

Пашук Б. В. – студентка 1 курсу
кафедри медсестринства та екстреної
медицини,
Комунальний заклад вищої освіти
«Волинський медичний інститут»;

Науковий керівник: Новак-Мазепа Х. О. –
доктор філософії за спеціальністю
223 «Медсестринство», старший викладач
кафедри медсестринства та екстреної
медицини,
Комунальний заклад вищої освіти
«Волинський медичний інститут»

Мотивація, як складова професійного зростання

Постановка проблеми. Професійна мотивація є одним з найважливіших аспектів успішної кар'єри та самореалізації в будь-якій сфері діяльності. Високий рівень мотивації дозволяє кожному фахівцю повністю реалізувати свій потенціал, досягати поставлених цілей та вдосконалювати професійні навички. Однак, досить часто мотивація може знижуватись під впливом різноманітних факторів, що може негативно впливати на якість та продуктивність праці. Тому важливим є вивчення механізмів формування та підтримки стійкої професійної мотивації як основи для безперервного професійного зростання та розвитку.

Мета дослідження – проаналізувати роль мотиваційного чинника в професійному зростанні.

Результати дослідження. В. Шевченко, М. Джоган описують поняття професійної мотивації професійної, як дію конкретних стимулів, які обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності та надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей [1, 203].

Розрізняють два типи мотивації: внутрішня та зовнішня. Внутрішня походить зсередини нас самих, з наших внутрішніх цінностей, нашого прагнення до саморозвитку та задоволення, яке приносить реалізація наших мрій. Вона проявляється у внутрішніх

переконаннях, самодисципліні, мотивах, які спонукають нас до дії, а також є потужною рушійною силою, оскільки вона надихає нас на досягнення більш високих результатів і пробуджує внутрішній потенціал, який ми можемо розкрити [2].

Зовнішня мотивація, походить від зовнішніх факторів, до яких відноситься: похвала, визнання, фінансові винагороди та інші стимули. Хоча ці фактори можуть бути важливими для деяких людей, але вони не є сталим джерелом мотивації, оскільки вони залежать від зовнішніх умов і можуть змінюватися з часом. Вона ефективна на початковому етапі, але для досягнення успіху її потрібно замінити внутрішньою мотивацією [2].

Аналіз джерел підтверджує значущу роль мотивації для професійного зростання та розвитку фахівців у будь-якій галузі. Висока професійна мотивація є рушійною силою, яка спонукає людей до активної діяльності, розкриття власного потенціалу, вдосконалення навичок та досягнення поставлених цілей.

Мотивація має складну структуру та формується під впливом внутрішніх факторів (інтерес до роботи, прагнення до самореалізації, задоволення від процесу) та зовнішніх (винагорода, кар'єрне зростання, престиж професії). Значущість окремих факторів змінюється залежно від етапу професійного шляху, демографічних характеристик та індивідуальних особливостей фахівців.

Належний рівень професійної мотивації забезпечує низку переваг: підвищення продуктивності праці та якості виконання завдань, стимулювання інноваційної діяльності, зниження плинності кадрів та посилення лояльності до організації. Натомість низький рівень мотивації навпаки призводить до зниження ефективності, емоційного вигорання та незадоволеності роботою.

Висновки. Отже, мотивація є фундаментальним елементом професійного зростання та успіху в будь-якій галузі. Лише за умови високої вмотивованості працівники можуть максимально розкрити свій потенціал, досягнути професійних висот та забезпечити успіх організації в цілому.

Джерела та література

1. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. Психологічний вісник. 2017. № 1. С. 203

2. Мотивація: запорука успіху та досягнення цілей.
URL: <https://fakultet.site/2023/09/motyvatsiia-zaporuka-uspikhu-ta-dosiagnennia-tsiley/> (дата звернення: 23.03.2024).
3. Мотивація у житті та досягнення мети. Види мотивів у психології.
URL: https://alexus.com.ua/motivaciya-u-zhitti-ta-dosyagnennya-meti-vidi-motiviv-u-psixologi%D1%97/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw-_mvBhDwARIsAA-Q0Q7uP0_sGhrN-YQqgsRo2IdiNB_lgbfv8KBssx_bpiGqpN5_AIvhPjQaAilDEALw_wcB (дата звернення: 23.03.2024).

Рудницький О. В. – аспірант 2 року навчання Волинського національного університету імені Лесі Українки;

Науковий керівник:
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри педагогічної
та вікової психології
Гошовський Я. О.

Методи емпіричного вивчення Я-концепції та психоемоційного вигорання депривованої особистості

Постановка проблеми. Для вирішення поставлених безпосередніх дослідницьких завдань емпіричного вивчення Я-концепції та психоемоційного вигорання депривованих осіб нами було задіяно розгалужений комплекс сучасних психодіагностичних взаємодоповнюваних методів (теоретичні, емпіричні та математико-статистичні). Звичайно, тезаурус методів, залучених для емпіричного вимірювання досліджуваних базових понять, був спрямований насамперед на те, щоб одержати повномірне науково аргументоване підтвердження тих концептуальних положень, які були сформовані на рівні (і внаслідок) теоретичного аналізу. Одержані завдяки задіянню апарату методів і методик емпіричні результати й показники піддавалися різноплановому аналізу (структурному, функціональному, порівняльному), а також узагальненій аналітичній якісній інтерпретації.