

МОТИВАЦІЙНА ДЕТЕРМІНАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ В МЕЖАХ ПОЛІТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Жанна Вірна, Ольга Кревська,

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна;
annavirna@ukr.net

У статті обґрунтовано мотиваційну детермінацію професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. Конкретизовано категоріально-понятійний зміст феномену самоефективності та розроблено теоретичну модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності у сфері політичної реалізації особистості. Поглиблено наукові уявлення про зміст внутрішніх і зовнішніх стандартів мотивації професійної самоефективності особистості та особистісну й результативну складові частини професійної самоефективності особистості як форми реалізації власних здібностей і компетентностей та відповідного моделювання зовнішньої поведінки, яка відповідає умовам професійних вимог. На емпірико-діагностичному рівні з'ясовано особистісно-поведінковий зміст мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації. У результаті складено емпіричні моделі мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості, що оформлені як конструктивно-гармонійні мотиваційні чинники, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, внутрішньокompетентнісний як диспропорційне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів зі зміщенням у бік домінування внутрішніх стандартів мотивації й зовні регламентовані мотиваційні чинники з вираженим домінуванням у зовнішніх стандартах мотивації. Запропоновано інтерпретаційну схему якісної диференціації мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації засобом виділення таких двох профілів, як конструктивний, до якого належать конструктивно-гармонійні мотиваційні чинники професійної самоефективності й компенсаторно-конструктивний, що вміщує внутрішньокompетентнісні та зовнішньорегламентовані мотиваційні чинники професійної самоефективності. Обґрунтовано компенсаційний зміст внутрішньокompетентнісних і зовнішньорегламентованих мотиваційних чинників професійної самоефективності, які визначають внутрішньокompетентнісне вдосконалення й зовнішню регламентовану активність досліджуваних студентів.

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

Zhana Virna, Olga Krevska. Motivational Determination of Professional Self-Efficiency Within the Limits of Political Realization of a Personality.

Motivational determination of professional self-efficiency of a personality within the limits of its political realization has been grounded in the article. The categorial and conceptual content of the phenomenon of self-efficiency has been concretized and the theoretical model of motivational determination of professional self-efficiency in the sphere of political realization of a personality has been developed. Scientific ideas concerning the content of internal and external standards of motivation of professional self-efficiency of a personality and personality and effective components of professional self-efficiency of a personality as forms of realization of their own abilities and competencies and corresponding modeling of external behavior that meets the conditions of professional requirements have been deepened. Personality and behavioral content of motivational factors of professional self-efficiency of a personality within the limits of its political realization has been determined at the empirical and diagnostic level. As the result, the empirical models of motivational factors of professional self-efficiency of a personality have been formed, which are designed as constructive and harmonious motivational factors that explicate the harmonious combination of internal and external motivational standards; internally competent as disproportionate combination of internal and external motivational standards with a shift towards the domination of internal standards of motivation and externally regulated motivational factors with a pronounced dominance in external standards of motivation. The interpretative scheme of qualitative differentiation of motivational factors of professional self-efficiency of a personality within the limits of its political realization has been proposed by means of allocation of such two profiles as constructive, to which we include constructively harmonious motivational factors of professional self-efficiency, and compensatory constructive profile, containing internally competent and externally regulated motivational factors of professional self-efficiency. The compensatory content of internally competent and externally regulated motivational factors of professional self-efficiency has been grounded, which respectively determine the internally competent improvement and externally regulated activity of the understudied students.

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

Жанна Вирна, Ольга Кревская. Мотивационная детерминация профессиональной самооффективности в пределах политической реализации личности. В статье обосновывается мотивационная детерминация профессиональной самооффективности личности в пределах ее политической реализации. Конкретизируется категориально-понятийное содержание феномена самооффективности и разработана теоретическая модель мотивационной детерминации профессиональной самооффективности в сфере политической реализации личности. Углубленны научные представления о содержании внутренних и внешних стандартов мотивации профессиональной самооффективности личности и о личностной, а также результативной составляющих профессиональной самооффективности личности как формы реализации собственных способностей и

