

Чемеринська Д. І. кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри

Національний університет «Львівська політехніка»
<https://orcid.org/0000-0002-1300-1665>

Карп'як М. І. студентка спеціальності Психологія
Національний університет «Львівська політехніка»

ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА МОТИВАЦІЙНУ ГОТОВНІСТЬ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

У статті представлено результати теоретичного та емпіричного дослідження поняття самооцінки та мотивації студентів, котрі здобувають психологічну освіту. Проаналізовано структуру та види самооцінки, а також фактори, що впливають на формування самооцінки. Визначено наукову цінність особистісних характеристик в професії майбутніх психологів. Обґрунтовано актуальність впливу самооцінки на мотиваційну готовність студентів до професійної діяльності. Окреслено особливості професійної самооцінки майбутніх психологів.

Ключові слова: самооцінка; мотивація; професійна діяльність; психологічний розвиток; емоційна реакція; рівень домагань; успіх; уникнення невдачі; самосприйняття.

Вступ. Велика кількість змін, що відбуваються в житті нашого суспільства, вимагає від людини готовності до ефективного використання своїх можливостей у нових умовах їхнього розвитку. Але людина не завжди виявляється готовою до суспільних змін. Для того, щоб адекватно на них реагувати, вона повинна мати певні особисті якості.

Самооцінка відіграє важливу роль, виступає потребою в самореалізації, самоствердженні, ідентифікації людини у соціумі, без неї неможливе розуміння свого місця і призначення у світі. Вона тісно пов'язана з думками, переконаннями і оцінкою особистості інших людей. Від неї залежать соціальні та особистісні ролі, зумовлені статусами й життєвими позиціями, рівень мобільності та адаптивності. Людина настільки сильно відчуває потребу в позитивному погляді на себе, що може ухилятися, придушувати, спотворювати свої судження, дезінтегрувати свій розум – щоб уникнути зіткнення віч-на-віч з фактами, які б негативно вплинули на її самооцінку. Самооцінка має два взаємопов'язаних аспекти: вона тягне за собою відчуття особистої ефективності та почуття особистої гідності. Це є інтегрована сума впевненості в собі та самоповаги, це переконання, що людина здатна жити і гідна життя. У процесі свого

психологічного зростання і розвитку формується наша індивідуальна самооцінка, проте вона не є свідомою або з очевидним наміром, вона формується за допомогою вольового вибору, який робиться день у день.

Людина може володіти різноманітними практичними навичками, бути впевненою у своїх здібностях, у ряді сфер діяльності, демонструючи певний ступінь конкретної ефективності – і все ж їй глибоко не вистачатиме цього відчуття фундаментальної ефективності, що стосується самооцінки.

Ще одним провідним механізмом активізації індивідуально-особистісної спрямованості професійного розвитку майбутнього психолога виступає поняття мотивація.

Сутність мотиваційної спрямованості пов'язана не стільки з тим, чого хоче людина, скільки з тим, чому вона цього хоче, тобто, з мотивами її поведінки. Значення, яке людина вкладає в діяльність, визначається внутрішніми цінностями. В сучасній психології загальні підходи до розуміння мотиву досить схожі, проте існують значні розбіжності у певних деталях. У ролі мотивів можуть виступати ідеали та інтереси особистості, переконання, соціальні настанови та цінності. Разом з тим, існує припущення, що за цими причинами стоять різноманітні

потреби особистості (від вітальних, біологічних до вищих, соціальних) [1].

На основі аналізу психолого-педагогічних джерел можемо зробити висновок, що у вітчизняній науці на сучасному етапі немає єдиного підходу до визначення сутності поняття «мотивація».

Сутність мотиваційної спрямованості пов'язана не стільки з тим, чого хоче людина, скільки з тим, чому вона цього хоче, тобто, з мотивами її поведінки. Значення, яке людина вкладає у діяльність, визначається внутрішніми цінностями.

Мета статті – теоретично проаналізувати та на основі емпіричного дослідження визначити вплив самооцінки на мотиваційну готовність до професійної діяльності майбутніх психологів.

