

ДЕТЕРМІНАНТИ СОЦІАЛЬНОГО УЯВЛЕННЯ ПРО АТРИБУТИ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ

Балецька Л.М.

У статті розглянуто основні теоретичні концепти соціального уявлення студентів про атрибути професійного успіху. Подано результати дослідження динаміки мотиваційно-поведінкових компонентів атрибуції успіху. Проаналізовано мотиви, на основі яких відбувається залучення індивіда до професійної діяльності та формування особистісного рівня домагань. Виокремлено когнітивні і регулятивні процеси, що, разом із мотивами складають цілісне диспозиційне утворення внутрішнього механізму домагань.

Ключові слова: детермінанти професійного успіху, мотиви, внутрішній механізм домагань, атрибуція успіху.

ВСТУП

Уявлення про успішну людину, як таку, що зосереджена на успішних матеріальних досягненнях через свою професійну діяльність, вже давно не відповідає реаліям. Своєрідна ціннісна свідомість «як особливий функціональний орган особистості» (З.С.Карпенко) спонукає переосмислити, що є насправді цінним в бутті. Цінність виступає своєрідним співставленням мотивів, що виникають в умовах цього світу, саме вона і «розмежовує» різні спрямування внутрішніх тенденцій.

Тотожною ієрархічною детермінантою професійного становлення особистості виступають атрибутивні процеси успіху, відсуваючи адаптивне виживання та роблячи відправним як творення життя так і прагнення людини до успіху, в основі якого лежать індивідуальні цінності.

«Справжня професійна ідентифікація можлива при усвідомленій інтеграції в професійну групу на основі єдностей цілей і цінності, на основі загальнозначущої творчої справи чи просто співпереживання» [7].

Досягнення певної соціальної професійної позиції в структурі соціуму, а через неї доступ до «цінних ресурсів», відбувається саме завдяки моделі успіху. «Як структура ізоморфна ціннісній системі культури модель успіху і цінність «успіх» (як форма вираження суми цінностей) реалізує дві основні функції:

1. Функцію ідентифікації, яка в основному має значення для окремо взятого індивіду;
2. Функцію легітимації соціального порядку, значимого з точки зору соціального цілого» [2; с.76].

Як цілісне диспозиційне утворення, дані функціональні цілі професійного розвитку формують єдину структуру перфекціоністських настанов та сконцентровані в гармонізовану динамічну єдність мотивації досягнення, рефлексивних здібностей і професійно важливих якостей особистості з функціями емоційно-ціннісного спонукання, когнітивного забезпечення і раціонального самоуправління, також професійно-особистісної самореалізації.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні результатів вивчення головних детермінант мотиваційно-поведінкового компоненту атрибуції професійного успіху. Його завдання: 1) виявити особливості динаміки внутрішнього механізму домагань студентів 1-х та 5-х курсів за допомогою «Методики визначення рівня домагань» (Гербачевський В.); 2) обґрунтувати результати отриманих даних, та уточнити предмет подальшого психологічного дослідження.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Багатовимірність конструкту уявлення про професійний успіх є об'єктом складного вимірювання. Тому, стосовно операційної сторони вимірювання, – що і в який спосіб вимірювати, – не знайдено єдиних концептуальних відповідей.

У зв'язку з цим, весь методичний інструментарій можна умовно розділити на дві групи: I – методики дослідження ядра Я-успішного (цінності, інфернальна/екстернальна спрямованість); II – методики дослідження периферії, що передбачають вже сам поведінковий процес, або шлях чи способи, якими людина досягає поставленої цілі в професійній сфері (компоненти мотиваційної структури, здібності як інструментарій, та ін.)

