

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ У ПСИХОЛОГІВ

Ільченко Дмитро Олександрович

магістр 23Мз-ПсихЗ

Житомирський державний університет імені Івана Франка

Анотація. У статті розглядаються психологічні особливості мотивації досягнення у практичних психологів, що функціонують у високонапружених умовах професійної діяльності. Проаналізовано класичні та сучасні теоретичні підходи до розуміння мотивації досягнення, зокрема концепції Д. МакКлелланда, теорію самодетермінації Р. Раяна та Е. Десі, модель самоефективності А. Бандури та ієрархію потреб А. Маслоу. Підкреслюється, що для психологів мотивація досягнення є багатокomпонентним утворенням, яке інтегрує пізнавальні, емоційні, соціальні та особистісні аспекти. Представлено результати емпіричного дослідження, виконаного з використанням тесту МакКлелланда, опитувальника EPPS Е. Едвардса та шкали афіліативної тенденції Мехрабіана.

Ключові слова: мотивація досягнення; психолог; професійна діяльність; афіліація; самодетермінація; професійна компетентність.

Прагнення до успіху у фаховій роботі психолога є фундаментальним елементом, адже саме воно задає тон інтенсивності, векторам та стандартів виконання поставлених службових обов'язків. Працюючи у сфері консультування, психотерапії чи діагностики, фахівець регулярно опиняється у царині зі значним емоційним тиском, де життєво необхідним є здатність доважити зважені вердикти, допомагати клієнтам утримувати емоційну стабільність, паралельно оберігаючи власний професійний еквалібр. Назване вище специфічне робоче середовище вимагає наявності потужної, непохитної та самодостатньої мотиваційної бази, що слугує запорукою як результативності

роботи, так і подальшого розвитку у професії.

Згідно з класичними концепціями, запропонованими Д. МакКлелландом [1], прагнення до успіху, бажання контролювати наслідки власної праці та здатність долати перешкоди на шляху до поставлених життєвих чи професійних цілей визначаються як мотивація досягнення. Для фахівця-психолога ця спрямованість є базованою, адже його робота охоплює багатостадійні та заплутані процеси – від налагодження контакту з клієнтом до коригування його усталених моделей мислення чи поведінки. Фокус на отриманні результату, навіть якщо він відстрочений у часі або не є прямо очевидним, зміцнює здатність протистояти фрустрації та підвищує загальну фахову результативність.

Новітні парадигми мотивації, зокрема теорія самодетермінації, розроблена Р. Раяном та Е. Десі [2], наголошують на важливості внутрішнього спонукання у фаховій діяльності типу "людина – людина". Психологам неможливо функціонувати лише за рахунок зовнішніх стимулів (схвалення, матеріального заохочення), оскільки значна частина їхньої роботи вимагає великих емоційних витрат і мусить мати глибоке внутрішнє обґрунтування. Внутрішні спонукання живляться задоволенням первинних психологічних потреб: потреби у майстерності (компетентності), власній розсудливості (автономії) та відчутті приналежності (належності). Саме задоволення цих потреб створює надійну професійну позицію психолога, підтримуючи його постійне прагнення до самовдосконалення, розширення знань, впровадження інноваційних методик та вдосконалення роботи з тими, хто потребує допомоги.

Ключовою ідеєю, що розширює розуміння суті мотивації до досягнення, є концепція самоефективності, розроблена А. Бандурою [3]. Вона стверджує, що віра у власну спроможність впливати на події, долати складнощі та отримувати бажані результати формує ступінь професійної впевненості. Це є критично важливим для психолога, оскільки робота з травматичним досвідом, кризовими станами чи глибокими переживаннями вимагає непохитної впевненості у власній компетенції, включаючи гарантію не причинити додаткової шкоди

клієнту. Високий рівень самоефективності сприяє проактивній професійній позиції, збільшує толерантність до ситуацій невизначеності та дозволяє приймати обґрунтовані рішення, не залежачи виключно від сторонніх вказівок.

