

## ОСОБЛИВОСТІ ТА ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФСПІЛОК

**Болотнікова І.В. Особливості та чинники професійного самоздійснення працівників профспілок.** У статті аналізуються результати експериментального дослідження, що проводилося у профспілкових організаціях, підпорядкованих Київській міській раді профспілок. В ході експериментального дослідження вивчалися професійне самоздійснення, самоефективність та мотиваційний комплекс професійної діяльності працівників профспілкових організацій. В результаті аналізу результатів проведеного емпіричного дослідження висвітлюються особливості професійного самоздійснення, встановлюються психологічні закономірності взаємозв'язку чинників професійного самоздійснення працівників профспілок та обґрунтовується необхідність психологічної підтримки досліджених фахівців.

*Ключові слова:* професійна діяльність; професійне самоздійснення; самоефективність; мотивація професійної діяльності.

**Болотнікова І.В. Особенности и факторы профессионального самоосуществления работников профсоюзов.** В статье анализируются результаты экспериментального исследования, которое проводилось в профсоюзных организациях, подчиненных Киевскому городскому совету профсоюзов. В ходе экспериментального исследования изучались профессиональное самоосуществление, самоэффективность и мотивационный комплекс профессиональной деятельности работников профсоюзных организаций. В результате анализа результатов проведенного эмпирического исследования освещаются особенности профессионального самоосуществления, устанавливаются психологические закономерности взаимосвязи составляющих профессионального самоосуществления работников профсоюзов и обосновывается необходимость психологической поддержки обследованных специалистов.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность; профессиональное самоосуществление; самоэффективность; мотивация профессиональной деятельности.

**Вступ.** Проблема самоздійснення набуває все більшого значення для кожної людини, яка ставить нові життєві цілі та здатна їх домагатися, усвідомлювати та відстоювати свою індивідуальність. Можливість ефективно вирішувати питання пошуку свого місця в житті і пошуку стратегій здійснення себе безпосередньо пов'язана з самою особистістю, із можливістю реалізації потенційних можливостей, з визначенням своїх бажань, з ресурсним потенціалом, що забезпечує процес самоздійснення [1; 3], яке відносять до найвищого життєвого завдання людини в онтогенезі [2].

Дослідниками наголошується, що недостатня вивченість проблеми самоздійснення зумовлює актуальність експериментального вивчення питань взаємозв'язку способів самоздійснення з віковими та особистісними особливостями людини, ролі мотиваційно-сміслових, особистісних, біографічних чинників самоздійснення в контексті вікового розвитку, особливостей індивідуально-типологічних варіантів самоздійснення [6, 7].

*Особистісне самоздійснення* розуміється як свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах, результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного "простору життя"[5].

*Професійне самоздійснення* є однією з найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями [4].

**Мета статті.** На основі результатів емпіричного дослідження проаналізувати особливості та визначити основні чинники професійного самоздійснення працівників профспілок.

**Виклад методики і результатів досліджень.** Експериментальне дослідження проводилося у профспілкових організаціях, що підпорядковуються Київській міській раді профспілок. Загальна кількість досліджуваних – 32 працівника профспілок різного віку і статі.

Під час дослідження було використано такі **методики**:

1. Опитувальник професійного самоздійснення;
2. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема;
3. Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана).

Результати обробки даних **опитувальника професійного самоздійснення** можна побачити в *таблиці 1*.

І частина опитувальника призначена для виявлення загального рівня професійного самоздійснення фахівця, а також рівня вираженості окремих його складових: внутрішньо-професійних та зовнішньо-професійних.

