

Педагогічна та вікова психологія

УДК 159.923.2:331.54]:378.091.212.7](045)

Катерина Миколаївна Васюк,
кандидатка психологічних наук,
доцентка кафедри кризової та клінічної психології,
Донецький національний університет
імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна
ORCID: 0000-0001-5663-4406
ekavasuk83@ukr.net

**ОБРАЗ СЕБЕ В ПРОФЕСІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ЗВО
З РІЗНИМ РІВНЕМ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ В НАВЧАННІ**

У статті представлено дослідження образу себе як професіонала у здобувачів психологічних спеціальностей. Здійснено теоретичний аналіз, на підставі якого виділено компоненти професійного образу Я. Встановлено, що у здобувачів з різним рівнем мотивації досягнень є відмінності в образі себе у професії. Висока мотивація досягнень сприяє підвищенню впевненості в собі, формуванню більшої фокусованості на проблемах клієнта. Низька мотивація досягнення формує не лише невпевненість у своїх силах, що спонукає особистість уникати невдач, але і формує більш егоїстичну професійну позицію.

Ключові слова: *впевненість, мотивація досягнень, образ Я, професійна роль, успішність.*

Katerina Vasuk,
PhD in Psychology,
Docent of the department of crisis
and clinical psychology
Vasyl Stus' Donetsk national university
Vinnitsya, Ukraine
ORCID: 0000-0001-5663-4406
ekavasuk83@ukr.net

**SELF-IMAGE IN THE PROFESSION OF HIGH SCHOOL GRADUATE
WITH DIFFERENT LEVELS OF MOTIVATION SUCCESS IN STUDY**

In the article we have described the investigation about image of self as a specialist in the students of psychological specialty. We have realized the theoretical analysis on the basis of which we've allocated some components of professional image of self. There was found that about 34 % of students have low level of achievement motivation, and only 11 % of student have high level of one. On second stage of the investigation, we have researched differences of image of self in students with different level of achievement motivation. The high level of achievement motivation promotes to increase self-confidence, and to focus on client's problems. The low level of achievement motivation decreased self-confidence. Such person strives to avoid any failures. Their professional position is more self-centered. The achievement motivation also determines in the self-actualization. The main differences were discovered in the scale "Orientation in the time". The respondents with high measures of this scale have a high level of achievement motivation, too. The person with high level of achievement motivation has a more positive view on others. The scale "Autonomy" demonstrates a level of mental health. Only 38% of respondent with low level of achievement motivation achieved the autonomy but between the persons with high level of achievement motivation this percent is 65 %. The result of interview demonstrates absolute certainty of respondents in the evaluation of their profession for society.

Thus, the respondents with low level of achievement motivation focus on the level of their knowledge and the fear "losing reputation". The respondents with high level of achievement motivation are more self-confidence. They have attitude "do no harm".

Key words: *achievement motivation, image of self, professional role, success, self-confidence.*

Успіх у професії в сучасних реаліях далеко не завжди залежить від одного чинника, особливо коли мова йде про успішність навчання, оцінки і активність молодшої людини в студентському житті. Але цей стереотип досить стабільний у часі, як у самих майбутніх фахівців, так і у роботодавців.

Ключову роль в ефективності діяльності відіграє мотивація, що є рушійною силою будь-яких дій. Існує два вектори мотивації – прагнення до успіху та уникання невдач. Мотивація має два типи обумовлення – зовнішній і внутрішній. І якщо зовнішній багато в чому залежить від стимуляції з боку інших людей, то внутрішній чинник – це певні риси особистості, її цінності та установки, які сприяють вибору того чи іншого вектору поведінки. Чималу роль в цьому відіграють уявлення про себе. У випадку з питанням саме професійної ролі – це буде уявлення про свої можливості в обраній професії.