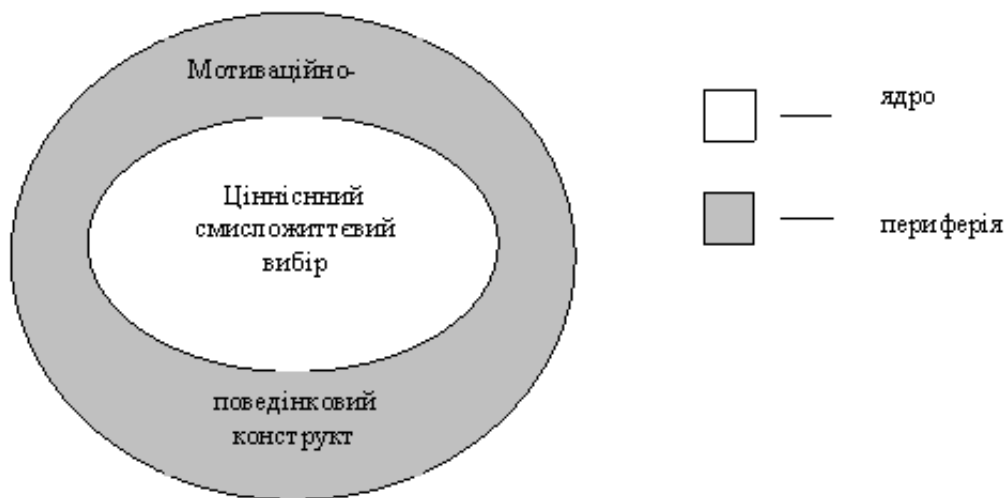


Рис. 1 Концептуальна модель дослідження Я-успішного

Однією з ключових детермінант соціального уявлення студентів про професійний успіх є внутрішній механізм домагань, який ми умовно відносимо до мотиваційно-поведінкового конструкту.

Для розв'язання поставлених завдань було використано «Методику визначення рівня домагань» (В.Гербачевського), що дозволяє виявити опорні мотиви, на основі яких відбувається залучення "Я" індивіда до тієї або іншої професійної діяльності і формування його рівня домагань, а також ролі різноманітних когнітивних і регулятивних процесів, що складають разом із мотивами внутрішній механізм домагань.

Вибірка досліджуваних складала 60 осіб: студенти 1-го та 5-го курсу спеціальності «Менеджмент організацій» Мукачівського державного університету.

Проаналізуємо отримані дані та розглянемо більш детально динаміку середніх показників у абсолютних величинах (табл.1).

Зіставивши результати окремих показників з даними групи, можна виділити базові компоненти мотиваційної структури. Як видно з графіку, компонент «Ядро мотиваційної структури особистості» $X_{\text{сеп}}=15,35$ характеризується найвищим показником у співвідношенні з іншими шкалами. Мотиваційне ядро студентів-менеджерів тримається на таких показниках як «Мотив самоуваги» $X_{\text{сеп}}=17,75$ ($\sigma=2,56$) та «Пізнавальний мотив» $X_{\text{сеп}}=16,75$ ($\sigma=2,53$), що характерно для віку досліджуваних. Саме ці фактори є рушійними силами розвитку діяльності на першому курсі. Однак, компонент «Досягнення достатньо-важких цілей» $X_{\text{сеп}}=11,62$ характеризується низьким значенням отриманих результатів, а особливо шкали «Складність завдання» $X_{\text{сеп}}=8$ ($\sigma=2,37$) та «Оцінка рівня досягнутих результатів» $X_{\text{сеп}}=9,42$ ($\sigma=2,39$). Ці показники можуть бути трактовані як дестабілізуючі фактори в процесі формування професійної успішної ідентичності. Певна фатальність у сприйнятті успішності/неуспішності власних результатів діяльності («Очікуваний рівень результатів» $X_{\text{сеп}}=7,92$ ($\sigma=1,24$)) може стати причиною демотивації досягнення намічених цілей. В такому випадку складність завдання оцінюється не до кінця адекватно.

