток учасників відзначив важливість соціально-економічних факторів. Це свідчить, що для багатьох працівників значення має гарантоване працевлаштування та фінансова безпека, які забезпечує сфера.

Можливість впливати на соціальні зміни (10,5%). Хоча цей мотив менш поширений, він підкреслює, що частина соціальних працівників орієнтована не лише на допомогу індивідуальним клієнтам, а й на ширші трансформації суспільства.

Підтримка колег (5,3%) та інші фактори (2,6%). Ці показники свідчать, що соціальне оточення й командна взаємодія відіграють роль, але не є головними рушіями професійної діяльності. Ці відповіді вказують на високий рівень професійної ідентичності та ціннісного прийняття обраної діяльності.

На запитання, чи легко підтримувати баланс між особистим життям і професійними обов'язками, більшість відповідей коливаються між:

- «іноді складно» – 65% (виснаження, стрес);
- «легко підтримувати» – 26% (внутрішня мотивація, досвід);
- «постійний дисбаланс» – 9%.

Ці дані дуже показові, адже вони торкаються теми балансу «робота – особисте життя», яка є критичною для соціальної сфери. Більшість респондентів (65%) відчувають труднощі в підтриманні балансу, що пов’язано з емоційним виснаженням, стресом та значними психологічними навантаженнями. Це підтверджує високий ризик професійного вигорання у соціальних працівників.

Близько чверті респондентів (26%) зазначили, що успішно підтримують баланс між професійною та особистою сферами життя. Такий результат може свідчити про наявність внутрішньої мотивації, накопиченого досвіду та ефективних стратегій саморегуляції, які допомагають поєднувати роботу і особисте життя.

Водночас менша частка опитаних (9%) повідомила про стійкі труднощі у досягненні балансу між роботою та особистим життям. Це найбільш уразлива група, яка потенційно знаходиться у зоні ризику щодо емоційного вигорання, зниження професійної ефективності та задоволеності життям.

За результатами анкетування можна зробити висновки, що ставлення до професії у працівників соціальної сфери в цілому є позитивним, однак супроводжується значним емоційним напруженням. Провідним мотивом професійної діяльності є прагнення допомагати людям, що свідчить про високий рівень соціальної мотивації. Основними труднощами респонденти називають емоційне вигорання, бюрократичні перепони та обмеженість ресурсів. Підтримка з боку колег і усвідомлення значущості своєї роботи допомагають зберігати позитивне ставлення до професії навіть у складних умовах. Переважна більшість респондентів відчуває потребу у професійній та емоційній підтримці, що свідчить про актуальність програм профілактики емоційного вигорання серед працівників соціальної сфери.

Розглянемо результати дослідження, одержані за методикою «Мотивація професійної діяльності». Мотиваційний комплекс може являти собою тип співвідношення трьох видів мотивації: ВМ (внутрішня мотивація), ЗПМ (зовнішня позитивна мотивація) та ЗНМ (зовнішня негативна мотивація). До оптимальних мотиваційних комплексів належать два наступні

типи поєднання: ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ=ЗПМ>ЗНМ. Неоптимальним мотиваційним комплексом є тип – ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Було проведено кількісний аналіз, для кожного респондента були розраховані показники ВМ, ЗПМ та ЗНМ (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7 – Мотивації професійної діяльності соціальних працівників

№	ВМ	ЗПМ	ЗНМ	Мотиваційний комплекс	Тип комплексу
1	4.0	3.3	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
2	2.0	2.7	2.0	ЗПМ > ВМ = ЗНМ	Неоптимальний (перевага зовнішніх мотивів)
3	4.0	4.3	5.0	ЗНМ > ЗПМ > ВМ	Найгірший
4	4.5	4.7	5.0	ЗНМ > ЗПМ > ВМ	Найгірший
5	3.5	2.7	2.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
6	5.0	4.0	5.0	ВМ = ЗНМ > ЗПМ	Дисгармонійний (висока внутр. та негативна)
7	4.0	3.0	4.0	ВМ = ЗНМ > ЗПМ	Дисгармонійний (висока внутр. та негативна)
8	4.0	4.0	3.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
9	2.5	3.0	3.0	ЗПМ = ЗНМ > ВМ	Неоптимальний (низька внутрішня)
10	2.5	3.7	2.0	ЗПМ > ВМ > ЗНМ	Неоптимальний (перевага зовнішніх мотивів)
11	5.0	4.3	3.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
12	4.5	3.7	3.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
13	4.0	3.7	4.0	ЗНМ > ВМ = ЗПМ	Дисгармонійний (висока негативна)
14	3.0	3.0	2.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
15	4.5	2.7	4.5	ВМ = ЗНМ > ЗПМ	Дисгармонійний (висока внутр. та негативна)
16	5.0	3.0	3.0	ВМ > ЗПМ = ЗНМ	Оптимальний
17	3.5	4.0	4.0	ЗПМ = ЗНМ > ВМ	Неоптимальний (низька внутрішня)

Продовження таблиці 2.7

18	3.0	5.0	5.0	ЗПМ = ЗНМ > ВМ	Неоптимальний (низька внутрішня)
19	5.0	5.0	4.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
20	5.0	3.3	4.5	ВМ > ЗНМ > ЗПМ	Дисгармонійний (висока внутр. та негативна)
21	5.0	4.3	4.5	ВМ > ЗНМ > ЗПМ	Дисгармонійний (висока внутр. та негативна)
22	5.0	3.3	3.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
23	5.0	3.7	3.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний
24	3.0	2.3	2.5	ВМ > ЗНМ > ЗПМ	Дисгармонійний (висока внутр. та негативна)

Середні значення по групі:

ВМ (внутрішня мотивація) = 4.02

ЗПМ (зовнішня позитивна мотивація) = 3.61

ЗНМ (зовнішня негативна мотивація) = 3.52

Отримані дані демонструють різноманіття мотиваційних профілів серед працівників соціальної сфери.

Аналіз середніх показників свідчать, що у респондентів домінує внутрішня мотивація (ВМ = 4.02), яка є найвищою серед трьох типів. Співвідношення середніх значень має вигляд ВМ > ЗПМ > ЗНМ, що свідчить про оптимальний мотиваційний комплекс у досліджуваній вибірці. Це означає, що більшість соціальних працівників орієнтуються передусім на власні цінності, інтерес до професії та задоволення від самої діяльності.

Водночас зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ = 3.61) та зовнішня негативна мотивація (ЗНМ = 3.52) мають майже однакові середні значення, що свідчить про наявність у значної частини респондентів змішаної мотивації. У такій ситуації внутрішні стимули співіснують із впливом зовнішніх чинників, як позитивних (престиж, підтримка, кар’єрні перспективи), так і негативних (страх критики, уникнення покарання).

Хоча провідним чинником для групи загалом є внутрішня мотивація, у частини соціальних працівників спостерігається внутрішній конфлікт між прагненням до самореалізації та тиском зовнішніх обставин, що може впливати на професійну ефективність і підвищувати ризик емоційного виснаження.

Для більшої інформативності узагальнені результати дослідження представлено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Узагальнені результати дослідження мотивації професійної діяльності працівників соціальної сфери

Мотиваційний комплекс	**Кількість респондентів**	**Відсоткове співвідношення**
ВМ>ЗПМ>ЗНМ	7	29,2 %
ВМ=ЗПМ>ЗНМ	3	12,5%
ЗНМ>ЗПМ>ВМ	2	8,3 %
Інші (дисгармонійні / неоптимальні)	12	50,0%

Оптимальний мотиваційний комплекс (ВМ > ЗПМ > ЗНМ або ВМ = ЗПМ > ЗНМ):10 осіб (41,7%) зустрічаються менш ніж у половини респондентів. Це свідчить про те, що значна частина спеціалістів орієнтується на внутрішню мотивацію та позитивні зовнішні стимули, що є сприятливим для професійного розвитку та збереження психологічного благополуччя. Ці люди стійкі, ініціативні та найменш схильні до вигорання.