Аналіз наявних досліджень проблеми мотивації професійної діяльності проводився великою кількістю як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників. Як зазначає Г. Лорд, професійний розвиток є неможливим без постійної кристалізації своєї професійної Я-концепції. Від цього напряму залежить задоволеність обраною професією, що безпосередньо впливає і на мотивацію професіонала. Знання своїх слабких і сильних сторін у професійній діяльності дає фахівцю можливість розвиватись адекватно зовнішнім запитам і умовам.

В українській науці протягом тривалого часу ця тема не втрачала актуальності, тому що проблеми з мотивацією навчання завжди були одними з провідних у питанні успішності, як школярів, так і студентів. Серед відомих українських дослідників сучасності цю тему неодноразово підіймали у своїх працях С. Д. Максименко, М. Й. Боришевський, О. Ф. Дусавицький та ін. Вказані дослідники, однак, не мали єдиної думки щодо компонентів мотиваційної сфери, які є визначальними у формуванні мотиваційної сфери в цілому, зокрема, і в навчальній діяльності [3]. Так, О. Ф. Дусавицький вважав основним у мотиваційному процесі не стільки потребу, як інтерес [3, с. 3]. Його домінування в мотиваційній сфері індивіда пояснювалось тісними зв'язками зі спрямованістю особистості, а саме – зі ставленням до діяльності.

Саме інтерес формує певні потреби (крім базових біологічних), спрямовує увагу людини на певні об'єкти, з чого потім беруть початок соціальні і духовні потреби, які К. Левін називав «квазі-потребами», тому що вони не мають важливого значення для біологічного виживання. У його працях також простежувались ідеї про зв'язок мотиваційної сфери і Я-концепції, через те, що інтерес лежить в основі елементу свідомості «Я і світ».

Пригнічення інтересів має таку ж деструктивну роль, як і незадоволення потреб. К. Роджерс і В. Фанкл неодноразово у своїх працях підкреслювали, що це призводить до розладу базових компонентів самосвідомості, наслідком чого є невротичні розлади різного типу.

Образ себе в професії тісно пов'язаний із образом Я як компонентом я-концепції особистості. Основи розуміння цієї структури були закладені ще в працях Р. Бернса, який виділяв когнітивний (образ Я), емоційний (самооцінка) та поведінковий компоненти я-концепції як основи уявлень особистості про себе, свої можливості та перспективи. Компонентів образу Я надзвичайно багато, і серед них значне місце займає образ Я в професії. Особливо актуальним це питання постає в дослідженнях професійного становлення майбутніх фахівців.

В. В. Москаленку вдалося навіть виявити певні типажі, які багато в чому відповідають соціальним стереотипам [4, с. 167]. Цей типаж формується у певній професії на основі спостереження за поведінкою успішних професіоналів. Адже на початкових стадіях професіоналізації кожен проходить своєрідний відбір. У разі серйозної невідповідності

особистих якостей професійним вимогам, індивід частіше приймає рішення про те, що потрібно змінити професію. На думку В. В. Москаленка, образ Я професіонала являється основоположним ядром професійної самосвідомості, ідентифікації себе як професіонала у певній галузі [3, с.6].

Оскільки наше дане дослідження було реалізоване на прикладі фахівців психологічної науки, то важливим аспектом професійного образу Я є особливості взаємодії клієнта і фахівця-психолога. У дослідженні Т. Бородулькіної особлива увага приділялася рівню усвідомленості основних компонентів професійної діяльності, які є найважливішими, і незнання яких негативно позначається на успішності, отже, і на уявленнях про себе як про фахівця [1, с.11].

Результати її досліджень виявилися досить цікавими, тому що авторка встановила: 44,3 % майбутніх фахівців не включають в обрах професійної ролі на належному рівні усвідомленості обох учасників психотерапевтичного процесу – клієнта і фахівця – одночасно, а роблять акцент на комусь одному. Семантичні уявлення про клієнта містять образи «Людина», «Проблема», «Допомога», «Дитина», «Пацієнт». З іншого боку, образ фахівця вкладається в семантичні поняття «Друг», «Помічник», «Лікар душі», «Людина». На базі цих уявлень в подальшому формуються більш розлогі професійні стереотипи, які безпосередньо обумовлюють успішність як професіонала. А також відбувається несвідома самопрезентація себе в такій якості.