Таблиця 1 Таблиця показників середніх значень компонентів мотиваційної структури студентів спеціальності «Менеджмент організацій» (1-й курс)

Компоненти мотиваційної структури	середнє значення	стандартне відхилення	Базові компоненти мотиваційної структури	середнє значення
Внутрішній мотив	15,50	2,39	Ядро мотиваційної структури особистості	15,35
Пізнавальний мотив	16,75	2,53		
Мотив уникнення	14,08	2,27		
Змагальний мотив	13,75	2,22		
Мотив зміни діяльності	14,25	2,83		
Мотив самоуваги	17,75	2,56		
Значимість результатів	12,08	3,53	Досягнення достатньо-важких цілей	11,62
Складність завдання	8,00	2,37		
Вольове зусилля	14,58	3,18		
Оцінка рівня досягнутих результатів	9,42	2,39		
Оцінка свого потенціалу	14,00	2,66		
Намічений рівень мобілізації зусиль	16,50	2,47	Прогнози оцінок	12,21

Очікуваний рівень результатів	7,92	1,24	діяльності суб'єкта	
Закономірність результатів	12,17	3,30	Фактор причини діяльності (атрибути)	13,54
Ініціативність	14,92	2,35		

Для кращого уявлення дані подано на рисунку 2.

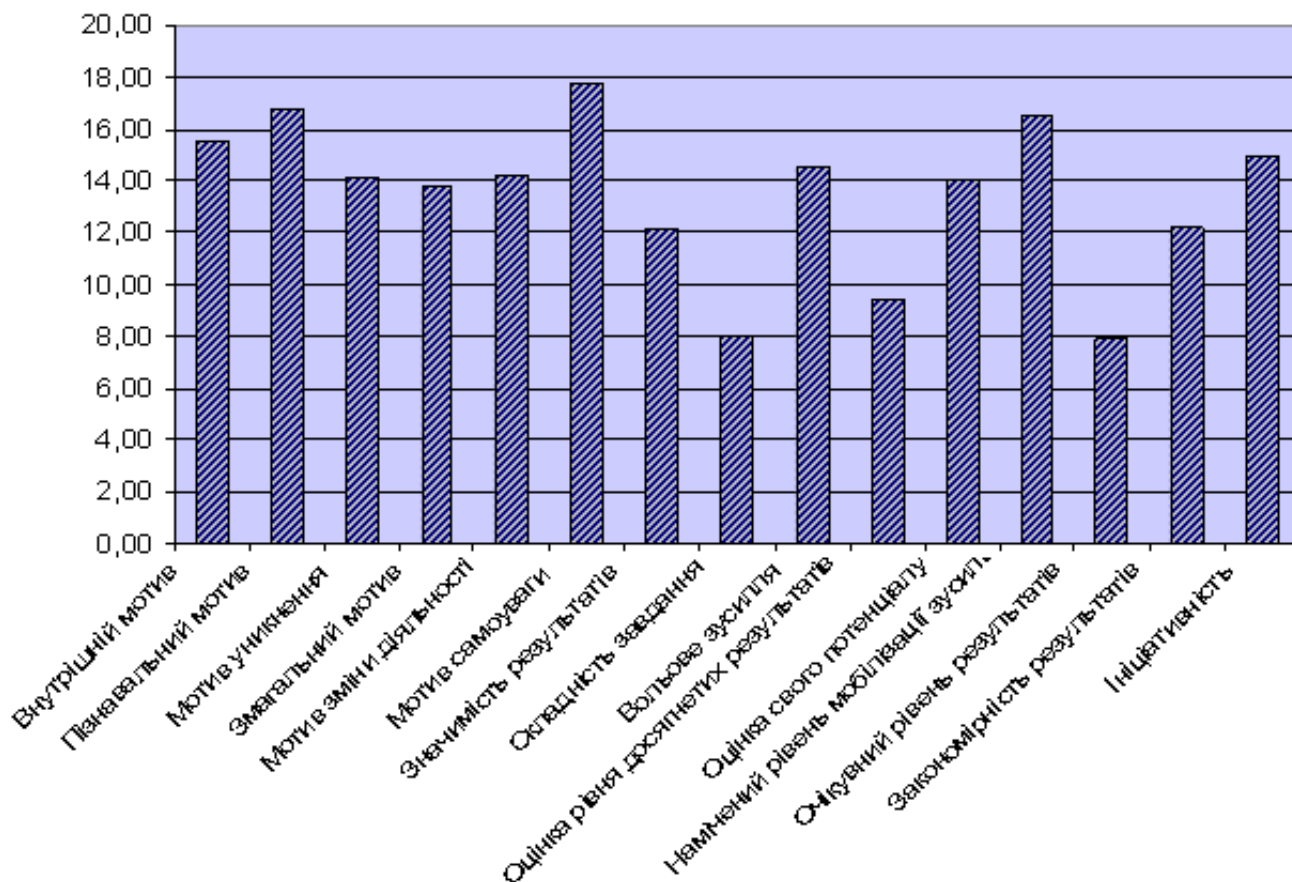


Рис. 2 Середні значення компонентів мотиваційної структури студентів спеціальності «Менеджмент організацій» (1-й курс)