Найгірший мотиваційний комплекс (ЗНМ > ЗПМ > ВМ) 2 особи (8,3%) притаманний лише незначній частині вибірки, проте навіть невисокий його відсоток вказує на ризики професійного вигорання та зниження задоволеності роботою. Для представників цієї групи провідним джерелом трудової активності виступає страх, що зумовлений прагненням уникнути негативних наслідків професійної діяльності, зокрема критики чи покарання. У подібних умовах робота набуває для них характеру чинником стресу, що супроводжується підвищеним рівнем психоемоційного напруження. Такий тип мотивації відзначається нестійкістю та обмеженим адаптаційним

потенціалом, що може зумовлювати швидку втрату інтересу до професійної діяльності, розвиток синдрому емоційного вигорання та зростання схильності до зміни місця роботи.

Половина учасників (50%) продемонстрували інші, дисгармонійні або змішані типи мотивації, де внутрішня мотивація часто конкурує із зовнішньо-негативними впливами. Це може свідчити про напруженість професійної діяльності, недостатні ресурси підтримки та високий рівень стресових чинників.

Дисгармонійний комплекс (ВМ = ЗНМ > ЗПМ) 7 особи (29 %). Ця група характеризується наявністю внутрішнього конфлікту. З одного боку, вони виявляють високий рівень внутрішньої мотивації (висока ВМ), що відображає інтерес до професійної діяльності, з іншого – перебувають під значним впливом зовнішньої негативної мотивації, пов’язаної зі страхом невдачі чи критики (висока ЗНМ). Подібна комбінація може свідчити про роботу в умовах підвищеної відповідальності та жорсткого контролю, що створює ризик професійного вигорання через постійне психоемоційне напруження.

Зовнішньо орієнтований мотиваційний профіль (перевага зовнішніх мотивів, низький рівень ВМ) 5 осіб (20,7 %). Для цієї групи респондентів характерне домінування зовнішніх мотивів (матеріальна винагорода, кар’єрне зростання, уникнення негативних наслідків) над внутрішніми. Внутрішня мотивація у них істотно знижена. Ефективність їхньої професійної діяльності в значній мірі зумовлена наявністю зовнішніх стимулів, а за їх відсутності або зниженні інтерес до роботи різко зменшується. Лояльність і залученість цих працівників значною мірою визначаються зовнішніми умовами.

Половина учасників (50%) продемонстрували змішані або дисгармонійні варіанти мотивації, де внутрішня мотивація зіштовхується з високим рівнем зовнішньо-негативних впливів. Це говорить про суперечливу картину професійних орієнтацій у соціальній сфері.

Група в цілому демонструє позитивну та здорову структуру професійної мотивації з переважанням внутрішніх мотивів. Це говорить про те, що більшість людей залучено в свою діяльність, що є ключем до якісної та продуктивної роботи. Водночас було виявлено низку ризикових аспектів: майже третина опитаних (37,3 %) стикається із серйозними труднощами у сфері мотивації, зокрема, через домінування страху (8,3 %) або внутрішній конфлікт між інтересом до роботи та зовнішнім тиском (29 %). Ще 20,7 % респондентів орієнтуються переважно на зовнішні стимули, що робить їхню професійну ефективність менш стабільною та більш залежною від умов праці.

Таким чином, результати показують, що хоча у значної частини соціальних працівників внутрішня мотивація є провідною, все ж велика кількість респондентів перебуває в умовах конфлікту мотивів, що може негативно впливати на їхню професійну ефективність та психологічний стан.

Для вивчення цінностей та кар'єрних орієнтацій у професійній діяльності працівників соціальної сфери ми використали методику «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі». Аналіз відповідей респондентів дозволяє виявити домінуючі кар'єрні орієнтації (так звані «якорі кар'єри») та зрозуміти, що для них є найважливішим у професійному житті.

Результати дослідження за методикою представлені у таблиці 2.9

Таблиця 2.9 – Кар’єрні орієнтації працівників соціальної сфери з професійним досвідом в сфері соціальних послуг

Кар'єрна орієнтація	Абсолютний показник	Середній показник
Підприємництво (підприємницька креативність)	37	7,4
Менеджмент (організаторська компетентність)	36,2	7,2
Автономія (незалежність)	35,4	7
Служіння (відданість справі)	35,1	7
Інтеграція стилів життя (стиль життя)	34,2	6,8

Продовження таблиці 2.9

Виклик	30,5	6,1
Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)	23,9	4,7
Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)	22,8	7,6
Стабільність/безпека місця проживання	15,1	5

Отримані середні показники знаходяться в інтервалі середнього рівня вираженості. Числові значення не мають значної розбіжності, при цьому кар'єрна орієнтація «стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)» наближається до високого рівня, а кар'єрна орієнтація «професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)» – навпаки до низького.

За результатами дослідження виявлено чітку ієрархію кар'єрних пріоритетів серед респондентів. Найвищу значимість має орієнтація «стабільність роботи» (середній показник 7,6 бала), що свідчить про пріоритетність безпеки, захищеності та передбачуваності майбутнього. Учасники дослідження демонструють обережність у прийнятті рішень, ретельне планування та структурування інформації. Така орієнтація може бути пов'язана з соціально-економічною нестабільністю, що актуалізує потребу в гарантіях та соціальних захистах.

На другому місці розташувалась орієнтація «підприємництво» (7,4 бала). Респонденти виявили готовність до ризику, конкуренції та створення власних проектів. Вони характеризуються активною життєвою позицією, орієнтованістю на досягнення та самореалізацію через власну справу, що розглядається як вершина професійного шляху.

Третю позицію зайняла кар'єрна орієнтація «менеджмент» (7,2 бала). Учасники дослідження виявили інтерес до керівних позицій, інтеграції зусиль колективу та організаційного розвитку. Їм властиві цілеспрямованість, практичність та емоційна стійкість, що відповідає традиційному уявленню про вертикальне кар'єрне зростання.

Орієнтації «автономія» та «служіння» показали однакові результати (7,0 балів). Перша група цінує незалежність та свободу від організаційних обмежень, тоді як друга орієнтована на соціальну корисність та допомогу іншим. Обидві групи демонструють високий рівень відповідальності, але різні вектори її реалізації.

Інтеграція «стилів життя» (6,8 бала) та «виклик» (6,1 бала) зайняли нижчі позиції. Перша свідчить про прагнення до балансу між професійним та особистим життям, друга – про орієнтацію на подолання складностей та конкуренцію, хоча остання не є домінуючою. «Стабільність місця проживання» (5,0 бала) показала найнижчий рівень значимості, що вказує на готовність респондентів до зміни місця проживання для кар’єрного розвитку.

Найменш вираженою виявилась «професійна компетентність» (4,7 бала), що може свідчити про недостатнє усвідомлення власних професійних здібностей та перевагу зовнішніх факторів кар’єрного успіху над внутрішнім професійним розвитком.

Дослідження виявило переважання зовнішніх мотиваційних факторів (стабільність, безпека, матеріальні гарантії) над внутрішніми (професійна майстерність, самореалізація через зміст діяльності). Така картина може бути наслідком соціально-економічної невизначеності, військових дій, що формує обережність та орієнтацію на зовнішні гарантії. Водночас висока значимість підприємництва свідчить про наявність активної групи, здатної до інновацій та ризику. Низький рівень орієнтації на професійну компетентність вказує на потребу в розвитку професійного самовизначення та усвідомлення власних талантів і здібностей. Для наочності отримані результати за методикою «Якоря кар'єри» представлені на рисунке 2.3.

