**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**
**ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ**
**УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»**

Кафедра соціальних технологій
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність 053 «Психологія»

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**
на здобуття освітнього ступеня «магістр»

# «ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА УСПІШНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ МЕДИЧНОЇ СФЕРИ»

Виконав(ла): здобувач 2-го курсу магістратури, групи
ЗПЛ-22-2м-vn
заочної форми навчання

_____ Таран Оксана Анатоліївна

Керівник _____ д.п.н., проф.Чухрій І.В.
(підпис)

Допущено до захисту рішенням кафедри соціальних технологій
Протокол № __ від «__»_____ 2024р.
Завідувач кафедри _____ Костенко Н.І.
(підпис)

Вінниця 2024

# АНОТАЦІЯ

***Таран О.А.*** **Вплив самооцінки на успішність працівників медичної сфери**

Теоретичне значення дослідження полягають у тому, що: досліджено особливості самооцінки та рівня домагань особистості та обґрунтовано та розроблено розвивально-корекційну програму психологічного супроводу підвищення самооцінки особистості та формування реалістичного рівня домагань; розширено й доповнено психологічний зміст понять «самооцінка особистості» (цінність, значущість, якою індивід наділяє себе в цілому та окремі аспекти своєї особистості, діяльності та поведінки), «рівень домагань особистості» (прагнення досягнути цілей тієї складності, на яку він уважає себе здатним і в основі якої лежить така оцінка своїх можливостей, збереження якої стало для нього потребою).

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у тому, що систематизовані діагностичні методики визначення самооцінки у професійній діяльності та розроблена розвивально-корекційна програма психологічного супроводу корекції самооцінки та формування реалістичного рівня домагань особистості; апробований зміст індивідуальної та групової консультації, тренінг «Досягнення успіху», які можуть використовуватися практичними психологами в роботі з студентами

***Ключові слова:*** особистість, самооцінка, рівень домагань, успішність, особистісна значущість, мотивація.

# ABSTRACTS

***Taran O.A. The influence of self-esteem on the success of medical workers***

The theoretical significance of the research is that: the features of self-esteem and the level of personality claims are investigated and the development-correction program of psychological support is being developed to increase self-esteem of a person and to form a realistic level of claims; the psychological content of the concepts of "self-esteem of the individual" (value, significance, by which the individual endows himself as a whole and the individual aspects of his personality, activity and behavior) are extended and supplemented,

"the level of individual claims" (the desire to achieve the goals of the complexity that he considers capable of and the basis of which is such an assessment of their capabilities, the preservation of which was a necessity for him).

The practical significance of the results of the study is that systematized diagnostic methods for self-assessment in professional activities are developed and the development-correction program of psychological support for correction of self-evaluation and the formation of a realistic level of personality claims; Proven content of individual and group counseling, "Achievement" training, which can be used by practical psychologists in working with students.

**Key words:** personality, self-esteem, level of aspirations, success, personal significance, motivation.

## ЗМІСТ

**ВСТУП** 8

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ** 12

1.1. Самооцінка, рівень домагань та успішність особистості як проблема дослідження вікової і педагогічної психології 12

1.2. Вплив самооцінки на соціальну поведінку особистості 20

1.3. Самооцінка й рівень домагань та їх значення у професійної діяльності 25

Висновки до розділу 1 29

**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК РЕЗУЛЬТАТУ ВИСОКО РІВНЯ САМООЦІНКИ І МОТИВАЦІЇ** 31

2.1. Методичні підходи до експериментального вивчення психологічних детермінант самооцінки у професійній діяльності 31

2.2. Емпіричне дослідження особливостей впливу самооцінки на успішність у професійній діяльності медичних працівників 44

Висновки до розділу 2 62

**РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ СТАНОВЛЕННЯ САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ** 64

3.1. Теоретичне обґрунтування психологічного супроводу формування самооцінки та рівня домагань особистості у професійній діяльності медичних працівників 64

3.2. Аналіз результатів експериментальної програми з формування психологічних детермінант самооцінки особистості у професійній діяльності медичних працівників 68

Висновки до розділу 3 69

**ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ** 71

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ** 73

# ВСТУП

Побудова нового демократичного суспільства висуває на перший план питання, пов'язані з розвитком особистості всебічно розвиненої особистості лікаря, здатного правильно розпізнавати зміни в соціальному житті та виявляти свідому активність, спрямовану на приведення внутрішньої підготовки у відповідність до зовнішніх умов. Для розв'язання цих питань необхідно приділити увагу таким базовим аспектам розвитку особистості, як самооцінка (СО) і рівень домагань (РД).

Теоретико-методологічні засади дослідження проблеми становлення СО й рівня домагань особистості в процесі розвитку її свідомості та самосвідомості розкриті в працях К. Абульханової-Славської, Б. Ананьєва, І. Беха,Л. Божович, Л. Виготського, Г. Костюка, О. Леонтьєва, С. Максименка, В. М'ясищева, Р. Павелківа, К. Платонова, Н. Побірченко, С. Рубінштейна та ін. Вченими виявлено психологічні особливості їх взаємозв'язку, схематично представлені в наукових дослідженнях як «циркулярна реакція» (С. Рубінштейн), «афект неадекватності» (Л. Божович, Л. Славіна), «тріада ризику» (Б. Братусь, Л. Бороздіна, І. Альошина, Г. Меднікова), «захист самооцінки» (А. Петровський, А. Брушлінський), «особистісна значущість» (В. Аверин.), «самоповага, успіх, домагання»(В. Магун), «мотивація дефіциту, мотивація зростання» (Є. Ільїн) та ін. Зарубіжними вченими ( Т. Дембо, Р. Дилтс, Д. Роттер, Р. Фішер, Ф. Флеммінг, Д. Френк, Х. Хекхаузен, Ф. Хоппе, К. Хорні та ін.) такі особистісні конструкти як «самооцінка» та «рівень домагань» індивіда вивчаються в контексті мотивації досягнення, яку розглядають як ціль актуальної дії та рівень її складності, обраної на основі самооцінки попередньо виконаних різних за складністю видів завдань у визначених заздалегідь об'єктивних умовах її досягнення.