Завдання статті:

1. Висвітлити теоретичні підходи до розуміння питання самооцінки та мотивації студентів.

2. Емпірично виявити та проаналізувати види самооцінки та рівень мотивації психологів-психологів.

3. Емпірично дослідити та теоретично обґрунтувати вплив самооцінки на мотиваційну готовність до професійної діяльності майбутніх психологів.

Теоретичне підґрунтя. Немає ціннісного судження, важливішого для людини, немає фактору, більш вирішального в її психологічному розвитку – ніж оцінка, яку вона сама собі надає. Ця оцінка зазвичай відбувається не у формі свідомого, словесного судження, а у формі почуття, відчуття, яке важко виокремити та ідентифікувати, оскільки воно бере участь у кожній емоційній реакції [5]. Емоція є продуктом оцінки, що відображає вигідні чи шкідливі стосунки з деякими аспектами реальності для себе. Таким чином, погляд людини на себе неодмінно міститься в усіх її ціннісних реакціях. Щоб зрозуміти людину психологічно, треба зрозуміти природу і ступінь її самооцінки, а також стандарти, за якими вона себе оцінює.

Відмітимо, що у психологічній літературі, як у вітчизняній, так і зарубіжній, самооцінці приділено велику увагу. Поняття, структура, функції, і навіть

проблема розвитку самооцінки обговорюються в роботах І.С. Кона, Р. Бернса, Е. Еріксона, К. Роджерса, В. Джеймса, М.Р. Міляєва та інших психологів.

Зрозуміло, що оцінювати себе можна по-різному, тим більше бувають такі ситуації, коли ми подобаємося собі, а в інший час будь-який вчинок змушує переживати невдоволення, і ми займаємося самоосудженням. Однак, самооцінка як частина самоусвідомлення особистості може змінюватися, але при цьому не залежить від ситуативного ставлення до себе [3].

Дослідження вітчизняних науковців доводять, що самооцінка й очікування майбутнього фахівця є двостороннім взаємоузгодженим механізмом взаємовпливів. Якщо говорити про неадекватно завищену самооцінку, то вона, як правило, впливає на формування безпідставних професійних очікувань. Відповідно, постійні неадекватні проєкції в майбутнє, необґрунтовані сподівання, очікування, що не справджуються, є тим матеріалом, який здатний безперервно впливати на формування заниженої самооцінки особистості в професійній діяльності. Вплив самооцінки на рівень сформованості очікувань відбувається миттєво, оскільки самооцінка є ядром соціально-психологічних та професійних намірів. Негативний попередній досвід, низька самооцінка практично не можуть гарантувати сприятливі очікування індивіда. Завищена самооцінка спонукає до самовпевненості, відсутності критичності та самокритичності, очікування легкого результату, що призводить до невдач.

Звісно, різними авторами самооцінка інтерпретується по-різному. Першим, хто ввів поняття «самооцінка», «образ самого себе» у структуру особистості, був В. Джеймс.

На нашу думку, найбільш широко та комплексно питання самооцінки розкрито у дослідженнях Р. Бернса, який розглядає самооцінку у структурі «Я-концепції», яка пов'язана з сукупністю уявлень індивіда про себе, сполучене із їх оцінкою.

Відповідно до цього, він виокремив три традиційні елементи установки (когнітивний, емоційний та поведінковий) стосовно «Я-концепції».

Таким чином, можна сказати що, рівень самооцінки майбутнього психолога впливає на індивідуально-психологічні особливості, завдяки яким майбутній фахівець має змогу змінювати їх у професійно значимі якості та досягати професійної реалізації. Через особистісний смисл, яким виступає самосвідомість та її складові (самооцінка, професійні домагання, професійні очікування), у майбутнього спеціаліста формується самоповага, що сприяє високій професійно-навчальній мотивації, адекватному рівню домагань. Самооцінка майбутнього психолога як детермінанта професійних очікувань отримує підкріплення в навчальному процесі, адже саме педагогічні та психокорекційні заходи у вищому навчальному закладі мають можливість корекції її негативних проявів.

