МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-психологічної освіти та фізичної культури
Кафедра соціальної педагогіки, соціальної роботи та консультування

Допущено до захисту
« » травня 2026 р.
В.о. зав. кафедри
_____ Галина БОНДАРЕНКО

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Виконала: студентка 4 курсу, Р/41 групи,
заочної форми навчання
освітньої програми «Соціальна робота
(Соціально-психологічне консультування)»
спеціальності 231 Соціальна робота
Гончар Діана Юріївна
Науковий керівник – к. п. н., доц. Балдинюк Олена Дмитрівна

Умань – 2026

АНОТАЦІЯ

Гончар Д.Ю. Соціально-психологічні чинники професійної адаптації фахівців соціальної сфери. Кваліфікаційна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти на правах рукопису. Спеціальність 231 Соціальна робота. Умань, 2026.

У роботі досліджено процес та особливості професійної адаптації фахівців соціальної сфери, а також сукупність соціально-психологічних чинників, що визначають успішність цього процесу. Проаналізовано теоретичні підходи до визначення адаптації в системі «суб'єкт праці-професійне середовище» та розкрито специфіку діяльності працівників соціальних служб.

Актуальність роботи зумовлена високим рівнем емоційного та морального навантаження на фахівців соціальної сфери, трансформацією соціальних інститутів та зростанням ризиків професійного вигорання і плинності кадрів через труднощі в адаптації до складних умов праці.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні соціально-психологічних чинників, які впливають на професійну адаптацію фахівців соціальної сфери.

Методи дослідження: теоретичний аналіз, синтез та узагальнення наукових джерел; психодіагностичні методики (методика К. Роджерса та Р. Даймонда, шкала MSPSS, методика К. Замфір у модифікації А. Реана); методи математико-статистичної обробки даних (кореляційний аналіз, описова статистика).

Одержані результати: уточнено зміст поняття професійної адаптації як динамічної рівноваги між особистістю та професійним середовищем; визначено роль самооцінки, рефлексії та соціальної підтримки як ключових чинників адаптації; на основі емпіричного дослідження 39 фахівців м. Умань підтверджено взаємозв'язок між рівнем соціально-психологічної адаптованості та мотивацією професійної діяльності.

Ключові слова: професійна адаптація, соціально-психологічні чинники, фахівець соціальної сфери, соціальна робота, професійна ідентичність, професійне вигорання, соціальна підтримка, професійна мотивація.

ABSTRACT

Honchar D.Iu. Socio-psychological Factors of Professional Adaptation of Social Sphere Specialists. Bachelor's qualification thesis submitted in manuscript form. Specialty 231 Social Work. Uman, 2026.

The thesis explores the process and characteristics of professional adaptation among social sphere specialists, along with the set of socio-psychological factors that determine the success of this process. The study analyzes theoretical approaches to defining adaptation within the "subject of labor -professional environment" system and reveals the specifics of social workers' professional activities.

The relevance of the study is determined by high levels of emotional and moral stress on social sphere specialists, the transformation of social institutions, and the increasing risks of professional burnout and staff turnover due to difficulties in adapting to complex working conditions.

The aim of the study is to theoretically substantiate and empirically investigate the socio-psychological factors influencing the professional adaptation of social sphere specialists.

The research methods include theoretical analysis, synthesis, and generalization of scientific sources; psychodiagnostic methods (Rogers and Dymond's diagnostic of socio-psychological adaptation, MSPSS, Zamfir's professional motivation technique modified by Rean); and methods of mathematical and statistical data processing (correlation analysis, descriptive statistics).

The findings indicate that professional adaptation is a dynamic equilibrium between the individual and the professional environment. The study clarifies the role of self-esteem, reflection, and social support as key factors in adaptation. Based on an empirical study of 39 specialists in Uman, the correlation between the level of socio-psychological adaptation and professional motivation was confirmed.

Keywords: professional adaptation, socio-psychological factors, social sphere specialist, social work, professional identity, professional burnout, social support, professional motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП……..5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ…….8
1.1. Поняття професійної адаптації у соціально-психологічному вимірі……8
1.2. Особливості професійної діяльності фахівців соціальної сфери…….15
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ……....29
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження…….29
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження соціально-психологічних чинників професійної адаптації……..37
ВИСНОВКИ……..52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……59
ДОДАТКИ……64

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Професійна адаптація фахівців соціальної сфери постає як процес, що розгортається на перетині індивідуально-психологічних, міжособистісних і організаційно-соціальних детермінант. У сучасних умовах трансформації соціальних інститутів, зростання запитів до якості соціальних послуг, підвищення емоційного та морального навантаження на працівників соціальної сфери проблема їхньої професійної адаптації набуває не лише прикладного, а й теоретичного значення. Адаптаційні труднощі в цій професійній групі безпосередньо корелюють із професійним вигоранням, зниженням ефективності діяльності, порушенням професійної ідентичності та зростанням плинності кадрів, що, у свою чергу, позначається на стабільності функціонування соціальної системи загалом.

У науковому дискурсі професійна адаптація розглядається як процес активного входження суб’єкта в нові або змінені умови професійної діяльності, що супроводжується перебудовою мотиваційної сфери, системи соціальних установок, моделей міжособистісної взаємодії та професійних ролей. У працях вітчизняних і зарубіжних дослідників накопичено значний теоретичний матеріал щодо психологічних механізмів адаптації, ролі особистісних ресурсів, стресостійкості, професійної мотивації та соціальної підтримки.

Водночас соціально-психологічні чинники професійної адаптації фахівців соціальної сфери нерідко аналізуються фрагментарно, без достатнього врахування специфіки професійного контексту, що поєднує інтенсивну міжособистісну взаємодію, високий рівень емоційної залученості та нормативно регламентовану діяльність. Це зумовлює потребу в комплексному дослідженні соціально-психологічних умов і чинників, які визначають успішність професійної адаптації саме цієї категорії фахівців.

Актуальність даної проблеми зумовила вибір теми бакалаврської роботи «**Соціально-психологічні чинники професійної адаптації фахівців соціальної сфери**».

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників професійної адаптації фахівців соціальної сфери.

Об'єктом дослідження є процес професійної адаптації фахівців соціальної сфери.

Предметом дослідження є соціально-психологічні чинники професійної адаптації фахівців соціальної сфери.

Для досягнення поставленої мети у роботі передбачено послідовне розв'язання таких дослідницьких **завдань**:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення професійної адаптації в соціальній роботі.

2. Розкрити соціально-психологічну специфіку професійної діяльності фахівців соціальної сфери.

3. Визначити основні соціально-психологічні чинники, що впливають на професійну адаптацію фахівців соціальної сфери.

4. Дослідити особливості процесу професійної адаптації фахівців соціальної сфери в умовах сучасного суспільства.

Методи дослідження. У теоретичній частині застосовано методи аналізу, синтезу, порівняння та узагальнення наукових джерел з проблеми професійної адаптації та соціально-психологічних чинників професійної діяльності. В емпіричному дослідженні використано кількісні та якісні методи, зокрема психодіагностичні методики: методика діагностики соціально – психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, багатовимірна шкала сприйнятої соціальної підтримки (MSPSS), методика мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана). Використано також методи математико-статистичної обробки даних,

зокрема описові статистики, перевірку нормальності розподілу показників та кореляційний аналіз.

Експериментальною базою дослідження є установи соціальної сфери, на базі яких здійснювалося емпіричне вивчення особливостей професійної адаптації фахівців, що виконують соціальну, консультативну та допоміжну професійну діяльність. У дослідженні взяли участь 39 фахівців соціальної сфери м. Умань Черкаської області.

Теоретична значущість роботи полягає у поглибленні наукових уявлень про соціально-психологічні чинники професійної адаптації, уточненні їх ролі та місця у структурі адаптаційного процесу фахівців соціальної сфери.

Практична значущість дослідження визначається можливістю використання отриманих результатів у діяльності соціальних працівників, керівників та фахівців соціальних установ з метою оптимізації процесів професійної адаптації, профілактики професійної дезадаптації та вигорання, а також у розробці програм психологічного супроводу та підвищення професійної ефективності працівників соціальної сфери.

Публікації. Гончар Діана. Поняття професійної адаптації у соціально-психологічному вимірі. *Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико- методологічні та прикладні аспекти : матеріали IX Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю* (м. Умань, 29 трав. 2026 р.) / МОН України, Пряшівський ун-т у Пряшеві (Словаччина), Ін-т проблем виховання НАПН України [та ін.] ; [редкол.: О. О. Кравченко, Н. М. Коляда, А. І. Войтовська]. Умань : Компринт, 2026.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1. Поняття професійної адаптації у соціально-психологічному вимірі

Поняття адаптації сформувалося на перетині природничо-наукових, філософських і соціогуманітарних дискурсів, що зумовило багаторівневість його змісту та різноспрямованість інтерпретацій. У широкому значенні адаптація визначається як «процес пристосування індивідуальних і особистісних характеристик до життя й діяльності в умовах, що змінюються, як форма активної взаємодії особистості із середовищем, у межах якої або суб'єкт трансформує середовище відповідно до власних потреб, цінностей і цілей, або сам зазнає впливу об'єктивних вимог соціального контексту. У функціональному вимірі адаптація постає як сукупність змін на рівні психічної регуляції, що забезпечують становлення, відновлення та підтримання динамічної рівноваги у системі «суб'єкт праці – професійне середовище» [11, с. 46]. У цьому визначенні принциповим є розуміння адаптації не як пасивної реакції, а як регулятивного процесу, спрямованого на оптимізацію взаємодії між індивідом і середовищем у контексті діяльності.

Термін «адаптація» (adaptatio – пристосування, налагодження) було введено у науковий обіг німецьким фізіологом Х. Ауберт у 1865 році для позначення явища пристосування органів чуття до дії зовнішніх подразників. Первинно концепт функціонував у межах фізіології, однак із розвитком еволюційної теорії, насамперед у зв'язку з працями Ч. Дарвіна, категорія пристосування набула статусу одного з фундаментальних пояснювальних принципів біології. Біологічні механізми адаптації досліджували також К. Бернар та Ж. Ламарк, у працях яких окреслено взаємозв'язок між внутрішньою регуляцією організму та впливом середовища. Лише у XX столітті поняття адаптації вийшло за межі біології та було інтегроване в медицину, кібернетику й психологію, зокрема в роботах П. Анохін, У.

Кеннон, Л. Орбелі, І. Павлов, Г. Сельє. Унаслідок цього адаптація набула статусу загальнонаукової категорії, що описує універсальні механізми підтримання стійкості систем різної природи [19, с. 127].

Психологічна інтерпретація адаптації відрізняється від біологічної «розширенням предметного поля за рахунок соціального виміру. Якщо в біології йдеться передусім про збереження гомеостазу організму, то в психології акцент зміщується на інтеграцію особистості в нове соціальне середовище, на узгодження індивідуальних особливостей із соціальними нормами та рольовими очікуваннями, а також на активність суб'єкта як умову ефективної адаптації» [19, с. 127]. У цьому контексті адаптація охоплює не лише фізіологічні чи поведінкові реакції, а й мотиваційні, когнітивні та ціннісно-смислові структури, що забезпечують включення індивіда в систему соціальних відносин.

Аналіз наукових джерел засвідчує відсутність єдності щодо класифікації підходів до визначення адаптації. А. Георгіївський розмежовує тавтологічні визначення, у яких адаптація ототожнюється з пристосуванням як таким; дефініції, що фіксують «головну» ознаку адаптивності (біохімічну, морфологічну, фізіологічну, поведінкову); а також полісемантичні підходи, де адаптація одночасно трактується як процес і як результат. Е. Маркарян пропонує іншу оптику, розмежовуючи широке і вузьке розуміння. У широкому сенсі адаптація пов'язана з еволюційним принципом та історичним формуванням норм реакції під впливом природного добору; у вузькому – з індивідуальною реалізацією цих норм у межах онтогенезу [13, с. 212-213]. Таким чином, дихотомія «філогенез – онтогенез» стає методологічною основою для розмежування генетично закріплених і ситуативно актуалізованих форм адаптивності.

У біологічному аспекті В. Платонов розрізняє генотипічну та фенотипічну адаптацію. «Генотипічна адаптація пов'язана з еволюційними змінами популяцій, що відбуваються шляхом спадкової варіації та природного відбору; фенотипічна – з індивідуальними змінами, які

розвиваються протягом життя у відповідь на дію конкретних чинників середовища» [13, с. 212-213]. Саме фенотипічна адаптація стає предметом міждисциплінарних досліджень, оскільки вона охоплює фізіологічні, психологічні та соціальні механізми регуляції поведінки.

Філософська інтерпретація розглядає адаптацію як форму відображення взаємодії системи із зовнішнім і внутрішнім середовищем, що реалізується через тенденцію до встановлення динамічної рівноваги. У цьому підході адаптація постає не лише як реакція, а як спосіб самозбереження і розвитку системи, що фіксується у структурних та функціональних змінах. За позицією Жунсі Ху, адаптація є атрибутом будь-якої живої істоти і актуалізується в умовах значущих змін у системі «організм – середовище», причому безперервність змін зумовлює перманентний характер адаптаційних процесів [13, с. 212-213]. У цьому вимірі адаптація не є одноразовим актом, а становить фундаментальний принцип існування.

В антропологічній перспективі адаптація аналізується в системі «людина – культура – середовище», де результат пристосування зумовлюється не лише біологічними механізмами, а й культурними засобами регуляції поведінки. Адаптивні зміни можуть мати як органічний, так і соціокультурний характер. Д. Атланов розрізняє біологічний рівень адаптації, що пов’язаний із взаємодією з культурними та соціальними трансформаціями, і соціальний рівень, який інтегрує індивідуальні та колективні механізми регуляції [13, с. 212-213]. У цій логіці адаптація розгортається як багаторівнева система, в якій біологічні передумови поєднуються з соціальними формами організації діяльності.

У психолого-педагогічному контексті адаптація інтерпретується як «модифікація умов навчання без зміни його змістової сутності. Вона може реалізуватися через трансформацію середовища, навчальних підходів або дидактичних матеріалів, що забезпечує відповідність освітнього процесу індивідуальним особливостям суб’єкта» [33, с. 136]. У цьому випадку

адаптація виступає інструментом забезпечення доступності та ефективності навчання, зберігаючи концептуальне ядро освітніх завдань.

У межах сучасних класифікацій виділяють «біофізіологічну, психічну, соціальну, професійну та дидактичну адаптації. Біофізіологічна забезпечує підтримання життєдіяльності та працездатності організму; психічна визначається як складний регулятивний процес, що залежить від індивідуального психічного стану та умов розвитку; соціальна пов'язана з організацією міжособистісної взаємодії; професійна спрямована на інтеграцію в систему професійної діяльності; дидактична відображає процес входження в освітній простір із проєкцією на майбутню професійну реалізацію» [33, с. 136]. Така типологія демонструє диференціацію адаптаційних процесів відповідно до сфер життєдіяльності.

У соціально-психологічному вимірі адаптація трактується як включення індивіда у систему групових відносин. За підходом І. Мейжиса та Л. Почебут, соціально-психологічна та професійна адаптації перебувають у взаємній залежності, оскільки інтеграція у професійну діяльність неможлива без прийняття норм і цінностей групи. О. Турініна визначає соціально-психологічну адаптацію як «процес взаємного обміну інформацією про соціально-психологічні характеристики між індивідом і колективом, що завершується встановленням стійких контактів, необхідних для спільної діяльності» [11, с. 46-47].