компетентностей і відповідного моделювання зовнішнього поведіння, яка відповідає умовам професійних вимог. На емпірико-діагностичному рівні встановлюється особистісно-поведінчеське зміст мотиваційних факторів професійної самооцінки особистості в межах її політичної реалізації. В результаті складено емпіричні моделі мотиваційних факторів професійної самооцінки особистості, які оформлені як конструктивно-гармонічні мотиваційні фактори, які експлікують гармонічне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, внутрішньо компетентний як диспропорційне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів зі зміщенням в бік домінування внутрішніх стандартів мотивації і зовнішньо регламентовані мотиваційні фактори з вираженим домінуванням зовнішніх стандартів мотивації. Пропонується інтерпретаційна схема якісної диференціації мотиваційних факторів професійної самооцінки особистості в межах її політичної реалізації засобом виділення таких двох профілів, як конструктивний, до якого належать конструктивно-гармонічні мотиваційні фактори професійної самооцінки особистості і компенсаторно-конструктивний, що містить внутрішньоконпетентні і зовнішньорегламентовані мотиваційні фактори професійної самооцінки особистості. Обґрунтовується компенсаційне зміст внутрішньоконпетентних і зовнішньорегламентованих мотиваційних факторів професійної самооцінки особистості, які, відповідно, визначають внутрішньоконпетентне удосконалення і зовнішньорегламентовану активність досліджуваних студентів.

Ключові слова: самооцінка, професійна самооцінка, мотиваційні фактори, політична реалізація, особистість.

Постановка наукової проблеми та її значення

Економічний розвиток та престиж держави визначаються здатністю до швидкого й ефективного реагування на технологічні зміни за допомогою активізації розробки, удосконалення та поширення нововведень, що тісно пов'язане з особистісними рисами їх виконавців, із-поміж яких особливо виокремлюється самоефективність особистості. Психологічний феномен самоефективності особистості як важливої особистісної характеристики, яка переважно проявляється через прийняття відповідальності за соціальні наслідки своєї поведінки, а також віру у власну спроможність виконувати поставлені завдання й долати труднощі, ґрунтується на ідеях позитивної природи людини та її моральних ідеалів, що є вкрай необхідним для сучасного українського суспільства.

Самоефективність – важливий показник успішності особистості, що тісно взаємопов'язано з реалізацією в професійній сфері. У цьому контексті особливе місце відведено вивченню мотиваційних чинників

як базових щодо визначення конструктивних, а в деяких випадках і компенсційно-конструктивних характеристик фахівця. Останнім часом дослідницькі стратегії прикладного вивчення професійної самоефективності все частіше торкаються фахівців політичної сфери діяльності, що логічно доповнює психологічний арсенал сприяння демократизації суспільства на рівні вивчення індивідуальної активності суб'єктів політичної взаємодії на етапах їхнього професійного навчання та власне професійної реалізації.

Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми

Розробка проблеми самоефективності започаткована наприкінці ХХ ст. Починаючи з праць засновника концепції самоефективності А. Бандури, у подальшому психологи конкретизували зміст та специфіку її прояву крізь призму таких категорій, як самоконтроль, самовизначення, компетентність, здібності (К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, Ю. Козелецький, Т. Титаренко та ін.), деталізуючи її структуру, механізми й здатності (М. Гайдар, Є. Головіна, О. Карпов, С. Максименко, Л. Сердюк, І. Скотнікова та ін.) і розробляючи систему психодіагностичних засобів (К. Бік, М. Єрусалем, Дж. Маддукс, В. Ромек, Т. Хомуленко, Р. Шварцер, М. Шеєр й ін.). Водночас реалії розвитку сучасної психології все частіше заявляють про відсутність логічно структурованого та цілісного розуміння самоефективності особистості, оскільки особливості суспільного розвитку зумовлюють функціонування таких проявів у людських стосунках, як авторитарність, маніпулятивність, відчуженість тощо, а їх специфіка відображається й на професійній діяльності в контексті стилю управління, спрямованості спілкування та міжособистісних стосунків (Т. Адорно, Б. Альтмейер, С. Братченко, Дж. Даккіт, Є. Климов, Л. Уманський та ін.).

Тому **метою** запропонованого матеріалу є теоретичне обґрунтування й емпіричне вивчення мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості.

Методи та методика

Для досягнення мети використано такі методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення, систематизація наукової літератури з питань вивчення проблеми мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості); емпіричні (спостереження; тестування з використанням таких методик, як шкала самоефективності В. Ромека, методика діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях (І. Ладанов, В. Уразаєва),

методика діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності (варіант М. Фетискіна), методика виміру рівня макіавеллізму особистості (МАК-шкала), опитувальник «Як ви ставитеся до змін» (К. Фрайлінгер), опитувальник «Як виміряти особистість» (Г. Айзенк), методика «Ієрархія потреб» у модифікації І. Акіндінової, форма вивчення особистості (PRF) Д. Джексона, методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса); методи статистичної обробки даних: критерій нормальності Колмогорова-Смирнова, критерій Краскела-Уоллеса, факторний аналіз, множинний регресійний аналіз. Статистичну обробку даних здійснювали за допомогою комп'ютерного забезпечення SPSS для Windows версія 13.0.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження

У результаті теоретичного огляду проблеми в психологічній літературі зазначено основні теоретико-методологічні позиції вивчення самоефективності в психологічних теоріях особистості А. Адлера, А. Бека, Р. Гарднера, А. Елліса, К. Левіна, А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса, Р. Стенберга, З. Фрейда, К. Юнга. Особливу увагу приділено такому фундаментальному напрямку сучасної психології, як мотивація досягнень (Д. Мак-Клелланд, Х. Хекхаузен, Л. Абрамсон, Г. Мюррей, С. Петерсон, М. Селігман та ін.); виокремлено теорію самодетермінації особистості й особистісної автономії (Е. Десі, Р. Райан). Розглянуто конструкт самоефективності в сучасних вітчизняних дослідженнях (М. Гайдар, Т. Гордєєва, І. Кондаков, Р. Кричевський, С. Кучеренко, С. Пантелєєв, Н. Пророк, Л. Сердюк та ін.). Зазначено, що професійну самоефективність вивчають у межах професійної успішності особистості й діяльності (Ж. Вірна, А. Губіна, А. Деркач, Е. Зеєр, О. Кокун, Д. Несдел, К. Пинтер та ін.). Соціальну зумовленість професійної самоефективності розкрито за допомогою аналізу когнітивного компонента структури професійної Я-концепції особистості, уявлення про професійні компетентності, зв'язок із показниками продуктивності праці, ступенем активності й наполегливості в роботі, ознаки кар'єрного успіху та успішної професійної самореалізації. Окремо наголошено на вивченні суб'єктних характеристик особистості, серед яких у межах вивчення професійної самоефективності на особливу увагу заслуговує феномен професійного самоздійснення.

Аналіз сучасного стану дослідження феномену професійної самоефективності особистості в психологічній науці дав змогу обґрунтувати мотиваційні ознаки її прояву. Зокрема, систематизовано

наукові здобутки вітчизняних психологів у галузі мотивації досягнення, а саме проаналізовано інтегративну модель мотивації досягнення в діяльності (Т. Гордеєва, 2006); взаємозв'язок мотивації досягнення з професійною діяльністю індивіда через фактор професійної самооцінки (О. Козієвська, 1998); програму й модель розвитку мотивації досягнення, де цей процес розвитку мотивації розглянуто як навмисне організовану діяльність (М. Кондратьєва, 2005); мотивацію як сукупність усіх особистісних і ситуативних факторів, які спонукають людину до активної діяльності (С. Занюк, 2002); виживання, результативність та ефективність як умови успішної професійної діяльності (І. Тимошенко, 2002); зовнішні й внутрішні ознаки успішності особистості (О. Назарук, 2010); ціннісні координати успіху та успішності в мотиваційно-потребовій системі людини (В. Чернобровкіна, 2010); основні сфери вияву екстеріоризованого й інтеріоризованого успіху (С. Пакуліна, 2008); ознаки зовнішньої та внутрішньої успішності (Л. Подкоритова, 2010); особистісні й соціетальні фактори успіху (І. Городняк, 2008); результативні детермінанти успішності діяльності (Ж. Вірна, 2013).

Проведений теоретичний аналіз різноманітних підходів до вивчення проблеми мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості дає підставу розуміти *професійну самоефективність* як усвідомлену здатність фахівця вирішувати складні професійні ситуації, ефективно виконувати професійну діяльність завдяки сформованим компетенціям і мобілізації здібностей (Кревська, 2018). Щодо професійної самоефективності в межах політичної реалізації, то, зважаючи на зміст особистісної реалізації в політичній сфері, слід наголосити на сформованих у людини політичних установках і компетенціях, які визначають ціннісні пріоритети в побудові соціально-політичної позиції.

Передусім, ідеться про сформованість політичної компетентності як володіння широким, сучасним комплексом знань про політику, умінням їх застосовувати на практиці в політичному житті суспільства, авторитет політолога чи політика (Д. Ольшанський, 2002). Але, розглядаючи компетентнісну реалізацію особистості в межах політичної сфери, варто наголосити, що так звана «політична компетентність» проявляється й поза межами професійної політичної реалізації й пов'язана з активністю особистості в політичному процесі (І. Вільчинська, 2003). Ураховуючи різноманітні інтерпретаційні позиції щодо вираження ставлення до політичного процесу як прояву політичної активності,

ми наголошуємо на її мотиваційній складовій, адже активна особистість селекціонує з політичних процесів усе, що відповідає її потребам і переконанням.