*Таблиця 1*

**Розподіл досліджуваних профспілкових працівників (n = 32)  
за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійного		Зовнішньо-професійного	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤45	-	≤21	-	≤19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	6%	22 – 32	6%	20 – 30	6%
3	Середній	64 – 81	44%	33 – 42	54%	31 – 40	38%
4	Вищий за середній	82 – 99	41%	43 – 51	31%	41 – 49	50%
5	Високий	≥ 100	9%	≥ 52	9%	≥50	6%

Дані *таблиці 1* свідчать, що за загальним рівнем професійного самоздійснення загальна кількість досліджуваних розподілилася таким чином. Жоден з досліджуваних не виявив низького рівня професійного самоздійснення. Майже в рівній кількості 44% та 41% - це переважна більшість обстежуваних - виявили відповідно середній та вищий за середній рівень. І лише 9% продемонстрували високий рівень професійного самоздійснення.

За внутрішньо-професійними складовими професійного самоздійснення результати розподілилися так: більшість опитуваних (54%) виявила середній рівень прояву даного показника; у 6% зафіксовано рівень, нижче за середній; у 31% - вище за середній рівень і лише у 9% досліджених спостерігається високий рівень даних складових. Низького рівня не виявлено ні в кого.

Показники зовнішньо-професійних складових професійного самоздійснення незначною мірою відрізняються від внутрішньо-професійних. Серед загальної кількості опитуваних низького рівня також не виявлено ні в кого. Рівно половина (50%) опитуваних продемонструвала вищі за середні бали; 38% - середні показники і по 6% - високі та нижчі за середні.

Таким чином, ми можемо зробити висновок що переважна більшість досліджуваних виявила середній та вищий за середній рівень прояву професійного самоздійснення.

Результати обробки даних **шкали самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема** можна побачити на *таблиці 2*. Самоефективність – це впевненість людини щодо її здатності організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Отже, результати дослідження даного компоненту професійного самоздійснення розподілилися таким чином: низький рівень прояву даного показника не виявлено; нижчі за середні спостерігаються лише у 6% обстежуваних; середній рівень – у 35%; вищий за середній – у 44% і 15% фахівців продемонстрували високий рівень прояву самоефективності. Таким чином, ми бачимо що більшість досліджуваних працівників профспілок виявила середній та вищий за середній рівень прояву самоефективності.

*Таблиця 2*

**Розподіл досліджуваних профспілкових працівників (n = 32)  
за показниками професійної самоефективності**

№	Рівень професійної самоефективності	бали	%
1	Низький	≤ 19	-
2	Нижчий за середній	20 – 24	6%
3	Середній	25 – 29	35%
4	Вищий за середній	30 – 35	44%
5	Високий	≥100	15%

Розглянемо результати дослідження **мотивації професійної діяльності** (*таблиця 3*). Методика використовувалася для діагностики мотивації професійної діяльності. В її основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації. Внутрішня мотивація (ВМ), коли для особистості має значення діяльність сама по собі, є більш бажаною, ніж зовнішня мотивація (мотиви соціального престижу, зарплати т. ін.). Зовнішні мотиви поділяються на зовнішньо-позитивні (стимулювання, заохочення) і зовнішньо-негативні (покарання). Безумовно, зовнішньо-позитивні мотиви (ЗПМ) є більш ефективні і бажані, ніж зовнішньо-негативні мотиви (ЗНМ). До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів відносяться такі типи сполучень: ВМ > ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

**Розподіл досліджуваних профспілкових працівників (n = 32)  
за показниками мотивації професійної діяльності**

№	Переважаючий тип мотивації	%
1	ВМ	12
2	ЗПМ	64
3	ЗНМ	9
4	Не виявлено переважаючого типу	15

Слід відмітити, що у переважній більшості фахівців не зафіксовано значної різниці між ступенем вираженості показників різних типів мотивації. При цьому, серед загальної кількості обстежених чітко простежується тенденція переваги зовнішньої позитивної мотивації (грошовий зарібок, просування по службі, соціальний престиж) над іншими мотиваційними комплексами. З таблиці 3 ми бачимо, що переважання ЗПМ зафіксовано у 64% досліджуваних. Позитивним є той факт, що зовнішньо-негативною мотивацією (ЗНМ) керується найменша кількість фахівців – лише 9%.