Професійна адаптація у сучасній науці та професійної підготовки трактується як системний процес встановлення та підтримання динамічної рівноваги між суб'єктом діяльності та професійним середовищем. Її сутність полягає не у разовому пристосуванні до нових умов, а у безперервному узгодженні особистісних характеристик, очікувань, ціннісних орієнтацій і способів діяльності з об'єктивними вимогами професійної ситуації. У цьому значенні професійна адаптація є «процесом підтримання балансу між індивідом та контекстом його професійної самореалізації, що передбачає активну перебудову як поведінкових стратегій, так і внутрішніх

регулятивних механізмів» [23, с. 179]. Вказаний баланс має характер динамічної рівноваги, оскільки професійне середовище є змінним, а розвиток самого суб'єкта зумовлює трансформацію його потреб, домагань і професійних смислів.

Структурно професійна адаптація характеризується наявністю визначених форм, змістових компонентів, механізмів реалізації, рушійних сил, етапності та закономірностей розвитку, що допускають цілеспрямоване психолого-педагогічне впливання. Найбільш узагальнене визначення запропоноване К. Платоновим, який розглядає професійну адаптацію як «процес входження в нові умови діяльності через систематичне виконання ускладнених професійних завдань у цих умовах» [32, с. 113].У цьому формулюванні акцент зміщується на діяльнісний аспект: адаптація здійснюється не шляхом зовнішнього ознайомлення з новими вимогами, а через включення у практику, що послідовно ускладнюється і вимагає перебудови способів дії.

Частина дослідників інтерпретує професійну адаптацію передусім як процес оволодіння професійними знаннями, уміннями, навичками, нормами та функціональними ролями. С. Вершловський пов'язує її з інтеграцією набутих знань і вмінь у реальну професійну діяльність. О. Шиян визначає професійну адаптацію як «процес інтеграції у професію, оволодіння майстерністю та застосування професійних компетенцій у конкретних ситуаціях» [32, с. 113]. Така позиція відображає когнітивно-операційний вимір адаптації, однак не вичерпує її психологічного змісту.

Звуження адаптації до рівня техніко-операційного засвоєння професії не враховує внутрішню, особистісну сторону цього процесу. Н. Єршова наголошує, що психологічний аспект професійної адаптації полягає у формуванні стійкого позитивного ставлення до обраної діяльності та у виникненні суб'єктивного почуття задоволеності нею. Йдеться про інтеріоризацію професійних цінностей і перетворення зовнішніх вимог на внутрішні мотиви. Б. Вульфов підкреслює досягнення морально-

психологічної готовності до професійної діяльності як критерій завершеності адаптаційного процесу. Подібну позицію займає Ж. Де Ландсер, який розглядає професійну адаптацію як встановлення рівноваги не лише у сфері виконання професійних функцій, а й у психологічному плані, що включає емоційне прийняття професійної ролі та відчуття компетентності [32, с. 113]. Таким чином, професійна адаптація охоплює одночасно діяльнісний, когнітивний і ціннісно-емоційний виміри.

У структурі процесу професійної адаптації виокремлюються взаємопов'язані аспекти, що відображають різні рівні включення індивіда у професійне середовище. Організаційна адаптація полягає у «входженні в систему формальних і неформальних норм організації, засвоєнні її історії, структури, корпоративної культури, правил внутрішнього розпорядку, принципів винагороди та санкцій. Її змістом є прийняття ціннісних орієнтирів організації без руйнування особистісної ідентичності працівника. У цьому контексті значущим є узгодження очікувань щодо умов праці, можливостей професійного зростання та системи соціальних гарантій, що запобігає формуванню фрустраційних переживань і професійного розчарування» [18, с. 159].

Соціально-психологічна адаптація відображає процес інтеграції у колектив, прийняття норм міжособистісної взаємодії та формування продуктивних комунікативних зв'язків. Її зміст визначається подоланням почуття відособленості, входженням у систему групових ролей і неформальних відносин. Професійна адаптація у вузькому сенсі передбачає «оволодіння системою спеціалізованих знань і навичок, їх ефективне застосування у практиці, а також формування професійно значущих якостей і позитивної професійної ідентичності» [18, с. 159]. У реальній діяльності ці аспекти не існують ізольовано, а взаємодіють, утворюючи єдиний процес становлення фахівця.

У контексті професійної підготовки важливим є поняття адаптаційного компетентнісного досвіду. Він розглядається як «результат цілеспрямованої

діяльності з розв’язання професійних завдань в умовах адаптивних ситуацій, що передбачає не лише репродуктивне застосування наявних знань і вмінь, а й формування нових способів дії». Адаптаційний досвід включає зміну професійних установок, розвиток критичного ставлення до власної діяльності та здатність до творчої трансформації професійної практики. Його зміст має об’єктивний вимір, оскільки залежить від результатів реальної діяльності, у межах якої суб’єкт змінює як зовнішні умови, так і самого себе [36, с. 159-160]. Формування такого досвіду одночасно забезпечує розв’язання завдань професійного навчання і становлення здатності до самостійної професійної адаптації.

Механізмом, що забезпечує усвідомлену перебудову професійної поведінки, виступає рефлексія. Її актуалізація відбувається у ситуаціях невизначеності, конфлікту, асиметричних взаємодій, коли стандартні соціальні сценарії не забезпечують ефективного розв’язання проблеми. Інтелектуальна рефлексія спрямована на осмислення структури проблемної ситуації та організацію дій щодо її перетворення; міжособистісна – на розуміння партнера у спільній діяльності; особистісна – на усвідомлення власних способів мислення і поведінки як засобу самореалізації [36, с. 159-160]. У системі професійної адаптації рефлексія виконує функцію внутрішнього регулятора, що дозволяє суб’єкту виходити за межі автоматизованих реакцій і конструювати адекватні стратегії діяльності.

Одним із ключових внутрішніх детермінантів професійної адаптації є самооцінка фахівця. Вона постає не як констатація наявного потенціалу, а як критичне співвіднесення власних можливостей із професійними цінностями та вимогами. За В. Сластьоніним, професійно результативна самооцінка виступає «мотивом саморегуляції поведінки і функціонує на всіх рівнях діяльності – від ситуативного реагування до реалізації довгострокових професійних задумів. У результаті формується регуляторний досвід, що забезпечує стабільність та продуктивність професійної діяльності» [36, с. 159-160].

Отже, професійна адаптація є багатовимірним процесом, у якому поєднуються діяльнісні, когнітивні, емоційно-ціннісні та рефлексивні компоненти. Її результатом виступає не лише засвоєння професійних функцій, а й формування внутрішньої готовності до діяльності, інтеграція у професійну спільноту та набуття регуляторного досвіду, що забезпечує здатність до подальшого професійного розвитку в умовах змінного середовища.

1.2. Особливості професійної діяльності фахівців соціальної сфери

Поняття «соціальна робота» сформувалося наприкінці XIX ст. як відповідь на суспільну потребу в організованій допомозі вразливим верствам населення. Її становлення відбувалося поступово: від стихійних форм благодійності, заснованих на принципах милосердя та гуманізму, до інституціоналізованої державної системи й професійної діяльності з визначеними етичними, соціальними та функціональними характеристиками. У сучасному розумінні соціальна робота спрямована на «активізацію ресурсів особистості й спільнот, задоволення їхніх потреб, створення умов для самореалізації, подолання складних життєвих обставин і підтримку соціальної активності» [4, с. 105-108].

Попри тривалий розвиток, у науковому дискурсі відсутнє єдине трактування цього феномену, що зумовлено його багатовимірністю та динамічністю. У зарубіжній традиції соціальну роботу розглядають як професію, пов’язану з регулюванням взаємодії між людиною та її соціальним середовищем, спрямовану на відновлення або підвищення здатності до соціального функціонування та створення відповідних соціальних умов (США); як систему персоналізованої допомоги, що базується на альтруїзмі й орієнтована на подолання кризових ситуацій (Англія); як форму державної й недержавної підтримки з метою забезпечення належного соціального,

культурного й матеріального рівня життя; як діяльність у сфері захисту дитинства, профілактики девіантної поведінки, підтримки сімей, людей похилого віку та безробітних (Франція); як комплекс заходів із профілактики соціального сирітства, правопорушень, соціальної реабілітації та підтримки вразливих груп населення (Італія) [4, с. 105-108].

В українській науці соціальну роботу визначають як «професійну діяльність державних і недержавних інституцій та окремих фахівців, спрямовану на сприяння соціалізації особистості за умов її ускладнення або порушення; як професійну чи волонтерську допомогу, орієнтовану на самореалізацію людини; як механізм реалізації соціальної політики та формування громадянського суспільства; як гуманістично спрямовану діяльність, що базується на взаємодії суб'єктів і має на меті покращення якості життя клієнтів; а також як систему теоретичних знань і практик, зорієнтованих на забезпечення соціальної справедливості та підтримку найменш захищених верств населення» [4, с. 105-108].

У сучасних умовах суспільного розвитку держава об'єктивно потребує висококваліфікованих фахівців із сформованими професійними компетенціями, здатних ефективно функціонувати в просторі світової та європейської комунікації, забезпечуючи інтеграцію національної професійної спільноти до міжнародного середовища [5, с. 116]. Це зумовлює необхідність наукового осмислення процесу професійного становлення особистості як складного, багатовимірного й поетапного феномену, що охоплює не лише набуття спеціальних знань і вмінь, а й формування професійної ідентичності, ціннісних орієнтацій та здатності до соціально-професійної мобільності.

У процесі вибору професії майбутні фахівці мають орієнтуватися на низку концептуальних положень, зокрема на суспільну корисність обраної діяльності; розуміння того, що «початкова освіта спрямована передусім на формування світогляду, а не професійної спеціалізації; що середня школа забезпечує ознайомлення зі світом професій; а також на необхідність врахування індивідуальних здібностей і схильностей як визначального

чинника професійного вибору, а не виключно кон’юнктури ринку праці» [12, с. 19]. Такий підхід акцентує увагу на особистісному вимірі професійного самовизначення.

У науковій літературі проблема професійного розвитку особистості розглядається в межах двох концептуальних моделей. Перша модель ґрунтується на ідеї мінімального впливу професії на особистість і трактує людину насамперед як носія певних професійних якостей. Відповідно до цієї позиції, професійний вибір є результатом раціонального співвіднесення індивідуально-психологічних характеристик із вимогами конкретної діяльності. Остаточний вибір професії відбувається за умови максимальної відповідності здібностей особистості професійним вимогам; у разі їх невідповідності передбачається зміна виду діяльності [6, с. 78]. У межах цієї моделі особистість розглядається як сукупність відносно сталих властивостей, а сам процес професійного вибору набуває механістичного характеру.

Натомість друга модель визнає взаємозумовленість професії та особистості й підкреслює трансформаційний вплив професійної діяльності на індивіда. Професіоналізація розглядається як поетапний процес, що включає етап професійного самовизначення, здобуття спеціальності та подальшу професійну адаптацію [5, с. 3]. На етапі вибору професії провідним завданням є формування загальної готовності до праці, що охоплює розвиток знань, умінь, навичок і професійно значущих якостей. Наступний етап пов’язаний із навчанням у закладі вищої освіти, де відбувається оволодіння професійною мовою, спеціальною термінологією, інформаційною базою діяльності, формування комунікативних умінь та професійної спрямованості особистості. Професійна адаптація визначається як «процес входження фахівця в реальні умови праці, що супроводжується підвищенням рівня професійної компетентності й усвідомленням власної ролі в системі соціальних відносин» [10, с. 47].

Узагальненою характеристикою здатності фахівця ефективно реалізовувати професійні функції є професіоналізм, тоді як компетентність виступає його якісно-кількісним індикатором. Компетентність фахівця соціальної роботи визначається як самостійно реалізована спроможність, що ґрунтується на інтеграції знань, життєвого досвіду, цінностей і здібностей, сформованих у процесі освітньої та практичної діяльності. Вона є ширшим утворенням, ніж сукупність знань, умінь і навичок, оскільки передбачає їх ефективне застосування в реальних професійних ситуаціях. Компетентність розглядається як «інтегральна характеристика якості особистості, що забезпечує успішне задоволення індивідуальних і суспільних потреб та результативне виконання професійних завдань» [2, с. 96-97].

Важливим складником професійного становлення є процес ресоціалізації та професійної реадаптації, які особливо актуалізуються в умовах соціальних трансформацій. Ресоціалізація трактується як усвідомлена зміна поведінки в ситуаціях соціального неуспіху або як здатність діяти в невизначених і непередбачуваних обставинах. Формування готовності до переходу в нові соціальні ситуації розвитку є важливим результатом соціалізації, що включає «розвиток адекватного сприйняття нових вимог, вибіркового ставлення до зовнішніх впливів, соціальної та професійної мобільності, а також сформованість передумов для подальшого розвитку» [8, с. 12-13].

Соціальна реадаптація, за А. Чаплигіним, охоплює взаємодію соціальної ситуації адаптації, соціальної адаптивної потреби та психічної адаптивної потреби. Попередній рівень соціалізації визначає успішність входження особистості в нові соціокультурні умови, оскільки усталені стереотипи та цінності можуть як сприяти, так і перешкоджати адаптаційному процесу. З позицій системного підходу адаптація розглядається як «результат взаємодії біопсихосоціальних компонентів особистості; дезадаптація одного з них негативно впливає на цілісність функціонування системи» [8, с. 12-13].

Професійна реадаптація виступає структурним елементом процесу соціалізації та полягає в пристосуванні до нових умов професійної діяльності, що супроводжується перебудовою потребово-мотиваційної сфери. Її результатом є «досягнення гармонії між адаптаційним потенціалом особистості та вимогами професійного середовища, що забезпечує професійну успішність і збереження психічного здоров'я». Водночас реадаптація може розглядатися як «комплекс цілеспрямованих заходів, спрямованих на пристосування особистості до змінених умов зовнішнього середовища» [8, с. 12-13].

Професійне становлення нерозривно пов'язане з формуванням професійної ідентичності. Її етапи у студентів є взаємопов'язаними та поступово переходять один в інший. Професійна ідентичність переживається як позитивне ставлення до обраної діяльності, поєднане з вірою у власні можливості та усвідомленням суспільної значущості професії. За даними Ю. Поваренкова, наприкінці першого року навчання формується ідентичність студента, а до третього курсу завершується становлення особистості як суб'єкта навчально-академічної діяльності. На старших курсах під впливом виробничої практики розпочинається формування професійної ідентичності молодого фахівця, що продовжується в процесі самостійної професійної діяльності [1, с. 105].

Заклади вищої освіти відіграють ключову роль у професійному становленні, забезпечуючи не лише засвоєння знань і вмінь, а й розвиток особистості майбутнього фахівця як носія певної професійної культури, світогляду та системи цінностей. Реалізація цього завдання здійснюється через впровадження комплексних освітніх програм, зокрема дисциплін «Основи соціалізації особистості», «Інновації в соціальній роботі», «Етика працівника соціальної сфери», «Технології соціальної роботи», «Ведення професійних документів» та інших, що сприяють інтеграції теоретичної підготовки з практичним досвідом і формуванню цілісної професійної компетентності.