Проведений теоретичний аналіз склав основу розробки теоретичної моделі мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації, у якій виокремлено особистісну й результативну складові частини, кожна з яких за рахунок внутрішніх і зовнішніх стандартів мотивації професійної самоефективності визначає, відповідно, міру особистісної успішності особистості й успішності діяльності (рис. 1).

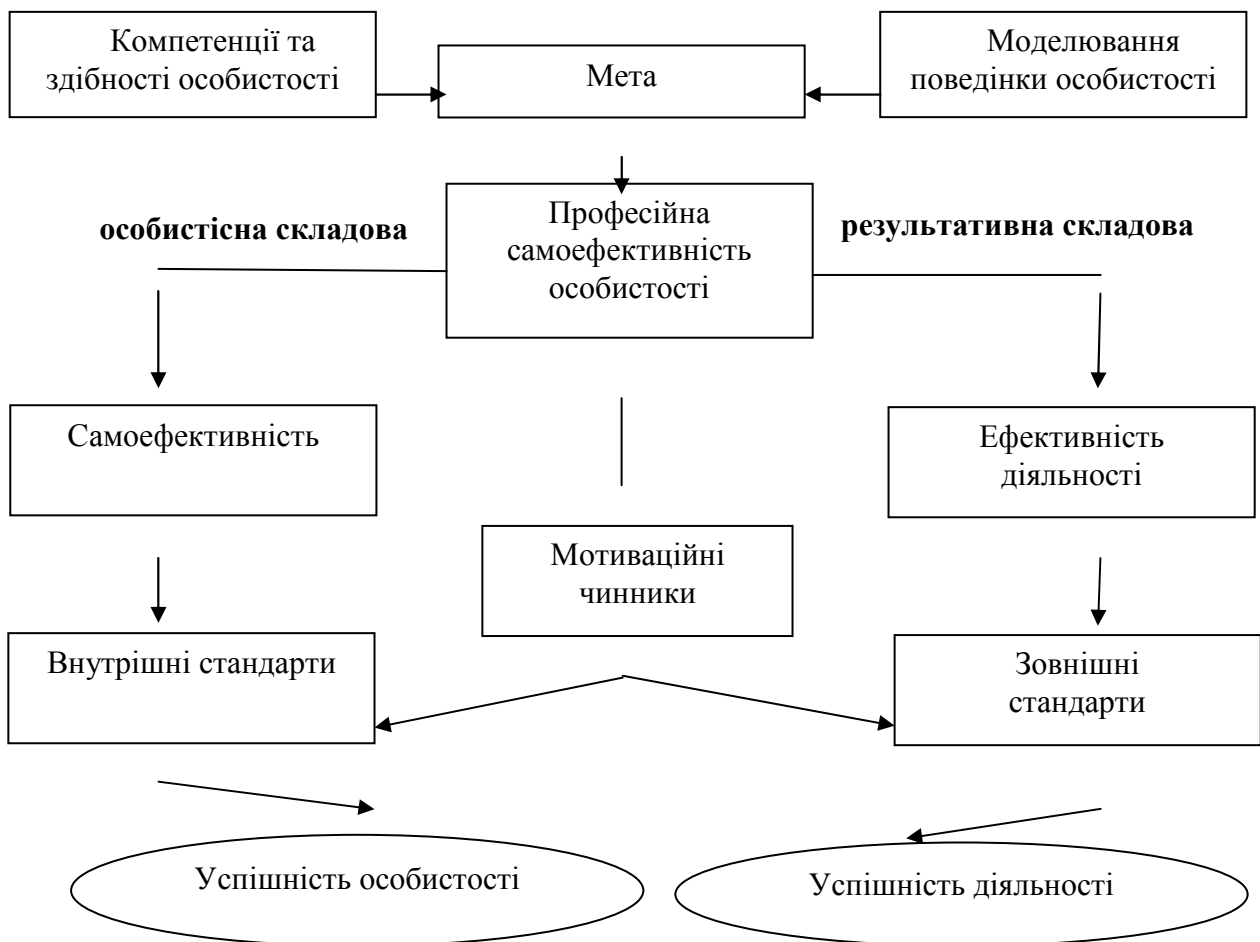


Рис. 1. Теоретична модель мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості

Теоретичне моделювання мотиваційної детермінації професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості виступає організаційною схемою щодо перевірки висунутого припущення, що сукупність мотиваційних чинників професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації як цілісне диспозиційне

утворення є динамічною єдністю зовнішнього й внутрішнього мотиваційних спонукань, комбінації співвідношення яких відображаються в конструктивному/компенсаційно-конструктивному профілі особистісно-поведінкових властивостей досліджуваних із різним рівнем політичної реалізації.