Однак, слід зазначити, що крім самооцінки, важливою, складовою успішної професійної реалізації, є мотиваційна готовність особистості. Багато дослідників вважають мотиваційну спрямованість однією з важливих якостей людини. Це поняття об'єднує цінності, світогляд, ідеали, переконання (вірування), схильності, інтереси, бажання, потяги та потреби. Термін мотивація походить від слова «мотив».

На основі теоретичного аналізу наукових джерел, можемо зробити висновок, що у вітчизняній науці на сучасному етапі немає єдиного підходу до визначення сутності поняття «мотивація». Крім теорій мотивації, заснованих на мікропідході, таких, як теорії очікування, справедливості або атрибуції, що виходять з когнітивної психології, дослідження організаційної поведінки призвели до виникнення інших теорій, які мають ширшу базу. До таких сучасних теорій відносяться, наприклад, теорія контролю та теорія представництва [4].

Дослідниками А.В. Петровським і М.П. Ярошевським мотивація

сприймається як «спонукання, яке викликає активність організму і визначає її спрямованість» [2]. На основі аналізу наведених підходів учених до визначення сутності мотивації уточнимо, що в даному дослідженні під терміном «мотивація професійної діяльності» розумітимемо «сукупність внутрішніх та зовнішніх спонукальних мотивів, що стимулюють професійну поведінку особистості, що визначають її форму, спрямованість, інтенсивність та тривалість». Досліджуючи мотивацію професійної діяльності, В.Д. Шадриков наголошує на ролі особистісного плану. На думку вченого, професійна мотивація обумовлена: світоглядом, переконаннями, ідеалами, потребами, цілями особистості, рівнем домагань, умовами діяльності ін. [6]. Дослідник вважає, що «у процесі освоєння професії, під час навчання та трудової діяльності відбувається розвиток та трансформація мотиваційної структури суб'єкта діяльності».

Відтак, проаналізувавши теоретичне підґрунтя впливу самооцінки на мотиваційну готовність до професійної діяльності, можемо зробити висновок, що особистісний та професійний розвиток тісно пов'язані між собою. Прагнення особистості до зростання, розвитку, досягнень, самовдосконалення, постійної роботи над собою, необхідно цілеспрямовано розвивати на етапі професійного навчання. Реалізуючи свої здібності, свій особистісний потенціал, майбутній фахівець здійснює безперервний рух до професійного та особистісного зростання.

Методи дослідження.

Для розв'язання поставлених завдань використано такі методи:

- *теоретичні*: аналіз, синтез, узагальнення і систематизація представлених в науковій літературі концептуальних положень з досліджуваної проблематики, теоретичне моделювання;

- *емпіричні*: опитування на основі використаної методики Г.Ю. Айзенка «Самооцінка психічних станів»; А.А. Реана «Мотивація успіху та боязнь невдачі»; Ю.М. Орлова «Вимірювання

Питання психології

потреби (мотиву) у досягненні мети». Враховуючи карантинні обмеження, опитування було проведено за допомогою Інтернет ресурсів. Гугл форму з методиками заповнювали 76 респондентів – студенти Національного університету «Львівська політехніка» та Львівського національного університету ім. І. Франка.

Результати і обговорення.

Ефективність та якість роботи будь якого фахівця, в тому числі і психолога, в значній мірі залежить від сформованої самооцінки та рівня мотивації фахівця. Оскільки психологи перебувають у постійному контакті із людьми, дуже важливо керуватися соціально значимими мотивами своєї поведінки. Власне, це і стало первинною метою експериментального дослідження впливу самооцінки на мотиваційну готовність до професійної діяльності студентів психологів здійсненого в січні-лютому 2022 року.

Обрані методики: Г.Ю. Айзенка «Самооцінка психічних станів»; А.А. Реана «Мотивація успіху та страх невдачі»; Ю.М. Орлова «Вимірювання потреби (мотиву) в досягненні мети».