Специфіка професійної діяльності та особистості фахівця з соціальної роботи зумовлюється багатовимірністю завдань соціальної сфери, складністю соціальних проблем сучасного суспільства та необхідністю інтеграції правових, психологічних, педагогічних і управлінських підходів у процесі надання соціальних послуг. Соціально-психологічна специфіка професійної діяльності фахівця полягає у безпосередній взаємодії з різними категоріями населення, що перебувають у складних життєвих обставинах, та у спрямованості на відновлення або підтримку їх соціального функціонування. Зміст та функції соціальної роботи визначаються необхідністю забезпечення адресної допомоги особам і групам, які потребують соціальної підтримки, що передбачає як індивідуальну, так і групову, громадську й інституційну форми роботи.

Типологізація основних напрямів соціальної роботи є однією з ключових стратегій систематизації та структуризації професійної діяльності у сфері соціальної підтримки населення. Вона здійснюється за кількома взаємопов'язаними критеріями, що дозволяють охарактеризувати специфіку роботи фахівця з різними категоріями осіб та у різних соціальних контекстах [4, с. 111-114]. Першим з таких критеріїв є категорія населення, на яку орієнтована соціальна діяльність. У межах цього підходу виокремлюють роботу з людьми похилого віку, особами з інвалідністю, учасниками Операції Об'єднаних сил (ООС) та бойових дій, дітьми, обдарованою молоддю, сиротами, сім'ями різного типу, жінками, сільським населенням, безробітними, мігрантами, внутрішньо переміщеними особами та іншими вразливими групами. Така категоризація дозволяє фахівцям соціальної сфери більш точно визначати специфіку потреб клієнтів, адаптувати методи роботи та формувати цільові програми підтримки, орієнтовані на конкретні соціальні й психологічні виклики, характерні для кожної групи.

Другий критерій типологізації пов'язаний зі сферою суспільного життя, в межах якої реалізується соціальна робота. У цьому випадку діяльність фахівців охоплює систему соціального захисту населення, установи охорони

здоров’я, освітні заклади, підприємства, військові формування та інші інституційні контексти. Сферовий підхід забезпечує можливість інтеграції соціальної підтримки у різні інституційні системи та створює передумови для комплексного вирішення соціальних проблем, враховуючи специфіку середовища, ресурси та інституційні обмеження.

Третім критерієм визначення напрямів соціальної роботи є умовна спрямованість діяльності, яка акцентує увагу на конкретних соціальних проблемах, що потребують професійного втручання. До основних завдань фахівців належать профілактика та подолання девіантної поведінки, правопорушень, залежностей, конфліктів, безробіття, бідності та інших соціальних ризиків. Такий підхід дозволяє формувати спеціалізовані програми, що орієнтовані на усунення або пом’якшення соціальних загроз і забезпечення соціальної стабільності.

У сучасних умовах особливої актуальності набувають напрями, пов’язані з розвитком волонтерського руху, соціальною роботою з внутрішньо переміщеними особами, наданням соціально-психологічної допомоги військовослужбовцям ООС та цивільному населенню, постраждалому внаслідок воєнних дій, підтримкою соціальних меншин і розвитком місцевих громад. Ці напрями соціальної роботи відображають пріоритети державної соціальної політики та відповідають викликам сучасного соціального середовища, що характеризується високою динамікою соціальних ризиків, демографічними змінами та регіональною неоднорідністю соціальних потреб.

Варто підкреслити, що усі зазначені напрями соціальної роботи перебувають у тісному взаємозв’язку та взаємозумовлюють ефективність один одного. Результативність діяльності фахівців детермінується соціально-демографічною ситуацією, пріоритетами державної соціальної політики, станом нормативно-правового регулювання, регіональними особливостями, ресурсним забезпеченням, рівнем професійної підготовки кадрів і характером міжвідомчої взаємодії. Попри різноманітність форм і механізмів соціальної

роботи, кожен напрям є важливим компонентом системи соціальної допомоги, спрямованої на підтримку найуразливіших верств населення та забезпечення соціальної інтеграції.

Зміст соціальної роботи є історично та соціокультурно зумовленим і змінюється відповідно до суспільних трансформацій. Його можна розглядати за функціональною спрямованістю. Соціально-правовий аспект передбачає захист прав і законних інтересів особи, підтримку правового статусу громадян, зокрема переселенців і сімей у складних життєвих обставинах, а також сприяння стабільному функціонуванню соціальної системи. Соціально-побутовий напрям орієнтований на підвищення якості життя, покращення соціального самопочуття та адаптацію особи до умов повсякденного середовища. Соціально-медичний компонент охоплює заходи, спрямовані на мінімізацію наслідків обмеження життєдіяльності, пов'язаних зі станом здоров'я та працездатністю. Психолого-педагогічний аспект передбачає розвиток здібностей клієнта, формування активної життєвої позиції, позитивної самооцінки та засвоєння соціального досвіду. Соціально-економічний напрям пов'язаний із підтримкою матеріального становища особи чи сім'ї, тоді як соціально-психологічний – із регуляцією міжособистісних відносин, подоланням кризових станів, гармонізацією взаємин у системі «людина – світ» та зміцненням морально-духовних засад. Незалежно від конкретної спрямованості, зміст соціальної роботи орієнтований на «забезпечення соціальної справедливості шляхом підтримки найменш захищених верств суспільства та протидії факторам соціального виключення» [4, с. 111-114].

Розуміння змісту соціальної роботи є визначальним для осмислення професійної діяльності фахівця як суб'єкта цієї діяльності. Професіоналізм у даній сфері розглядається як інтегральна характеристика особистості, що виявляється у здатності продуктивно виконувати професійні завдання на основі творчої самодіяльності та високого рівня професійної самоактуалізації. Водночас професійна діяльність здійснюється в межах

чітко визначених державою цілей і стандартів надання соціальних послуг, що включають «формування правових засад запобігання складним життєвим обставинам, розвиток ринку соціальних послуг, реалізацію державних програм, управління системою надання послуг, забезпечення науково-методичного супроводу та підвищення професійної компетентності надавачів послуг» [4, с. 111-114].

Професійна діяльність фахівця з соціальної роботи має як практичний, так і академічний вимір і спирається на міждисциплінарну теоретичну базу, що інтегрує знання соціальної роботи, психології, педагогіки, соціології, права та менеджменту. Водночас у національному контексті відсутня цілісна концепція соціально-психологічного забезпечення соціальної роботи. Н. Кривоконь визначає соціально-психологічне забезпечення у трьох вимірах: «як систему заходів щодо оптимізації професійної діяльності; як специфічний супровід особистості в професії; як процес особистісного перетворення, що передбачає набуття нового досвіду та якостей. Таке перетворення є результатом цілеспрямованих впливів і професійного супроводу за умови достатньої мотивації самого фахівця» [4, с. 111-114].

Фахівець із соціальної роботи визначається як особа, яка відповідно до посадових і професійних обов’язків здатна надавати різні види соціальної допомоги людині, сім’ї або групі в подоланні проблемних ситуацій. Ефективність такої діяльності безпосередньо пов’язана з рівнем особистісно-професійного становлення спеціаліста, що включає процес кількісних і якісних змін у структурі його особистості, формування професійно важливих якостей, розвиток компетентності та здатності до самовдосконалення. У результаті цього формується здатність систематично, ефективно та надійно виконувати складну діяльність у різноманітних умовах [4, с. 111-114].

В умовах багатонаціонального українського суспільства особливої ваги набуває міжкультурна компетентність фахівця. Соціальний працівник має бути готовим до взаємодії у полікультурному середовищі, забезпечувати рівність прав і свобод, сприяти реалізації етнокультурних прав громадян та

запобігати міжетнічним конфліктам. Міжкультурна компетентність розглядається як «необхідна професійна вимога, що забезпечує ефективність міжкультурної комунікації та успішне виконання професійних обов'язків» [9, с. 18].

Емпіричні дослідження професійної спрямованості та особистісних характеристик фахівців із соціальної роботи свідчать про наявність специфічних тенденцій. За результатами дослідження В. Балахтар (2018), проведеного за методикою О. Бондарчук і Л. Карамушки, у структурі професійної мотивації домінують престижні мотиви соціальні мотиви, мотиви особистісного і професійного зростання, прагматичні та власне професійні, що свідчить про переважання престижної мотивації в досліджуваній вибірці [3, с. 149]. В іншому дослідженні авторкою встановлено недостатній рівень самоефективності у більшості фахівців, а також виявлено гендерні та стадіальні відмінності її прояву. Зокрема, у жінок самоефективність зростає до стадії самореалізації, після чого знижується, тоді як у чоловіків спостерігається загальна тенденція до зростання показника. Крім того, зі збільшенням стажу роботи самоефективність зростає, особливо у чоловіків за наявності досвіду понад п'ять років [5, с. 168].

Дослідження комунікативної толерантності засвідчило її недостатній загальний рівень та наявність гендерних відмінностей. Чоловіки частіше демонструють вищий рівень комунікативної інтолерантності, що виявляється у категоричності оцінок, нетерпимості до емоційних проявів інших, меншій здатності до прощення та нижчих адаптивних можливостях у взаємодії з клієнтами. Також встановлено статистично значущі відмінності показників комунікативної толерантності залежно від стадій професійного становлення, зокрема недостатню її сформованість на етапах самовизначення, самопроєктування та післятрудовій стадії [6, с. 12].

Важливою складовою професійної готовності фахівця є компетентність міжпрофесійної взаємодії. За Я. Раєвською, вона охоплює комплекс

взаємопов’язаних компетенцій: «соціально-трудові, особистісні, інтелектуальні, гностичні, інформаційні, комунікативні, аксіологічні, кооперативні та рефлексивні, що забезпечують ефективне партнерство, ціннісне ставлення до професії, здатність до аналізу власних дій та результатів діяльності, продуктивну співпрацю з іншими суб’єктами соціальної сфери» [28, с. 50].

Так як професійна діяльність фахівця з соціальної роботи належить до так званих «допоміжних» професій, сутність яких полягає у сприянні особистісному розвитку клієнтів, підтримці їх соціального функціонування, відновленні адаптивних ресурсів та покращенні якості життя, саме гуманістична спрямованість цієї діяльності зумовлює наявність значних професійних ризиків, оскільки робота здійснюється в умовах постійного контакту з кризовими станами, дезадаптацією, травматичним досвідом та соціальною вразливістю різних категорій населення. Соціальний працівник взаємодіє з особами, які перебувають у складних життєвих обставинах, характеризуються непродуктивними поведінковими стратегіями, негативними настановами, високим рівнем тривоги, агресії або соціальної напруженості, що створює підвищене емоційне навантаження та інтенсивність міжособистісного спілкування [39, с. 28].

Багатовекторність професійних завдань потребує значних інтелектуальних, психоемоційних і енергетичних ресурсів, високого рівня саморегуляції та здатності до ефективного управління емоційно насиченим професійним спілкуванням. У процесі роботи фахівець постійно стикається з негативними емоційними станами клієнтів – розчаруванням, відчаєм, апатією, фрустрацією, страхом, пригніченістю, тривогою, самотністю, безнадією. За умов недостатньо сформованих механізмів психологічного захисту або професійної підтримки ці стани можуть віддзеркалюватися у внутрішньому світі самого спеціаліста, що призводить до підвищення емоційної вразливості та професійного виснаження[39, с. 28]. Таким чином, специфіка допоміжних професій соціальної сфери полягає у необхідності

поєднання високого рівня професійної компетентності з особистісною відкритістю, здатністю до емпатії, співпереживання та глибокого розуміння інтересів і потреб іншої людини.

Професійні ризики особливо актуалізуються в кризові періоди суспільного розвитку, коли зростає кількість клієнтів із травматичним досвідом, посилюється соціальна нестабільність та підвищується загальний рівень психологічної напруженості. У сучасних умовах до найбільш поширених ризиків професійної діяльності фахівців соціальної та медичної сфери відносять контрперенесення, вторинну (секундарну, індуковану, делеговану) травматизацію, віктимізацію спеціаліста, професійне (емоційне) вигорання та професійну деформацію [7, с. 6-7].

Контрперенесення, зокрема його травматична форма, виявляється у специфічних емоційних реакціях фахівця, які виникають у відповідь на проблемну ситуацію клієнта та зумовлені власними невирішеними внутрішньо особистісними конфліктами, попереднім травматичним досвідом або актуальними життєвими труднощами спеціаліста. У таких випадках межа між професійною позицією та особистісними переживаннями частково стирається, що може знижувати об’єктивність оцінки ситуації та ефективність професійних рішень [7, с. 6-7].

Вторинна травматизація пов’язана з опосередкованим переживанням травматичних подій через інтенсивну взаємодію з клієнтами, які зазнали насильства, втрат, воєнних дій чи інших екстремальних обставин. Якщо у життєвому досвіді самого фахівця наявні ознаки перенесеної соціальної, психологічної або фізичної травми, робота з клієнтом може актуалізувати ці переживання, що спричинює вторинну або делеговану травматизацію. Остання передбачає включення потужних механізмів психологічного захисту, які, хоча й виконують компенсаторну функцію, водночас можуть порушувати цілісність особистості та її професійне функціонування. Наслідком замісної травматизації може стати віктимізація спеціаліста, тобто

формування відчуття власної вразливості, беззахисності та емоційного виснаження [7, с. 6-7].

Одним із найпоширеніших професійних ризиків є синдром емоційного вигорання, який розглядається як стан втрати енергії, емоційної залученості та професійної мотивації. За визначенням С. Черніс, процес вигорання розпочинається з тривалого інтенсивного стресу, що зумовлює «хронічне відчуття напруженості, роздратування, фізичної та психічної втоми. У подальшому відбувається формування психологічного відсторонення від клієнтів і професійних обов'язків, зростає апатичність, цинізм, ригідність мислення та поведінки. У структурі вигорання поступово знижується рівень професійної ефективності, виникає відчуття безрезультативності зусиль, що негативно впливає як на якість надання соціальних послуг, так і на психічне здоров'я самого фахівця» [7, с. 6-7].

Професійна деформація є ще одним суттєвим ризиком, який формується поступово в процесі тривалої професійної діяльності. Вона проявляється у стійких змінах особистісних якостей, стилю мислення та поведінки, що спочатку можуть мати адаптивний характер. За Р. Грановською, вироблення стереотипних дій і спрощених схем реагування на типові професійні ситуації на початкових етапах підвищує оперативність та ефективність роботи. Проте за умови домінування таких стереотипів активізуються механізми деградації: знижується гнучкість мислення, послаблюються аналітичні здібності, зменшується здатність до рефлексії та багатопланового аналізу подій. У результаті відбувається звуження професійного світогляду, формалізація взаємодії з клієнтами та втрата індивідуалізованого підходу [7, с. 6-7].

Таким чином, професійна діяльність фахівця з соціальної роботи характеризується багатовекторністю, високим рівнем соціальної відповідальності та необхідністю поєднання спеціалізованих знань із розвиненими особистісними якостями. Особистість соціального працівника виступає ключовим ресурсом професійної ефективності, а її становлення

відбувається у процесі безперервного професійного розвитку, рефлексії та інтеграції особистісних і професійних компонентів діяльності.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження було сконструйоване як кореляційне, поперечне за часовим параметром, з орієнтацією на виявлення структурних і функціональних зв’язків між показниками соціально-психологічної адаптації, сприйнятої соціальної підтримки та мотивації професійної діяльності у фахівців соціальної сфери. Методологічна логіка організації дослідження ґрунтувалася на припущенні про системний характер професійної адаптації, яка формується в полі взаємодії інтраособистісних регуляторів, мотиваційної структури діяльності та ресурсів соціального оточення. Відповідно, дослідницька процедура була спрямована не лише на фіксацію окремих психологічних параметрів, а на реконструкцію їхніх внутрішніх зв’язків у межах єдиної аналітичної моделі.

