

**Висновки.** Професійне вигорання – загальний професійний дезадаптаційний феномен і цілісне, динамічне психічне утворення в єдності мотиваційних, емоційних та оцінних компонентів, що формується в професійній діяльності та негативно впливає на її результативність.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у вияві та дослідженні впливу фактору професійної компетентності з метою професійного самозбереження фахівця та подолання негативних тенденцій професійного вигорання.

**Список використаної літератури:**

1. Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. А. (2009). Синдром выгорания: диагностика и профилактика, Питер, Санкт-Петербург. 336с.
2. Вайнштейн, Л. А. (2008). Психология труда: курс лекций, БГУ, Минск. 219 с.
3. Демина, Л. Д., Ральникова, И. А. (2005). Психологическое здоровье и защитные механизмы личности: учеб. Пособие, АлтГУ, Барнаул. 132 с.
4. Бойко, В. В. (1996). Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других, «Филин», Москва. 470с.

**ДОСЛІДЖЕННЯ ДОМІНУЮЧИХ МОТИВАЦІЙНИХ  
КОМПОНЕНТІВ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**УДК 159.947:355**

**Комар Таїсія Василівна,**

*доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології та педагогіки,  
Хмельницький національний університет,*

**Штогрин Григорій Павлович,**

*магістр спеціальності «Психологія»,  
Хмельницький національний університет*

**Актуальність дослідження** професійної мотивації військових визначається на сучасному етапі завданнями якісної підготовки кадрів вищої кваліфікації. Характер і особливості професійної мотивації військових – майбутніх військовослужбовців, базуються на системі взаємопов'язаних мотивів вибору професії й мотивів їх діяльності, поведінки, які виступають основними чинниками підготовки до майбутньої професії.

Щоб вибір професії був справді свідомим і вільним, необхідно враховувати принаймні три фактори: інформованість про професію, знання своїх особистісних особливостей, уміння співвідносити особисті якості з вимогами, які пред'являють професія і спеціальність. Однак, вибір професії пов'язаний і з такими категоріями як можливості й потреби, інтерес до мети, такими факторами, як потяг і мотивація, передбачення результатів прийнятих рішень тощо. Особливе значення мають тут мотиви задоволення від обраної професії, творчої діяльності, мотиви служби.

**Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми.** Найбільш відомими теоретичними дослідженнями мотивації є роботи Л. І. Божович, Є. П. Ільїна, М. Г. Морозова, Л. С. Славина, М. В. Матюхіна, В. Е. Мільмана, А.К. Маркової, Й. Лінгарт, Е. Стоуес. До мотивів діяльності зараховують всі фактори, які обумовлюють прояв активності: потреби, цілі, установки, почуття обов'язку, інтереси та ін. Вчені (Л. І. Божович, О. М. Леонтьєв, В. С. Мерлін, С. Л. Рубінштейн) розрізняють внутрішні та зовнішні мотиви. Зокрема, зовнішніми мотивами вони називають фактори, які знаходяться за межами діяльності. Ці мотиви можуть бути як позитивними, так і негативними. Щодо позитивних мотивів, вони можуть бути соціальними та вузькоособистісними. П. М. Якобсон, Л. І. Божович вважають, що соціальні мотиви обумовлені почуттям обов'язку перед рідними, уявленнями про службу як про шлях засвоєння культурних цінностей, отримання освіти. Вузькоособистісні мотиви пов'язані з бажанням отримати схвалення. Слід зазначити також, що зовнішні мотиви мають короткочасний вплив, вони ситуаційні. Більш спонукальну силу мають внутрішні мотиви. Насамперед внутрішніми мотивами є пізнавальні мотиви, джерелом яких є усвідомлена потреба особистісного змісту та самостійної цінності: “безкорислива жадаба знань” (П. Я. Гальперін), “жагуча пізнавальна потреба” (Л. І. Божович), “постійне прагнення пізнавати нове” (П. М. Якобсон).

Як внутрішні, так і зовнішні мотиви ніколи не існують в ізольованому вигляді. Мотивація завжди має складний, комплексний характер, поєднує в собі як внутрішні, так і зовнішні, позитивні і негативні, пізнавальні і соціальні мотиви. Оптимальним є поєднання мотивів, у якому внутрішні мотиви органічно доповнюються і підсилюються позитивними зовнішніми мотивами.

**Мета наукової публікації** полягає у виокремленні і дослідженні мотиваційних компонентів вибору професії військовослужбовців, а також у виявленні психологічного змісту пізнавальних інтересів як внутрішньої сторони активності військових.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Для виділення домінуючих мотиваційних компонентів вибору професії та вивчення їх динаміки залежно від служби у Збройних силах України проведено анкетування п'яти груп відповідно до строку служби у Збройних силах України. У дослідженні брало участь 116 респондентів. Питання анкети як мотиваційні компоненти вибору професії згруповані у певні мотиви:

1. Соціальний мотив: “Тому, що обрана професія необхідна для нашої держави на сучасному етапі”.

2. Пізнавальний мотив: “Щоб оволодіти діяльністю, яка мене цікавить”.

3. Мотив вимушеності: “Бо не пройшов за конкурсом до вузу”; “Тому, що більше нікуди піти”.

4. Мотив уникнення дискомфорту: “Щоб бути разом з друзями”; “Щоб бути у рідному місті”.

5. Мотив престижу: “Щоб оволодіти чоловічою діяльністю/професією”; “Тому, що мені це потрібно для подальшої військової кар'єри”.

