

УДК 159.923.2: 615.15- 057.87

Ціннісно-мотиваційні складові професійної ідентичності студентів-фармацевтів

Гараєв О.О.

В статье рассматривается актуальная для современной психологии проблема профессиональной идентичности. Представлены результаты исследования ценностно-мотивационных составляющих профессиональной идентичности студентов-фармацевтов. В системе отношений к будущему, к себе, к нереализованным возможностям студенты-фармацевты продемонстрировали ценностные и мотивационные характеристики, отражающие специфику профессионально-управленческой идентичности менеджеров фармации. Результаты исследования могут быть использованы при индивидуальном планировании карьеры специалистов фармацевтического профиля.

Ключевые слова: Идентичность, Ценности, Мотивы, Профессиональная идентичность.

В статті розглядається актуальна для сучасної психології проблема професійної ідентичності. Представлені результати дослідження ціннісно-мотиваційних складових професійної ідентичності студентів-фармацевтів. В системі ставлень до свого майбутнього, до себе, до нереалізованих можливостей студенти-фармацевти продемонстрували ціннісні та мотиваційні характеристики, що відображають специфіку професійно-управлінської ідентичності менеджерів фарматії. Результати дослідження можуть бути використані при індивідуальному плануванні кар'єри спеціалістів фармацевтичного профілю.

Ключові слова: Ідентичність, Цінності, Мотиви, Професійна ідентичність.

The article deals with the problem of professional identity important for modern psychology. The results of the investigation of values and motivation components of students-pharmaceutics professional identity are given.

The students-pharmaceutics have shown values and motivation characteristics reflecting the special features of professional identity of pharmacy managers in their attitude towards their future, themselves and their unimplemented opportunities.

The results of the investigation can be applied to the planning of the specialists- pharmaceutics carrier.

Key words Identity, Values, Motivation, Professional identity.

Постановка проблеми

Проблема професійної ідентичності в останні роки викликає активний інтерес у вітчизняній психології в силу її значимості в процесах професійного розвитку особистості [8].

Існуючі уявлення дослідників, які спрямовані на аналіз професійної ідентичності, показують, що в загальному процесі професійної соціалізації професійна ідентичність виступає як один із провідних показників професійного розвитку особистості. Фактично, у більшості існуючих визначень професійної ідентичності підкреслюється роль професіоналізму, компетентності, майстерності, професійної й кар'єрної спрямованості. Так, Ю.П. Поваренков професійну ідентичність розглядає як один із критеріїв професіоналізму, як ведучий показник професійної кар'єри, як основу компетентності. Відповідно до його концепції в становленні особистості професіонала, профієдентичність виступає як провідний показник професійного розвитку [8]. На думку З. В. Єрмакової, професійна ідентичність – інтегральний психологічний феномен, що є невід'ємним компонентом професіоналізму й може бути описаний як «взаємовідповідність» людини й професії [4]. На думку Н.В. Евтешиної, чим вище рівень професійної ідентичності, тим вище кар'єрна орієнтація фахівців на професійну компетентність [3], а в роботах Л.Б. Шнейдер показано, що провідним показником професійної ідентичності є досягнення професійної майстерності [11]. У дослідженні Х.С. Тороп показано, що професійна ідентичність є важливою психологічною функцією, завдяки якій у цілому здійснюється професійне становлення особистості. Провідними компонентами професійної ідентичності, на думку автора, є спрямованість на професійний розвиток і професійну діяльність [10].

У роботах даних авторів, в основному, професійна ідентичність розглядається як комплексна характеристика відповідності суб'єкта й діяльності, провідними показниками якого є професійний розвиток, наявність професійно-кар'єрних орієнтацій, професійна успішність, професійна майстерність. Дані показники професійного розвитку, що відображають у цілому професійну спрямованість фахівців, у нашому дослідженні будуть оцінюватися через ціннісно-мотиваційні складові професійної ідентичності.

Показовими для нашої роботи є дослідження, в яких автори фокусуються й на ціннісній складовій професійної ідентичності. Згідно з визначенням А. С. Некрасова професійна ідентичність суб'єкта професійної діяльності має складну структуру, що включає в себе в якості основних складових систему професійних цінностей, що формується та професійну компетентність, що набувається суб'єктом. У роботах А.А. Азбель професійна ідентичність розуміється як ототожнення себе з певною професійною групою людей, прийняття її цілей і цінностей, усвідомлення себе членом цієї групи. Ціннісний компонент у дослідженні професійної ідентичності представлений і в роботах Н.В. Панфілової, Е. В. Чорного, у яких основним критерієм оцінки професійної ідентичності виступає відповідність професійних і особистих цінностей. У дослідженнях Н.В. Завалішиної, В.А. Кеніга такими критеріями є освоєння суб'єктом праці професійних цінностей.