Базою проведення дослідження стали установи соціальної сфери міста Умані, зокрема центри соціальних служб, заклади соціального захисту населення, служби психологічного консультування, реабілітаційні й благодійні організації. Локалізація емпіричного поля забезпечила включення до вибірки фахівців, професійна діяльність яких безпосередньо пов’язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією, емоційною залученістю та необхідністю постійного балансування між нормативними вимогами інституції та індивідуальними потребами клієнтів. Дослідження здійснювалося упродовж 2025-2026 років та передбачало послідовну реалізацію підготовчого, діагностичного й аналітичного етапів. Підготовчий етап включав погодження дослідницької процедури з адміністрацією установ, формалізацію умов участі, інформування потенційних респондентів щодо мети, змісту та принципів дослідження, а також отримання їхньої добровільної згоди. Діагностичний етап полягав у стандартизованому проведенні психодіагностичних методик із дотриманням однакових

інструкцій та умов виконання. Аналітичний етап охоплював кодування первинних даних, розрахунок індивідуальних і групових показників, статистичну обробку та інтерпретацію результатів у контексті поставлених дослідницьких завдань.

У дослідженні взяли участь 39 фахівців соціальної сфери, які здійснюють соціальну, консультативну та допоміжну професійну діяльність. Структура вибірки відображає наступний розподіл професійних ролей у досліджуваному сегменті: працівники центрів соціальних служб становили 35,9% (14 осіб), практичні психологи та консультанти – 28,2% (11 осіб), фахівці з соціальної роботи у державних і комунальних установах – 23,1% (9 осіб), спеціалісти реабілітаційних і благодійних організацій – 12,8% (5 осіб). Гендерна структура вибірки характеризується переважанням жінок (79,5%, 31 особа), що відповідає загальним тенденціям фемінізації соціальної сфери, тоді як чоловіки становили 20,5% (8 осіб). Віковий розподіл засвідчив представленість різних етапів професійного становлення: 25,6% учасників перебувають у віці 22-30 років, 38,5% – 31-40 років, 23,1% – 41-50 років, 12,8% – 51 рік і старші. Середній вік вибірки становив 36,8 року, що дозволяє розглядати її як таку, що поєднує фахівців ранньої та середньої професійної зрілості. Професійний стаж варіювався від початкового до значного: до 3 років – 20,5%, 3-10 років – 41,0%, 11-20 років – 25,6%, понад 20 років – 12,8%. Середній стаж становив 9,7 року, що свідчить про переважання фахівців із сформованим професійним досвідом.

Добір учасників здійснювався за принципом добровільності. Анонімність та конфіденційність обробки результатів були гарантовані, персональні дані не фіксувалися у зв’язку з індивідуальними профілями. Процедура відповідала етичним вимогам психологічного дослідження щодо інформованої згоди, недопущення шкоди та збереження професійної гідності учасників.

Методичний інструментарій формувався відповідно до концептуальної моделі дослідження.

Для оцінювання соціально-психологічної адаптації було використано методику діагностики соціально-психологічної адаптації, розроблену К. Роджерсом та Р. Даймонд (Додаток А). Теоретичною основою інструменту є уявлення про адаптацію як інтегративну характеристику особистості, що відображає ступінь узгодженості між її внутрішньою структурою та вимогами соціального середовища. Методика дозволяє визначити рівень адаптації, самосприйняття, прийняття інших, емоційної комфортності, інтернальності та прагнення до домінування. Сукупність цих показників відтворює як когнітивно-оцінний, так і емоційно-регуляторний вимір адаптації, що уможливлює аналіз її структурної організації.

Інструмент являє собою набір із 101 твердження, що формують багатовимірну структуру шкал, об’єднаних у блоки первинних (часткових) і вторинних (інтегральних) показників. Кожне твердження оцінюється респондентом за семибальною шкалою від 0 до 6, де нуль фіксує повну невідповідність вислову індивідуальному досвіду, а шість – його максимальну релевантність суб’єктивному самосприйняттю. Таким чином, первинні дані мають інтервальний характер і допускають арифметичні операції сумування та нормування.

Структурно методика організована за принципом протиставлення позитивних та негативних аспектів адаптаційного функціонування. Для кожної базової шкали передбачено два масиви тверджень, умовно позначені як «a» та «b». Множина «a» репрезентує конструктивний полюс відповідної характеристики, тоді як множина «b» – її дезадаптивний або протилежний зміст. Первинна обробка передбачає підрахунок сирих балів окремо за кожною множиною шляхом прямого сумування індивідуальних оцінок респондента по відповідних номерах висловів. Інверсійне кодування не застосовується, оскільки негативний полюс виділений в окрему групу тверджень.

Отримані суми використовуються для розрахунку інтегральних індексів за формулами відносної частки конструктивного компонента у

загальному обсязі відповідей за відповідною дихотомією. Показник адаптації визначається як відношення суми балів за шкалою адаптивності до сумарного обсягу балів за адаптивністю та дезадаптивністю з подальшим множенням на 100 відсотків. Аналогічна логіка застосовується при обчисленні показників самосприйняття та емоційної комфортності. Індекс прийняття інших містить коригувальний коефіцієнт 1,2 при сумі позитивних тверджень, що відображає їх меншу кількість та необхідність вирівнювання вагового внеску у співвідношенні з негативним блоком. Показник інтернальності модифікується коефіцієнтом 1,4 при сумі балів за зовнішнім контролем, що компенсує диспропорцію кількості тверджень. Індекс домінування передбачає подвоєння суми балів за шкалою домінування з огляду на її коротший склад у порівнянні з протилежною шкалою відомості. Таким чином, формули не лише нормують значення у межах 0-100%, але й статистично вирівнюють внесок різновеликих підшкал.

Окремий блок становить шкала соціальної бажаності, представлена двома підмножинами тверджень із протилежною валентністю. Її обробка здійснюється шляхом сумування балів за кожною групою окремо без включення до інтегральних індексів адаптації. Надмірно високі показники за позитивною соціальною бажаністю або за заперечуваною негативною поведінкою інтерпретуються як можливе викривлення відповідей у бік нормативно схвалюваних реакцій.

Часткові шкали охоплюють адаптивність, самоприйняття, прийняття інших, емоційний комфорт, внутрішній контроль, домінування та ескапізм. Для кожної з них обчислюється сума балів окремо за конструктивним та деструктивним блоками. Інтерпретація базується на зіставленні отриманих сирих значень із нормативними інтервалами. Зона невизначеності визначена як діапазон значень, у межах якого інтерпретація не має чітко вираженої полярності. Значення, що не досягають нижньої межі нормативного інтервалу, кваліфікуються як низькі, тоді як перевищення верхньої межі трактується як високий рівень відповідної характеристики. Для підліткової

вибірки зона невизначеності маркована окремо, що відображає вікову специфіку нормативного розподілу.

Методика передбачає подвійний рівень інтерпретації. На першому рівні аналізується конфігурація часткових шкал, що дозволяє встановити домінуючі тенденції особистісної регуляції, характер самоставлення, особливості міжособистісної орієнтації та стиль контролю поведінки. На другому рівні здійснюється узагальнення через інтегральні індекси, які репрезентують структуровану модель соціально-психологічної адаптації як співвідношення конструктивних і дезадаптивних тенденцій. Обчислювальна процедура забезпечує перехід від сирих балів до стандартизованих процентних показників, що уможливлює міжіндивідуальні порівняння та статистичну обробку результатів у межах вибіркових досліджень.

Алгоритм складається з послідовних операцій: фіксація відповідей у числовому форматі, агрегація за ключем, коригування за ваговими коефіцієнтами, розрахунок відносних індексів та зіставлення з нормативними інтервалами.

Сприйнята соціальна підтримка вимірювалася за допомогою багатовимірної шкали сприйнятої соціальної підтримки (Multidimensional Scale of Perceived Social Support, MSPSS) (Додаток Б), розробленої дослідницькою групою під керівництвом Г. Д. Зіммета. Методика вперше опублікована у «Journal of Personality Assessment» у 1988 році. Концептуальна специфіка інструменту полягає у фіксації не об’єктивної наявності допомоги, а суб’єктивної оцінки її доступності та значущості. Методика диференціює підтримку з боку сім’ї, друзів і значущих інших, що дозволяє виявити джерела соціального ресурсу, які потенційно модулюють процес професійної адаптації та рівень психологічної стійкості фахівця.

Структурно шкала містить 12 тверджень, сформульованих у формі прямих висловів без інверсійних формулювань. Всі пункти мають однакову валентність і не потребують реверсивного кодування. Респондент оцінює ступінь згоди з кожним твердженням за семибальною шкалою Лайкерта з

градацією від 1 до 7, де мінімальне значення відповідає повній незгоді, а максимальне – повній згоді. Таким чином, первинні дані мають порядковий характер із практикою трактування як квазіінтервальних змінних у психометричному аналізі.

Факторна структура методики передбачає три латентні компоненти, кожен з яких представлений чотирма пунктами. Перший компонент відображає підтримку від значущої іншої особи і охоплює пункти 1, 2, 5 та 10. Другий компонент репрезентує сімейну підтримку і включає пункти 3, 4, 8 та 11. Третій компонент відображає підтримку з боку друзів і охоплює пункти 6, 7, 9 та 12. Така конфігурація забезпечує рівномірність структури та однакову вагу кожного джерела у загальному профілі.

Обробка результатів здійснюється шляхом обчислення середніх значень, а не сирих сум. Для кожної підшкали визначається арифметичне середнє як сума балів за відповідними чотирма пунктами, поділена на чотири. Отримане значення варіює у межах від 1 до 7 і зберігає первинну метричну шкалу. Загальний індекс сприйнятої соціальної підтримки розраховується як середнє арифметичне всіх 12 пунктів, тобто сума балів за всіма твердженнями, поділена на 12. Такий підхід усуває вплив різної кількості пунктів у підшкалах та забезпечує зіставність показників між компонентами й загальним індексом.

Інтерпретаційна логіка базується на припущенні, що вищі середні значення відображають більшу суб’єктивну впевненість у наявності доступної емоційної та інструментальної підтримки. Оскільки шкала не містить нормативних порогів у класичному клінічному сенсі, результати аналізуються або через порівняння з емпіричними середніми вибірки, або шляхом використання зовнішніх критеріїв у кореляційному чи регресійному аналізі. Можливе також використання квартильного або стандартного відхилення як підстави для виділення груп із відносно низьким чи високим рівнем сприйнятої підтримки.

Алгоритм обробки включає кодування відповідей у числовому форматі 1-7, перевірку повноти даних, агрегацію показників за трьома підшкалами та розрахунок інтегрального середнього. За відсутності більше одного пропущеного значення у межах підшкали допускається імпутація шляхом підстановки середнього значення інших пунктів тієї ж підшкали; за більшої кількості пропусків показник вважається некоректним для аналізу.

Структура професійної мотивації досліджувалася за методикою мотивації професійної діяльності, запропонованою К. Замфір у модифікації А. Реана (Додаток В). Інструмент диференціює внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну та зовнішню негативну мотивацію. Така типологія відображає різні механізми регуляції діяльності: автономну орієнтацію на зміст і цінність професійної роботи, орієнтацію на соціальне схвалення та матеріальні стимули, а також уникнення санкцій або негативних наслідків. Аналіз співвідношення зазначених компонентів дозволяє встановити домінуючий тип мотиваційної регуляції та співвіднести його з показниками адаптації та соціальної підтримки.

Структурно методика містить сім формалізованих мотивів професійної діяльності, кожен з яких репрезентує окремий аспект мотиваційної регуляції. Респондент здійснює оцінювання кожного мотиву за п’ятибальною шкалою інтенсивності від 1 до 5, де мінімальне значення відображає дуже низьку суб’єктивну значущість, а максимальне – дуже високу. Всі пункти мають однакову полярність, інверсійне кодування не застосовується. Первинні дані мають порядковий характер із практикою трактування як квазіінтервальних при подальшій статистичній обробці.

Факторна логіка методики не базується на латентному статистичному виділенні факторів, а задається теоретично через ключ. До внутрішньої мотивації віднесено мотив задоволення від самого процесу і результату діяльності та мотив самореалізації у професійній сфері. До зовнішньої позитивної мотивації включено грошову винагороду, прагнення до просування по службі та потребу у соціальному престижі й повазі. До

зовнішньої негативної мотивації віднесено прагнення уникнути критики та прагнення уникнути покарань або неприємностей. Така операціоналізація забезпечує чітке розмежування джерел спонукання за критерієм їх зв'язку зі змістом діяльності або з її зовнішніми наслідками.

Обробка результатів здійснюється шляхом обчислення середніх арифметичних значень за кожним типом мотивації. Показник внутрішньої мотивації визначається як сума балів за відповідями на пункти, що відображають процесуальне задоволення та самореалізацію, поділена на два. Показник зовнішньої позитивної мотивації розраховується як сума балів за відповідними трьома мотивами, поділена на три. Показник зовнішньої негативної мотивації визначається як середнє арифметичне двох мотивів уникнення. Усі три індекси варіюють у межах від 1 до 5, що зберігає первинну шкалу оцінювання та забезпечує їх безпосередню порівнюваність.

На основі отриманих значень формується мотиваційний профіль, який визначається співвідношенням трьох індексів. Тип мотиваційного комплексу встановлюється шляхом ранжування показників від найбільшого до найменшого. Конфігурація, за якої внутрішня мотивація перевищує зовнішню позитивну, а остання – зовнішню негативну, інтерпретується як структурно оптимальна, оскільки домінування внутрішніх спонукань свідчить про автономність і змістовну включеність у діяльність. Конфігурація з переважанням зовнішньої негативної мотивації при мінімальному рівні внутрішньої інтерпретується як дезадаптивна з точки зору професійної стійкості та задоволеності діяльністю.

Інтерпретація не обмежується встановленням порядку показників. Враховується величина різниці між індексами, що відображає ступінь структурної домінантності одного типу мотивації над іншим. Невеликі розбіжності між показниками свідчать про змішаний мотиваційний комплекс, тоді як значні інтервали між значеннями вказують на чітко виражений тип мотиваційної регуляції. У прикладних дослідженнях індекси можуть використовуватися як безперервні змінні в кореляційному чи регресійному

аналізі для встановлення зв’язків із показниками професійної ефективності, задоволеності працею або психологічного благополуччя.

Статистична обробка результатів здійснювалася з використанням методів описової та інферентної статистики. На рівні описової статистики розраховувалися середні значення, стандартні відхилення та відсоткові розподіли, що забезпечило первинну характеристику вибірки та варіативності досліджуваних показників. Для перевірки гіпотез щодо взаємозв’язків між змінними застосовано кореляційний аналіз із використанням рангового коефіцієнта Спірмена. Обрання цього показника зумовлене непараметричним характером отриманих даних. Критичний рівень статистичної значущості встановлено на рівні $p \leq 0,05$, що відповідає загальноприйнятим стандартам психологічних досліджень.

Таким чином, організація емпіричного дослідження забезпечила структуроване отримання валідних даних щодо ключових компонентів професійної адаптації фахівців соціальної сфери.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження соціально-психологічних чинників професійної адаптації

Первинний етап статистичного аналізу був спрямований на виявлення центральних тенденцій і варіативності досліджуваних показників, що характеризують соціально-психологічну адаптацію, сприйняту соціальну підтримку та структуру професійної мотивації фахівців соціальної сфери. Застосування описової статистики дозволяє окреслити емпіричний профіль вибірки, визначити інтенсивність прояву кожної змінної, співвідношення середніх і медіанних значень як індикаторів симетрії розподілу, а також оцінити ступінь гомогенності групи за величиною стандартного відхилення та діапазоном варіювання.