Для емпіричного підтвердження сформульованих нами теоретичних положень щодо мотиваційної детермінації професійної самоефективності особистості в межах її політичної реалізації та визначення правомірності використання запропонованих діагностичних засобів проведено дослідження на вибірці працівників Апарату Верховної Ради України (народні депутати, помічники-консультанти) віком від 25-ти до 52-х років ($n=107$); студентів Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (студенти – майбутні психологи віком від 18-ти до 22-х років ($n=98$) та студенти-політологи віком від 18-ти до 22-х років ($n=86$)). Під час формування вибіркової сукупності дотримано вимог щодо її змістовності й еквівалентності.

Застосування Z-критерію нормальності Колмогорова-Смирнова підтвердило те, що розподіл усіх діагностованих показників істотно відрізняється від нормального в досліджуваних групах на рівні $p \leq 0,05$. Тому для перевірки гіпотези про відмінності мотиваційних чинників професійної самоефективності представників різних груп використано непараметричний критерій Н Крускала-Уоллеса. Статистично значущими виявилися відмінності між більшістю діагностичних критеріїв ($p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$, $p \leq 0,001$), окрім таких показників, як схильність до соціалізму, агресія, уникнення ризику, імпульсивність, спрямованість на себе, спрямованість на спілкування, спрямованість на справу.

Проведення факторизації методом головних компонент із варімакс-обертанням матриці психологічних показників дало змогу отримати однозначно інтерпретовану факторну структуру мотиваційних детермінант професійної самоефективності особистості в кожній із досліджуваних груп. У групі 1 (працівники Верховної Ради України) факторну модель складають «гармонійність» (близько 11 % дисперсії); «витриманість» (10,6 %), «інтолерантний традиціоналіст» (7,8 %), «загальна зацікавленість» (5,1 %), «потреба в повазі» (близько 5 %), «потреба в порядку» (4,4 %), «потреба в досягненні» (4,4 %), «соціальна адаптивність» (4,3 %), «комунікабельність» (4,3 %) й «орієнтація на гру» (4,2 %).

У групі 2 (студенти-психологи) факторну структуру мотиваційних детермінант професійної самоефективності складають такі показники:

«взаємопізнання» (11,7 % дисперсії), «гармонійність» (8 %), «безпечність» (5,7 %), «готовність допомогти» (5,5 %), «лібералізм» (5,1 %), «домінантність» (4,7 %), «традиціоналіст» (4,7 %), «орієнтація на гру» (4,6 %), «потреба в підтримці» (4,5 %) і «реакційність» (4,3 %).

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

Унаслідок застосування регресійного аналізу виокремлено такі найсуттєвіші прогностичні детермінанти професійної самоефективності (як залежної змінної) в групі працівників Верховної Ради України, як «гармонійність» ($\beta=0,305$), «комунікабельність» ($\beta=0,279$), «потреба в порядку» ($\beta=0,265$), «потреба в досягненні» ($\beta=0,161$). Рівень професійної самоефективності працівників Верховної Ради України в комплексі їхніх особистісно-поведінкових властивостей та характеристик найбільшою мірою визначають мотиваційні чинники, що складають внутрішні стандарти у сфері їхньої інтеракційної активності, а саме: орієнтація на досягнення компромісу, орієнтація на адекватність і розуміння партнера, а також орієнтація на його прийняття. Вони вміють впливати на навколишніх, доброзичливі, цілеспрямовані, відрізняються безконфліктним ставленням до себе та інших, оптимізмом і впевненістю у своїх силах, що виражається в толерантності до недоліків інших, сформованому прагненні піклуватися про близьких, емпатійності та дружелюбності; на фоні вміння виконувати продуктивні завдання в процесі спілкування й міжособистісної взаємодії їм властиве виражене прагнення до соціального статусу внаслідок визнання оточуючими, престижу, соціального впливу та влади, чим і можна пояснити виявлені маніпуляційні тенденції у взаємодії з іншими людьми, що інколи можуть супроводжуватись елементами домінантності, авторитарності й критичності; поведінкова потреба в порядку демонструє виражений педантизм, прагнення до приємного оточення та комфорту, який удаю поєднується із самореалізаційним стимулом творчої праці й особистісної автономії; їхня потреба в досягненні проявляється в прагненні до успіху та лідерських позиціях, що визначають особистісну відповідальність і впевненість.