Узагальнені результати дослідження середніх показників студентів-випускників представлені в табл. 2.

Таблиця 2 Таблиця показників середніх значень компонентів мотиваційної структури студентів спеціальності «Менеджмент організацій» (5-й курс)

Компоненти мотиваційної структури	середнє значення	стандартне відхилення	Базові компоненти мотиваційної структури	середнє значення
Внутрішній мотив	13,79	4,02	Ядро мотиваційної структури особистості	13,87
Пізнавальний мотив	15,14	4,96		
Мотив уникнення	13,21	4,90		
Змагальний мотив	13,79	4,04		
Мотив зміни діяльності	11,14	4,13		
Мотив самоуваги	16,14	4,47		
Значимість результатів	12,00	2,77	Досягнення достатньо-важких цілей	11,64
Складність завдання	7,71	3,10		
Вольове зусилля	12,79	3,79		
Оцінка рівня досягнутих результатів	9,86	2,66		
Оцінка свого потенціалу	15,86	3,55		
Намічений рівень мобілізації зусиль	15,21	3,04	Прогнози оцінок діяльності суб'єкта	12,14
Очікуваний рівень результатів	9,07	1,90	Фактор причини діяльності (атрибути)	13,64
Закономірність результатів	10,57	3,52		
Ініціативність	13,64	4,34		

Заради наочності, результати порівняння емпірично отриманих даних подано на рисунку 3.