Говорячи про конкретні показники образу себе як професіонала, слід виділити більш локальні показники, які придатні для практичної діагностики цього образу. На наш погляд, вдалою є класифікація Л. М. Мітіної, яка виділяє три компоненти професійної самосвідомості, що знаходять вираження, відповідно у професійному образі себе:

- Ставлення до власних дій у професії, вмінь і навичок, що оцінюється в основному за результатами своєї роботи;
- Успішність у міжособистісній взаємодії із клієнтами та колегами. Особливої актуальності це набуває у професіях «людина-людина», до яких відноситься і психолог;
- Ставлення до власного рівня знань і особистих якостей, які допомагають працювати у професії, піднімають самооцінку тощо.

З метою перевірки припущення про те, що здобувачі з різним рівнем мотивації до досягнень у навчальній діяльності будуть мати відмінності у показниках образу Я в професії, нами було здійснене дослідження здобувачів 2,3,4 курсів спеціальності 053 «Психологія» Донецького національного університету імені Василя Стуса. У кількості 96 осіб, з яких 12 осіб чоловічої статі, а 84 – жіночої. Така диспропорція обумовлена тим, що на даній спеціальності традиційно кількість дівчат перевищує значно кількість хлопців.

Дослідження було реалізовано протягом вересня 2024 року і здійснювалось шляхом опитування та тестування за допомогою наступних методик:

- для дослідження мотивації досягнень використовувалась методика визначення мотивації досягнень Т. Елерса;
- для вивчення особливостей образу себе в професії використовувалась методика самоактуалізації А. Шострома, ціннісні орієнтації М. Рокіча та опитування у вигляді розгорнутою. Автобіографії, де визначались основні компоненти уявлень про себе і свою роль у професії.

На першому етапі дослідження було здійснено оцінку загальної мотивації до досягнень за допомогою методики Т. Елерса. результати її представлені на діаграмі 1 нижче.



Рис. 1. Відсоткові значення рівнів мотивації досягнень у навчанні здобувачів за методикою Т. Елерса

Як бачимо з поданої діаграми, пропорція рівнів мотивації не відповідає нормальному розподілу, майже 40 % опитаних мають низьку мотивацію досягнень, 49 % – середню мотивацію досягнень і лише 11, 4 % мають високу мотивацію досягнень. Це свідчить про недостатню вмотивованість здобувачів здійснювати досягнення у навчальній діяльності, що виражається у пасивності, низькій старанності та відсутності ініціативи. В цілому це негативно позначається на загальній успішності здобувачів.

На наступному етапі дослідження було здійснення порівняння показників образу себе і погляд на реалізацію себе у професії. Проаналізуємо результати дослідження за методикою Шострома. Вона діагностує загальну самоактуалізацію особистості за наступними показниками: орієнтація в часі, цінності, погляд на природу людини, потреба у пізнанні, креативність, автономія, спонтанність, саморозуміння, аутосимпатія, контактність, гнучкість у спілкуванні. В цілому, всі перераховані показники є надзвичайно важливим для професійної компетентності психолога. З огляду на невеликий обсяг вибірки в діаграмах ми демонстрували тільки високі показники за методикою Шострома. Результати діагностики за методикою представлені у діаграмі 2 нижче.