Сирі бали респондентів за методиками дослідження подано у додатку Г. Подані бали відображають комплексний психологічний профіль працівників соціальної сфери за показниками соціально-психологічної адаптації, мотиваційної структури та сприйнятої соціальної підтримки. Вибірка охоплює 39 респондентів, що дає можливість виявити як загальні тенденції, так і індивідуальні варіації в межах професійної групи.

Передусім, аналіз показників адаптації (А) демонструє значну варіативність – від 20,93% до 58,54%. Більшість респондентів перебувають у середньому діапазоні (переважно 33-49%), що свідчить про відносно задовільний, але не стабільно високий рівень соціально-психологічної включеності у професійну діяльність. Високі значення (понад 55%) зафіксовано лише в окремих осіб (№ 3, 19, 36), що вказує на нерівномірність адаптаційних ресурсів у групі. Наявність респондентів із показниками нижче 30% (№ 22, 25, 33) може свідчити про ризики професійної дезадаптації, що в умовах соціальної роботи потенційно пов’язано з емоційним виснаженням та хронічним стресом.

Показник самосприйняття (С) у більшості випадків коливається в межах 42-60%, причому окремі респонденти демонструють доволі високі значення (№ 6, 9, 36). Це може свідчити про достатньо сформоване позитивне ставлення до себе як суб’єкта професійної діяльності. Водночас наявність низьких значень (№ 22, 33) сигналізує про ймовірні труднощі з самооцінкою та впевненістю, що може ускладнювати прийняття професійних рішень у складних соціальних ситуаціях.

Прийняття інших (ПІ) у більшості респондентів перебуває на середньому рівні (близько 35-52%), що загалом відповідає специфіці професії, орієнтованої на взаємодію з уразливими категоріями населення. Водночас відсутність домінування високих значень у вибірці дозволяє припустити, що толерантність і безумовне прийняття клієнта не є стабільно вираженою характеристикою всієї групи, а радше варіює залежно від індивідуального досвіду та особистісних ресурсів.

Емоційна комфортність (ЕК) демонструє значну диференціацію (від 22,50% до 64,10%). У частини респондентів (№ 2, 15, 36, 38) зафіксовано високі показники, що може свідчити про відносну емоційну врівноваженість та здатність зберігати внутрішню стабільність. Проте значна кількість середніх і низьких значень (особливо № 22, 33) дозволяє говорити про напружений емоційний фон у частини працівників. З огляду на характер діяльності соціальної сфери, така тенденція може мати кумулятивний ефект і в перспективі підвищувати ризик професійного вигорання.

Показник інтернальності (І) у більшості випадків є відносно високим (часто 45-70%), що свідчить про переважання внутрішнього локусу контролю. Це позитивний чинник, оскільки працівники схильні брати відповідальність за результати діяльності на себе. Водночас у поєднанні з високими вимогами професії надмірна інтернальність може сприяти формуванню почуття провини або самозвинувачення у разі невдач.

Прагнення до домінування (ПД) демонструє широкий спектр значень (14,29-65,12%). Частина респондентів характеризується високою вираженістю цього показника (№ 19, 34), що може відображати потребу у контролі та впливі в професійній взаємодії. Водночас низькі показники (№ 25, 32) свідчать про орієнтацію на партнерську модель взаємодії. Така поляризація може впливати на стиль управління випадком і комунікативні стратегії у роботі з клієнтами.

Сприйнята соціальна підтримка (ССП) у більшості респондентів перебуває на середньо-високому рівні (переважно 53-66 балів), що є позитивним прогностичним фактором психологічної стійкості. Проте наявність окремих низьких значень (№ 16, 20, 18, 33) вказує на ризик соціальної ізоляції або недостатньої підтримки з боку колег чи керівництва.

Мотиваційна структура демонструє переважання внутрішньої мотивації (ВМ = 1-2 бали), що свідчить про те, що більшість працівників орієнтовані на зміст діяльності та її соціальну значущість. Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) здебільшого знаходиться у межах 1,6-3,3 бала,

тобто має помірну вираженість, тоді як зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) у ряді випадків сягає 3-4 балів. Це означає, що для частини респондентів діяльність підтримується не лише внутрішнім інтересом, а й уникненням санкцій чи негативних наслідків. Поєднання середньої внутрішньої та підвищеної зовнішньої негативної мотивації (наприклад, № 2, 7, 15) може свідчити про напружений мотиваційний контекст професійної діяльності.

Узагальнюючи, можна констатувати, що група працівників соціальної сфери загалом характеризується середнім рівнем соціально-психологічної адаптації, достатньо сформованим внутрішнім локусом контролю та переважанням внутрішньої мотивації. Водночас виявлено значну індивідуальну варіативність показників емоційної комфортності, прагнення до домінування та зовнішньої негативної мотивації, що вказує на неоднорідність психологічних ресурсів групи. З огляду на специфіку професії, така картина може в майбутньому призводити до диференційованих траєкторій професійного розвитку: від стійкої професійної самореалізації до ризику емоційного виснаження у частини працівників за відсутності системної психологічної підтримки та супервізії.

Отримані результати узагальнено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Описові статистики показників соціально-психологічної адаптації, сприйнятої соціальної підтримки та мотивації професійної діяльності

Показник	А	С	ПІ	ЕК	І	ПД	ССП	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Пропущено	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Середнє	39,5	47,2	42,4	40,9	49,8	43,1	52,8	1,63	2,35	2,94
Медіана	37,9	45,0	40,2	38,2	48,4	42,1	57,0	1,50	2,30	3,00
Стандартне відхилення	9,00	8,32	8,76	9,97	9,23	11,7	11,2	0,393	0,588	0,461
Мінімум	20,9	29,2	23,1	22,5	31,0	14,3	27	1,00	1,30	2,50
Максимум	58,5	66,7	58,8	64,1	70,6	65,1	66	2,00	3,30	4,00

***Примітка**: А – адаптація; С – самосприйняття; ПІ – прийняття інших; ЕК – емоційна комфортність; І – інтернальность; ПД – прагнення до домінування; ССП – сприйнята соціальна підтримка; ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.*

Показники блоку соціально-психологічної адаптації демонструють помірно виражений рівень інтегрованості особистості в професійне середовище. Середнє значення інтегрального показника адаптації (А=39,5) у поєднанні з медіаною 37,9 свідчить про відсутність суттєвої асиметрії розподілу та концентрацію більшості індивідуальних результатів у межах середнього діапазону. Стандартне відхилення 9,00 при розмаху варіювання від 20,9 до 58,5 відображає наявність індивідуальних відмінностей, однак не фіксує критичної поляризації вибірки.

Показник самосприйняття (С=47,2) перевищує середні значення інших шкал адаптаційного блоку, що дозволяє припустити достатній рівень позитивної Я-концепції у фахівців. Медіана 45,0 дещо нижча за середнє, що може вказувати на помірну правосторонню асиметрію, пов’язану з наявністю окремих високих значень. Стандартне відхилення 8,32 свідчить про відносну однорідність вибірки за цією характеристикою.

Прийняття інших (ПІ=42,4) та емоційна комфортність (ЕК=40,9) характеризуються співмірними середніми величинами, що відображає узгодженість когнітивно-оцінного та емоційного компонентів міжособистісної взаємодії. Водночас для емоційної комфортності зафіксовано дещо більшу варіативність (SD=9,97), що може бути індикатором різної стійкості до професійного емоційного навантаження. Діапазон значень ЕК від 22,5 до 64,1 демонструє існування як групи зниженої емоційної стабільності, так і групи з високим рівнем внутрішнього психологічного благополуччя.

Інтернальність (І=49,8) є одним із найбільш виражених показників адаптаційного профілю. Порівняння середнього та медіанного значень (49,8 і 48,4 відповідно) не фіксує суттєвих перекосів розподілу, що дозволяє розглядати інтернальний локус контролю як характерну рису більшості учасників. Максимальне значення 70,6 підтверджує наявність групи з високою суб’єктивною відповідальністю за результати професійної діяльності.

Прагнення до домінування (ПД=43,1) характеризується найбільшою варіативністю серед адаптаційних шкал (SD=11,7). Значний розмах варіювання (14,3-65,1) свідчить про неоднорідність стилів міжособистісної регуляції в професійному середовищі. Це може відображати різні моделі професійної поведінки – від кооперативно-партнерської до більш директивної.

Інтегральний показник сприйнятої соціальної підтримки (ССП=52,8) демонструє високий середній рівень суб'єктивного відчуття наявності ресурсів соціального оточення. Водночас медіана 57,0 перевищує середнє значення, що вказує на можливу лівосторонню асиметрію розподілу, тобто наявність окремих низьких значень, які знижують середній показник. Стандартне відхилення 11,2 при широкому діапазоні (27-66) свідчить про істотну диференціацію досвіду соціальної підтримки серед фахівців.

Аналіз структури професійної мотивації виявляє специфічну конфігурацію регуляторних чинників. Внутрішня мотивація (ВМ=1,63) характеризується низькою дисперсією (SD=0,393) та обмеженим діапазоном варіювання (1,00-2,00), що свідчить про відносну стабільність цього показника в межах вибірки. Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ=2,35) має більшу варіативність (SD=0,588), що відображає різну чутливість до соціального схвалення та матеріальних стимулів. Найвищим є середній показник зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ=2,94), медіана якого дорівнює 3,00. Це свідчить про помітну роль факторів уникнення санкцій, критики чи професійної невизначеності у регуляції діяльності частини респондентів.

Співвідношення середніх значень трьох мотиваційних компонентів дозволяє констатувати домінування зовнішньої негативної мотивації над внутрішньою. Така конфігурація в контексті соціальної сфери може відображати специфіку професійного середовища, пов'язану з високим рівнем нормативного контролю, емоційним навантаженням та соціальною

відповідальністю. Водночас обмежена варіативність внутрішньої мотивації вказує на певну гомогенність ціннісного ставлення до професії.

Зіставлення показників адаптації та соціальної підтримки демонструє потенційні передумови для кореляційного аналізу. Високі середні значення інтернальності та соціальної підтримки можуть виступати ресурсними факторами, тоді як підвищений рівень зовнішньої негативної мотивації – фактором ризику зниження психологічної стійкості.

Отже, описові статистики засвідчують наявність помірно вираженого рівня соціально-психологічної адаптації, достатнього ресурсу сприйнятої соціальної підтримки та неоднорідної структури професійної мотивації з тенденцією до домінування зовнішніх регуляторів.

Для коректного застосування статистичних критеріїв необхідна перевірка припущення про нормальність розподілу змінних. Подальший аналіз передбачав перевірку нормальності розподілу досліджуваних показників. Дотримання цієї умови є методологічно необхідним для обґрунтування вибору параметричних або непараметричних процедур подальшого кореляційного аналізу. З огляду на обсяг вибірки застосовано критерій Шапіро-Уілка, який характеризується високою чутливістю до відхилень від нормального розподілу в малих і середніх вибірках. Результати перевірки подано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Результати перевірки нормальності розподілу показників за критерієм Шапіро-Уілка

Показник	А	С	ПІ	ЕК	І	ПД	ССП	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
W	0,968	0,960	0,971	0,951	0,972	0,974	0,908	0,774	0,929	0,808
p	0,318	0,172	0,415	0,087	0,446	0,498	0,004	<0,001	0,016	<0,001

***Примітка**: А – адаптація; С – самосприйняття; ПІ – прийняття інших; ЕК – емоційна комфортність; І – інтернальность; ПД – прагнення до домінування; ССП – сприйнята соціальна підтримка; ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.*

Аналіз отриманих коефіцієнтів свідчить про неоднорідність характеру розподілів у межах досліджуваних змінних. Для інтегрального показника

соціально-психологічної адаптації (А) значення W=0,968 при p=0,318 не дозволяє відхилити нульову гіпотезу про нормальність розподілу. Подібна ситуація спостерігається щодо самосприйняття (С), прийняття інших (ПІ), інтернальності (І) та прагнення до домінування (ПД), де рівень значущості перевищує критичне значення 0,05. Це означає, що емпіричні розподіли зазначених показників статистично не відрізняються від нормального, а їх варіація має симетричний характер без вираженої ексцесивності.

Показник емоційної комфортності (ЕК) демонструє граничне значення p=0,087. Хоча воно формально перевищує рівень 0,05, наближеність до критичного порогу свідчить про тенденцію до помірної асиметрії або наявності окремих екстремальних значень. Проте статистичних підстав для констатації істотного відхилення від нормальності немає.

Принципово іншу картину виявлено щодо інтегрального показника сприйнятої соціальної підтримки (ССП), для якого W=0,908 при p=0,004. Значення p менше 0,05 свідчить про статистично значуще відхилення розподілу від нормального. Зниження коефіцієнта W порівняно з іншими шкалами адаптаційного блоку вказує на асиметрію або підвищену концентрацію значень у певному інтервалі шкали. З урахуванням попереднього аналізу описових статистик це може відображати скупчення високих оцінок соціальної підтримки при наявності окремих низьких результатів, що формує несиметричний профіль розподілу.

Найбільш виражені відхилення від нормальності зафіксовано у блоці професійної мотивації. Внутрішня мотивація (ВМ) характеризується W=0,774 при p<0,001, що вказує на суттєве порушення припущення про нормальний розподіл. Низьке значення W відображає різку асиметрію або кластеризацію значень, що узгоджується з обмеженим діапазоном варіювання цієї змінної та малою дисперсією, виявленими на попередньому етапі аналізу. Подібна тенденція простежується щодо зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ), для якої W=0,808 при p<0,001. Розподіл цієї змінної також є статистично ненормальним, що може бути пов’язано з концентрацією

результатів у верхньому діапазоні шкали. Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) демонструє W=0,929 при p=0,016, що також свідчить про значуще відхилення від нормального розподілу.

Таким чином, розподіли більшості показників соціально-психологічної адаптації відповідають критерію нормальності, тоді як показники сприйнятої соціальної підтримки та всі компоненти професійної мотивації характеризуються статистично значущими відхиленнями від нормального закону розподілу. Оскільки кореляційний аналіз передбачає одночасне врахування декількох змінних, порушення нормальності хоча б однієї з них обмежує коректність застосування параметричного коефіцієнта Пірсона.