Опрацювавши та проаналізувавши результати методики Г.Ю. Айзенка «Самооцінка психічних станів», зроблено наступні висновки:

за шкалою «Фрустрація» (Рис.1) 54% (41 особа) – низький рівень за шкалою фрустрації, що говорить про адекватну самооцінку (Рис.2). 30% (23 особи) – середній рівень за шкалою фрустрації, що є ознакою завищеної самооцінки; 16% (23 особи) – високий рівень за шкалою фрустрація і свідчить про низьку самооцінку.

за шкалою «Тривожність» 11 осіб – виявляють високі показники; 48 осіб – середні показники (допустимий рівень для ефективного функціонування особистості); 17 осіб – низький рівень тривожності, що свідчить про емоційну врівноваженість.

за шкалою «Агресивність» 12 осіб – високий рівень агресії, що визначається низьким самоконтролем; 50 осіб – середній допустимий рівень агресії, що визначається помірним самоконтролем; 14 осіб – низький рівень агресії, що визначається високим самоконтролем.

за шкалою «Ригідність» 18 осіб – високий рівень ригідності, що виражається в схильності до «застрягання» в проблемній ситуації; 49 осіб – середній рівень ригідності, що виражається у незмінності інтересів та установок; 9 осіб – низький рівень ригідності, що виражається у психологічній гнучкості та рухливості емоційних реакцій.

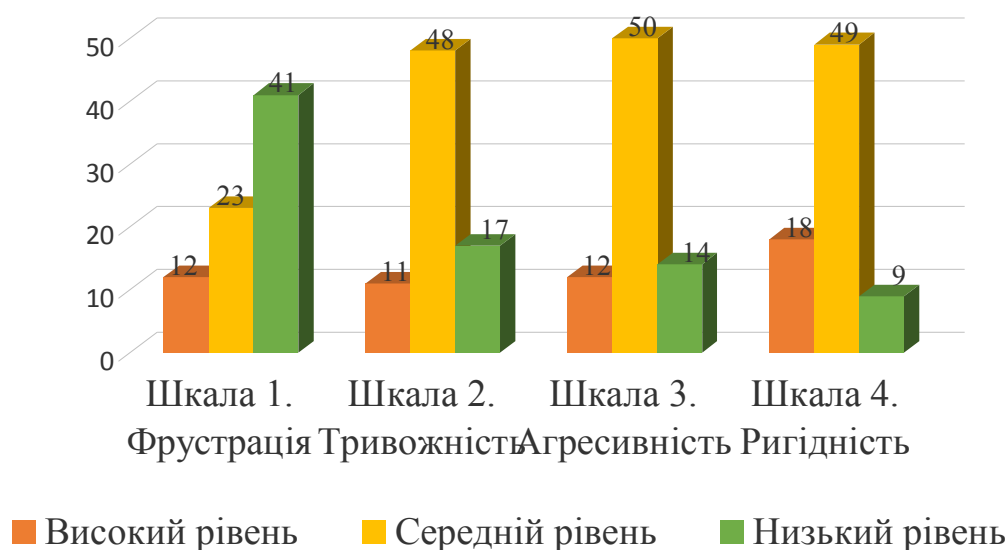


Рис. 1 Самооцінка психічних станів (за Г. Ю. Айзенком)

Питання психології



Рис. 2 Рівень самооцінки респондентів (за Г. Ю. Айзенком)

Опрацювавши та проаналізувавши результати методики А.А. Реана «Мотивація успіху і страх невдачі» (Рис.3) зроблено наступні висновки:

«Мотивація на успіх» - 18% (14 осіб) – позитивний рівень мотивації, що свідчить про потребу досягнення успіху. «Мотиваційний полюс не виражений, з тенденцією на успіх» - 38% (29 осіб) –

середній рівень, що в дещо нижчій степені свідчить про потребу досягнення успіху.