Проаналізуємо послідовно показники самоактуалізації та їх представлення у групах здобувачів з різним рівнем мотивації досягнень. Для зручності ілюстрації тут представлені тільки високі показники за шкалою. Показник «Орієнтація у часі» визначає, наскільки особистість схильна жити теперішнім, не жалуєчи про минуле і не заглядаючи далеко наперед. Як бачимо, найвищий відсоток за цією шкалою мають особи з високими показниками мотивації досягнень. Це говорить про їх виражену спрямованість на майбутнє, де вони і вбачають результати своєї діяльності. В той же час автор методики зазначає, що особи із завищеними показниками цією шкалою схильні до невротизації, тому що не задоволені своїми досягненнями, можуть в подальшому, у випадку невдач, сформувати низьку самооцінку і невпевненість у собі.

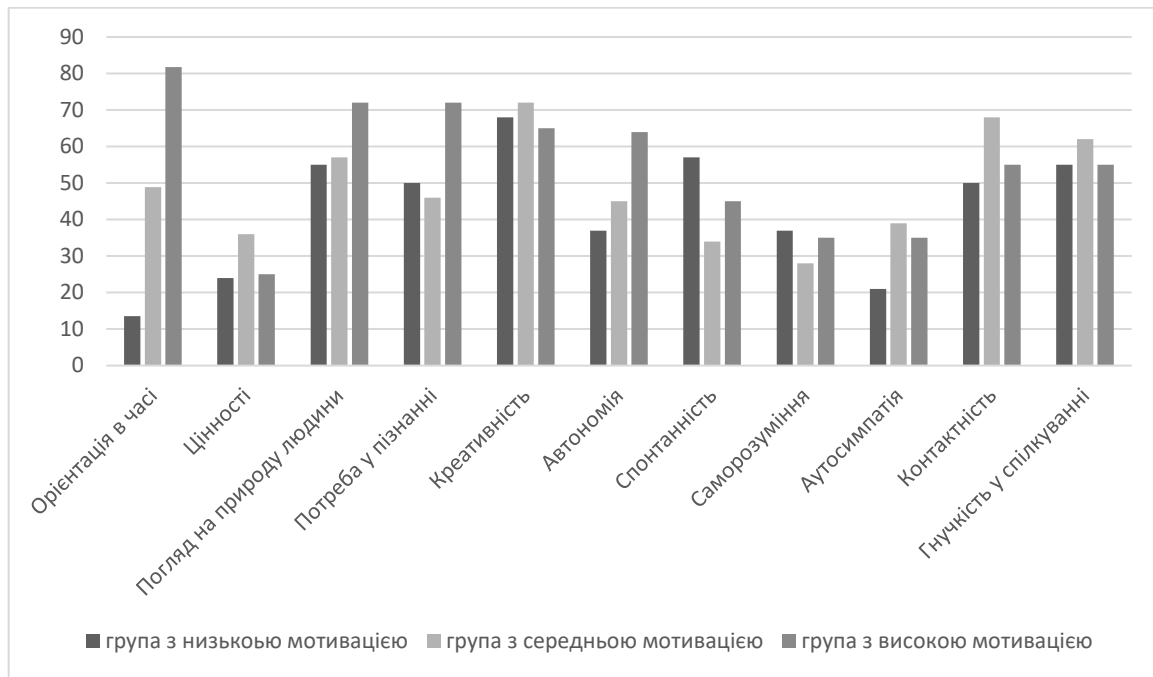


Рис. 2. Результати діагностики за методикою Шострома у групах здобувачів з різним рівнем мотивації до досягнень

Шкала «Цінностей» визначає, наскільки особистість вже досягла у своїх потребах прагнення самоактуалізації, вважає це цінністю, наскільки вона чутлива до понять прекрасного, добра, самовдосконалення тощо. У нашій вибірці цей показник має досить низький відсоток представленості у всіх групах, незалежно від мотивації досягнень. Іншими словами, рівень особистісної зрілості у духовних потребах не впливає суттєво на мотивацію досягнень, це дещо інша сфера життя.