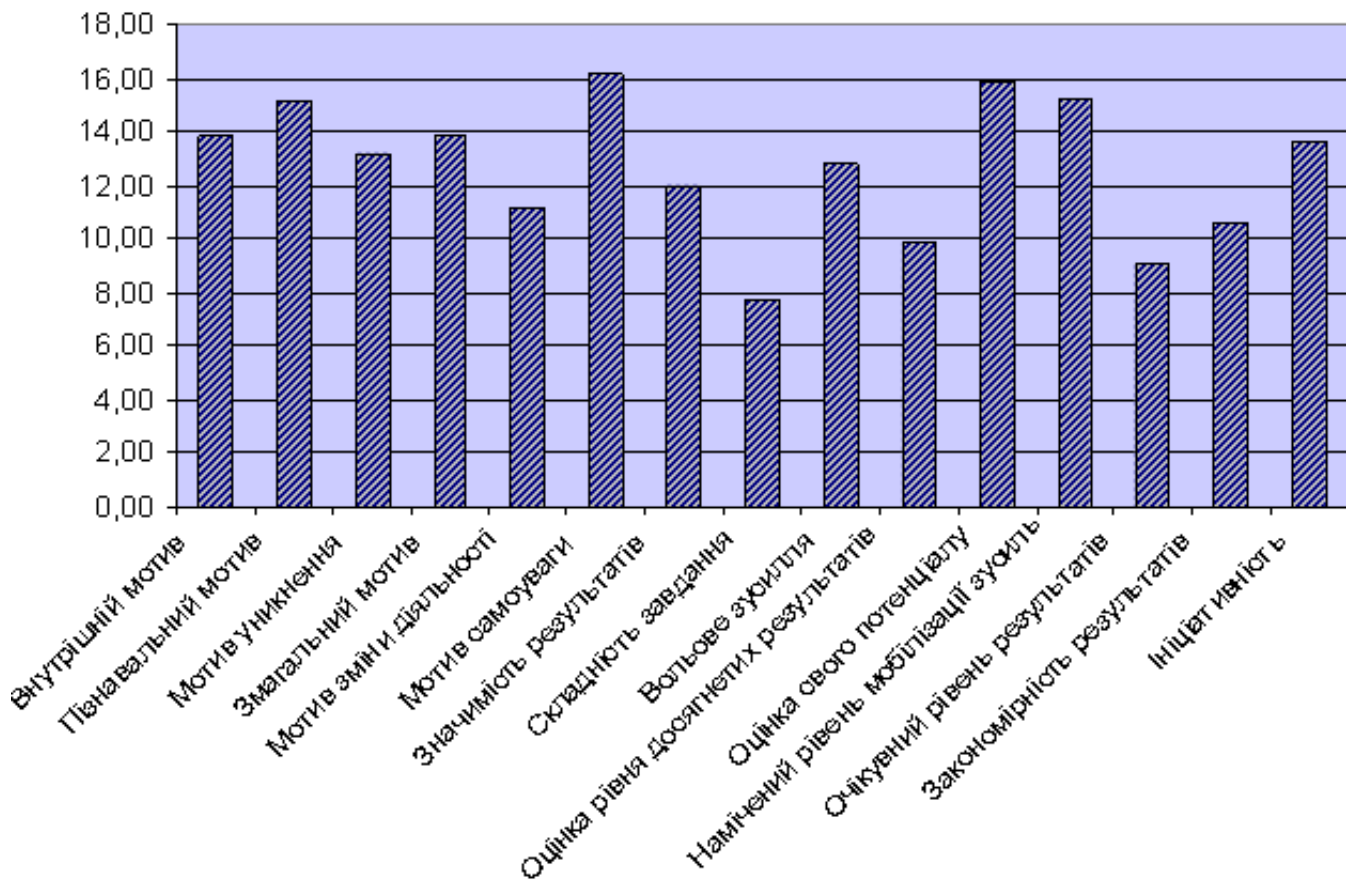


Рис. 3 Середні значення компонентів мотиваційної структури студентів спеціальності «Менеджмент організацій» (5-й курс)

З наведеної таблиці видно, що студенти 5-го курсу демонструють загалом нижчі показники визначного компоненту мотиваційного механізму (ядра) ніж студенти-першокурсники $X_{\text{сеп}}=13,87$. Особливо важливо відмітити факт збільшення стандартного відхилення показників за згрупованими шкалами ($\sigma > 4$). Очевидно, що за період навчання у вузі, збільшується кількість студентів старших курсів, які головні мотиви підміняють «Факторами причини діяльності (атрибути)» $X_{\text{сеп}}=13,64$. Внутрішні атрибути - «Законмірність результатів» $X_{\text{сеп}}=10,57$ ($\sigma=3,52$) в тісному переплетенні з «Ініціативністю» $X_{\text{сеп}}=13,64$ ($\sigma=4,34$), формують картину уявлення професійно-успішної ідентичності та виступають основою трудової активності людини.

ВИСНОВКИ

З отриманих даних емпіричного дослідження можна сформулювати наступний висновок: об'єктивні і функціональні характеристики процесу формування професійної ідентичності в студентів молодших курсів представлені яскравіше, ніж у студентів 5-го курсу. Протягом навчання у вузі відбувається схизис мотивації професійної діяльності в сторону екстернального світосприйняття, де приписування причинності зовнішнім атрибутам набуває значимого показника. Мотиваційно-поведінковий конструкт успішної професійної ідентичності в часовій динаміці знаходиться під впливом не стільки основних мотивів (ядро мотиваційної структури особистості), скільки опорних атрибутів (фактори причини діяльності). Даний факт в подальшому може призвести до одного з чотирьох варіантів формування соціального уявлення студентів про професійний успіх (за Л.Б.Шнейдером) (рис. 4).