«Мотивація на невдачу» - 18% (14 осіб) – негативний рівень мотивації, що свідчить про схильність до уникання та негативних очікувань. «Мотиваційний полюс не виражений, з тенденцією на невдачу» - 26% (19 осіб).

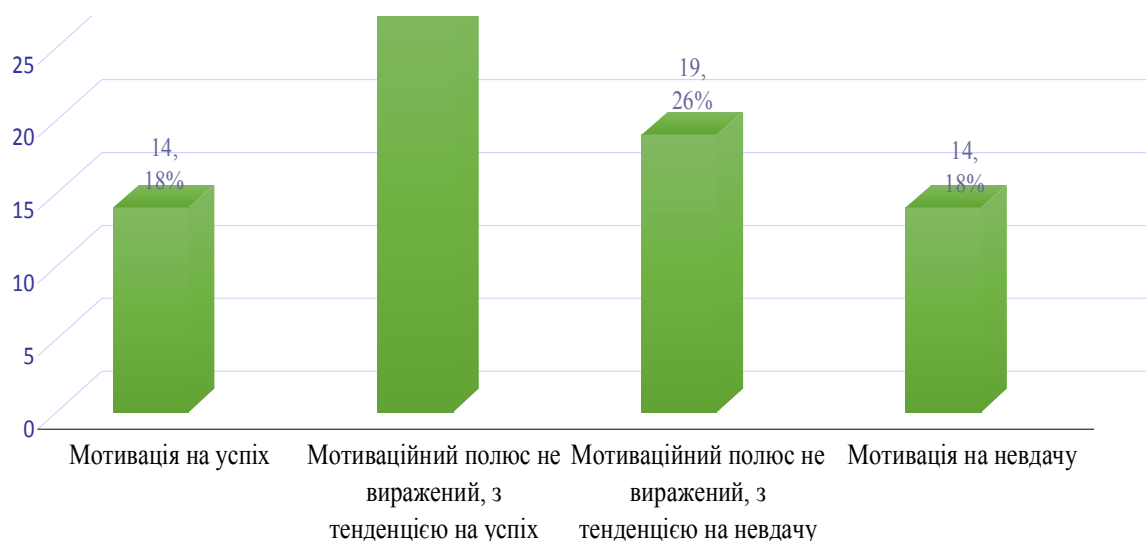


Рис. 3 Мотивація спрямована на успіх та мотивація спрямована на невдачу (за А.А. Реаном)

Опрацювавши та проаналізувавши результати методики Ю.М. Орлова «Вимірювання потреби (мотиву) в досягненні мети» (Рис.4) зроблено наступні висновки:

Високий рівень потреби у досягненні поставленої мети – 14% (11 осіб), що свідчить про схильність лише до помірної ризику та вказує на підвищену самооцінку.

Середній рівень потреби у досягненні мети становить 54% (41 особа), що свідчить про стан емоційної рівноваги, дисциплінованість, самодостатність.

Низький рівень потреби у досягненні мети – 32% (24 особи), що свідчить про схильність до крайнощів, до низького або надто високого ризику.