Шкала «Погляд на природу людини» визначає міру позитивного ставлення до інших, симпатію і довіру до людей. Як бачимо в нашому дослідженні, особи з високою мотивацією мають більш позитивний погляд на інших, ніж особи з низькою і середньою мотивацією досягнень (майже 72 % проти 52 % і 55 % відповідно). Вірогідно, відмінності обумовлені тим, що вмотивовані на досягнення здобувачі не порівнюють себе з іншими в негативному розрізі, як це схильні робити особи з мотивацією до уникнення невдач, і свої досягнення будують на засадах здорової конкуренції.

Шкала «Висока потреба у пізнанні» характерна для особистості, що позитивно сприймає зміни, нові враження, цікавиться новими знаннями, проявляє високу активність у навчанні. В осіб з високою мотивацією досягнень цей показник достовірно більший – 72 %, на відміну від осіб з середнім і низьким рівнем мотивації досягнень, де високий показник зустрічається лише у 45 % – 50 % опитаних. Тобто особи з високою мотивацією досягнень активніші у пізнанні, цікавляться новими фактами, відповідно рівень їх зусиль у навчанні вищий, вони енергійніші і більш допитливі. Хоча різницю не можна назвати надзвичайно великою.

Показник креативності або прагнення до творчості визначає не здібності людини до творчості, а ступінь її оригінальності мислення, нестандартність у сприйнятті світу, відкритість нестандартним рішенням, що позначається і на толерантності до незвичайного нового, змін в цілому. В нашому дослідженні цей показник не залежить від рівня мотивації досягнень, він досить високий у всіх групах досліджуваних і коливається у межах 65 %–75 %. Отже, креативність є рисою, що пов'язана з віком або професією здобувачів, але дане припущення потребує додаткової експериментальної перевірки.

Шкала «Автономність» визначає якість психічного здоров'я особистості, по суті, автономія – це усвідомлення здатності вільного вибору, звичайно, із прийняттям на себе відповідальності за нього. Це є синонім позитивної свободи у розумінні Е. Фромма.

В осіб з низькою мотивацією досягнень подібної автономності досягли лише 38 % опитуваних, а в групі з високою мотивацією досягнень прагнення бути вільними притаманне вже 65 % опитаних здобувачів. Можливо, до досягнень людину мотивує часто саме прагнення бути вільним, здатним розпоряджатись своїм ресурсом, не залежати від думок і дій інших людей.

Шкала «Спонтанність», навпаки, є завищеною в осіб з низьким рівнем мотивації досягнень, де високі значення мають 57 % досліджуваних. Високі значення по ній свідчать, що люди менше планують свої вчинки, частіше імпровізують, покладаючись на випадок або те, що ситуація вирішиться сама. Відповідно особи з високою мотивацією в цьому питанні більше напружені, вони прагнуть тримати ситуацію під контролем, більше планувати і дотримуватись графіків, отже, не настільки впевнені, що їм пощастить. Це особи, які покладаються в успіху на власні зусилля, а не везіння.

Показник «Саморозуміння» є низьким у всіх груп опитаних і коливається в межах 27 %–35 %. Це говорить про те, що здобувачі більше орієнтовані на думку оточуючих, і навіть ті, хто прагне внутрішньої свободи дій, не здатні в повній мірі дистанціюватись від цього. Їм важлива думка інших. Відповідно вона є своєрідним «мотиватором» їх досягнень. Отже, в юнацькому віці ще досить сильна орієнтація на зовнішні стимули у виборі своїх дій, вони ще не здатні досягти вираженої автономії від думки оточуючих.

Показник «Аутосимпатія» виражає загальну самооцінку людини, як показника психічного здоров'я. особливо низькі вони у осіб з низькою мотивацією досягнень – 20% опитаних. В цілому юнакам характерна надмірна самокритичність, загальна невпевненість, що, вірогідно і знижує їх загальний рівень мотивації досягнень.