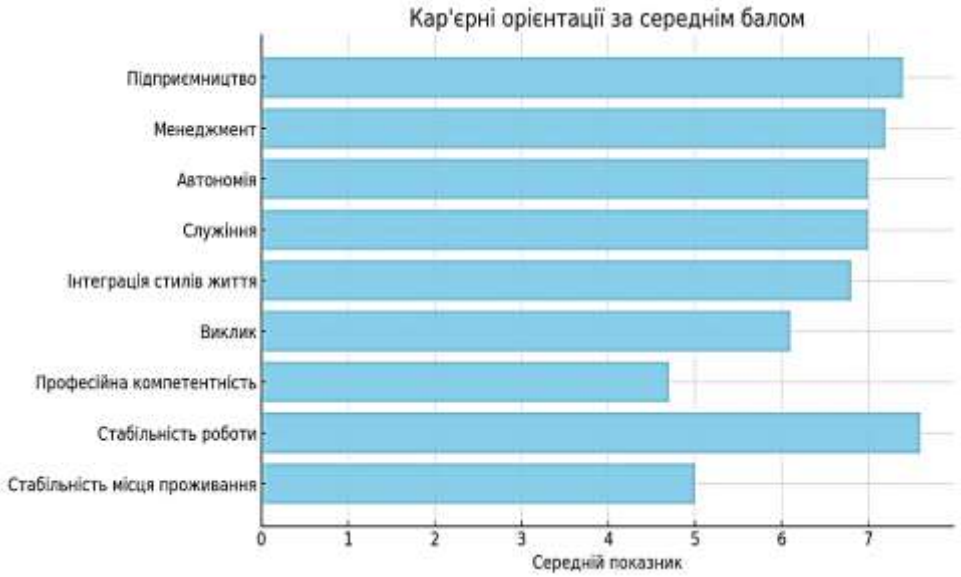


Рисунок 2.3 – Кар'єрні орієнтації соціальних працівників

Виходячи з теоретичних засад, згідно з якими задоволеність професійною діяльністю розглядається як інтегральна психологічна характеристика ставлення особистості до різних аспектів трудової сфери (зокрема, до праці загалом, обраної професії та роботи в конкретних умовах), було здійснено аналіз цього феномена. Для його дослідження застосовано методику «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю», що дало можливість комплексно оцінити суб’єктивне сприйняття респондентами своєї професійної діяльності. Результати наведено у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 – Задоволеність професійною діяльністю соціальних працівників (у % від загальної кількості опитаних)

Найменування шкали	**Рівні задоволеності**	
	Середній	**Високий**
Інтерес до роботи	60.9	30.4
Задоволеність досягненнями у роботі	69.6	8.7
Задоволеність стосунками із співробітниками	34.8	34.8
Задоволеність стосунками із керівництвом	39.1	13.0
Рівень домагань у професійній діяльності	43.5	21.7
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	56.5	26.1
Задоволеність умовами праці	43.5	26.1

Продовження таблиці 2.10

Професійна відповідальність	60.9	13.0
Загальна задоволеність працею	56.5	21.7

Одержані результати продемонстрували, що за шкалою «інтерес до роботи» 60.9% опитаних (14 респондентів) продемонстрували середній рівень зацікавленості роботою, 30.4% опитаних (7 респондентів) продемонстрували високий рівень зацікавленості роботою, решта – низький рівень. Це означає, що соціальні працівники, які взяли участь у опитуванні, по різному ставляться до виконуваної роботи. Більша частина опитаних має середню зацікавленість до професійної діяльності, а решта – демонструє високий рівень зацікавленості роботою. Загалом вони демонструють ентузіазм у ставленні до своєї роботи та професійної діяльності, що, у свою чергу, сприяє підвищенню загального рівня задоволеності працею серед соціальних працівників. За шкалою «задоволеність досягненнями у роботі» 69.6% опитаних (16 респондентів) на середньому рівні задоволені власними досягненнями у роботі 8.7% опитаних (2 респондента) на високому рівні задоволені власними досягненнями у роботі. Це свідчить про те, що більшість фахівців відчувають, що робота не дає їм достатнього почуття компетентності та самореалізації.

За шкалою «задоволеність стосунками із співробітниками» на середньому рівні задоволені стосунками із співробітниками 34.8% опитаних (8 респондентів), на високому рівні задоволені стосунками із співробітниками 34.8 % опитуваних (8 респондентів), ще 8 респондентів мають низький рівень. Це класична ознака того, що в колективі існують групи за інтересами, статусом або особистими симпатіями. Цей результат доволі кризовий. Він показує, що в колективі немає єдності та довіри. Проблема не в тому, що всім погано, а в тому, що середовище нестабільне і роз'єднане. За шкалою «задоволеність стосунками із керівництвом» 39.1% опитаних (7 респондентів) на середньому рівні

задоволені стосунками із керівництвом і 13.0 % опитаних (3 респондента) на високому рівні задоволені стосунками із керівництвом. Це свідчить про те, що у взаєминах працівників з керівництвом іноді виникають конфлікти. Крім того, вони відчувають нестачу зворотного зв'язку від керівників.

За шкалою «рівень домагань у професійній діяльності» 43.5% опитаних (10 респондентів) на середньому рівні задоволені власною реалізацією у роботі та 21.7 % опитаних (5 респондентів) на високому рівні задоволені власними прагненнями у роботі. Більшість опитаних мають можливість реалізовувати себе у професійній сфері та досягати кар'єрного зростання, однак є й такі фахівці, яким подібні можливості недоступні. Співробітник відчувають, що їхній потенціал використовується не повністю. Вони не відчувають себе на своєму місці.

За результатами оцінювання за шкалою «перевага виконуваної роботи над високим заробітком», 56.5 % учасників опитування (13 осіб) показали середній рівень, тоді як 26.1 % (5 осіб) продемонстрували високий рівень. Це свідчить про прагнення працівників соціальної сфери отримувати заробітну плату, яка б відповідала їхнім професійним обов'язкам, прикладеним зусиллям і досягненням у трудовій діяльності.

Щодо шкали «задоволеність умовами праці», то 43.5 % респондентів (10 осіб) виявили середній рівень задоволеності, а 26.1 % (5 осіб) – високий. Це дає підстави стверджувати, що більшість (69.6%) працівники в цілому задоволені умовами, в яких здійснюють свою професійну діяльність, проте переважає середній рівень задоволеності.

За шкалою «професійна відповідальність» 60.9 % опитаних (14 респондентів) продемонстрували середній рівень відповідальності у професійній сфері, а 13.0 % (3 особи) – високий рівень. Така ситуація може свідчить про наявність стресу та відчуття надмірного навантаження у значної частини колективу. Ті, хто продемонстрував середній рівень, ймовірно, прагнуть до більш рівномірного розподілу обов'язків і відповідальності.

За підсумками оцінки загальної задоволеності працею, 56,2% опитаних (13 осіб) виявили середній рівень задоволеності, тоді як 21.7 % (5 осіб) – високий рівень. Це вказує на те, що більшість соціальних робітників задоволені своєю професійною діяльністю, хоча в основному на середньому рівні.

Низький рівень задоволеності (незадоволеності) професійною діяльністю продемонстрували 21.7 % з опитаних соціальних працівників. Це свідчить про те, що рівень задоволеності в організації не є ні явно позитивним, ні катастрофічно негативним, він посередній. Це означає, що в організації відсутні сильні об'єднуючі цінності, чіткі переваги або ефективне керівництво, яке могло б сформувати яскраво позитивний досвід для більшості.

Також виявлено значущі кореляційні зв'язки між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю та чинниками, які його формують. Загальна задоволеність працею респондентів тісно корелює з задоволеністю від процесу роботи (0,932; $p<0,01$); зростанням професійних знань (0,908; $p<0,01$); цікавістю роботи (0,894; $p<0,01$); сприятливими умовами праці (0,879; $p<0,01$); можливістю дізнаватися нове (0,876; $p<0,01$); та професійними успіхами (0,862; $p<0,01$).