Нажаль, лише у 12% обстежуваних спостерігається переважання внутрішньо-мотиваційного комплексу. Цей факт свідчить про доцільність психологічної допомоги з метою оптимізації професійної діяльності фахівців та підвищення рівня їхнього самоздійснення.

Дані кореляційних зв'язків узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення з показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення (таблиця 4) свідчать про те, що всі узагальнені показники внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення мають тісний прямий достовірний зв'язок між собою та загальним рівнем професійного самоздійснення. Також ми бачимо, що майже всі показники окремих ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення мають прямий достовірний зв'язок із узагальненими показниками професійного самоздійснення досліджуваних фахівців.

Таблиця 4

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення з показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,0	,904**	,883**
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,904**	1,0	,633**
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,883**	,633**	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,765**	,843**	,589**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,421*	,521**	,243

## Продовження таблиці 4

6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,605**	,492**	,588**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,649**	,679**	,503**
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,596**	,634**	,414*
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,307	,361*	,305
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,588**	,424*	,647**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,434*	,264	,576**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,609**	,424*	,705**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,793**	,613**	,835**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Проаналізуємо зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення (таблиця 5).

Дані таблиці 5 свідчать про те, що потреба у професійному вдосконаленні прямо корелює з наявністю проекту власного професійного розвитку, досягненням поставлених професійних цілей, розкриттям особистісного потенціалу в професії ( $p \leq 0,05$ ), а також знаходиться у прямому достовірному зв'язку з постійною постановкою нових професійних цілей, формуванням власного "життєво-професійного простору" та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,01$ ).

Таблиця 5

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,365*	,287	,623**	,516**	,405*	,295	,296	,372*	,549**
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	,365*	1,00	,272	,248	,157	,254	,286	-,047	,077	,027
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,287	,272	1,00	,039	,406*	,094	,760**	,503**	,277	,525**
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,623**	,248	,039	1,00	,395*	,311	-,060	,246	,487**	,503**
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	,516**	,157	,406*	,395*	1,00	,280	,277	,331	,211	,454**

## Продовження таблиці 5

6	Досягнення поставлених професійних цілей	,405*	,254	,094	,311	,280	1,00	,046	,141	,071	,053
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,295	,286	,760**	-,060	,277	,046	1,00	,369*	,249	,448*
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,296	-,047	,503**	,246	,331	,141	,369*	1,00	,246	,519**
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,372*	,077	,277	,487**	,211	,071	,249	,246	1,00	,720**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,549**	,027	,525**	,503**	,454**	,053	,448*	,519**	,720**	1,00

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями знаходиться у прямому достовірному зв'язку з формуванням власного "життєво-професійного простору" ( $p \leq 0,05$ ), а також з визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством та використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями ( $p \leq 0,01$ ).

Постійна постановка нових професійних цілей прямо корелює з формуванням власного "життєво-професійного простору" ( $p \leq 0,05$ ), а також з розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,01$ ).

Формування власного "життєво-професійного простору" прямо корелює з виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,01$ ).

Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством прямо корелює з використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,05$ ).

Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності знаходиться у прямому достовірному зв'язку з використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $p \leq 0,01$ ). Як бачимо, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності знаходиться у прямому достовірному зв'язку майже зо всіма показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення, що свідчить про значущість творчого підходу до професійної діяльності.

Проаналізуємо кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення з показниками професійної самоефективності та мотивації (таблиця 6).

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення з показниками професійної самоефективності та мотивації**

№	Показники самоздійснення	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,656**	,574**	,125	,100
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,641**	,611**	,189	,102
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,559**	,400*	,034	,020
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,518**	,440*	,047	-,110
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,345*	,146	,365*	,106
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,286	,503**	,012	,244
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,498**	,352*	,154	-,117
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,507**	,552**	,015	,207
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,389*	,158	,174	,122
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,270	,310	-,010	,038
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,331*	,341	-,146	,062
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,504**	,353*	,127	,012
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,525**	,545**	,000	,145

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Перш за все слід відмітити, що показники **самоефективності** мають тісний прямий достовірний зв'язок зо всіма узагальнюючими показниками як загального рівня професійного самоздійснення обстежених працівників профспілок, так і обох окремих його складових: внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення ( $p \leq 0,01$ ).