Комунікативні показники «Контактність» та «Гнучкість у спілкуванні» мають значний відсоток у вибірці у межах від 50 % до 70 %. Це свідчить про відсутність значних проблем у комунікаціях осіб, що брали участь у дослідженні. Здобувачі не мають у переважній більшості, проблем у спілкуванні, не часто вдаються до маніпуляцій. Можливо, це пов'язано саме зі специфікою обраної професії.

Загалом, основні відмінності в групах з різним рівнем мотивації досягнень полягають у тому, що особи з високою мотивацією мають більш виражену потребу в пізнанні, активність в навчанні, прагнення до нових вражень, а також більше орієнтовані на майбутнє, а не на теперішнє, що при гарному плануванні майбутніх дій все ж має ризик розвитку негативних емоційних переживань через нездатність насолоджуватись теперішнім.

Також в даному дослідженні було проведено опитування у вигляді розгорнутого автобіографічного опису. Він мав вигляд анкети з переважанням відкритих питань. Основні діагностичні критерії, виявлені в опитуванні представлені у таблиці 1 нижче.

Результати відповідей на закриті питання в опитуванні продемонстрували абсолютне переконання опитуваних у високій цінності їх професії для суспільства. Також зі збільшенням рівня мотивації досягнень зростає віра у свій професійний успіх у майбутньому. Власне, здобувачі з високою мотивацією досягнень активно прагнуть такого результату, працюють на нього, тому ці показники цілком закономірні. Зі зростанням рівня мотивації досягнень покращується оцінка своїх знань і вмінь в професії, оскільки опитувані знаходять підтвердження цьому у власних навчальних досягнень.

Таблиця 1.

Критерії оцінки образу себе в професії за результатами опитування здобувачів

Назва критерію	Низька мотивація досягнень (%)	Середня мотивація досягнень (%)	Висока мотивація досягнень (%)
Віра в професійний успіх у майбутньому	38	46	72
Позитивна оцінка своїх знань і вмінь у професії	49	56	65
Висока цінність професії для суспільства	95	100	100

Найбільшу цікавість представляють відповіді на відкриті запитання. Першим з яких було визначення асоціацій щодо власної професії. Найпоширенішими є асоціації: «допомога» (85 %), «добро» (68 %), «довіра» (65 %), «благородство» (23 %), «популярність» (34 %), «спілкування» (59 %), «зцілення, лікування» (37 %), «відродження» (45 %), «релаксація» (36 %), «психотерапія» (85 %), «тренінги» (85 %), «партнерство» (21 %), «авторитет» (5 %). Як бачимо, в основному професія асоціюється з альтруїстичними цінностями допомоги і добра, також підкреслена популярність натеper даної професії. Здобувачі виділяють комунікацію і партнерство як провідні форми взаємодії. Частина опитаних асоціює професію з певними видами діяльності (психотерапія, тренінгова робота). Через значне розмаїття відповідей ми не розділяли категорії відповідей за групами з різним рівнем мотивації досягнень.

Наступним відкритим питанням в анкетуванні було виявлення слабких і сильних сторін самих опитуваних, які можуть допомогти чи завадити професійному успіху. Нижче в таблиці 2. Представлені результати цього опитування. В ній виділені лише низький і високий рівень мотивації для демонстрації більшого контрасту між відповідями.

Таблиця 2.

Визначення сильних і слабких сторін у професії здобувачами з різним рівнем мотивації досягнень

Показник	Низька мотивація досягнень	Висока мотивація досягнень
Сильні сторони		
Впевненість у собі	42,1	81,8
Фахові знання	47,3	90,9
Вміння спілкуватись	31,5	36,4
Вміння добиватись свого	28,9	72,7
Вміння маніпулювати іншими	52,6	63,6
Толерантність	10,5	36,4
Емпатія	27,3	27,7
Розвиток себе як особистості	76,3	72,7
Слабкі сторони		
Ризик вигорання	63,2	36,6
Недостатність практики	84,2	81,8
Страх, що не впораюсь зі складними випадками	84,2	27,7
Страх зашкодити людям	39,4	81,8
Одразу бачиш людей і з ними вже нецікаво	10,5	0