З огляду на встановлене відхилення частини змінних від нормального розподілу подальший аналіз взаємозв'язків між показниками соціально-психологічної адаптації, сприйнятої соціальної підтримки та мотивації професійної діяльності здійснювався із застосуванням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена (ρ). Використання цього показника дозволяє оцінити напрям і силу монотонних зв'язків між змінними незалежно від форми їх розподілу та чутливе до структурних співвідношень у вибірках середнього обсягу. Результати кореляційного аналізу подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Матриця кореляцій Спірмена між показниками соціально-психологічної адаптації, сприйнятої соціальної підтримки та професійної мотивації

Показник	**А**	**С**	**ПІ**	**ЕК**	**І**	**ПД**	**ССП**	**ВМ**	**ЗПМ**	**ЗНМ**
А	-	0,140	0,431**	0,489**	0,168	0,297	0,446**	0,211	0,369*	0,013
С		-	0,418**	0,217	0,435**	-0,022	0,314	-0,030	-0,164	-0,013
ПІ			-	0,177	0,319*	0,166	0,456**	0,271	0,045	0,007
ЕК				-	0,162	0,045	0,096	0,219	0,071	0,187
І					-	-0,00	0,079	0,238	-0,100	0,350*

						3				
ПД						-	0,173	-0,025	-0,218	-0,094
ССП							-	0,267	0,418**	-0,156
ВМ								-	-0,244	0,055
ЗПМ									-	-0,059
ЗНМ										-

***Примітка**: А – адаптація; С – самосприйняття; ПІ – прийняття інших; ЕК – емоційна комфортність; І – інтернальность; ПД – прагнення до домінування; ССП – сприйнята соціальна підтримка; ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація. * p<0,05; ** p<0,01.*

Аналіз кореляційної матриці свідчить про структуровану систему зв’язків, у межах якої центральну позицію займає інтегральний показник соціально-психологічної адаптації. Статистично значущі позитивні зв’язки адаптації з прийняттям інших (ρ=0,431; p<0,01) та емоційною комфортністю (ρ=0,489; p<0,01) вказують на те, що здатність до конструктивної міжособистісної взаємодії та стабільність емоційного стану є базовими компонентами адаптаційного процесу. Сила кореляції між адаптацією та емоційною комфортністю є найвищою в межах адаптаційного блоку, що дозволяє розглядати емоційну регуляцію як системоутворювальний фактор професійної інтеграції у соціальному середовищі.

Значущий зв’язок між адаптацією та сприйнятою соціальною підтримкою (ρ=0,446; p<0,01) підтверджує ресурсну функцію соціального оточення. Підвищення суб’єктивного відчуття підтримки асоціюється зі зростанням адаптованості, що відповідає моделі соціально-психологічної регуляції, у межах якої зовнішні ресурси компенсують професійне навантаження та знижують напруження. Характер зв’язку є помірним за силою, що свідчить не про прямий детермінізм, а про взаємодію підтримки з іншими особистісними чинниками.

Позитивна кореляція адаптації із зовнішньою позитивною мотивацією (ρ=0,369; p<0,05) демонструє, що орієнтація на соціальне схвалення та винагороди не є дезадаптивною в умовах соціальної сфери. Навпаки, у межах

цієї вибірки вона пов’язана з вищим рівнем інтеграції у професійне середовище. Водночас відсутність значущого зв’язку між адаптацією та внутрішньою мотивацією або зовнішньою негативною мотивацією свідчить про те, що саме конструктивні зовнішні стимули, а не уникнення санкцій, асоціюються з ефективнішою адаптацією.

У межах внутрішньої структури адаптаційних показників виявлено низку закономірностей. Самосприйняття позитивно корелює з прийняттям інших ($\rho=0,418$; $p<0,01$) та інтернальністю ($\rho=0,435$; $p<0,01$). Це вказує на інтеграцію позитивної Я-концепції з відповідальністю за результати діяльності та здатністю до толерантного сприйняття соціального оточення. Прийняття інших також пов’язане з інтернальністю ($\rho=0,319$; $p<0,05$), що формує узгоджений когнітивно-регуляторний комплекс, у якому внутрішній локус контролю поєднується з конструктивною соціальною орієнтацією.

Показник сприйнятої соціальної підтримки демонструє значущий позитивний зв’язок із прийняттям інших ($\rho=0,456$; $p<0,01$) та зовнішньою позитивною мотивацією ($\rho=0,418$; $p<0,01$). Це свідчить про двовимірну функцію підтримки: з одного боку, вона пов’язана з відкритістю до соціальної взаємодії, з іншого – підсилює значущість соціального схвалення як мотиваційного чинника. Водночас відсутність значущого зв’язку між соціальною підтримкою та внутрішньою мотивацією підтверджує автономний характер внутрішніх професійних спонукань.

Інтернальність виявляє позитивний зв’язок із зовнішньою негативною мотивацією ($\rho=0,350$; $p<0,05$). Цей результат має складний інтерпретаційний характер. Поєднання внутрішнього локусу контролю з орієнтацією на уникнення негативних наслідків може свідчити про підвищену відповідальність та усвідомлення професійних ризиків. Такий профіль не обов’язково означає дезадаптацію, але може відображати підвищений рівень самоконтролю в умовах нормативно регламентованої діяльності.

Відсутність статистично значущих кореляцій між прагненням до домінування та більшістю інших показників вказує на його відносну

автономність у структурі досліджуваних характеристик. Домінантність не виступає системоутворювальним чинником ані адаптації, ані мотиваційної структури, що дозволяє розглядати її як стилістичну, а не ресурсну характеристику професійної поведінки.

Загальна конфігурація кореляційної матриці дозволяє виділити три функціональні кластери. Перший об'єднує показники адаптаційного блоку з акцентом на емоційній комфортності та прийнятті інших як центральних вузлах. Другий формується навколо сприйнятої соціальної підтримки та зовнішньої позитивної мотивації як соціально детермінованих регуляторів діяльності. Третій представлений взаємодією інтернальності та зовнішньої негативної мотивації, що відображає специфічний механізм відповідальної регуляції поведінки.

У підсумку результати кореляційного аналізу підтверджують, що професійна адаптація фахівців соціальної сфери має багатокомпонентну природу та формується в полі взаємодії особистісних характеристик, мотиваційної структури та ресурсів соціального середовища. Центральними чинниками виступають емоційна комфортність, прийняття інших та сприйнята соціальна підтримка, тоді як мотиваційні компоненти виконують модулюючу функцію залежно від їх якісної спрямованості.

Отримані результати емпіричного дослідження дозволяють сформулювати систему науково обґрунтованих практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення рівня професійної адаптації фахівців соціальної сфери через розвиток особистісних ресурсів, оптимізацію мотиваційної структури та посилення соціально-психологічної підтримки. З урахуванням виявлених кореляційних зв'язків особлива увага приділяється емоційній комфортності, прийняттю інших, сприйнятій соціальній підтримці, інтернальності та характеру мотиваційної регуляції.

Першочерговим напрямом профілактичної та розвивальної роботи має стати формування та підтримка емоційної комфортності як системоутворювального чинника адаптації. Встановлений статистично

значущий зв’язок між адаптацією та емоційною комфортністю свідчить про те, що психологічне благополуччя та здатність до емоційної саморегуляції є ключовими умовами інтеграції фахівця у професійне середовище. У практичному вимірі це передбачає впровадження регулярних програм психологічної підтримки персоналу, включно з тренінгами емоційної саморегуляції, розвитку усвідомленості (mindfulness-підходи), технік стрес-менеджменту та профілактики емоційного вигорання. Доцільним є також запровадження групових форм професійної рефлексії (інтервізій, балінтівських груп), що дозволяють знижувати рівень емоційної напруги через усвідомлення та вербалізацію професійного досвіду.

Другим стратегічним напрямом є розвиток прийняття інших як когнітивно-ціннісного компонента адаптації. Виявлений позитивний зв’язок між адаптацією та прийняттям інших, а також між прийняттям інших і сприйнятою соціальною підтримкою, підтверджує, що толерантність, емпатійність та здатність до безоціночного сприйняття клієнтів і колег виступають важливими ресурсами професійної інтеграції. Практичні заходи можуть включати тренінги розвитку емпатії, міжкультурної компетентності, ненасильницької комунікації, а також супервізійний аналіз складних випадків із фокусом на усвідомлення власних упереджень та стереотипів. Особливої уваги потребує формування навичок професійного дистанціювання, що дозволяє поєднати прийняття іншого з дотриманням меж професійної ролі.

Третім важливим напрямом є посилення системи соціальної підтримки як зовнішнього ресурсу адаптації. Значущий позитивний зв’язок між адаптацією та сприйнятою соціальною підтримкою, а також її кореляція із зовнішньою позитивною мотивацією свідчать про ресурсну функцію організаційного середовища. На рівні управління це передбачає створення сприятливого психологічного клімату, розвиток горизонтальних форм взаємодії, підтримку наставництва для молодих спеціалістів, впровадження практик командного обговорення рішень. Доцільним є формування чітких

механізмів зворотного зв’язку та визнання професійних досягнень, що підсилює позитивну зовнішню мотивацію без формування залежності від санкційного контролю.

З огляду на виявлене домінування зовнішньої негативної мотивації у структурі професійних спонукань та її зв’язок з інтернальністю, доцільно реалізувати заходи, спрямовані на поступову трансформацію регуляторної моделі діяльності від уникнення санкцій до внутрішньо детермінованої мотивації. Це передбачає зменшення надмірної акцентуації на контрольних механізмах та формальних показниках ефективності на користь розвитку автономії, професійної ініціативи та участі працівників у прийнятті управлінських рішень. Психологічні інтервенції можуть включати коучингові програми, спрямовані на формування особистісних цілей у межах професійної діяльності, а також рефлексивні практики, що сприяють усвідомленню ціннісного змісту професії.

Окремої уваги потребує розвиток інтернальності як характеристики відповідальної професійної позиції. Встановлений зв’язок інтернальності з прийняттям інших та самосприйняттям свідчить про інтегративний характер цієї змінної. Практичні рекомендації в цьому напрямі полягають у формуванні навичок суб’єктної позиції через залучення фахівців до планування індивідуальних траєкторій професійного розвитку, підвищення кваліфікації, участі в проєктній діяльності. Водночас важливо забезпечити баланс між відповідальністю та психологічним благополуччям, щоб уникнути трансформації інтернальності у гіпервідповідальність, яка в поєднанні із зовнішньою негативною мотивацією може підвищувати ризик професійного виснаження.

Зважаючи на відсутність системоутворювальної ролі прагнення до домінування у структурі адаптаційних та мотиваційних показників, організаційні стратегії не повинні орієнтуватися на стимулювання директивного стилю взаємодії як ресурсу адаптації. Натомість доцільно

підтримувати кооперативні та партнерські моделі професійної поведінки, що сприяють формуванню довіри та горизонтальної взаємодії в колективі.

Комплекс практичних заходів доцільно реалізовувати на трьох взаємопов'язаних рівнях: індивідуальному, груповому та організаційному. На індивідуальному рівні пріоритетом є розвиток емоційної саморегуляції, рефлексії та автономної мотивації. На груповому рівні – формування підтримувального професійного середовища та розвиток культури взаємної підтримки. На організаційному рівні – оптимізація управлінських стратегій із переходом від контролюючої до ресурсно-підтримувальної моделі керівництва.

Узагальнюючи, практичні рекомендації ґрунтуються на виявленій багатокомпонентній природі професійної адаптації. Емоційна комфортність, прийняття інших та сприйнята соціальна підтримка виступають ключовими ресурсними чинниками, тоді як мотиваційна структура потребує корекції у напрямі зниження ролі негативних зовнішніх регуляторів та посилення автономної професійної детермінації. Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню психологічної стійкості фахівців соціальної сфери, зменшенню ризиків професійного вигорання та забезпеченню більш ефективної інтеграції у професійне середовище.

ВИСНОВКИ

1. У результаті здійсненого теоретичного аналізу встановлено, що професійна адаптація у соціально-психологічному вимірі є складним, багаторівневим і динамічним процесом, який відображає закономірності взаємодії особистості з професійним середовищем. Генеза поняття «адаптація» засвідчує його еволюцію від вузького біологічного тлумачення як механізму підтримання гомеостазу до широкої загальнонаукової категорії, що описує універсальні принципи функціонування відкритих систем у змінних умовах. У психологічному контексті адаптація набуває якісно нового змісту, оскільки охоплює не лише фізіологічні чи поведінкові реакції, а й когнітивні, мотиваційні, ціннісно-смислові та емоційно-регулятивні компоненти особистості.

Соціально-психологічна інтерпретація адаптації підкреслює її активний характер та інтерактивну природу: особистість не лише пристосовується до середовища, а й трансформує його відповідно до власних потреб і цілей. У цьому контексті адаптація постає як процес встановлення та підтримання динамічної рівноваги у системі «суб’єкт – соціальне середовище», що забезпечує ефективність діяльності та психологічне благополуччя. Вона передбачає включення індивіда у систему групових відносин, прийняття норм і цінностей професійної спільноти, формування стійких міжособистісних зв’язків і професійної ідентичності.

Професійна адаптація, розглянута у межах психології праці та професійної підготовки, визначається як системний процес узгодження особистісних характеристик, очікувань, домагань і професійних смислів із вимогами діяльності та організаційного середовища. Її сутність полягає не у разовому пристосуванні до нових умов, а у безперервному підтриманні балансу між індивідом і контекстом його професійної самореалізації. Таким чином, професійна адаптація має характер динамічної рівноваги, що постійно відновлюється в умовах змін професійного середовища та особистісного розвитку суб’єкта.

Структурний аналіз дозволив виокремити діяльнісний, когнітивний, емоційно-ціннісний та рефлексивний виміри професійної адаптації. Вона охоплює як оволодіння професійними знаннями, уміннями та ролями, так і формування позитивного ставлення до професії, морально-психологічної готовності до діяльності, інтеріоризацію професійних цінностей і становлення професійної ідентичності. Важливими механізмами її реалізації виступають рефлексія як внутрішній регулятор перебудови діяльності та самооцінка як чинник саморегуляції й професійного зростання.

2. Професійна діяльність фахівців соціальної сфери є складним, багатовимірним і динамічним феноменом, який формується на перетині історично зумовлених традицій допомоги, державної соціальної політики та сучасних міждисциплінарних підходів. Соціальна робота як професія еволюціонувала від благодійницьких практик до інституціоналізованої системи, що функціонує на засадах гуманізму, соціальної справедливості та прав людини. Її зміст визначається необхідністю підтримки вразливих категорій населення, відновлення або посилення їх здатності до соціального функціонування та створення умов для повноцінної інтеграції в суспільство.

Професійна діяльність соціального працівника має виразну соціально-психологічну специфіку, що зумовлена безпосередньою взаємодією з клієнтами, які перебувають у складних життєвих обставинах, кризових або травматичних станах. Така взаємодія передбачає не лише реалізацію соціально-правових, соціально-економічних, психолого-педагогічних та інших функцій, а й постійну емоційну включеність, емпатійну чутливість і здатність до гнучкої регуляції професійної поведінки. Відтак особистість фахівця виступає центральним інструментом професійної діяльності, а її якісні характеристики безпосередньо визначають ефективність надання соціальних послуг.

У межах теоретичних моделей професійного розвитку обґрунтовано, що друга концептуальна модель, яка розглядає професію й особистість як взаємозумовлені системи, є більш релевантною для соціальної сфери.

Професіоналізація соціального працівника постає як поетапний процес, що включає професійне самовизначення, здобуття спеціалізованої освіти, адаптацію до реальних умов діяльності та подальшу реадаптацію в умовах соціальних трансформацій. У цьому контексті ключового значення набуває формування професійної ідентичності, яка інтегрує позитивне ставлення до професії, усвідомлення її суспільної значущості та віру у власну професійну спроможність.

Компетентність фахівця соціальної роботи постає інтегральною характеристикою, що виходить за межі суми знань і вмінь та охоплює ціннісно-мотиваційний, рефлексивний, комунікативний і поведінковий компоненти. Особливої ваги набувають міжкультурна та міжпрофесійна компетентності, які забезпечують ефективну взаємодію в полікультурному середовищі та в системі міжвідомчого партнерства. З огляду на багатонаціональний склад українського суспільства та актуальні соціальні виклики, здатність до толерантної, недискримінаційної та культурно чутливої взаємодії є необхідною умовою професійної придатності.