Питання психології

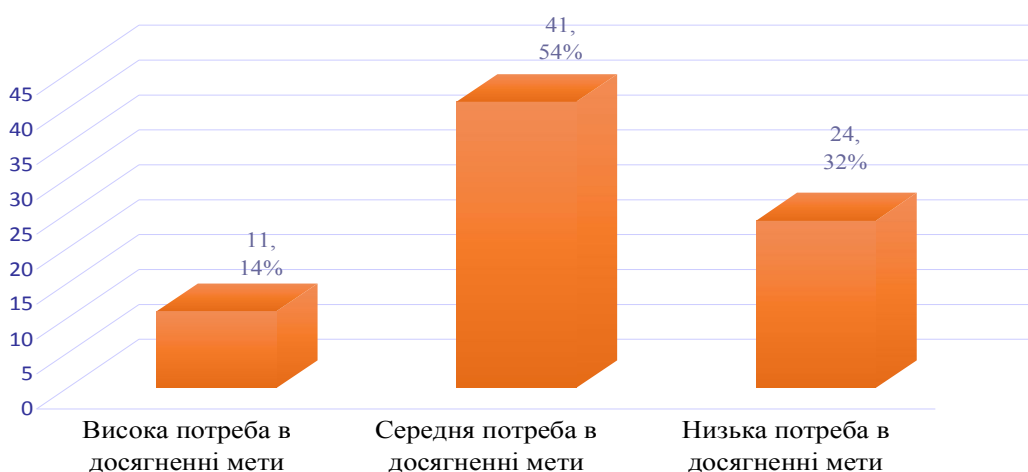


Рис. 4 Вимірювання потреби в досягненні мети (за Ю.М. Орловим)

Висновки. Здійснений теоретичний аналіз літератури та проведене емпіричне дослідження на базі Національного університету «Львівська політехніка» та Львівського Національного університету ім. І.Франка дає підстави для визначення впливу самооцінки на мотиваційну готовність до професійної діяльності студентів-психологів.

Результати експериментальної частини показали, що у респондентів переважає адекватний рівень самооцінки і низький рівень фрустрації. Це свідчить про високий рівень стресостійкості, позитивної мотивації спрямованої на успіх та середні показники потреби в досягненні мети (54%). Більшість респондентів показали достатній рівень

сформованості всіх компонентів мотивації. Потреба у професійній діяльності виражена стабільно, без різких коливань.

Середні показники самооцінки простежуються у решті респондентів та свідчать про завищену або занижену самооцінку. Це, в свою чергу, проявляється в незадоволеностю собою, категоричне сприйняття навколишнього світу, втечі від неприємностей, відмови від боротьби. У цієї категорії респондентів мотиваційний полюс яскраво не виражений, або направлений на очікування переживання страху невдачі, відповідно тут немає стабільності і потреба в професійній діяльності коливається від надто високих до абсолютно низьких показників.

Список використаних джерел

1. Бутенко Д. С. Мотиваційний менеджмент у підприємницькій діяльності. Економіка і суспільство. Мукачєво. Вип. № 20, 2019. С. 142-148.
2. Мельман В.А. Факторы построения комплексной системы мотивации профессиональной деятельности персонала. Коммунальное хозяйство городов: науч.-техн. зб. Харьков: ХНАМГ, 2012; Вып. 104: 272 - 276.
3. Міляєва В.Р. Саморозвиток особистості студента як основа становлення майбутнього професіонала / В.Р. Міляєва // Zbiór raportów naukowych. «Aktualne problemy w współczesnej nauce». (28.06.2013 – 30.06.2013). – Warszawa : Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2013. – С. 17–21.
4. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. для студентів ВНЗ та слухачів ін-тів післядипломної освіти / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська та ін.; За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
5. Coopersmith, S. The Antecedents of Self-Esteem. (2nd ed.) Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press, 1981, pp. 27–31.
6. Шумакова Л.П. Особливості розвитку мотивації досягнення особистості психолога-практика в процесі професійної підготовки : автореф. дис.. канд. психол. наук : 19.00.07 / Л.П. Шумакова. – К., 1997. – 24 с.

References

1. Butenko D. S. Motyvatsiyni menedzhment u pidpriemnytskyi diialnosti. [Motivation management in business.] Ekonomika i suspilstvo. Mukachevo. Vyp. № 20, 2019. S. 142-148. (in Ukrainian).
2. Melman V.A. Faktory postroeniya kompleksnoi systemy motyvatsyy professyonalnoi deiatelnosti personala. [Factors for building a comprehensive system of motivation of professional activities of staff.] Kommunalnoe khoziaistvo horodov: nauch.-tekhn. zb. Kharkov: KhNAMH, 2012; Вып. 104: 272 - 276. (in Ukrainian).