Для студентів-психологів найбільший внесок у дисперсію залежної змінної «самоефективність» зробили такі фактори, як «готовність

допомогти» ($\beta=0,552$), «реакційність» ($\beta=-0,478$), «домінантність» ($\beta=0,213$) та «взаємопізнання» ($\beta=0,209$). Психологічний зміст домінуючих факторів показує, що мотиваційні чинники самоефективності цих досліджуваних локалізовані в поведінковій потребі готовності допомогти, яка визначає суть професійної діяльності психолога, а саме виражається в прагненні цих майбутніх фахівців бути соціально й професійно корисними, робити добро, навіть якщо воно дорого обходиться, безкорисливо допомагати всім людям; ці респонденти виявилися внутрішньоємпатійними, відкритими, довірливими та душевними; зазначена професійна компетентність майбутніх фахівців межує з прагненням до самореалізації й поваги, що дуже схвально для цієї категорії досліджуваних; показники виявленої реакційності перебувають у негативному зв'язку з показниками самоефективності, тому є всі підстави стверджувати, що студенти – майбутні психологи більше схильні до позитивного оцінювання суспільного життя, демонструючи прогресивну, орієнтовану на майбутнє систему цінностей; вони позбавлені використання маніпулятивних технологій взаємодії; їхнє цілеспрямоване ставлення до життя визначає домінантність як переживання неперевершеності над іншими й надмірного прагнення до успіху та схвалення; особистісні ресурси довірливості, чутливості до соціального впливу й орієнтованості на прийняття інших людей спрямовані на їхню соціально-комунікативну активність, яка виявляється в здатності швидко та ефективно встановлювати конструктивні контакти з іншими людьми, виконувати продуктивні завдання в процесі спілкування й міжособистісної взаємодії.

У студентів-політологів виокремлено такі фактори, як «релігійність» ($\beta=-0,440$), «загальна зацікавленість» ($\beta=0,272$), «дозволеність» ($\beta=0,165$) і «расизм» ($\beta=0,158$). Рівень їхньої професійної самоефективності визначають зовнішні мотиваційні стандарти в ознаках відсутності релігійних переконань; вони переважно орієнтовані на прагнення до соціального статусу через визнання навколишніми, престиж, соціальний вплив та владу й потреби в самореалізації; їхні наполегливість та активність відображені в загальній зацікавленості, що дає підставу характеризувати цих студентів як відкритих для нового досвіду й свідчить про їхній безперервний розвиток і прагнення до реалізації особистісного потенціалу; у взаєминах з іншими людьми вони вміють налагодити теплі та дружні стосунки, виявити співпереживання іншим і, за необхідності, віднайти потрібний компроміс у стосунках,

що загалом суттєво впливає на їх адекватне самоприйняття, незалежність, бажання діяти згідно зі своїм досвідом, здатність протистояти соціальному тиску у власних думках і вчинках; студенти – майбутні політологи залежать від думки інших людей та різноманітних групових вчинків, тому завжди налаштовані на взаємодію з іншими особами; водночас соціально-психологічна адаптованість цих респондентів підкріплена вираженими расистськими переконаннями, що є ознакою їх категоричності й навіть певною мірою ворожої налаштованості щодо представників інших рас та національностей; виражена потреба матеріального задоволення пояснює негативні мотиваційні тенденції щодо активної відданості обраній справі й служіння політичним цінностям.

Отримані результати дослідження піддані емпіричній конкретизації виявлення зовнішніх і внутрішніх мотиваційних чинників, які в кожній групі отримали різний відсоток прояву, що дало змогу побудувати емпіричні моделі мотиваційних чинників професійної самоефективності досліджуваних усіх груп: у групі 1 (працівники Верховної Ради України) верифіковано комплекс мотиваційних чинників, які експлікують гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів, та оформлені нами як *конструктивно-гармонійні*; у групі 2 (студенти-психологи) верифіковано комплекс мотиваційних чинників, котрі експлікують диспропорційне поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних стандартів зі зміщенням у бік домінування внутрішніх стандартів мотивації, що й дало змогу оформити їх у групу *внутрішньокомпетентнісних*; для досліджуваних групи 3 (студенти-політологи) – комплекс мотиваційних чинників, які експлікують домінування зовнішніх стандартів мотивації й визначені нами як *зовнішньорегламентовані*.