Показники самоефективності прямо і достовірно корелюють також майже зо всіма окремими ознаками професійного самоздійснення. Так, спостерігається прямий достовірний зв'язок ( $p \leq 0,01$ ) між самоефективністю та потребою у професійному вдосконаленні; постійною постановкою нових професійних цілей; формуванням власного "життєво-професійного простору"; розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності. Самоефективність також прямо і достовірно пов'язана ( $p \leq 0,05$ ) з наявністю проекту власного професійного розвитку; досягненням поставлених професійних цілей та використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

З вищезазначеного ми можемо зробити висновок, що самоефективність є важливим чинником успішності професійного самоздійснення особистості.

Розглянемо взаємозв'язок **показників професійного самоздійснення з мотиваційними комплексами професійної діяльності**. Дані *таблиці 6* свідчать про те, що найбільш тісно як з узагальнюючим, так і з окремими ознаками професійного самоздійснення пов'язаний внутрішньо-мотиваційний комплекс.

Показники внутрішньої мотивації достовірно і прямо корелюють з загальним рівнем професійного самоздійснення фахівця; рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення; переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями; формуванням власного "життєво-професійного простору"; виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,01$ ), а також з рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення; потребою у професійному вдосконаленні; постійною постановкою нових професійних цілей та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $p \leq 0,05$ ).

Зовнішньо-позитивна мотивація прямо і достовірно корелює з наявністю проекту власного професійного розвитку ( $p \leq 0,05$ ).

За результатами нашого дослідження, не виявлено кореляційних зв'язків між зовнішньо-негативною мотивацією професійної діяльності та рівнем професійного самоздійснення.

Таким чином, можна зробити висновок, що внутрішня мотивація є дуже важливим і значущим компонентом професійного самоздійснення. Цей факт ще раз підтверджує доцільність надання досліджуваним фахівцям психологічної підтримки з метою підвищення внутрішньої мотивації професійної діяльності, що допоможе підвищити рівень їхнього професійного самоздійснення.

**Висновки.** В результаті аналізу отриманих показників у переважній більшості досліджуваних виявлено середній та вищий за середній рівень прояву професійного самоздійснення.

Більшість досліджуваних працівників профспілок продемонструвала середній та вищий за середній рівень прояву самоефективності.

У переважній більшості фахівців не зафіксовано значної різниці між ступенем вираженості показників різних типів мотивації. При цьому, серед загальної кількості обстежених чітко простежується тенденція переваги зовнішньої позитивної мотивації (грошовий заробіток, просування по службі, соціальний престиж) над іншими мотиваційними комплексами. Лише у 12% обстежуваних



спостерігається перевага внутрішньо-мотиваційного комплексу. Цей факт свідчить про доцільність психологічної допомоги з метою підвищення внутрішньої мотивації і звідси - підвищення рівня їхнього самоздійснення.

Всі узагальнені показники внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення мають тісний прямий достовірний зв'язок між собою та загальним рівнем професійного самоздійснення. Також виявлено, що майже всі показники окремих ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення мають прямий достовірний зв'язок з узагальненими показниками професійного самоздійснення досліджуваних фахівців.

Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності знаходиться у прямому достовірному зв'язку майже з усіма показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення, що свідчить про значущість творчого підходу до професійної діяльності.

Показники самоефективності мають тісний прямий достовірний зв'язок із усіма узагальнюючими показниками як загального рівня професійного самоздійснення обстежених працівників профспілок, так і обох окремих його складових: внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення ( $p \leq 0,01$ ). Цей факт свідчить про те, що самоефективність є важливим чинником успішності професійного самоздійснення особистості.