Значні негативні зв'язки виявлено між загальною задоволеністю та рідким заохоченням за роботу (-0,867; $p<0,01$); незрозумілістю з боку керівника (-0,854; $p<0,01$); невдалою організацією праці (-0,832; $p<0,01$); та невідповідністю посади здібностям (-0,801; $p<0,01$). Чинник важливості задоволення від роботи порівняно із високим заробітком продемонстрував слабкий статистично значущий зв'язок (0,423; $p<0,05$).

На основі отриманих результатів за методикою «Інтегральна задоволеність працею» можна зробити висновки про те, що задоволеність професійною діяльністю формується під комплексним впливом внутрішніх мотиваційних та зовнішніх організаційних чинників. Таким чином, чим вищою є задоволеність від самого процесу роботи, тим більше працівники

цінують професійний розвиток та інтерес до виконуваних завдань. Критичними чинниками, що знижують задоволеність, є недостатнє визнання досягнень, несприятливі стосунки з керівництвом та невідповідність посади індивідуальним здібностям. Працівники також високо цінують сприятливі умови праці та гарні стосунки в колективі, що є важливими детермінантами загальної задоволеності професійною діяльністю. Це дозволяє розглядати задоволеність працею як важливий психологічний ресурс, що сприяє професійній стабільності та зниженню ризику емоційного вигорання у соціальних працівників.

Для з'ясування впливу соціально-демографічних чинників на задоволеності професійною діяльністю соціальних працівників було проведено порівняльній аналіз відповідних зв'язків. У якості соціально-демографічних чинників, які з високим ступенем ймовірності можуть впливати на загальну задоволеність професійною фахівців соціальної сфери, ми розглянули: вік, загальний стаж роботи на посаді соціального працівника, мотиваційну базу та баланс між роботою та особистим життям. Результати кореляційного аналізу наведено у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 – Зв'язок між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю соціальних працівників та соціально-демографічними та іншими чинниками

Фактор, що досліджується	**Коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ)**	**p (значимість)**	**Сила та напрямок зв'язку**
Вік	0.12	0.580	Дуже слабкий прямий
Стаж роботи	0.43	0.037	Помірний прямий
Мотивація (кількість факторів)	0.52	0.009	Помірний прямий
Складність (кількість проблем)	-0.47	0.020	Помірний зворотний
Баланс робота/життя	0.59	0.002	Помірний сильний прямий

Примітка: $p < 0.05$ вказує на статистичну значимість зв'язку

Результати показали, що найбільш вагомим предиктором задоволеності виступає баланс між роботою та особистим життям ($\rho = 0.59$; $p<0.05$). Це пояснюється тим, що соціальна робота є емоційно напруженою, і можливість відновлення поза роботою суттєво впливає на загальне відчуття задоволеності. Важливим чинником виявилась і мотивація: співробітники, які мають кілька внутрішніх мотивів для своєї діяльності, відчувають вищий рівень задоволеності ($\rho = 0.52$; $p<0.05$). Також виявлено позитивний вплив стажу роботи ($\rho = 0.43$; $p<0.05$), що може бути зумовлено набуттям досвіду та розвитком стійкості до професійних викликів. Водночас фактор професійних складностей продемонстрував значущу негативну кореляцію з рівнем задоволеності ($\rho = –0,47$; $p < 0,05$), зокрема через вплив емоційного вигорання та дефіциту ресурсів.

На основі результатів аналізу ми встановили, що значущі кореляційні зв’язки із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю продемонстрували наступні чинники, а саме: баланс робота/життя (0.59; $p<0,05$); мотивація (0.52; $p<0,05$). Такі чинники, як загальний стаж роботи на посаді соціального працівника (0.43; $p<0,05$) та складність у роботі (-0.47; $p<0,05$) продемонстрували помірні кореляційні зв’язки. Вік (0.12; $p<0,05$), як чинник, не продемонстрував значущих кореляційних зв’язків із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю

Тому можна зробити висновок про те, що на рівень задоволеності професійною діяльністю опитаних соціальних працівників впливають баланс між роботою та життям, мотивація, та стаж роботи. Вік респондентів не має значного впливу на задоволеність професійною діяльністю. Також існує обернено пропорційна залежність між інтенсивністю сприйняття організаційних факторів як стресових (зокрема, адміністративного навантаження, дефіциту ресурсів та ризику емоційного вигоряння) та рівнем інтегральної задоволеності професійною діяльністю.

З метою перевірки наявності взаємозв'язку між задоволеністю професійною діяльністю та професійною мотивацією нами було обчислено

коефіцієнт кореляції та встановлено, що задоволеність професійною діяльністю значною мірою корелює із оптимальним мотиваційним комплексом. Результати встановлених зв’язків представлено у таблиці 2.12

Таблиця 2.12 – Зв'язки між задоволеністю професійною діяльністю та професійною мотивацією соціальних працівників

Складові задоволеності професійною діяльністю	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
Інтерес до роботи	0.78 (p<0.01)	0.25 (p=0.25)	-0.21 (p=0.33)
Задоволеність досягненнями у роботі	0.65 (p<0.01)	0.18 (p=0.41)	-0.32 (p=0.13)
Задоволеність стосунками із співробітниками	0.38 (p=0.07)	-0.15 (p=0.50)	-0.45 (p<0.05)
Задоволеність стосунками із керівництвом	0.38 (p=0.07)	-0.15 (p=0.50)	-0.45 (p<0.05)
Рівень домагань у професійній діяльності	0.31 (p=0.14)	-0.22 (p=0.31)	-0.52 (p<0.01)
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	0.58 (p<0.01)	-0.42 (p<0.05)	-0.35 (p=0.10)
Професійна відповідальність	0.49 (p<0.05)	0.09 (p=0.69)	-0.29 (p=0.18)

Примітка: p<0.01 – зв'язок дуже значущий; p<0.05 – зв'язок значущий

Аналіз виявив чіткі та статистично значущі зв'язки між задоволеністю працею та професійною мотивацією соціальних працівників. Внутрішня мотивація (ВМ) є найважливішим чинником задоволеності. Виявлено дуже сильний прямий зв'язок ВМ з такими складовими, як «інтерес до роботи» (ρ=0.78) та «задоволеність досягненнями» (ρ=0.65). Це означає, що чим більше соціальних працівників цікавить сам процес роботи і можливість реалізувати себе, тим вище їхня загальна задоволеність. Для них важливо отримувати задоволення від самого факту допомоги іншим і відчуття професійного зростання. Також існує помірний прямий зв'язок з «перевагою роботи над заробітком» (ρ=0.58) та «професійна відповідальність» (ρ=0.49).

Це підтверджує, що для внутрішньо мотивованих працівників змістова сторона роботи важливіша за матеріальну винагороду.

Виявлено помірний зворотний зв'язок ЗНМ з задоволеністю стосунками із керівництвом (ρ= -0.52) та із співробітниками (ρ= -0.45). Це свідчить про те, що чим сильніше працівник відчуває страх перед критикою чи покаранням, тим гіршими він вважає стосунки в колективі та з керівництвом. Мотивація, побудована на страху, безпосередньо пов'язана з незадоволеністю соціальним середовищем на роботі.

Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) має неоднозначну роль. ЗПМ не має значущих зв'язків із більшістю аспектів задоволеності, окрім зворотного зв'язку з «Перевагою роботи над заробітком» (ρ= -0.42). Це цілком логічно: для працівників, яких сильно мотивують гроші та кар'єра, принцип «робота важливіша за заробіток» є менш актуальним. Важливо відзначити, що прагнення до високого заробітку само по собі не робить людину нещасною на роботі, але воно не є і джерелом позитивних емоцій від самої діяльності.

Проаналізувавши одержані результати можна зробити висновок про те, що для соціальних працівників задоволеність роботою тісно пов'язана з внутрішніми мотивами. Ключем до підвищення задоволеності є створення умов для розвитку інтересу до професії, забезпечення можливостей для самореалізації та визнання досягнень. Одночасно, критично важливо мінімізувати фактори страху та тиску (ЗНМ), оскільки вони безпосередньо погіршують соціально-психологічний клімат і ведуть до незадоволеності стосунками в колективі.