Якщо проаналізувати бачення сильних сторін у професії осіб з низькою мотивацією досягнень, то виявлено деякі цікаві закономірності. Зокрема, особи з низькою мотивацією значно менше впевнені у собі та своїх фахових знаннях. Вони низько оцінюють здатність добиватись свого, але незалежно від мотивації досягнень більшість опитаних вбачають у

професії можливості розвитку себе як особистості. Найбільше лякає опитаних з низькою мотивацією досягнень ризик емоційного вигорання і невпевненість у своїх силах, що виражається у страху не впоратись зі складними професійними завданнями. На відміну від них, особи з високим рівнем мотивації досягнень зосереджені на страху зашкодити людям своїми невмілими діями, але у них значно менше сумнівів щодо власних знань і вища впевненість у собі. Трохи більше половини опитаних в обох групах не проти використовувати свої фахові знання в певних маніпуляціях, а також підкреслюють недостатність практики, що характерно вже не першому поколінню здобувачів.

Отже, в образі себе як професіонала в осіб з низьким рівнем мотивації досягнень у фокусі уваги опиняються рівень знань і страх втратити репутацію через їх недостатність. У осіб з високим рівнем досягнень присутня більша впевненість у собі, а також більш альтруїстична позиція «не зашкодити людям».

Таким чином, вдалося встановити, що мотивація досягнень пов'язана із впевненістю у собі та вищим рівнем фахових знань, відсутністю страху вигорання, більш відповідальною професійною позицією щодо можливого завдання шкоди клієнту. Вважаємо, що в перспективі тренінги або інші корекційні заходи, спрямовані на розвиток мотивації досягнень варто зосередити не на розвитку цікавості до професії або волі, а підвищенням рівня впевненості у своїх знаннях і вміннях і вихованням більш відповідальної позиції щодо професійної ролі, а також зменшення тривожності відносно емоційного вигорання та інших негативних наслідків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бородулькіна Т. Психолог та клієнт у психосемантичному просторі образу професії майбутніх психологів. *Психолінгвістика*, 2011. Вип. 7, С. 10–17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psling_2011_7_3 (дата звернення: 09.09.2024).
2. Васильєва О.О., Соколов А.В., Гіль Л.А. Мотивація та оцінка професійної діяльності науково-педагогічних працівників. *Держава та регіони. Серія «Економіка і підприємництво»*. 2022. № 2 (125). С. 125–130.
3. Дусавицький О.С. Теорія розвитку школяра в навчальній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*. 2008. № 7. С. 1–12.
4. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Київ: Центр учбової літератури. 2008. 688 с.
5. Lord R. G., Brown D. J. Leadership processes and follower self-identity. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2004.

REFERENCES

1. Borodulkina, T. (2011). Psykholoh ta kliient u psykosemantychnomu prostori obrazu profesii maibutnix psykholohiv [Psychologist and client in psychosemantics area of image of profession of future specialist]. *Psykholinhvistyka*, Vyp. 7, 10–17. URL: Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psling_2011_7_3 [in Ukrainian].
2. Vasilieva, O.O., Sokolov, A.V. & Hil L.A. (2022). Motyvatsiia ta otsinka profesiinoi diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [The motivation and evaluation of professional activity of scientific and pedagogical staff]. *Derzhava ta rehiony. Seriia «Ekonomika i pidpriemnytstvo»*. № 2 (125), 125–130. [in Ukrainian].
3. Dusavytskyi, O.S. (2008). Teoriia rozvytku shkoliara v navchalnii diialnosti [The theory of pupil's development in studying activity] *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*. № 7, 1–12 [in Ukrainian].
4. Moskalenko, V.V. (2008). Sotsialna psykholohiia. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
5. Lord, R. G. & Brown D. J. (2004). Leadership processes and follower self-identity. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Подано до редакції: 10.10.2024.