У даній статті наявність або відсутність професійних цінностей вибору професії, мотивів професійного розвитку, кар'єрних орієнтацій будуть оцінюватися нами за допомогою існуючої системи ставлень людини до себе як особистості, до свого майбутнього, до нереалізованих можливостей. Даний аналіз ґрунтується на положенні про те, що в психології традиційно під ідентичністю розуміється сформований особистістю прийнятий образ себе у всьому різноманітті ставлень людини до навколишнього світу [1].

Результати дослідження

Метою нашого дослідження стало виявлення у досліджуваних системи самоставлення як одного із провідних показників ціннісно-мотиваційної складової професійної ідентичності (А. Ватерман, Ю. П. Поваренков, Н.С. Пряжников, К.С. Тороп, Е. Еріксон та ін.).

Для досягнення мети дослідження були використані три блоки з методики «Незакінчені твердження» Дж. Сакса й С. Леві, по чотири твердження в кожному: 1. «Ставлення до себе»; 2. «Нереалізовані можливості»; 3. «Відношення до майбутнього».

Дослідницьку вибірку склали студенти, інтерни Національного фармацевтичного університету (НФаУ), загальною кількістю 41 чоловік, з яких дівчат – 38, юнаків – 3. Середній вік досліджуваних склав 22 роки.

Аналіз та інтерпретація результатів дослідження в блоці незакінчених тверджень **(1) «Ставлення до себе»**.

Відповідаючи на незакінчене твердження **«Якщо всі проти мене, то...»** студенти, інтерни продемонстрували відсутність будь-яких психологічних проявів конформізму. Відповідей, у яких досліджувані виявили готовність вчинити опір умовній групі тиску, **склало 78%**. Показовими можуть бути відповіді: *«Якщо всі проти мене, то...один у полі воїн; я проти всіх; я сильніше їх разом узятих; я намагатимуся довести свою правоту; я борюся до кінця»*. Таке протистояння думці, що нав'язується групою, як правило, базується на цілому ряді психологічних якостей і властивостей особистості, пов'язане з особливостями мислення, що устоялись, переконаваннями, соціальними установками, особливостями виховання, навчання та іншим.

75,6 % досліджуваних студентів, інтернів завершуючи незакінчене твердження **«Думаю, що я досить здатний, щоб...»** як прямим, так і опосередкованим образом зв'язували свої відповіді із професією. Найбільш загальними для більшості закінчених фраз є такі ціннісно-мотиваційні характеристики, які відображають позитивне самоствалення до своїх здатностей, мотивацію реалізації в обраній професії, цінність досягнення професійних висот і т.д. Приведемо відповідні відповіді: *«Думаю, що я досить здатний, щоб...домогтися успіху в роботі; бути в майбутньому гарним фахівцем; працювати по своїй спеціальності; щоб досягти вершин у своїй професії; досягти успіху»*.

Також мотиваційно-ціннісні характеристики професії в 31,7 % студентів виражалися в такому професійно-ціннісному намаганні як бажання ототожнити себе із професійною роллю керівника. Показовими можуть бути такі відповіді: *«Думаю, що я досить здатний, щоб...керувати; займати високу посаду; стати керівником аптечної установи; займати керівний пост; щоб бути начальником; займати більш високий пост; відкрити свій бізнес; стати директором; управляти своїм бізнесом»*.

Таке ототожнення в групі студентів, інтернів із професійно-соціальною роллю керівника обумовлено вузівською підготовкою студентів, які проходили обрану ними спеціалізацію, пов'язану з менеджментом і економікою підприємства. Отже, свої професійно-ціннісні й мотиваційні характеристики студенти ототожнюють із управлінськими функціями менеджера.

У незакінченому твердженні **«Моя слабкість полягає в тім...»** яких-небудь цінностей, мотивів, особистісних змістів, пов'язаних із професією, не було виявлено. Відповіді досліджуваних не відображали предмета нашого дослідження. Результати можуть бути тільки зведені до показників загальної специфіки вибірки, яку переважно складають жінки. Так 48,7 % тестованих відобразили класичну нормативну модель ознак фемінності, наприклад: *«Моя слабкість полягає в тім...що я дуже добра; дуже ранима; жіночна, коли це не потрібно; дуже довірлива; дуже чутлива; дуже люблю солодке; боюся навуків»*. Відсутність будь-якого професійного компонента у відповідях дівчат можна розглядати як позитивний результат у тому розумінні, що вони свої традиційні «жіночі» слабкості не ототожнюють із процесом професійної соціалізації.