Також розглянемо зв’язок кар'єрних орієнтацій працівників соціальної сфери з різним рівнем задоволеності професійною діяльністю, яку визначили за методикою «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю». Результати порівняльного аналізу наведено у таблиці 2.13

Таблиця 2.13 – Значущість кар’єрних орієнтації в групах соціальних працівників з різним рівнем задоволеності професійною діяльністю

Кар'єрна орієнтація	Коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ)	p (значимість)	Силата напрямок зв'язку
Професійна компетентність	0.58	0.003	Помірний прямий
Менеджмент	0.25	0.243	Слабкий прямий
Автономія/ Незалежність	-0.18	0.402	Слабкий зворотний
Стабільність	0.11	0.614	Дуже слабкий прямий
Служіння	0.49	0.015	Помірний прямий
Виклик	0.31	0.139	Слабкий прямий
Інтегрований спосіб життя	0.19	0.372	Слабкий прямий
Підприємництво	0.09	0.679	Дуже слабкий прямий

Аналіз зв'язку кар'єрних орієнтацій із задоволеністю професійною діяльністю у соціальних працівників виявив провідні та незначні орієнтації. Провідними кар’єрними орієнтаціями, що мають статистично значущий помірний прямий зв'язок із задоволеністю роботою, є «професійна компетентність» (ρ= 0,58; p<0,05) та «служіння» (ρ =0,49; p<0,05). Це свідчить про те, що для соціальних працівників саме глибоке оволодіння професійними знаннями, прагнення бути експертом у своїй справі, а також цінність допомоги іншим і служіння суспільству є ключовими факторами отримання задоволення від роботи.

Не значними кар’єрними орієнтаціями для задоволеності соціальних працівників виявилися: «стабільність» (ρ= 0,11; p>0,05), «підприємництво» (ρ= 0,09; p>0,05), а також орієнтації зі слабким зв'язком – «менеджмент» (ρ=0,25; p>0,05), «виклик» (ρ =0,31; p>0,05) та «інтегрований спосіб життя»

(ρ= 0,19; p>0,05). Важливо відзначити слабкий зворотний зв'язок орієнтації «автономія/незалежність» (ρ= -0,18; p>0,05), що може вказувати на те, що прагнення до повної самостійності в роботі не є пріоритетним і навіть може дещо знижувати задоволеність, можливо, через бажання бути частиною команди та мати організаційну підтримку в складній соціальній роботі.

Одержані результати свідчать про те, що задоволеність соціальних працівників є наслідком не зовнішніх факторів, таких як гарантії стабільності чи можливість керувати, а внутрішніх морально-етичних мотиваторів та професійного розвитку. Соціальні працівники отримують найбільше задоволення, коли можуть реалізувати своє покликання, ефективно допомагати людям, використовуючи для цього високий рівень своєї професійної майстерності.

Емпіричне дослідження, проведене серед соціальних працівників, працюючих в Департаменті соціального захисту населення Запорізької міської ради міста Запоріжжя, підтвердило, що їхнє ставлення до професії дійсно зумовлене сукупністю психологічних чинників, серед яких провідну роль відіграють рівень професійної мотивації, система цінностей та кар'єрних орієнтацій.

Мотиваційний профіль вибірки характеризується переважанням внутрішньої мотивації (ВМ=4.02), що свідчить про зацікавленість у змісті діяльності. Однак майже половина респондентів (50%) має дисгармонійні або неоптимальні мотиваційні комплекси, де висока внутрішня мотивація часто супроводжується високою зовнішньою негативною (страх, тиск), що вказує на внутрішній конфлікт і підвищений ризик емоційного вигорання.

Задоволеність працею у більшості респондентів перебуває на середньому рівні. Найбільший внесок у загальну задоволеність вносить інтерес до самої роботи та задоволеність досягненнями, які тісно пов'язані саме з внутрішньою мотивацією. Критичними негативними чинниками виявилися незадоволеність стосунками з керівництвом, бюрократія та обмеженість ресурсів.

Аналіз кар'єрних орієнтацій виявив найвищу значимість стабільності роботи (7.6), що може бути реакцією на соціально-економічну нестабільність в умовах війни. Водночас, саме орієнтації на «професійну компетентність» (ρ=0.58) та «служіння» (ρ=0.49) мають найтісніший прямий зв'язок із задоволеністю працею, підкреслюючи важливість внутрішніх, змістових аспектів діяльності.

Статистично значущими чинниками, що впливають на задоволеність працею, виявилися:

1. Баланс між роботою та особистим життям (найсильніший зв'язок, ρ=0.59).
2. Мотивація (наявність кількох внутрішніх мотивів, ρ=0.52).
3. Стаж роботи (ρ=0.43), що свідчить про адаптацію та набуття стійкості.
4. Інтенсивність стресових чинників (емоційне вигорання, бюрократія) має обернено пропорційний зв'язок із задоволеністю (ρ= -0.47).

Таким чином, гіпотеза дослідження про те, що ставлення до професійної діяльності у працівників соціальної сфери зумовлюється сукупністю психологічних чинників (мотивація, цінності, кар'єрні орієнтації) і впливає на задоволеність працею, повністю підтвердилася.

2.3 Практичні рекомендації, які забезпечать комплексну програму підтримки працівників соціальної сфери, спрямовану на підвищення рівня задоволеності працею

Отримані в ході емпіричного дослідження результати дозволяють констатувати, що ставлення до професії у працівників соціальної сфери формується під впливом комплексу психологічних, організаційних та соціально-демографічних чинників. Провідну роль у забезпеченні високого рівня задоволеності працею відіграють внутрішня мотивація, баланс між професійним та особистим життям, наявність професійної підтримки та

відповідність кар’єрних орієнтацій змісту професійної діяльності. Виявлені зв’язки між задоволеністю працею та мотиваційними, ціннісними та організаційними факторами обумовлюють необхідність розробки та впровадження комплексної програми підтримки соціальних працівників. Ця програма має бути спрямована на зміцнення психологічного благополуччя, профілактику емоційного вигорання, розвиток професійної компетентності та створення сприятливого організаційного середовища.

Напрями комплексної програми підтримки.

1. Розвиток системи психологічної підтримки та супервізії.

Організація групових та індивідуальних супервізійних сесій під керівництвом кваліфікованих супервізорів. Мета – надання можливості працівникам аналізувати складні випадки, отримувати професійну підтримку та зменшувати рівень стресу. Забезпечення доступу до психологів або психотерапевтів для індивідуальної роботи з питаннями емоційного вигорання, стресу та професійних криз. Проведення регулярних тренінгів, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, управління стресом та попередження вигорання.

2. Оптимізація організаційного середовища та системи управління.

Запровадження регулярних зустрічей з керівництвом для обговорення проблем, отримання зворотного зв’язку та участі у прийнятті рішень. Це сприятиме зменшенню відчуття бюрократичного тиску та покращенню стосунків. Усунення факторів, що викликають страх та тривогу (невиправдана критика, загрози). Заохочення відкритості, довіри та взаємоповаги в колективі.

Організація тимбілдингових заходів, спільних проектів та інших активностей, спрямованих на зміцнення колективу та підвищення рівня задоволеності стосунками з колегами.

3. Стимулювання професійного розвитку та внутрішньої мотивації.

Забезпечення доступу до курсів, тренінгів, конференцій та інших форм навчання, спрямованих на розвиток професійної компетентності. Це

відповідатиме орієнтації на «служіння» та «професійну компетентність», які виявились значущими для задоволеності працею. Розробка системи матеріального та нематеріального стимулювання (премії, грамоти, публічне визнання досягнень), що підкреслює важливість праці соціальних працівників.