6. Мотив самовизначення: “Щоб після закінчення служби отримати посаду, яка б відповідала прагненням”; “Тому, що мене цікавить робота та кар'єрний ріст у військовій сфері”.

7. Мотив самовдосконалення: “Щоб стати висококваліфікованим військовим фахівцем”, “Тому, що служба дасть можливість вдосконалюватися”.

8. Мотив матеріальної винагороди: “Щоб мати достойний заробіток та стабільну перспективну роботу”.

У відповідях анкет домінують чотири мотиви: пізнавальний, престижу, самовдосконалення та самовизначення. Таким чином, результати опитування свідчать про те, що серед мотивів, які вплинули на вибір на користь служби, переважають внутрішні мотиви над зовнішніми. Динаміка виділення домінуючих мотивів дещо змінює рангові місця та залежить від року служби, а саме: домінує мотив самовизначення на початку служби; самовдосконалення – середина терміну; пізнавальний – наприкінці та мотив престижу – не чітко розрізняються межі середина-кінець служби.

Мотиваційні компоненти вибору професії відіграють важливу роль у діяльності військових, зокрема, мотиви створюють умови для появи внутрішніх спонукань до служби, усвідомлення їх іншими, а це в свою чергу сприяє подальшому розвитку їх мотиваційної сфери. Подальше дослідження основних мотивів, які впливають на вибір професії є

необхідним як для більш детального теоретичного вивчення даної проблеми, так і для вирішення практичних питань професійного відбору, професійного самовизначення, професійної готовності та формування стійкого інтересу, професійної мотивації майбутніх військових фахівців. Сама структура мотивації багатозначна за змістом і різними формами.

Гармонійне поєднання пізнавальних та соціальних мотивів служби найменше відслідковується наприкінці служби.

У своєму дослідженні ми дійшли висновку, що необхідність виявлення мотивів спричинена тим, що вони виступають як спонукальна сила служби у Збройних силах, як фактори, що безпосередньо впливають на подальший розвиток і формування професійної мотивації. Причому як внутрішні, так і зовнішні мотиви суттєво впливають на рівень її розвитку. При цьому, особливого значення у формуванні професійної мотивації (на це вказують більшість досліджень) надається соціальному мотиву.

Отже, результати дослідження таких показників як: співвідношення мотиваційних компонентів вибору професії, ступінь сформованості особистісної готовності військових через особистісні та професійно-важливі якості, зіставлення соціальних та пізнавальних мотивів служби; бесіди та власні спостереження дозволяють нам визначити такі рівні сформованості професійної мотивації у майбутніх військовослужбовців:

1) Військовослужбовці з високим рівнем сформованості професійної мотивації (8,1%): ставлення до майбутньої професії є стійким, активно-дієвим; наявні нахили до професії; у структурі спрямованості сформовані професійні ідеали, переконання, світогляд, включено широке коло соціальних потреб, які орієнтують особистість на майбутню професійну діяльність.

2) Військовослужбовці з достатнім рівнем сформованості професійної мотивації (38,8%): вибір професії найчастіше пов'язаний із зовнішньою привабливістю змісту професії, професійна мотивація у таких військових недостатньо аргументована; ставлення до професії ще остаточно не склалося; у навчальній мотивації переважають або внутрішні, або зовнішні мотиви (пізнавальні чи соціальні).

3) Військовослужбовці з середнім рівнем сформованості професійної мотивації (42,4%): мотиви їх вибору пов'язані з загальною престижністю вищої освіти; ставлення до майбутньої професійної діяльності характеризується непостійністю; мотивація нечітка, невпевнена.

4) Військовослужбовці з низьким рівнем сформованості професійної мотивації (10,7%): необґрунтований та неадекватний професійний вибір, неаргументована мотивація; відсутні професійні плани; навчальна мотивація ситуативна.

**Висновки.** Аналіз результатів констатувального етапу експериментального дослідження засвідчив, що стихійний розвиток професійної мотивації не відповідає вимогам до підготовки військовослужбовця, не забезпечує мотивацію військових до служби у ЗСУ.

**Перспективи подальших досліджень.** Не всі фактори однаковою мірою впливають на якість розвитку професійної мотивації. Проблема формування професійної мотивації військовослужбовця має вирішуватись не окремими методами, прийомами та засобами, а комплексно. У зв'язку з цим виникає потреба в теоретичному обґрунтуванні педагогічних умов формування професійної мотивації у військовослужбовців.

#### **Список використаної літератури:**

1. Абсалямова Я. В. Мотивація викладача іноземних мов технічного ВНЗ до професійної самореалізації / Я. В. Абсалямова // Рідна школа. – К.: Гнозис, 2012. – № 12. – с. 23-26.

2. Матеюк О.А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності: [монографія/ /О. А. Матеюк. – Хмельницький: Вид-во Нац. акад. Державної прикордонної служби України ім. Б.Хмельницького, 2006. – 347с.

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЯ ДІТЕЙ ДО УМОВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

**УДК 373.2.015.3:159.922.7-053.4**

**Контранчук Марія Михайлівна,**  
*студент спеціальності 053 «Психологія»,  
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

**Актуальність дослідження.** Одна з найважливіших задач, яка постає перед психологом в дошкільних навчальних закладах, пов'язана з адаптацією до умов дошкільного навчального закладу. Діти починають відвідувати дитячий навчальний заклад у різному віці, одним ще немає двох років, а іншим вже є три роки. Для того, щоб адаптація проходила безболісно, малюка потрібно готувати заздалегідь. Актуальність дослідження визначається недостатньою розробкою проблематики процесу