У незакінченому твердженні **«Коли мені починає нещастити, я...»** студенти, інтерни продемонстрували своє ставлення до невдач. Відповіді досліджуваних мали двоякий характер. З одного боку, 36,6 % в умовах невдачі демонстрували у своїх відповідях деструктивні реакції, наприклад: *«Коли мені починає нещастити, я...кидаю ту справу, в якій мені не щастить; найчастіше впадаю в депресію; стаю агресивною; втрачаю надію; сумую й т.д.»*. Однак, таких відповідей, у яких студенти проявляють ірраціональні дії в умовах психологічної напруги, виявилось менше в порівнянні з відповідями, у яких наявна психологічна «стійкість». Досліджувані, які продемонстрували здатність протистояти можливим труднощам, склали в нашій групі **53,7 %**. Про це свідчать такі відповіді: *«Коли мені починає нещастити, я...намагаюся виправити це, переглядаю ситуацію й шукаю вихід; стаю ще більш активною й домагаюся свого; намагаюся зібратися й розібратися в проблемах; непохитно роблю все, щоб виправити ситуацію; не здаюся; вірю в краще»*.

Таким чином, більшість студентів в умовах невдачі демонструють психологічну стійкість до стресорів, тобто здатність переборювати можливі труднощі конструктивними, раціонально обґрунтованими діями. Подібне самоствалення знаходить своє підтвердження в здатності студентів протистояти групі тиску, тим самим демонструючи відсутність покірності, відомості, сугестивності й інших проявів психологічної конформності.

Дані характеристики сприяють позитивному сприйняттю студентами себе як майбутніх керівників, тому що формування професійного «Я-Образу» для більшості з них відбувається в процесі ототожнення своїх ціннісно-мотиваційних характеристик із професійно значущими якостями менеджера.

У блоці незакінчених тверджень, пов'язаних з **(2) «Нереалізованими можливостями»**, завершуючи фразу **«Я завжди хотів...»** студенти дали 17% відповідей, прямо пов'язаних з майбутньою професією й 12% закінчених фраз непрямым чином відображали кар'єрний аспект досліджуваної проблеми. Наприклад, *«Я завжди хотів ...домогтися успіху; бути корисним суспільству; одержати високооплачувану роботу; домогтися блискучої кар'єри»*. Відповіді, що відображають прямим чином обрану спеціальність носять такий характер, як: *«Я завжди хотів ... працювати за спеціальністю; домогтися визнання й поваги у фармацевтичних питаннях; одержати вищу освіту по обраній спеціальності й т.д.»*. За результатами проведеного аналізу можна зробити висновок, що в **29%** завершеннях фрази «Я завжди хотів ...» присутній прямий або непрямым чином професійний мотив, спрямований на задоволення своїх нереалізованих можливостей, пов'язаних з обраними студентами професією.

У відповідях на незакінчене твердження **«Я міг би бути дуже щасливим, якби...»** домінували такі закінчення фраз, які відбивають нереалізовані потреби в аффіліації й т.д. Більша кількість відповідей

виглядалася так: *«Я міг би бути дуже щасливим, якби ... у моєму житті була справжня любов; якби в мене був відмінний чоловік; мала відмінну родину; у моєї родини було все добре; знайшла людину, з якою мені буде добре й т.д.»*. Професійного аспекту досліджуваної нами проблеми у відповідях досліджуваних студентів не було виявлено.

У відповідях на незакінчене твердження *«Моїм потаємним бажанням...»* також був відсутній професійний аспект проблеми. Студенти завершували фразу переважно демонструючи ідеалістичні бажання, властиві психологічним особливостям молодих людей, наприклад: *«Моїм потаємним бажанням...досягти успіхів; бути відомою; не розчарувати батьків; не розчарувати родину; виправдати надії батьків; домогтися найбільшого в житті у всіх; довести всім, що я можу; я можу допомогти іншим»*. Такі бажання у віковій психології часто оцінюються як породжені типовим юнацьким максималізмом [9]. Молоді люди, як правило, спрямовують свій погляд у майбутнє, намагаючись ототожнити свої особисті уявлення з майбутнім успіхом, особистісним розвитком, які несуть доказовий характер того, що вони можуть досягти успіху в своїх намаганнях, особливо в очах авторитетних для них осіб. Як правило, такими авторитетами для молодих людей можуть бути педагоги, батьки, вихователі й т.д. Також, у відповідях наших студентів досить часто зустрічалися фрази такі ж, як і в попередньому твердженні, які ми вже проаналізували. Наприклад, *«Моїм потаємним бажанням...знайти гарну опору для життя, мати міцну родину, народження дитини, стати щасливою й т.д.»*.