Запровадження прозорих механізмів просування по кар'єрних сходах, що дозволить працівникам реалізувати орієнтації на «менеджмент» та «підприємництво».

4. Підтримка балансу між роботою та особистим життям.

За можливості, запровадження гнучкого графіку роботи або можливості віддаленої роботи для окремих функцій, що дозволить працівникам краще балансувати професійні та особисті потреби. Нагадування про важливість використання відпусток, заохочення до регулярних перерв під час робочого дня для запобігання втомі. Організація заходів, спрямованих на фізичне та психічне здоров'я (наприклад, заняття йогою, майстер-класи з релаксації).

5. Робота з мотиваційними профілями.

Врахування різноманіття мотиваційних профілів (внутрішньо мотивовані, зовнішньо мотивовані, зі змішаними типами) при розробці заходів підтримки. Для працівників з високою внутрішньою мотивацією важливими будуть можливості для творчості та самореалізації, тоді як для зовнішньо мотивованих – система чітких матеріальних стимулів. Усунення практик, що базуються на страху та примусі, які, як показало дослідження, негативно корелюють із задоволеністю стосунками в колективі.

6. Системний підхід до ресурсного забезпечення.

Зменшення рівня стресу, пов'язаного з обмеженістю ресурсів, шляхом адекватного фінансування, забезпечення матеріально-технічною базою та кадровою підтримкою. Спрощення документообігу та звітності, що дозволить зменшити адміністративне навантаження та вивільнити час для безпосередньої роботи з клієнтами.

Запропоновані практичні рекомендації формують комплексну програму, спрямовану на підвищення рівня задоволеності працею працівників соціальної сфери через вплив на ключові чинники, виявлені в дослідженні.

Реалізація цієї програми вимагатиме консолідованих зусиль як з боку керівництва соціальних служб та органів місцевого самоврядування, так і з боку самих працівників. Важливим є системний та постійний характер впровадження заходів, їхня адаптація до конкретних умов та потреб колективу, а також моніторинг ефективності. Довгостроковою метою є створення стійкої, мотивованої та професійно компетентної команди соціальних працівників, здатних ефективно виконувати свої обов’язки навіть у складних умовах, зберігаючи при цьому психологічне благополуччя та позитивне ставлення до обраної професії.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило комплексно проаналізувати психологічні особливості ставлення соціальних працівників до своєї професії. Поєднання теоретичного аналізу та емпіричного дослідження дало можливість отримати цілісне уявлення про структуру й детермінанти цього феномена, а також про його практичне значення для підвищення ефективності професійної діяльності соціальних працівників.

У першому теоретичному розділі на основі аналізу наукових джерел з'ясовано, що ставлення до професії є складним інтегративним утворенням, яке поєднує когнітивний, емоційний та мотиваційно-ціннісний компоненти. Визначено, що важливими детермінантами позитивного ставлення виступають внутрішня мотивація, кар'єрні орієнтації, задоволеність діяльністю та сприятливі зовнішні умови праці, тоді як брак ресурсів і надмірне емоційне навантаження можуть зумовлювати професійне вигорання.

У другому розділі представлено результати емпіричного дослідження. За допомогою психодіагностичного комплексу та авторської анкети було досліджено особливості мотиваційної сфери, ціннісних орієнтацій і професійних уявлень соціальних працівників. Вибірка складалася переважно з жінок із великим професійним стажем, що відображає загальну тенденцію фемінізації соціальної роботи в Україні. Встановлено, що соціальні працівники загалом демонструють позитивне ставлення до своєї професії, асоціюючи її з допомогою, підтримкою та відповідальністю, водночас відзначаючи стрес і виснаженість. Мотиваційна сфера респондентів характеризується домінуванням внутрішньої мотивації, але значна частина має змішаний або дисгармонійний мотиваційний профіль. У структурі кар'єрних орієнтацій переважає прагнення до стабільності та безпеки, поряд із орієнтацією на управління та ініціативність, проте менш вираженою є

орієнтація на професійну компетентність. Задоволеність діяльністю виявляється середньою: найвище оцінено зміст роботи та її суспільну значущість, тоді як умови праці та визнання з боку керівництва отримали нижчі оцінки.

Загалом, отримані результати свідчать, що позитивне ставлення соціальних працівників до професії зумовлене переважно внутрішніми мотивами та ціннісною орієнтацією на служіння суспільству, однак воно знижується під впливом організаційних обмежень, бюрократії й емоційного навантаження. Це підкреслює важливість розробки й упровадження практичних програм психологічної підтримки, спрямованих на розвиток внутрішньої мотивації, підвищення професійної компетентності, зміцнення кар'єрних орієнтацій і профілактику професійного вигорання серед фахівців соціальної сфери.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що ставлення до професії у працівників соціальної сфери формується як інтегративний конструкт, у якому провідну роль відіграє поєднання внутрішньої мотивації, гуманістичних цінностей та професійної ідентичності. Разом з тим, умови професійної діяльності – дефіцит ресурсів, високий рівень емоційного навантаження та бюрократія – виступають обмежувальними факторами, що знижують рівень задоволеності працею.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання його результатів для розробки програм психологічної підтримки та професійного розвитку соціальних працівників, спрямованих на профілактику емоційного вигорання, оптимізацію мотиваційної сфери та підвищення загальної задоволеності працею. Отримані дані можуть бути використані у діяльності соціальних служб, а також у системі професійної підготовки майбутніх фахівців.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило висунуту гіпотезу про те, що ставлення до професійної діяльності у соціальних працівників зумовлюється сукупністю психологічних чинників, серед яких провідну роль

відіграють мотивація, ціннісні орієнтації та кар’єрні настанови, а також рівень задоволеності працею. Результати роботи не лише поглиблюють наукове розуміння психологічних основ професійної діяльності у соціальній сфері, але й створюють підґрунтя для практичних заходів із підтримки та розвитку цього важливого напряму суспільної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусь О. І. Мотиваційний аспект управління діяльністю персоналу. *Ефективна економіка*. 2013. № 3. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1944

2. Асташова Н. А. Концептуальні засади педагогічної аксіології. *Педагогіка*. 2012. № 8. С. 8–12.

3. Банцер В. С. Психологічні чинники формування управлінської творчості керівника: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Одеса, 2010. 17 с.

4. Бех І. Д. Вибрані наукові праці. Виховання особистості. Чернівці : Букрек, 2015. 735 с.

5. Бондаренко Н. В. Соціальна робота. Київ : Києво-Могилянська академія, 2004. Ч. 1. 178 с.

6. Василенко О. Особливості вибору професії психолога студентами закладів вищої освіти. *Психологія і технології: діалог на межі тисячоліть*. 2021. № 1. С. 51–57.

7. Вірна Ж. П. Адаптаційний профіль задоволеності життям особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 20–25.

8. Вірна Ж.П. Координація особистісно-нормативних змін ціннісних орієнтацій в діапазоні професійної адаптації особистості. *Психологія особистості*. 2015. № 1. С. 161–172.

9. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : Вежа, 2003. 320 с.

10. Вірна Ж. П. Психологія успішного функціонування фахівця. *Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини*: *культурно-історичний підхід* : матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 18-19 жовт. 2013 р.). Харків, 2013. С. 236–238.

11. Власюк Д. П., Кихтюк О. В., Кульчицька А. В., Федотова Т. В. Психічне здоров'я публічних службовців: матеріали дослідження. Луцьк : Волиньполіграф, 2018. 116 с.

12. Головатий М. Ф., Лукашевич М. П., Дмитренко Г. А. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій. Київ : МАУП, 2004. 298 с.

13. Дерека Т. Г. Концептуальні засади акмеологічно спрямованої неперервної професійної підготовки фахівців фізичного виховання. Київ, 2016. 230 с.

14. Заєць І. В. Психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників: дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2021. 228 с.

15. Затворнюк О. М. Формування у майбутніх психологів психологічної готовності до професійного самовдосконалення: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2013. 230 с.