Внутрішня мотивація є дуже важливим і значущим компонентом професійного самоздійснення. Цей факт ще раз підтверджує доцільність надання досліджуваним фахівцям психологічної підтримки з метою підвищення внутрішньої мотивації професійної діяльності, що допоможе підвищити рівень їхнього професійного самоздійснення.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у поглибленому вивченні загальних чинників професійного самоздійснення та розробці системи психологічних заходів, спрямованих на сприяння професійному самоздійсненню працівників профспілок.

#### **Список використаних джерел**

1. Алонцева А.И. Самоосуществленичности в юношеском возрасте / А.И. Алонцева // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 3(6). – С. 23 – 25.
2. Большакова А.М. Особистісна реалізованість людини в онтогенезі: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / А. М. Большакова ; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2011. – 36 с.
3. Гуляс І.А. Самоздійснення як форма суб'єктності особистості. Секція Педагогічна психологія” / Інесса Анатоліївна Гуляс. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/30\\_NIEK\\_2009/Psihologia/53740.doc](http://www.rusnauka.com/30_NIEK_2009/Psihologia/53740.doc).
4. Кокурн О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокурн // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1 – 5.
5. Логинова И.О. Психология жизненного самоосуществления / Ирина Олеговна Логинова. – М.: Изд-во СГУ, 2009. – 279 с.

6. Лукина Е.А. Особенности самоосуществления человека в разные периоды взрослости: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Лукина Е.А. – СПб., 2006. – 258 с.

### Spisok vikoristanih dzherel

1. Alontseva A.Y. Samoosushchestvlenye lychnosty v yunosheskom vozraste / A.Y. Alontseva // Vektornauky THU. – 2011. – # 3(6). – S. 23 – 25.
2. Bol'shakova A.M. Osobystisna realizovanist' lyudyny v ontogenezi: avtoref. dys. ... d-rapsyhol. nauk : 19.00.07 / A. M. Bol'shakova ; Klasych. pryvat. un-t. – Zaporizhzhya, 2011. – 36 s.
3. Hulyas I.A. Samozdiysnennya yak forma sub"yektnosti osobystosti. Sektsiya Pedahohichna psykholohiya” /Inessa Anatoliyivna Hulyas. — [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: [http://www.rusnauka.com/30\\_NIEK\\_2009/Psihologia/53740.doc](http://www.rusnauka.com/30_NIEK_2009/Psihologia/53740.doc).
4. Kokun O.M. Zhyttyeve ta profesiyne samozdiysnennya yak predmet doslidzhennya suchasnoyi psykholohiyi / O.M. Kokun // Praktychna psykholohiya ta sotsial'na robota. – 2013. – # 9. – S. 1 – 5.
5. Lohynova Y.O. Psykholohyya zhyznennoho samoosushchestvlenyya / Yryna Olehovna Lohynova. – M.:Yzd-vo S·HU, 2009. – 279 s.
6. Lukyna E.A. Osobennosty samoosushchestvlenyya cheloveka v raznye peryody vzroslosty: Dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.13 / Lukyna E.A. – SPb., 2006 – 258 s.

**Bolotnikova I.V. Features and factors of professional self-fulfilment of trade-union employees.** The article presents results of an empirical study that highlight the features of professional self-fulfilment of trade union organization employees. The aim is to analyze the empirical study and to identify psychological objective laws of professional self-fulfilment of trade unions workers. The experimental study was conducted in trade union organizations of Kyiv. The following methods were used during the study: Questionnaire of Professional Self-Fulfilment; Generalized Self-Efficacy Scale of R.Schwarzer and M. Jerusalem; Work Motivation Inventory (C.Zamfir technique in modification of A. Rean).