3. Miliiaeva V.R. Samorozvytok osobystosti studenta yak osnova stanovlennia maibutnoho profesionala [Self-development of the student's personality as a basis for the formation of the future professional] / V.R. Miliiaeva // Zbior raportow naukowych. «Aktualne problemy w wspolczesnej nauki». (28.06.2013 – 30.06.2013). – Warszawa : Wydawca: Sp. zo.o. «Diamond trading tour», 2013. – S. 17–21. (in Ukrainian).
4. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv: Navch. posibn. dlia studentiv VNZ ta slukhachiv in-tiv pislidyplomnoi osvity [Technologies of organizational psychologists: Textbook.manual for university students and students of postgraduate education institutes] / L. M. Karamushka, T. V. Zaichykova, O. V. Vynoslavskaya ta in.; Za nauk. red. L. M. Karamushky. – K.: Firma «INKOS», 2005. – 366 s. (in Ukrainian).
5. Coopersmith, S. The Antecedents of Self-Esteem. (2nd ed.) Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press, 1981, pp. 27–31. (in American)
6. Shumakova L.P. Osoblyvosti rozvytku motyvatsii dosiahnennia osobystosti psykholoha-praktyka v protsesi profesiinoi pidhotovky : avtoref. dys.. kand. psykhol. nauk : 19.00.07 [Peculiarities of the development of motivation to achieve the personality of psychologist-practitioner in the process of professional training: authors ref.:19.00.07]/ L.P. Shumakova. – K., 1997. – 24 s. (in Ukrainian).

Summary

Chemerynska D. I. Candidate of Psychological Science,
Lecturer, Lviv Polytechnic National University

Karpyak M. I. Psychology specialty student
Lviv Polytechnic National University

THE INFLUENCE OF SELF-ASSESSMENT ON MOTIVATIVE READINESS FOR PROFESSIONAL ACTIVITY OF FUTURE PSYCHOLOGISTS

Introduction. *The results of theoretical and empirical research on the concept of self-esteem and motivation of students receiving psychological education. The structure and types of self-esteem, as well as factors influencing the formation of self-esteem are analyzed. The scientific value of personal characteristics in the profession of future psychologists is determined. The relevance of the influence of self-esteem on the motivational readiness of students for professional activity is substantiated. Features of professional self-assessment of future psychologists are outlined.*

Purpose. *Thus, the pandemic and the war that affected Ukraine make clear the importance of psychological care and the impact of this profession on millions of people. It is also important to understand that the formation of self-esteem and motivation of modern youth is influenced by socio-cultural and political-economic processes in Ukraine. The demands placed on the new generation will have an impact on the future of society.*

Methods. *Theoretical (the analysis of the literature, theoretical date generalization) and empirical (instrumental) research methods are used.*

Originality. *The efficiency and quality of work of any specialist, including a psychologist, largely depends on the established system of self-esteem and motivation . Because psychologists are in constant contact with people, it is very important to be guided by socially significant motives for their behavior. Considering the economic orientation of the modern world, which is more self-centered, we were interested in how it affects the modern psychologist motivation system.*

The empirical study, which was conducted in two stages: in January 2022 and February 2022, allows us to determine the impact of war, as a socio-economic and political factor, on changing the hierarchy of professional motivation and self-esteem in students.

Conclusion. *Empirical research has shown what the respondents have an adequate level of self-esteem and low level of frustration. These are motivations about a high level of stress, a positive focus on success and average indicators of the need to achieve the goal. The majority of respondents showed a sufficient level of formation of all components of motivation. The need for professional activity is expressed stably, without sharp fluctuations.*

Average self-esteem is observed in the rest of the respondents and indicates overestimated or underestimated self-esteem. This, in turn, manifests itself in dissatisfaction with themselves, a categorical perception of the world around them, escape from trouble, refusal to fight. In this category of respondents, the motivational pole is not pronounced, or is aimed at waiting for the fear of failure, respectively, there is no stability and the need for professional activity ranges from too high to very low.

Key words: *self-esteem; motivation; professional activity; psychological development; emotional reaction; level of claims; success; avoidance of failure; self-perception.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 25.04.22.