16. Зверева І. Д., Безпалько О. В., Харченко С. Я. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 256 с.

17. Капська А. Й. Соціальна робота : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 22 с.

18. Карамушка, Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. Київ : Либідь, 2004. 424 с.

19. Карамушка, Л.М. Організація ефективної комунікації як важливий чинник оптимізації управління закладами середньої освіти. *Педагогічний пошук*. 1997. №2 (14). С. 20–25.

20. Карпенко О. Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота» : навч.-метод. посіб. Київ : Слово, 2011. 248 с.

21. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспект : монографія. Дрогобич : Коло, 2007. 374 с.

22. Карпенко О. Г. Професійне становлення соціального працівника : навч.-метод. посіб. Київ : ДЦССМ, 2004. 164 с.

23. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Київ : Мирославська, 2020. 254 с.

24. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.

25. Мигович, І.І. Формування системи підготовки і підвищення кваліфікації соціальних працівників: досвід, проблеми. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2004. №1. С. 98–110.

26. Ларіонова Н. Б. Професійне покликання та професійна мотивація соціального працівника. *Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 1. С. 28–36.

27. Литвин А. Формування ціннісного ставлення до професії у студентів технічних коледжів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2019. Вип. 4. С. 124–130.

28. Нікітіна І. В. Розвиток мотивації студентів. Практикум : навч. посіб. Київ : НУХТ, 2017. 326 с.

29. Патик Ю. В. Мотиваційні тенденції майбутніх соціальних працівників. *Наука і освіта*. 2016. № 1. С. 47–50.

30. Печерська Г. О**.** Професійні ціннісні орієнтації вчителів. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія : Психологічні науки. Миколаїв, 2013. Т. 2, №10. С. 252–257.

31. Пірен М. І. Європейські цінності – детермінанта змін в сучасній Україні : навч. посіб.-практикум. Чернівці : Друк Арт, 2016. 256 с.

32. Погрібна В. Л., Підкуркова І. В. Професійне самовизначення: проблеми теорії та практики. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого».* Серія : Соціологія. 2017. № 4. С. 106–117. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnyuac_2017_4_10

33. Поліщук О. Р. Формування соціально-психологічної готовності старшокласників до вступу до закладів вищої освіти: дис. ... канд. психол. наук. Умань, 2021. 298 с.

34. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Психологічні науки*. 2022. Вип. 17(62). Серія 12. С. 101.

35. Ренке С. О. Процес становлення професійного образу «я» як предмет психології. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський, 2009. Вип. 4. С. 319–327.

36. Різник В. В. Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу. *Економічний вісник університету*. 2010. № 15/1. С. 58–62.

37. Семигіна Т. В., Брижовата О. Міжнародне визначення соціальної роботи. *Соціальна політика і соціальна робота*. 2002. № 3, 4. С. 144–145.

38. Семигіна Т. В., Мигович І. І., Грига І. М. Соціальна робота: теорія і практика : підручник. Київ : Академвидав, 2005. 304 с.

39. Сила Т. І. Професійна інтеракція в соціальній роботі: соціально-психологічні особливості взаємодії соціального працівника і клієнта : монографія. Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2010. 241 с.

40. Скок М. А. Ціннісні орієнтації особистості сучасного студента. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка.* Серія : Психологічні науки. Чернігів, 2002. Вип. 11. С. 128–132.

41. Сушик Н. С. Педагогічна технологія формування гуманістично-професійних якостей майбутніх фахівців: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Івано-Франківськ, 2016. 23 с.

42. Тюптя Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота. Теорія і практика : навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 574 с.

43. Шемигон Н. Ю. Формування ціннісних орієнтацій майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2008. 21 с.

44. Gad S., Nazarova T., Rzanova S., Makar S. Vol. 20. Is. 1, 2022

45. Holland J. L. Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1973. 140 p.

46. Parsons F. Choosing a vocation. London : Houghton Mifflin, 1909.165 p.

47. Rogers C. R. On becoming a person: a therapist's view of psychotherapy. Boston : Houghton Mifflin, 1961. 420 p.

48. Schein E. H. Career anchors: discovering your real values. San Francisco : Pfeiffer & Company, 1990. 223 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторська анкета

І. Загальна інформація

1. Ваша стать:

— Чоловіча

— Жіноча

2. Ваш вік:18–25 років

— 26–35 років

— 36–45 років

— 46 років і старше

3. Ваша професія/посада у соціальній сфері:

— Соціальний працівник

— Психолог

— Педагог

— Фахівець з реабілітації

— Інше (вкажіть) _____

4. Стаж роботи у професії:

— Менше 1 року1–5 років

— 6–10 років

— Понад 10 років

ІІ. Уявлення про професію

Оцініть за шкалою від 1 (зовсім не погоджуюсь) до 5 (повністю погоджуюсь):

5. Моя професія вимагає високої емоційної залученості.

6. Я вважаю свою роботу соціально значущою.

7. У моїй професії важливо вміння співпереживати.

8. Я часто відчуваю стрес через професійні обов’язки.

9. Моя професія дає мені відчуття самореалізації.

10. Я вважаю, що у соціальній сфері недостатньо ресурсів для ефективної роботи.

III. Асоціації з професією

11. Які три слова першими спадають вам на думку, коли ви думаєте про свою професію?

12. _____

13. _____

14. _____

15. Який образ/метафора найкраще описує вашу професію? (Наприклад: «провідник», «щит», «місточок», «захисник», тощо)

IV. Для соціальних працівників:

16. Що для вас є найскладнішим у роботі з клієнтами?

— Емоційне вигоряння

— Бюрократія

— Обмежені ресурси для допомоги

— Складність у встановленні довіри

— Інше (вкажіть) _____

— Що мотивує вас працювати у соціальній сфері?

— Бажання допомагати вразливим групам

— Можливість впливати на соціальні зміни

— Стабільність роботи

— Підтримка колег

— Інше (вкажіть) _____

17. Як ви оцінюєте баланс між особистим життям і професійними обов’язками?

— Легко підтримувати

— Іноді складно

— Постійний дисбаланс

— Інтерпретація результатів анкетування:

Загальні тенденції

— Емоційна завантаженість (питання 5, 8):

— Високі бали (4–5) свідчать про значний емоційний тиск, характерний для соціальних професій.

— Низькі бали (1–2) можуть вказувати на ефективні стратегії стресового менеджменту або відчуття відчуженості.

— Соціальна значущість (питання 6, 9):

— Показники 4–5 підтверджують, що фахівці відчувають важливість своєї роботи, що є ключовим фактором мотивації.

— Низькі оцінки можуть свідчити про професійне вигоряння або розчарування у системі.

— Дефіцит ресурсів (питання 10):

— Високі бали вказують на проблеми в організації роботи, що може погіршувати ефективність і задоволеність працею.

— Соціальні працівники:

— Частіше згадують бюрократію та обмежені ресурси (питання 13).

— Асоціації з професією (питання 11).

— Метафори (питання 12) – підкреслюють роль посередника.

Додаток Б

Методика визначення професійної мотивації К. Замфіра (у модифікації А.А.Реана)

В методиці представлено 7 основних мотивів професійної діяльності які необхідно оцінити за рівнем вагомості для респондента. Шкала оцінювання є 5-ти бальною де:

1 – В дуже незначній мірі;

2 – В досить незначній мірі;

3 – В середній мірі;

4 – В достатній мірі;

5 – В дуже великій мірі.

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ВПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ВНМ) відповідно до ключа, за формулами:

ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7)/2

ВПМ = (оцінка пункту 1 + оцінка пункту2 + оцінка пункту5) / 3

ВНМ = (оцінка пункту 3 + оцінка пункту 4) / 2

На основі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості, який представляє собою певні співвідношення між собою трьох видів мотивації (ВМ, ЗПМ, ЗНМ).