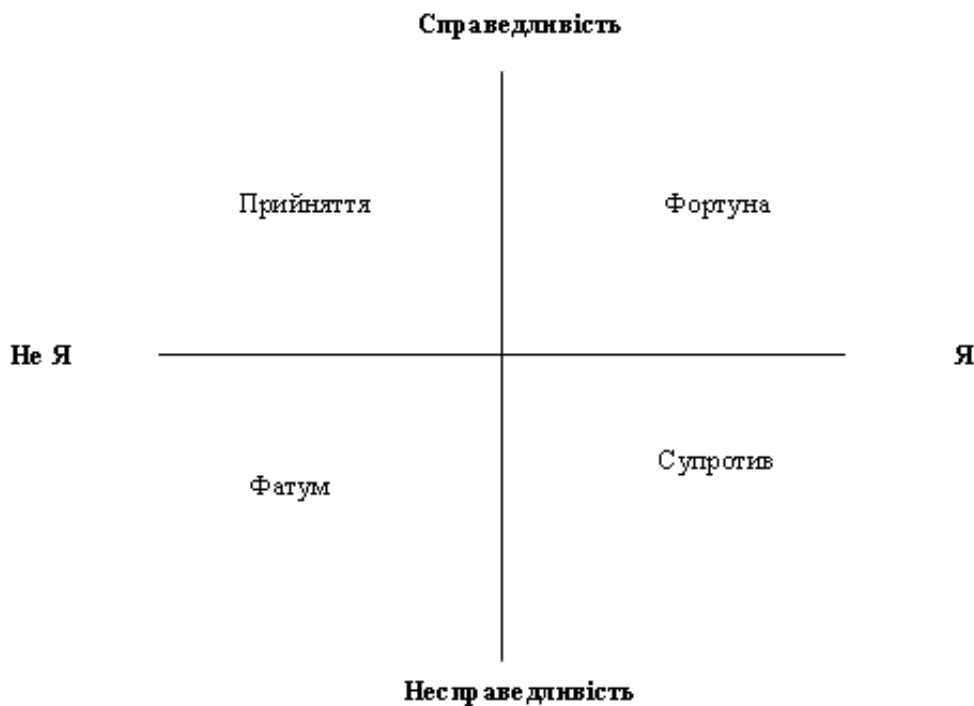


Рис. 4 Схема варіативності формування уявлення про успіх

Проведений аналіз дозволяє говорити про характерні тенденції статистично значимих відмінностей результатів вказаних мотиваційних компонентів, що підтверджує наступну гіпотезу: під впливом зовнішніх факторів група в стихійних умовах не демонструє розвитку мотиваційно-поведінкових важливих якостей формування професійно-успішної ідентичності, а навпаки відбувається зміщення акценту в середині структури мотиваційного механізму. Отже, негативна динаміка зсуву в бік зовнішніх атрибутів причини діяльності підтверджує необхідність розробки розвиваючих тренінгових програм та запровадження їх в дію, починаючи з першого року навчання у вузі.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В., Чурилов В.А. Этика политического успеха / Научно-публицистическая монография. Тюмень – Москва: Центр прикладной этики, 1997. - 747 с.
2. Василюк Ф.Е. Психология переживания. М.: 1984. - 200с.
3. Максименко С.Д. розвиток психіки в онтогенезі / Сергій Дмитрович Максименко. – Т.1. – К.: Форум, 2002. – 319 с.
4. Прохоров О.И. Психология психических состояний // Страхов В.И., Прохоров О.И. Психология психических состояний. - Вып.4. – Саратов, 1995. - С.69-126.
5. Сосновский Б.А. Мотивационно-смысловые образования в психологической структуре личности. Автореф. дисс. . докт. психол. наук. - М., 1992. - 30 с.
6. Степанский В.И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности // Вопросы психологии. - 1981. - №6. - С.59-74.
7. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. Учеб. Пособие. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 600с.
8. Gonzalez-DeHass, A., Willems, P., & Doan Holbein, M. Examining the relationship between parental involvement and student motivation // Educational Psychology Review. – 2005. - 17(2). – P. 99-123.