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

Обґрунтовано компенсаторний зміст внутрішньокомпетентнісних і зовнішньорегламентованих мотиваційних чинників самоефективності досліджуваних студентських груп засобом фіксації диспропорційного

розподілу внутрішніх та зовнішніх стандартів мотивації. Компенсаційну зону особистісного профілю в групі студентів-психологів складають внутрішні мотиваційні чинники самоефективності, що фактично визначає їхню внутрішньокомпетентісну досконалість; а для студентів-політологів – зовнішні мотиваційні чинники професійної самоефективності в їхній зовнішньорегламентованій активності.

Наголошено, що за умови прояву компенсаційно-конструктивного мотиваційного профілю особистості потрібно вдаватися до психокорекційного супроводу засобами регуляційних механізмів безпосередньої та опосередкованої координації набуття мотиваційних ознак професійної самоефективності. Водночас корекційний супровід осіб, які є носіями конструктивного мотиваційного профілю, передбачає утримання цього мотиваційного рівня через регуляційні механізми контролю особистісно-нормативних змін.

Висновки й перспективи подальших досліджень

Результати теоретико-емпіричного дослідження уможливили обґрунтування виявлених внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості як синтезуючих ланок успішної професіоналізації в особистісно-поведінкових властивостях та цілісній структурі результативності професійної діяльності й поведінки. Проведене дослідження дало змогу переконатися, що професійна самоефективність як одна з форм успішного розвитку особистості в інтегральній здатності бути компетентною та відповідати вимогам суспільства спричинена мотиваційними чинниками, які відтворюють особистісну й діяльнісну організацію професійної (політичної) реалізації.

Можливими *перспективами* є напрям досліджень, спрямований на вивчення емоційних і когнітивних чинників професійної самоефективності фахівців політичного профілю, а також неусвідомлюваних аспектів її прояву, що дасть змогу поглибити та конкретизувати наявні уявлення про генезу й структуру досліджуваного психологічного феномену; дослідження вікових, гендерних, статевих, крос-культурних відмінностей мотиваційної детермінації професійної самоефективності; а також розробка ефективних психодіагностичних і корекційних програм задля відстеження особистісно-поведінкового профілю політика, що сприятиме запобіганню дезадаптаційним проявам його професійного розвитку.

Література

1. Вільчинська, І. Ю. (2003). До проблеми соціально-політичної активності молоді. *Держава і право*, 36. наук. праць, 19, 552–555.

2. Вірна, Ж. П. (2013). Психологія успішного функціонування фахівця. *Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід*, Матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., 236–238. Харків: [б. в.].

3. Гордеева, Т. О. (2006). *Психология мотивации достижения*. Москва: Смысл, Издат. дом «Академия».

4. Городняк, І. В. (2008). Вивчення успіху крізь призму досвіду індивіда. *Вісник Одеського національного університету; серія «Психологічні науки», 13, 5, 290–294.*

5. Занюк, С. С. (2002). *Психология мотивации*, Навч. посіб. Київ: Либідь.

6. Козиевская, Е. В. (1998). *Профессиональная самооценка в развитии мотивации достижения государственных служащих*. (Автореф. дис. ... канд. психол. наук.: 19.00.13). Москва.

7. Кондратьева, М. В. (2005). *Развитие мотивации достижения у студентов вузов*, Учеб.-метод. пособие. Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ.

8. Кревська, О. О. (2018). *Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості*. (Автореф. ... канд. психол. наук; 19.00.01). Луцьк.

9. Назарук, О. М. (2010). Теоретичний аналіз передумов успішності професіонала в умовах підвищених ризиків. *Успішність особистості: потенціал та обмеження*, Тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. Режим доступу: <http://www.newlearning.org.ua/content/tezi-dopovidey-mizhnarodnoyi-naukovo-praktichnoyi-konferenciyi-uspishnist-osobistosti>

10. Ольшанский, Д. В. (2002). *Политическая психология*. Санкт-Петербург: Питер.

11. Пакулина, С. А. *Психологическая диагностика мотивации достижения успехов студентов в вузе*. Режим доступа: <https://vocabulary.ru/upload/000/u1/046/bd178ad2.pdf>

12. Подкоритова, Л. О. (2010). Успішна та неуспішна особистість: спроба подолання дихотомії. *Успішність особистості: потенціал та обмеження*, Тези доп. міжнар. наук.-практ. конф., 201–203. Київ.

13. Тимошенко, І.; Соснін, А. (2002). *Мотивація особистості та людських ресурсів*. Київ: Изд-во Європ. ун-та.