До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слів віднести наступні два типи поєднань:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ= ЗПМ>ЗНМ

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип:

ЗНМ>ЗПМ>ВМ

Таблиця - Б.1

№ п п	Мотиви професійної діяльності	В дуже незначній мір (1 бал)	В досить незначній мірі (2 бали)	В середній мірі (3 бали)	В достатній мірі (4бали)	В дуже великій мірі (5балів)
1	Грошовий заробіток					
2	Прагненнядо просуваннюпо роботі, можливість продовжити навчання					
3	Прагнення уникати критики зі сторони керівника і колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань і непрємностей					
5	Потреба в досягненні соціального престижу і поваги зі сторони інших					
6	Задоволення від самого процесу і результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Додаток В
«Якорі кар'єри»

«Якорі кар'єри» Едгара Шейна – це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо – соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для конкретної особистості. Кар'єрні орієнтації формуються у початкові роки професійного становлення, залишаються стійкими та можуть зберігати стабільність упродовж тривалого часу. Часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо.

Тест дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації:

— Професійна компетентність
— Менеджмент
— Автономія
— Стабільність роботи
— Стабільність місця проживання
— Служіння
— Виклик
— Інтеграція стилів життя
— Підприємництво

Інструкція до тесту:

Оцініть, наскільки важливим для вас є кожне з наведених тверджень.

Шкала відповідей:1 – абсолютно не важливо, …10 – винятково важливо.

Оцінювання:

1. Будувати свою кар’єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери.
2. Здійснювати нагляд і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях.
3. Мати можливість робити все по-своєму, не бути обмеженим правилами жодної організації.

4. Мати постійне місце роботи з гарантованою зарплатнею та соціальним захистом.

5. Використовувати свої комунікативні вміння на користь людям, допомагати іншим.

6. Працювати над проблемами, що здаються майже нерозв'язними.

7. Вести спосіб життя, в якому інтереси сім'ї та кар'єри збалансовані.

8. Створити й розвинути щось, що буде цілковито моїм витвором чи ідеєю.

9. Продовжувати працювати за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю професією.

10. Бути першим керівником в організації.

11. Мати роботу, не пов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями.

12. Працювати в організації, що гарантує стабільність на тривалий період.

13. Спрямовувати свої вміння та здібності на користь людям, змінюючи світ на краще.

14. Змагатися з іншими та перемагати.

15. Будувати кар'єру, яка дозволить не змінювати мій стиль життя.

16. Створити нове комерційне підприємство.

17. Присвятити життя обраній професії.

18. Зайняти високу керівну посаду.

19. Мати роботу з максимальною свободою у виборі характеру занять, часу виконання тощо.

20. Залишитися у місці постійного проживання, а не переїхати через підвищення.

21. Мати змогу реалізовувати свої вміння і таланти для служіння важливій меті.

22. Наскільки ви згодні з наведеними твердженнями?

23. Єдина справжня мета моєї кар’єри – знаходити і вирішувати складні проблеми, незалежно від галузі.

24. Я завжди прагну приділяти однакову увагу своїй родині та кар’єрі.

25. Я завжди у пошуку ідей, які дозволили б мені започаткувати власну справу.

26. Я погоджуся на керівну посаду лише за умови, що вона у сфері моєї професійної компетенції.

27. Я хотів би досягти такої посади, яка дозволяє інтегрувати діяльність інших і спостерігати за нею.

28. У своїй професійній діяльності я найбільше цінував свободу і незалежність.

29. Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати нову посаду в іншому місті.

30. Я завжди шукав роботу, на якій можу приносити користь іншим.

31. Змагання та перемога – найважливіші й найзахопливіші сторони моєї кар’єри.

32. Кар’єра має сенс лише тоді, коли вона дозволяє жити так, як я хочу.

33. Підприємництво – центральна частина моєї кар’єри.

34. Я краще звільнюся, ніж буду займатися справою, не пов’язаною з моєю спеціальністю.

35. Я вважатиму свою кар’єру успішною лише тоді, коли стану керівником високого рівня в поважній організації.

36. Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи бізнес-середовище.

37. Я б волів працювати в організації, яка надає довгостроковий контракт.

38. Я хотів би присвятити кар’єру досягненню важливої й суспільно корисної мети.

39. Я почуваюся успішним лише тоді, коли залучений до складних проблем або змагання.

40. Вибір і збереження певного стилю життя важливіші, ніж успіх у кар’єрі.

41. Я завжди хотів заснувати власний бізнес.

42. Я віддаю перевагу роботі без відряджень.

Ключ до тесту (групування тверджень за орієнтаціями) представлен в таблиці В.1

Таблиця - В.1

Кар'єрна орієнтація	Номери тверджень
Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33
Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34
Автономія	3, 11, 19, 27, 35
Стабільність роботи	4, 12, 36
Стабільність місця проживання	20, 28, 41
Служіння	5, 13, 21, 29, 37
Виклик	6, 14, 22, 30, 38
Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31, 39
Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40

Обробка результатів:

Для кожної орієнтації підсумуйте бали за відповідними твердженнями. Отриману суму поділіть на кількість тверджень у цій категорії:

5 для більшості,

3 для «Стабільності роботи» та «Стабільності місця проживання».

Визначте ведучу орієнтацію – та, що має найвищу середню оцінку (не менше 5 балів).

Якщо жодна орієнтація не набрала ≥5 балів – кар'єра не є центральною цінністю у житті людини.

Додаток Г

Методика «Інтегральна задоволеність працею»

Шкали: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи високого заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

Призначення тесту. Інтегративним показником, що відображає добробут /неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами з співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін. Дана методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові.

Інструкція до тесту. Прочитайте кожне із запропонованих тверджень і оцініть, наскільки воно правильне для Вас. Обведіть кружечком номер твердження вибраної вами відповіді.

Тестовий матеріал

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:

1. так; 2. частково; 3. ні.

2. За останні роки я домігся успіхів у своїй професії:

1. так; 2. частково; 3. ні.

3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:1. так; 2. не з усіма; 3. ні.

4. Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:

1. так; 2. не завжди; 3. ні.

5. Службове становище, яке я займаю, не відповідає моїм здібностям:

1. так; 2. частково; 3. ні.

6. У роботі мене перш за все приваблює можливість дізнаватися щось нове:

1. так; 2. час від часу; 3. ні.

7. З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання:

1. так; 2. не впевнений (а); 3. ні.

8. Люди, з якими я працюю, поважають мене:

1. так; 2. щось середнє; 3. ні.

9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:

1. так; 2. середнє; 3. ні.

10. Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:

1. так; 2. рідко; 3. ні.

11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:

1. так; 2. середнє; 3. ні.

12. Процес роботи приносить мені задоволення:

1. так; 2. час від часу; 3. ні.

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

1. так; 2. не зовсім; 3. ні.

14. У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:

1. так; 2. іноді; 3. ні.

15. Мене рідко заохочують за роботу:

1. так; 2. іноді; 3. ні.

16. Навіть якщо б мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце роботи:

1. так; 2. можливо; 3. ні.

17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

1. так; 2. іноді; 3. ні.

18. У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:

1. так; 2. не зовсім; 3. ні.

Ключ до тесту представлен в таблиці Г.1

Таблиця - Г.1

Складові задоволеності працею	**Твердження**	**Макс. бал**
Інтерес до роботи	1, 6, 12	6
Задоволеність досягнення в роботі	2, 7	4
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	3, 8, 14	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	10, 15, 17	6
Рівень домагань у професійній діяльності	5, 11	4
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	4, 16	4
Задоволеність умовами праці	13, 18	4
Професійна відповідальність	9	2
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	28

Судження про загальну і парціальну задоволеність працею (ЗП) проводиться на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

Середній рівень ЗП – 45-55% у діапазоні від загальної суми балів.

Низький рівень ЗП – діапазон 1-44%,

Високий – вище 56%.