Відповіді на незакінчене твердження *«Найбільше я хотів би в житті...»* ще раз відобразили специфіку нашої вибірки, яку становлять переважно жінки. Практично ми постійно зіштовхувалися з такими однотипними відповідями як: *«Найбільше я хотів би в житті...стати люблячою й коханою мамою; міцною надійною родиною; любити й бути коханою; мати гарну родину; дітей від коханої людини; жити з коханою людиною; знайти кохану людину; бути з тим хлопцем, з яким хочу сама»*. Однак, на тлі такого великого нереалізованого прагнення в причетності, у приналежності в любові, у сімейній гармонії, в «жіночому щасті» були виявлені 14,6% відповідей професійно орієнтованих намагань, спрямованих на задоволення нереалізованих професійних цілей. Наприклад, *«Найбільше я хотів би в житті ... домогтися успіху в роботі; домогтися своїх цілей, пов'язаних із професією; мати престижну роботу з високою заробітною платою»*.

Отже, результати аналізу незакінчених тверджень у блоці «Нереалізовані можливості» показують, що професійний компонент досліджуваної нами проблеми був виявлений переважно у відповідях на таке незакінчене твердження як *«Я завжди хотів...»*. Даний факт, на нашу думку, обумовлений значенневою побудовою самого незакінченого твердження, що, на відміну від інших фраз даного блоку питань, має більше вільну або, як відзначають психодіагности, відкритую форму постановки питання. Різниця полягає в тому, що незакінчене твердження *«Я завжди хотів...»* не містить у собі таких ідеалістичних категорій як: щастя, лейтмотиви життя, латентні бажання, які так чи інакше представлені в інших незакінчених твердженнях, що схиляють наших досліджуваних асоціювати, наприклад, щастя в площині таких найвищих людських почуттів як «любов», або цінність як «здоров'я», або устремління до «народження нової людини», або творення родини як «вищої цінності суспільства». Подібний асоціативний ряд, що є присутнім у більшості відповідей наших досліджуваних, в гендерній психології оцінюється як традиційно жіночі життєзначущі установки [9], а через те, що значна більшість всієї досліджуваної вибірки – жінки, то відповіді такого роду можуть вважатися цілком типовим і очікуваним результатом.

Отже, таке більш відкрите незакінчене твердження як *«Я завжди хотів...»*, не утримуючи в собі понять, які могли б прямим або непрямим чином наводити наших досліджуваних на міркування про загальнолюдські «вічні» цінності дозволило їм продемонструвати більш широкий діапазон системи ставлення до різних сторін свого життя й діяльності.

Студенти, інтерни на питання, які містить блок (3) *«Ставлення до майбутнього»*, давали наступні відповіді. 71% досліджуваних дали завершення позитивної спрямованості твердження *«Майбутнє здається мені...»*, наприклад: *«цікавим; щасливим і райдужним; дуже гарним; досить світлим»*. Відзначимо, що завершення незакінченого твердження несуть узагальнений «неконкретний» характер. Тільки 19% студентів, інтернів, відповідаючи на запитання *«Майбутнє здається мені...»* написали *«...незвіданим»*. Тут хотілося б відзначити, що така відповідь можна інтерпретувати більшою мірою, як невизначене, ніж негативне бачення свого майбутнього. Тільки 10% випробуваних також непрямим чином торкнулися у своїх відповідях уявлення про професійне майбутнє, наприклад: *«Майбутнє здається мені...перспективним; за все треба бути боротися; грошовим; буде складним, але щасливим»*.

Завершуючи незакінчене твердження *«Настане той день, коли...»* досліджувані студенти, інтерни давали вже більш певні відповіді в баченні свого «Я – образу» у професії, наприклад: *«...я буду займати керівний пост; знайду ліки від СНІДу» розроблю препарат від раку; я закінчу НФаУ; я стану керівником за покликанням; досягну поставлених цілей у професії»*. Такі відповіді склали 37%. 12% завершень фраз вказували на прагнення досліджуваних задовольнити соціальні (міжособистісні) потреби в найближчому майбутньому, завершуючи фразу *«Настане той день, коли...я стану мамою; у світі буде більше любові; я скажу «Так»; вийду заміж; народжу дитину»*. Як ми вже відзначали раніше, такі відповіді пов'язані з особливістю вибірки досліджуваних, котру в групі студентів, інтернів становлять, в основному, дівчата віком 22 – 25 років. Завершення фраз, що залишилися, пов'язані з побажанням світлого майбутнього своїм співвітчизникам, наприклад: *«Наступить той день, коли...Україна стане чемпіоном світу з футболу; усім стане жити краще; у нашій країні не буде кризи й т.д.»*.