Емпіричні дослідження свідчать про неоднорідність мотиваційної структури, рівня самоефективності та комунікативної толерантності фахівців, що вказує на наявність як ресурсних, так і проблемних зон у професійному становленні. Домінування престижних мотивів поряд із прагненням до особистісного й професійного зростання може супроводжуватися недостатньою сформованістю самоефективності, особливо на ранніх етапах професіоналізації. Виявлені гендерні та стадіальні відмінності підкреслюють необхідність диференційованого підходу до організації професійного супроводу та підвищення кваліфікації кадрів соціальної сфери.

Специфіка соціальної роботи як «допоміжної» професії обумовлює підвищений рівень професійних ризиків. Постійний контакт із травматичним досвідом клієнтів створює передумови для контрперенесення, вторинної травматизації, віктимізації, емоційного вигорання та професійної деформації. Ці феномени не лише знижують якість професійної діяльності, а й

загрожують психічному здоров'ю фахівця, що актуалізує потребу в системному соціально-психологічному забезпеченні, супервізії, розвитку рефлексивних умінь і навичок саморегуляції.

Таким чином, професійна діяльність фахівців соціальної сфери характеризується високою соціальною значущістю, комплексністю завдань, міждисциплінарною зумовленістю та значним емоційним навантаженням. Її ефективність детермінується рівнем сформованості професійної компетентності, ідентичності, мотиваційної зрілості та адаптаційного потенціалу особистості. Професійне становлення соціального працівника слід розглядати як безперервний процес інтеграції знань, цінностей і досвіду, що потребує цілеспрямованої підтримки з боку освітніх інституцій і системи соціального захисту. Саме гармонійне поєднання особистісної зрілості, гуманістичної спрямованості та високого рівня професійної підготовки забезпечує стійкість фахівця до професійних ризиків і результативність його діяльності в умовах сучасних соціальних викликів.

3. Проведений аналіз соціально-психологічних чинників професійної адаптації фахівців соціальної сфери дозволяє констатувати, що адаптаційний процес у даній групі є багатокомпонентним і формується під впливом взаємодії особистісних характеристик, мотиваційних регуляторів та ресурсів соціального середовища. Описова статистика засвідчує помірно виражений рівень інтегрованості особистості в професійне середовище, при цьому показник самосприйняття перевищує середні значення інших компонентів адаптації, що свідчить про достатньо сформовану позитивну Я-концепцію серед респондентів. Показники прийняття інших та емоційної комфортності демонструють співмірну інтенсивність прояву, однак емоційна комфортність характеризується більшою варіативністю, що відображає різну стійкість до емоційного навантаження та індивідуальні особливості регуляції професійного стресу.

Інтернальність виявляється одним із найбільш виражених чинників адаптації, що свідчить про переважання внутрішнього локусу контролю та

усвідомленої відповідальності за результати професійної діяльності. Водночас прагнення до домінування характеризується значною варіабельністю і відносною автономністю у структурі адаптаційних показників, що дозволяє розглядати його як стилістичну, а не ресурсну характеристику професійної поведінки. Сприйнята соціальна підтримка виступає важливим ресурсним чинником адаптації, демонструючи високий середній рівень, хоча варіативність та лівостороння асиметрія розподілу свідчать про наявність респондентів із нижчим рівнем відчуття підтримки, що може формувати потенційні ризики дезадаптації.

Аналіз мотиваційної структури показує, що внутрішня мотивація проявляється відносно однорідно та стабільно, тоді як зовнішня позитивна мотивація демонструє помірну диференціацію серед фахівців. Найвищий середній рівень спостерігається у зовнішньої негативної мотивації, що вказує на помітну роль уникання санкцій, критики та професійної невизначеності у регуляції діяльності частини респондентів. Це підкреслює специфіку соціальної сфери, де нормативний контроль і соціальна відповідальність створюють додаткові зовнішні стимули для поведінки.

4. Аналіз взаємозв’язків між показниками професійної адаптації та соціально-психологічними змінними засвідчив структуровану систему кореляцій, у межах якої центральну роль відіграє інтегральний показник адаптації. Статистично значущі позитивні кореляції адаптації з емоційною комфортністю та прийняттям інших вказують на те, що здатність до стабільної емоційної регуляції та конструктивного сприйняття соціального оточення є ключовими компонентами ефективної професійної інтеграції. Зіставлення середніх та медіанних значень підтверджує, що ці зв’язки не є випадковими, а відображають системоутворювальний характер емоційно-ціннісних ресурсів у процесі адаптації.

Високий позитивний кореляційний зв’язок між адаптацією та сприйнятою соціальною підтримкою демонструє ресурсну функцію соціального середовища: чим більше фахівці відчувають підтримку колег та

керівництва, тим вище рівень їх інтеграції в професійне середовище. Позитивний зв'язок адаптації із зовнішньою позитивною мотивацією свідчить про те, що орієнтація на соціальне схвалення та винагороди виступає додатковим чинником підтримки адаптаційного процесу, тоді як відсутність значущих зв'язків з внутрішньою мотивацією та зовнішньою негативною мотивацією підкреслює специфічну роль конструктивних зовнішніх стимулів у професійному контексті.

У межах внутрішньої структури адаптаційних показників простежуються узгоджені кластери взаємозв'язків: самосприйняття позитивно корелює з прийняттям інших та інтернальністю, що свідчить про інтеграцію Я-концепції з відповідальністю за результати діяльності та здатністю до толерантного сприйняття колег і клієнтів. Прийняття інших також пов'язане з інтернальністю, формуючи когнітивно-регуляторний комплекс, у якому внутрішній локус контролю поєднується з конструктивною соціальною орієнтацією.

Сприйнята соціальна підтримка демонструє значущі позитивні кореляції з прийняттям інших та зовнішньою позитивною мотивацією, що свідчить про двовимірну функцію підтримки: вона сприяє відкритості до соціальної взаємодії та підсилює мотиваційні чинники, орієнтовані на позитивне зовнішнє підкріплення. З іншого боку, внутрішня мотивація залишається статистично незалежною від соціальної підтримки, що підкреслює автономний характер особистісних професійних спонукань.

Виявлений зв'язок інтернальності із зовнішньою негативною мотивацією свідчить про складний механізм відповідальної поведінки, де усвідомлення власної відповідальності поєднується з прагненням уникати негативних наслідків. Це не обов'язково вказує на дезадаптацію, але підкреслює необхідність балансування між самоконтролем і психологічним благополуччям. Прагнення до домінування не демонструє значущих кореляцій із іншими показниками, що відображає його автономний, стилістичний характер у структурі професійної поведінки.

Таким чином, результати свідчать про існування трьох функціональних кластерів взаємозв’язків: адаптаційний, соціально-мотиваційний та регулятивний. Центральними чинниками професійної адаптації виступають емоційна комфортність, прийняття інших та сприйнята соціальна підтримка, тоді як мотиваційні компоненти виконують модулюючу роль залежно від їх спрямованості та якості. Отримані взаємозв’язки дозволяють обґрунтувати пріоритетні напрями розвитку особистісних та соціальних ресурсів для підвищення ефективності адаптаційних процесів у соціальній сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрієвська-Семенюк О. П. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.* 2020. № 21. С. 102-106.

2. Балахтар В. В. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на формування професійної компетентності особистості фахівця соціальної роботи. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2018. Т. 66, № 4. С. 93-104.

3. Балахтар В. В. Психологічні особливості мотивації професійного становлення фахівців із соціальної роботи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2018. № 5. С. 147-154.

4. Балахтар В. В. Психологія становлення особистості фахівця з соціальної роботи : Автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05. Київ, 2019. 49 с.

5. Балахтар В. В. Самоефективність як індикатор становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала. *Молодий вчений*. 2018. № 9 (1). С. 165-170.

6. Балахтар В. В. Соціально-психологічні особливості комунікативної толерантності фахівців соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 3 (14). С. 7-14.

7. Бамбурак Н. Методи профілактики виникнення професійних ризиків та деформацій у професійній діяльності працівників медичної та соціальної сфери. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2018. № 2. С. 5-15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_pn_2018_2_3

8. Бочелюк В., Панов М. Діагностика реадаптаційного потенціалу особистості: методологічний аспект. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2019. № 60. С. 8-24.

9. Браницька Т. Міжкультурна компетентність як важливий чинник професійної діяльності фахівців соціальної сфери. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. № 1 (44). С. 18-22.

10. Вербицька Л., Коновалова О. Психологічні особливості перебігу переживання професійної кризи. *Молодий вчений*. 2024. № 3 (127). С. 46-50.

11. Вовк В. Професійна адаптація вчителя-початківця до педагогічної діяльності в сучасній школі. *Pedagogical Discourse*. 2021. № 31. С. 45-49.

12. Гаврилюк Н. М. Генезис психолого-педагогічного поняття «професійна ідентичність». *Вісник Університету Альфреда Нобеля. Педагогіка і психологія*. 2020. № 1 (19). С. 18-24.

13. Єрьоменко О. Сутність поняття «адаптація» в міждисциплінарному аспекті. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 27, т. 2. С. 211-218. DOI: https://doi.org/10.24919/2308-4863.2/27.203560

14. Капліна А. І. Формування крос-культурних компетенцій здобувачів як умова соціальної та професійної адаптації. *Агросвіт*. 2021. № 23. С. 49-53.

15. Карпенко О., Остапчук В. Саморозвиток особистості майбутнього фахівця соціальної сфери в умовах освітньо-виховного простору. *Ввічливість. Humanitas*. 2023. № 2. С. 57-62.

16. Кокун О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. 2020. Т. 20, № 5. С. 68-81.

17. Костіна В. В., Смеречак Л. І. Соціальна інклюзія в Україні: імплементація закордонного досвіду та особливості підготовки майбутніх фахівців соціальної галузі. С. 132-155. DOI: https://doi.org/10.30525/978-9934-26-325-5-9

18. Малтиз В. В., Тарасенко Ю. В. Адаптація персоналу як спосіб формування кадрової політики організації. *Приазовський економічний вісник*. 2019. № 6. С. 158-162.

19. Мельничук М. Г. Психосоціальна адаптація як необхідна умова пристосування до нових умов існування. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2018. № 53. С. 126-134.

20. Наход С. А. Значущість «soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 5. 2018. С. 131-135.

21. Новікова Ж. Психологічна адаптація та преадаптація студентів-першокурсників в умовах нестабільного світу. *Молодий вчений*. 2018. № 2 (54). С. 80-84.

22. Павелків О., Шалівська Ю. Проблема професійної адаптації молодих педагогів у наукових дослідженнях. *Інноватика у вихованні*. 2020. № 2 (11). С. 187-194.

23. Панов М. Професійна адаптація та реадаптація в контексті професійної реалізації особистості в умовах сучасного соціуму. *Psychological Journal*. 2019. Т. 5, № 11. С. 177-190.

24. Панов М. Структура та складові професійної реадаптації сучасної особистості. *Psychological Journal*. 2019. Т. 5, № 10. С. 168-179.

25. Піддячий В. Адаптація педагогів до зміни умов професійної діяльності та копінг-стратегії. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2022. Т. 21, № 1. С. 84-96.

26. Пріб Г., Лапінська Т. Подолання розладів адаптації як чинник успішного професійного розвитку та кар'єрного зростання в осіб, які працюють в умовах підвищеної стресогенності. *Psychological Journal*. 2019. Т. 5, № 11. С. 237-252.

27. Рабецька Н. Л. Формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціономічної сфери у професійній підготовці : Дис. ...

канд. пед. наук : 13.00.04 / Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського». Одеса, 2018. 299 с.

28. Раєвська Я. Професійна готовність фахівців соціальної сфери до міжпрофесійної взаємодії. *Молодий вчений*. 2020. № 1 (77). С. 48-52.

29. Рідкодубська Г. А. Професійна мобільність майбутнього працівника соціальної сфери: теорія та практика : монографія. Хмельницький : ФОП Мельник А. А., 2018. 296 с.

30. Руденко Ю. О. Професійна адаптація молодих викладачів комп'ютерних наук. *Фізико-математична освіта*. 2018. № 1 (15). С. 281-284.

31. Семез А. А. Професійна адаптація соціального педагога: теоретичний аспект. *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки*. 2019. № 178. С. 173-177.

32. Семез А. А., Мельничук С. К. Асертивність як умова ефективності професійної адаптації майбутніх соціальних працівників. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2019. № 180. С. 112-117.

33. Сікора Я. Адаптація як об'єкт наукового дослідження: психолого-педагогічний аналіз. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2022. № 2 (51). С. 135-139.

34. Скробач Н. В., Яцишин Р. І., Шаповал О. А., Вишиванюк В. Ю., Петрина В. О. Особливості професійного становлення студентської молоді. *Архів клінічної медицини*. 2020. № 2. С. 32-34.

35. Соціально-психологічні чинники професійної діяльності сучасних фахівців / О. Г. Шайда, О. В. Чернякова, Н. П. Шайда. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Психологія*. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2021. Вип. 3. С. 54-58.

36. Стрілець-Бабенко О. В. Професійна адаптація майбутніх соціальних працівників. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. № 199. С. 157-161.

37. Таможська І. Педагогічні та науково-педагогічні працівники, здобувачі освіти як суб’єкти адаптивної педагогічної системи. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2024. № 37. С. 159-179.

38. Школяр Л., Бирса Н. Особливості професійної підготовки фахівців соціальної роботи в умовах дії воєнного стану в Україні. *Наука і освіта*. 2023. № 4. С. 23-27.

39. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. *Габітус*. 2021. № 25. С. 27-31. DOI: https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.4

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики соціально – психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда

Інструкція. «У опитувальнику містяться вислови про людину, про її спосіб життя: переживання, думки, звички, стиль поведінки. Їх завжди можна співвіднести з нашим власним способом життя.

Прочитавши або прослухавши черговий вислів опитувальника, порівняйте його до своїх звичок, свого способу життя і оцініть: якою мірою цей вислів може бути віднесений до Вас. Для того, щоб позначити вашу відповідь в бланку, виберіть відповідний, на вашу думку, один з семи варіантів оцінок, пронумерованих цифрами від **«0» до «6»**:

- **«0» – це до мене абсолютно не відноситься;**
- **«1» – це до мене не відноситься;**
- **«2» – сумніваюся, що це можна віднести до мене;**
- **«3» – не наважуюся віднести це до себе;**
- **«4» – це схоже на мене, але немає упевненості;**
- **«5» – це на мене схоже;**
- **«6» – це точно про мене.**

Вибраний вами варіант відповіді відзначте в бланку для відповідей в осередку, відповідному порядковому номеру вислову».

Стимульний матеріал.

1. Випробовує незручність, коли вступає з ким-небудь в розмову.
2. Немає бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому любить змагання, змагання, боротьбу.
4. Пред'являє до себе високі вимоги.
5. Часто лає себе за зроблене.
6. Часто відчуває себе приниженим.
7. Сумнівається, що може подобатися кому-небудь з осіб протилежної підлоги.

8. Свої обіцянки виконує завжди

9. Теплі, добрі відносини з тими, що оточують.

10. Людина стримана, замкнута; тримається від всіх трохи осторонь.

11. У своїх невдачах винить себе.

12. Людина відповідальна; на нього можна вважатися.

13. Відчуває, що не в силах хоч що-небудь змінити, всі зусилля марні.

14. На багато що дивиться очима однолітків.

15. Приймає в цілому ті правила і вимоги, яким належить слідувати.

16. Власних переконань і правил не вистачає.