Оглядаючи мотивацію досягнення у ширшому контексті, дослідники фіксують її кореляцію з основними потребами особистості. Теорія ієрархії потреб А. Маслоу [4] підкреслює: прагнення до самоактуалізації – найвищого етапу мотиваційного розвитку – стає домінуючим лише після того, як задоволені потреби у безпеці, соціалізації та фізіологічні потреби. Для фахівців, які надають психологічну допомогу, самоактуалізація відображається у прагненні опанувати найвищу майстерність у професії, безперервно навчатися та реалізувати власний особистісний потенціал. Сучасні погляди на професійний розвиток наголошують, що психолог мусить бути особистісно зрілою, емоційно врівноваженою та здатною до саморефлексії людиною – риси, які значною мірою залежать від високого рівня мотивації досягнення.

Значущу роль у вивченні мотивації до досягнень відіграє психодіагностичний інструментарій. Тест EPPS (Edwards Personal Preference Schedule) Е. Едвардса [5] дає змогу глибше проникнути у сферу потреб психологів, оцінюючи такі аспекти, критичні для їхньої діяльності, як потреба у пізнанні, у причетності (афіліації), самоповазі та досягненні. Результати чисельних обстежень підтверджують: саме у психологів ці потреби виявляються набагато інтенсивніше, аніж у представників технічних галузей, що пояснюється гуманітарною суттю їхньої роботи та її орієнтацією на зв'язок з іншими людьми.

Метод оцінки афіліативної мотивації, розроблений Мехрабіаном [6], також є вкрай важливим для аналізу професійного спонукання психологів. Схильність до афіліації, тобто потреба у позитивній взаємодії з оточенням, здатність до формування довірливих стосунків та висока чутливість до невербальних сигналів безпосередньо впливають на якість терапевтичного альянсу та успішність консультації. Для психологів ця риса належить до найважливіших професійних якостей, що прямо корелює з ефективністю

наданої допомоги та загальним професійним успіхом.

Отже, узагальнення усіх теоретичних положень демонструє, що мотивація досягнення у фахівців-психологів постає як складене, багатфакторне явище, що охоплює пізнавальні, емоційні, соціальні та особистісні складові. Її ефективний розвиток визначається як внутрішніми імперативами, так і специфікою професійного оточення. Для дослідження мотивації досягнення психологів були використані стандартизовані методики: тест МакКлелланда, EPPS та шкала афіліативної тенденції Мехрабіана. Такий комплекс дозволив сформувати багатовимірний профіль мотиваційної сфери: оцінити прагнення до успіху, рівень стремління, просоціальні мотиви та емоційні реакції у соціальній взаємодії. Додатково було застосовано кореляційний аналіз, що дозволив виявити взаємозалежності між мотивацією, емоційною стійкістю та професійною впевненістю.

Результати емпіричного аналізу свідчать, що психологи мають високий рівень мотивації успіху, що проявляється у прагненні підвищувати професійні результати та досягати високих стандартів. Потреба у пізнанні була однією з найвищих за шкалами EPPS, що підтверджує інтелектуально-дослідницьку природу професії.

Високий рівень афіліації свідчить про спрямованість на взаємодію, емпатію та побудову довірливих стосунків з клієнтами, що є критичними компетентностями у психологічній практиці. Кореляційний аналіз продемонстрував тісний взаємозв'язок між мотивацією досягнення та емоційною стійкістю – психологи з високою мотивацією краще контролювали емоції, легше долали професійні труднощі й демонстрували більшу автономність. Також виявлено, що низький рівень мотивації уникнення невдачі корелює з високою впевненістю у власних компетенціях. Отримані дані підтверджують, що мотивація досягнення є ключовим чинником професійної ефективності психологів.

Психологи з високою мотивацією характеризуються кращою емоційною адаптивністю, підвищеною орієнтацією на саморозвиток і здатністю

підтримувати продуктивну професійну взаємодію. Потреби у пізнанні та афіліації відіграють провідну роль у підтриманні внутрішньої мотивації та формуванні професійної ідентичності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. McClelland D. C. The Achieving Society. Princeton : Van Nostrand, 1961.
2. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory. New York : Guilford Press, 2017.
3. Bandura A. Self-efficacy: The Exercise of Control. New York : Freeman, 1997.
4. Maslow A. The Farther Reaches of Human Nature. New York : Penguin, 1971.
5. Edwards A. L. Edwards Personal Preference Schedule. New York : The Psychological Corporation, 1959.
6. Mehrabian A. Affiliation motivation. Nebraska Symposium on Motivation, 1968.