Фраза *«Сподіваюсь на...»* складала 22% від загального числа відповідей, у яких був присутній професійний аспект в уявленнях про майбутнє. Ось найбільш яскраві приклади таких відповідей: *«Сподіваюсь на...гарну роботу; просування у своїй роботі; успіх у моїй кар'єрі»*. 24% дали традиційну, але позитивну відповідь – *«...на краще»*. Відповіді, що залишилися, також були позитивні, але не пов'язані із професією й носили

ідеалістичний характер, наприклад: *«Сподіваюся на...світле майбутнє України; на Бога; розвиток країни; вищі сили й т.д.»*.

Відповідаючи на запитання *«Коли я буду старим...»*, всі досліджувані студенти, інтерни пов'язували віддалену старість із безтурботним проведенням часу, відпочинком, подорожами, приемним дозвіллям, наприклад: *«буду подорожувати; читаю «Війну та мир»; буду відпочивати; буду займатися фізкультурою; буду балувати своїх онуків»*. Важливо відзначити, що вся група опитаних не дала відповідей, які могли б, навіть непрямим чином, бути пов'язані із професійним «Я» – майбутнім.

Висновки

Аналіз результатів дослідження показав, що студенти, інтерни продемонстрували позитивне ставлення в баченні свого майбутнього. Даний оптимізм традиційно в статусній моделі ідентичності свідчить, по-перше, про завершений період кризи самодосліджень, пошуку себе, по-друге, про цілі, що сформувалися в молодих людей, цінностях, переконаннях.

Професійні цінності й мотиви щодо свого майбутнього студенти пов'язували із прагненням займатися діяльністю, що приносить користь людям, із професійним розвитком, з бажанням стати компетентними професіоналами, які відбулися у своїй майбутній діяльності. Особливість даних відносин є істотним показником системи, що формується, ціннісних і мотиваційних утворень професійної ідентичності.

До найбільш виражених ціннісно-мотиваційних показників професійного самоставлення, а також нереалізованих можливостей, можна віднести прагнення досліджуваних ототожнити своє професійне «Я» із професійною роллю менеджера фармацевтичної компанії. Студенти сприймають себе як, насамперед, майбутніх керівників у сфері фармацевтичної компанії.

До ще одного найбільш вираженого показника групи можна віднести результат, пов'язаний із самоставленням досліджуваних до своїх слабкостей, що не є предметом нашого дослідження, тому що не відображає професійну спрямованість, однак характеризує специфіку нашої вибірки, що складається переважно із представниць жіночої статі. Свої «жіночі» слабкості студентки обґрунтовували, в основному, нормативним (транскультурним) набором ознак фемінності. Відсутність професійної спрямованості у відповідях, пов'язаних з ставленням досліджуваних до своїх слабкостей можна розглядати як позитивний результат у тому розумінні, що всі наші представники фармацевтичної компанії не ототожнюють свої слабкості із процесом професійної соціалізації.

У цілому, студенти, інтерни – це досить професійно-орієнтована група досліджуваних, цінності й мотиви якої націлені на формування професійно-управлінської ідентичності.

Література

1. Абдуллаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход / Абдуллаева М.М. // Психологический журнал. – 2004. – т.25. № 2. – С. 86 – 95.
2. Азбель А.А. Особенности формирования статусов профессиональной идентичности старшеклассников : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 : СПб., 2004. – 219 с.
3. Евтешина Н.В. Социально-психологические особенности профессиональной идентичности психологов в различных сферах : сопоставительный анализ : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 : Рязань, 2008. – 319 с.
4. Ермакова З.В. Профессиональная идентичность социального педагога: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 : Владивосток, 2007. – 167 с.
5. Кениг В.А. Становление профессиональной идентичности у работающих студентов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 : М., 2008 – 25 с.
6. Некрасов А.С. Развитие профессиональной идентичности личности курсанта военного училища : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 : Краснодар, 2005. – 158 с.
7. Панфилова М. В. Профессионально-личностная идентификация как фактор становления будущего менеджера по туризму : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 : Краснодар, 2008 – 25 с.
8. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М. : УРАО, 2002.
9. Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. доп. – М. : Политиздат, 2000. – 494 с.
10. Тороп Х.С. Усвідомлення особистісного досвіду майбутніми педагогами як чинник формування їх професійної ідентичності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 : Київ, 2008. – 25 с.
11. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : автореф. дис. ... д-р психол. наук: 19.00.13 : М., 2001. – 25 с.
12. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Эрик Эриксон. – М., 1996.