Analysis of the obtained parameters show that the vast majority of the surveyed persons have average and above average levels of professional self-fulfilment. Most of the surveyed trade union workers demonstrate average and higher than average level of self-efficacy. The vast majority of professionals do not show significant difference between expressiveness of different types of motivation. At the same time, external positive motivation (cash earnings, career, social prestige) predominate clearly over other motivational systems for nearly all surveyed employees. Only 12% of the surveyed persons have predominant complex of internal motivation. This fact demonstrates the feasibility of psychological help for them to improve internal motivation and, hence, to raise their self-fulfilment.

All generalised parameters of internal and external professional self-fulfilment correlate directly at a statistically reliable level between themselves and with the general level of professional self-fulfilment. It was also found out that almost all indicators of separate attributes of internal and external professional self-fulfilment correlate directly at a statistically reliable level with generalised parameters of self-fulfilment for the studied specialists. A high level of creativity in professional activities correlates directly at a statistically reliable level with almost all indicators of attributes of internal and external professional self-fulfilment that indicates importance of a creative approach to professional activities. Parameters of self-efficacy correlates directly at a statistically reli-

able level with all generalized parameters of both the overall level of professional self-fulfilment of the surveyed trade union workers and two its components: internal and external professional self-fulfilment ( $p < 0,01$ ). This fact indicates that self-efficiency is an important factor for person's successful professional self-fulfilment.

Internal motivation is a very important and significant component of professional self-fulfilment. This fact confirms once again feasibility of psychological support to the studied professionals to improve their internal motivation for professional activities that will help them to improve their professional self-fulfilment.

*Key words:* professional activities; professional self-fulfilment; attributes of self-fulfilment; self-actualization.

**УДК 37.0:371.71-053.4**

**Вус В.І.**

## **СОЦІАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ДОШКІЛЬНИКІВ У КОНТЕКСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРИНЦИПІВ К.Д. УШИНСЬКОГО**

**Вус В.І. Соціальне здоров'я дошкільників у контексті педагогічних принципів К.Д. Ушинського.** Стаття присвячена вивченню особливостей генези соціального здоров'я у дошкільників в контексті організації навчально-виховного процесу на засадах педагогіки К.Д. Ушинського. Викладаються та обговорюються результати здійсненого емпіричного дослідження. Зазначається, що характер сприйняття міжособистісної взаємодії та актуальність коопераційних та комунікаційних процесів стають суттєвими чинниками особистісного та соціального розвитку дошкільників. Зауважується необхідність узгодженості виховних впливів батьків та педагогів, збільшення якості мотивації до діяльності, підтримка та розвиток індивідуальності дошкільників.

*Ключові слова:* соціогенез, соціальне здоров'я, дошкільний вік, педагогіка Ушинського.

**Вус В.И. Социальное здоровье дошкольников в контексте педагогических принципов К.Д. Ушинского.** Статья посвящена изучению особенностей генезиса социального здоровья у детей в контексте организации учебно-воспитательного процесса на основе педагогики К.Д. Ушинского. Излагаются и обсуждаются результаты проведенного эмпирического исследования. Отмечается, что характер восприятия межличностного взаимодействия и актуальность кооперационных и коммуникационных процессов становятся существенными факторами личностного и социального развития дошкольников. Отмечается необходимость согласованности воспитательных воздействий родителей и педагогов, увеличение качества мотивации деятельности, поддержка и развитие индивидуальности дошкольников.

*Ключевые слова:* социогенезис, социальное здоровье, дошкольный возраст, педагогика Ушинского.

**Постановка проблеми.** Серед низки актуальних питань сучасності, особлива увага в педагогіці і психології приділяється питанню розвитку духовної і моральної сфер підростаючого покоління. Адже аксіогенез дитини є вихідною точкою розвитку духовно-ціннісних пріоритетів суспільства і, відповідно, майбутнього.

**Вихідні передумови.** У контексті засадничих принципів експериментальної програми вивчались показники соціального здоров'я дошкільників: специфіка соціальної активності, характер сприйняття міжособистісної взаємодії (у системі дитина — однолітки — батьки — педагоги), рівень розвитку розумових здібностей та пізнавальної активності, особливості розвитку ціннісно-сміслової сфери та вектори генези духовності.