14. Чернобровкіна, В. А. *Мотиваційно-потребові та ціннісні передумови прагнення особистості до успіху*. Режим доступу: <https://pandia.ru/text/79/486/26712.php>

References

1. Vilchynska, I. Iu. (2003). Do problemy sotsialno-politychnoi aktyvnosti molodi [To the problem of social and political activity of youth]. *Derzhava i pravo: zb. nauk. prats – State and Law: a collection of scientific works, 19, 552–555* [in Ukrainian].

2. Virna, Zh. P. (2013). Psykholohiia uspishnoho funktsionuvannia fakhivtsia [Psychology of the successful functioning of a specialist]. *Kohnityvni ta emotsiino-povedinkovi faktory povnotsinnoho funktsionuvannia liudyny: kulturno-istorychnyi pidkhid: mat. I Mizhnar. nauk.-prakt. konf. – Cognitive and emotional-behavioral factors of full-fledged human functioning: cultural-historical approach: materials of the International scientific-practical conference, 236–238*. Kharkiv [in Ukrainian].

3. Gordeyeva, T. O. (2006). *Psikhologiya motivatsii dostizheniya* [Psychology of achievement motivation]. Moskva: Smisl. izdatelskiy dom «Akademiya» [in Russian].

4. Horodniak, I. V. (2008). Vyvchennia uspikhu kriz pryzmu dosvidu indyvida [Study success through the prism of individual experience]. *Visnyk Odesk. nats. un-tu; seriia «Psykhologichni nauky» – Bulletin of Odessa National University; Series «Psychological Sciences», 13, 5, 290–294* [in Ukrainian].

5. Zaniuk, S. S. (2002). *Psykhohiia motyvatsii: navch. posib. [Psychology of motivation: a manual]*. Kyiv: Lybid [in Ukrainian].

6. Kozyevskaia, E. V. (1998). Professyonalnaia samootsenka v razvytyy motyvatsyy dostyzheniia hosudarstvennykh sluzhashchykh [Professional self-esteem in the development of motivation for the achievement of civil servants]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Moskov [in Russian].

7. Kondrateva, M. V. (2005). *Razvytye motyvatsyy dostyzheniia u studentov vuzov : ucheb.-metod. Posobyie [The development of achievement motivation among university students: a teaching aid.]*. Stavropol: Yzd-vo SevKavHTU [in Russian].

8. Krevska, O. O. (2018). Motyvatsiini chynnyky profesiinoi samoefektyvnosti osobystosti [Motivational factors of professional self-efficacy of the individual]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Lutsk [in Ukrainian].

9. Nazaruk, O. M. (2010). Teoretychnyi analiz peredumov uspishnosti profesionala v umovakh pidvyshchennykh ryzykiv [Theoretical analysis of the prerequisites for professional success in conditions of high risk]. *Tezy dopovidei Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Uspishnist osobystosti: potentsial ta obmezhenia» – Abstracts of the International Scientific and Practical Conference «Personality Succeeding: Potential and Restrictions»*. Retrieved from <http://www.newlearning.org.ua/content/tezi-dopovidey-mizhnarodnoyi-naukovo-praktichnoyi-konferenciyi-uspishnist-osobystosti> [in Ukrainian].

10. Olshanski, D. V. (2002). *Politicheskaya psikhologiya [Political psychology.]*. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].

11. Pakulina, S. A. *Psikhologicheskaya diagnostika motivatsii dostizheniya uspekhov studentov v vuze [Psychological diagnosis of the motivation to achieve student success in high school.]*. (n.d.). Retrieved from <https://vocabulary.ru/upload/000/u1/046/bd178ad2.pdf> [in Russian].

12. Podkorytova, L. O. (2010). Uspishna ta neuspishna osobystist: sproba podolannia dykhotomii [Successful and unsuccessful personality: an attempt to overcome dichotomy]. *Uspishnist osobystosti: potentsial ta obmezhenia: tezy dop. mizhnar. nauk.-prakt. konf. – The success of the individual: potential and limitations: abstracts of the report of the international scientific and practical conference*, 201–203. Kyiv [in Ukrainian].

13. Tymoshenko, I.; Sosnin, A. (2002). *Motyvatsiia osobystosti ta liudskykh resursiv [Motivation of personality and human resources]*. Kyiv: Yzd-vo Evrop. un-ta. [in Ukrainian].

14. Chernobrovkina, V. A. *Motyvatsiino-potrebovi ta tsinnisni peredumovy prahnennia osobystosti do uspikhu [Motivational-needs and value prerequisites of person's desire for success]*. (n.d.). Retrieved from <https://pandia.ru/text/79/486/26712.php>

Received: 30.10.2018

Accepted: 09.11.2018