17. Любить мріяти – іноді прямо серед біла дня. Насилу повертається від мрії до дійсності.

18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: «застряє» на переживаннях образ, в думках перебираючи способи помсти.

19. Уміє управляти собою і власними вчинками, примушувати себе, дозволяти собі; самоконтроль для нього – не проблема.

20. Часто псується настрій: накочує смуток, нудьга.

21. Все, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі; зайнятий собою.

22. Люди, як правило, йому подобаються.

23. Не соромиться своїх відчуттів, відкрито їх виражає.

24. Серед великого збігу народу буває трішки самотньо.

25. Зараз дуже ніяково. Хочеться все кинути, абикуди сховатися.

26. З тими, що оточують зазвичай ладнає.

27. Всього важче боротися з самим собою.

28. Насторожує незаслужене доброзичливе відношення тих, що оточують.

29. У душі – оптиміст, вірить в краще.

30. Людина неподатлива, уперта; таких називають важкими.

31. До людей критичний і судить їх, якщо вважає, що Вони цього заслуговують.

32. Зазвичай відчуває себе не ведучим, а веденим: йому не завжди вдається мислити і діяти самостійно.

33. Більшість з тих, хто його знає, добре до нього носиться, любить його.

34. Іноді бувають такі думки, якими не хотілося б ні з ким ділитися.

35. Людина з привабливою зовнішністю.

36. Відчуває себе безпорадним, потребує когось, хто був би поряд.

37. Ухваливши рішення, слід йому.

38. Ухвалює, здавалося б, самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.

39. Переживає почуття провини, навіть коли винити себе |неначе не в чому.

40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.

41. Всім задоволений.

42. Вибитий з колії: не може зібратися, узяти себе в руки, організувати себе.

43. Відчуває млявість; все, що раніше хвилювало, стало раптом байдужим.

44. Урівноважений, спокійний.

45. Розсердившись, нерідко виходить з себе.

46. Часто відчуває себе скривдженим.

47. Людина поривчаста, нетерпляча, гаряча: не вистачає стриманості.

48. Буває, що розпускає плітки.

49. Не дуже довіряє своїм відчуттям: вони іноді підводять його.

50. Досить важко бути самим собою.

51. На першому місці розум, а не відчуття: перш ніж що-небудь зробити, подумає.

52. Що відбувається з ним тлумачить на свій лад, здатний придумати зайвого... Словом – не від миру сього.

53. Людина терпима до людей і приймає кожного таким, який він є.

54. Прагне не думати про свої проблеми.

55. Вважає себе цікавою людиною – привабливим як особа, помітним.

56. Людина сором'язлива, легко тушується.

57. Обов'язково потрібно нагадувати, підштовхувати, щоб довів справу до кінця.

58. У душі відчуває перевагу над іншими.

59. Немає нічого, в чому б виразив себе, проявив свою індивідуальність, своє Я.

60. Боїться того, що подумають про нього інші.

61. Честолюбний, небайдужий до успіху, похвали: у тому, що для нього істотно, прагне бути серед кращих.

62. Людина, у якої зараз багато що гідне презирства.

63. Людина діяльна, енергійна, повний ініціатив.

64. Пасує перед труднощами і ситуаціями, які загрожують ускладненнями.

65. Себе просто недостатньо цінує.

66. За вдачею ватажок і уміє впливати на інших.

67. Відноситься до себе в цілому добре.

68. Людина наполеглива, напориста; йому завжди важливо наполягти на своєму.

69. Не любить, коли з ким-небудь псуються відносини, особливо – якщо розбіжності загрожують стати явними.

70. Довго не може ухвалити рішення, а потім сумнівається в його правильності.

71. Перебуває в розгубленості, все сплуталося, все змішалося у нього.

72. Задоволений собою.

73. Невдачливий.

74. Людина приємна, така, що розташовує до себе.

75. Обличчям, може, і не дуже пригожий, але може подобатися як людина, як особа.

76. Зневажає осіб протилежної підлоги, не зв'язується з ними.

77. Коли потрібне щось зробити, охоплює страх: а раптом – не справлюся, а раптом – не вийде.

78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно б турбувало.

79. Уміє наполегливо працювати.

80. Відчуває, що росте, дорослішає: міняється сам і відношення до навколишнього світу.

81. Трапляється, що говорить про те, в чому зовсім не розбирається.

82. Завжди говорить тільки правду.

83. Стривожений, стурбований, напружений.

84. Щоб змусити хоч щось зробити, потрібно як слід наполягти, і тоді він поступиться.

85. Відчуває невпевненість в собі.

86. Обставини часто вимушують захищати себе, виправдовуватися і обгрунтовувати свої вчинки.

87. Людина поступлива, податлива, м'яка у відносинах з іншими.

88. Людина тямуща, любить роздумувати.

89. Інший раз любить хвастнути.

90. Ухвалює рішення і тут же їх міняє; зневажає себе за безвілля, а зробити з собою нічого не може.

91. Прагне покладатися на свої сили, не розраховує на чиюсь допомогу.

92. Ніколи не спізнюється.

93. Переживає відчуття скутості, внутрішньої несвободи.

94. Виділяється серед інших.

95. Не дуже надійний товариш, не у всьому можна вважатися.

96. У собі все ясно, себе добре розуміє.

97. Товариська, відкрита людина; легко сходиться з людьми.

98. Сили і здібності цілком відповідають тим завданням, які доводиться вирішувати; зовсім може справитися.

99. Себе не цінує: ніхто його серйозно не сприймає; в кращому разі до нього поблажливі, просто терплять.

100. Турбується, що осіб протилежної підлоги дуже займають думки.

101. Всі свої звички вважає хорошими.

Алгоритм обробки даних і інтерпретація

Інтегральні показники	
«Адаптація» a A=------- x 100% a + b	«Самосприйняття» a S=------- x 100% a + b
«Прийняття інших» 1,2 a L=---------- x 100% 1,2 a + b	«Емоційна комфортність» a E=------- x 100% a + b
«Інтернальность» a I=--------- x 100% a + 1,4 b	«Прагнення до домінування» 2 a D=--------- x 100% 2 a + b

Ключі

№		Показники	Номери висловів	Норми
1	a	**Адаптивність**	4,5,9,12,15,19,22,23,26,27,29,33,35, 37,41,44,47,51,53,55,61,63,67,72,74,	(68-70) 68-136
	b	**Дезадаптівность**		(68-70)

			75,78,80,88,91,94,96,97,98 2,6,7,13,16,18,25,28,32,36,38,40,42, 43,49,50,54,56,59,60,62,64,69,71,73, 76,77,83,84,86,90,95,99,100	68-136
2	a b	**Брехливість « – « « + «**	34,45,48,81,89 8,82,92,101	(18-45) 18-36
3	a b	**Прийняття себе Неприйняття себе**	33,35,55,67,72,74,75,80,88,94,96 7,59,62,65,90,95,99	(22-52) 22-42 (14-35) 14-28
4	a b	**Прийняття інших Неприйняття інших**	9,14,22,26,53,97 2,10,21,28,40,60,76	(12-30) 12-24 (14-35) 14-28
5	a b	**Емоційний комфорт Емоційний дискомфорт**	23,29,30,41,44,47,78 6,42,43,49,50,83,85	(14-36) 14-28 (14-35) 14-28
6	a b	**Внутрішній контроль Зовнішній контроль**	4,5,11,12,19,27,37,51,63,68,79,91, 98,13 25,36,52,57,70,71,73,77	(26-65) 26-52 (18-45) 18-36
7	a b	**Домінування Відомість**	58,61,66 16,32,38,69,84,87	(6-15) 6-12 (12-30)

				12-24
8		**Ескапізм (відхід від проблем)**	17,18,54,64,86	(10-25) 10-20

Інтерпретація. У стовпці «норми» зона невизначеності в інтерпретації результатів за кожною шкалою для підлітків приводиться в дужках, для дорослих – без дужок. Результати «до» зони невизначеності інтерпретуються як надзвичайно низькі, а «після» найвищого показника в зоні невизначеності – як високий.

Додаток Б

Багатовимірна шкала сприйнятої соціальної підтримки

(Multidimensional Scale of Perceived Social Support, MSPSS)

Інструкція. Нас цікавить, як Ви почуваєтеся щодо наведених нижче тверджень. Уважно прочитайте кожне твердження. Позначте, наскільки воно відповідає Вашим відчуттям.

Обведіть цифру «1», якщо Ви **повністю не згодні**.

Обведіть цифру «2», якщо Ви **значною мірою не згодні**.

Обведіть цифру «3», якщо Ви **частково не згодні**.

Обведіть цифру «4», якщо Ви **нейтральні**.

Обведіть цифру «5», якщо Ви **частково згодні**.

Обведіть цифру «6», якщо Ви **значною мірою згодні**.

Обведіть цифру «7», якщо Ви **повністю згодні**.

1. Є особлива людина, яка поруч зі мною, коли мені потрібна допомога.
2. Є особлива людина, з якою я можу поділитися своїми радощами і прикрощами.
3. Моя сім’я справді намагається мені допомогти.
4. Я отримую емоційну допомогу й підтримку, яких потребую, від своєї сім’ї.
5. Є особлива людина, яка є для мене справжнім джерелом розради.
6. Мої друзі справді намагаються мені допомогти.
7. Я можу розраховувати на своїх друзів, коли щось іде не так.
8. Я можу говорити про свої проблеми з членами своєї сім’ї.
9. У мене є друзі, з якими я можу поділитися своїми радощами і прикрощами.
10. У моєму житті є особлива людина, якій небайдужі мої почуття.
11. Моя сім’я готова допомогти мені у прийнятті рішень.
12. Я можу говорити про свої проблеми зі своїми друзями.

Посилання на шкалу: Zimet G. D., Dahlem N. W., Zimet S. G., Farley G. K. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment,* 1988, 52, 30-41.

Інформація щодо підрахунку результатів. Для обчислення середніх значень:

Підшкала «Значуща інша особа»: сума балів за пунктами 1, 2, 5, 8 і 10, поділена на 4.

Підшкала «Сім'я»: сума балів за пунктами 3, 4, 8 і 11, поділена на 4.

Підшкала «Друзі»: сума балів за пунктами 6, 7, 9 і 12, поділена на 4.

Загальний показник шкали: сума балів за всі 12 пунктів, поділена на 12.

Додаток В

Методика мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Методика може застосовуватися для діагностики мотивації професійної діяльності, в тому числі мотивації професійно-педагогічної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т.д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Самі зовнішні мотиви діляться тут на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні і більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція. «Прочитайте наведені нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значимості для вас за п'ятибальною шкалою (табл.).»

Таблиця 1. Шкала мотивів професійної діяльності

№	Мотиви професійної діяльності	дуже невеликий (1)	достатньо невеликий (2)	середній (3)	достатньо великий (4)	дуже великий (5)
1	Грошовий заробіток					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4	Прагнення уникнути					

	можливих покарань або неприємностей					
5	Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших					
6	Задоволення від самого процесу і результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів.

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації у відповідності з наступними ключами.

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, укладене в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо і дробове).

ВМ=(бали за відповідь 6 + бали за відповідь 7) / 2.

ЗПМ=(бали за відповідь 1 + бали за відповідь 2 + бали за відповідь 5) / 3.

ЗНМ=(бали за відповідь 3 + бали за відповідь 4) / 2.

Інтерпретація результатів.

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ та ЗНМ.

До оптимального мотиваційного комплексу слід відносити наступний: ВМ > ЗПМ > ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип: ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Між цими мотиваційними комплексами укладені проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

При інтерпретації слід враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але і те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Додаток Г

Зведена таблиця результатів респондентів за методиками дослідження

№	А (%)	С (%)	ПІ (%)	ЕК (%)	І (%)	ПД (%)	ССП	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	34.44	54.76	35.29	42.31	70.59	61.11	44	1.5	2	3.5
2	37.93	44.44	48.28	64.10	56.00	34.78	42	2	2	4
3	56.10	42.86	39.39	37.50	42.31	42.86	54	1.5	3.3	2.5
4	38.68	45.65	58.76	35.00	50.85	36.36	53	2	1.6	3
5	52.38	60.87	37.50	52.78	42.19	41.18	60	2	2.6	2.5
6	47.37	63.04	45.85	48.39	52.94	53.33	47	1	3	3.5
7	33.33	54.55	48.98	35.90	70.31	34.72	57	1.5	2	4
8	34.09	58.54	50.26	36.11	55.56	56.25	61	2	1.6	3
9	33.33	66.67	52.94	34.88	59.52	35.71	42	2	1.6	2.5
10	39.73	42.86	41.18	47.06	48.44	42.42	43	2	2	3
11	50.00	44.68	34.56	52.63	58.06	47.06	62	2	3.3	3
12	48.09	47.62	33.66	31.82	60.78	43.75	62	1.5	2.6	2.5
13	33.50	43.14	39.56	38.24	46.77	62.86	46	1	1.6	2.5
14	36.55	41.18	28.57	53.49	49.06	41.38	36	1.5	1.6	3
15	38.12	34.04	39.26	63.41	47.76	51.28	48	2	1.3	4
16	31.19	41.30	26.47	34.15	64.52	30.30	27	2	1.6	3.5
17	46.36	45.24	51.78	32.50	60.32	55.56	49	1.5	2.6	3
18	31.40	44.00	32.43	38.64	40.35	36.36	33	1	2.6	2.5
19	58.54	40.00	57.14	33.33	46.48	64.86	66	1.5	3	3.5
20	37.25	43.40	34.98	35.56	34.48	42.11	29	1.5	1.6	3
21	44.19	51.06	50.70	47.62	48.39	50.00	60	1.5	2.3	2.5
22	23.08	31.91	35.78	25.64	45.31	54.55	53	1.5	1.6	2.5
23	36.59	45.83	37.50	37.50	36.20	41.18	40	1	2.3	3
24	38.60	42.55	40.19	33.33	45.28	35.29	49	1	2.6	2.5

25	27.88	54.17	40.99	41.38	42.31	20.69	59	1	3	3
26	32.26	55.00	40.00	38.71	53.85	33.33	58	1.5	3.3	2.5
27	33.14	52.94	35.06	33.33	43.64	35.71	63	1	2.6	3
28	46.93	54.55	51.43	45.71	55.77	51.61	59	2	2.3	2.5
29	49.62	47.37	52.27	48.00	58.67	21.43	64	2	3.3	3
30	36.51	44.74	39.83	36.73	46.55	46.77	57	1	2.3	2.5
31	41.99	48.72	44.44	41.67	49.06	41.38	66	2	2.6	3
32	35.10	44.12	43.70	35.71	49.02	14.29	60	2	2.3	2.5
33	20.93	29.17	23.08	22.50	31.03	36.36	34	1.5	3	3
34	32.10	48.57	49.36	26.83	45.10	65.12	66	2	2	2.5
35	29.75	36.54	33.46	30.43	40.57	33.33	57	2	2.6	3
36	56.00	61.82	56.91	56.00	63.41	38.10	66	1.5	3.3	3.5
37	40.33	44.23	40.00	38.78	47.83	45.00	62	2	2.3	3
38	49.13	42.59	51.22	58.33	41.94	50.00	62	2	2.6	2.5
39	48.56	45.00	49.53	48.94	42.37	51.28	65	2	2	2.5

***Примітка**: А – адаптація; С – самосприйняття; ПІ – прийняття інших; ЕК – емоційна комфортність; І – інтернальность; ПД – прагнення до домінування; ССП – сприйнята соціальна підтримка; ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.*