У дослідженнях проблеми професійного розвитку особистості та успішності (А. Бобровська, С. Богомаз, В. Бодров, Ж. Вірна, Е. Головаха, Е. Зеєр, Є. Климов, Д. Леонтьєв, А. Маркова, Н. Матяш, Л. Мітіна, Л. Мороз, Р. Пасічняк, Н. Побірченко, М. Пряжніков, В. Рибалка, В. Сафін, В.Синявський, О. Туриніна, Б. Федоришин, В. Чернобровкін, К. Шкарлатюк та ін.) рівень домагань і самооцінку пов'язують з репрезентацією в самосвідомості суб'єкта картини бажаного професійного майбутнього і свого місця в ньому, змістовим феноменом якої є образ «Я».

Однак, незважаючи на досить широку представленість у психології теоретичних, інструментальних і прикладних аспектів вивчення СО і РД особистості в професійній діяльності лікарів, питання щодо її впливу на успішність професійної діяльності вивчено недостатньо. Актуальність цієї проблеми та недостатня розробленість її концептуальних і прикладних аспектів у межах педагогічної та вікової психології зумовили вибір теми дослідження «Вплив самооцінки на успішність у професійній діяльності медичних працівників».

**Об'єкт:** механізми саморегуляції поведінки та діяльності особистості.

**Предмет:** особливості СО особистості як психологічної детермінанти успішності у професійній діяльності медичних працівників.

**Мета:**теоретично обґрунтувати й експериментально дослідити вплив СО на успішність у професійній діяльності медичних працівників, розробити розвивально-корекційну програму психологічного супроводу підвищення самооцінки медичних працівників.

**Завдання:**

1. Визначити теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми самооцінки та успішності медичних працівників.

2. Уточнити сутність поняття «самооцінка», «рівень домагань», «успішність» та виявити психологічні особливості їх становлення у професійній діяльності медичних працівників.

3. Визначити вплив самооцінки й рівня домагань на успішність у професійній діяльності медичних працівників.

4. Емпірично дослідити успішність особистості як результат високого рівня самооцінки і мотивації.

5. Розробити розвивально-корекційну програму поліпшення самооцінки медичних працівників.

Методологічну основу дослідження складають положення психологічної науки про взаємозв'язок СО та РД в структурі особистості (Л. Божович, М. Боришевський, Л. Бороздіна, Б. Братусь, Б. Зейгарник, Л. Славіна та інші), принципи системного підходу в психології (Б. Ананьєв, Л. Анциферова, С. Бочарова, Л. Виготський,

Б. Ломов, С. Максименко та інші), положення про єдність свідомості й діяльності (Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн, О. Самойлов та інші), концепції розвитку самосвідомості в онтогенезі (Б. Ананьєв, Л. Божович, М. Боришевський, Леонтьєв, М. Лісіна, В. Столін, П. Чамата, І. Чеснокова та інші).

**Методи дослідження:** теоретичні (теоретико-методологічний аналіз, систематизація та узагальнення психолого-педагогічної і науково-методичної літератури з проблеми дослідження); емпіричні (цілеспрямоване спостереження, психодіагностичне тестування, індивідуальні та групові бесіди, констатувальний та формувальний експерименти); математичної статистики (згладжування генеральної тенденції, характеристика варіаційних рядів за темпом приросту значень, оцінка генеральних середніх арифметичних, порівняння вибірок за t-критерієм Стьюдента, методи комп'ютерної обробки експериментальних даних (програма Statistica) та якісної інтерпретації результатів дослідження).

**Етапи проведення дослідження**. Дослідно-експериментальна робота проводилась на базі Вінницького національного медичного університету ім.М.Пирогова. Загальна кількість досліджуваних становила 60 осіб.

**Наукова новизна і теоретичне значення** дослідження полягають у тому, що:
– досліджено особливості самооцінки та рівня домагань особистості та обґрунтовано та розроблено розвивально-корекційну програму психологічного супроводу підвищення самооцінки особистості та формування реалістичного рівня домагань;
– розширено та доповнено психологічний зміст понять «самооцінка особистості» (цінність і значущість, яку людина надає собі загалом та окремим аспектам своєї особистості, діяльності й поведінки) і «рівень домагань особистості» (прагнення до досягнення складних цілей, на які людина вважає себе спроможною і які ґрунтуються на такій оцінці своїх можливостей, що їх підтримання стає для неї необхідним).

Відповідно до мети та завдань дослідження робота складається зі вступу, чотирьох розділів, 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел із 98 найменувань, ___ додатків. Загальний обсяг роботи ___ сторінок.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

## 1.1. Самооцінка, рівень домагань та успішність особистості як проблема дослідження вікової і педагогічної психології

У психологічних дослідженнях самооцінка трактується як емоційно-оцінний компонент Я-концепції, особистісне утворення, безпосередньо пов'язане з регуляцією поведінки та діяльності, як автономна характеристика особистості. Центральний елемент самооцінки формується за активної участі особистості та відображає якісну своєрідність внутрішнього світу людини [35, с.12].

У дослідженні проблеми самопізнання вирішальна роль відводиться самооцінці. Вона є ядром цього процесу, показником особистісного рівня його розвитку, інтегративним принципом і особистісним аспектом, органічно включеним у процес самопізнання. У вітчизняній психології методологічним підґрунтям трактування особистості та самооцінки як її компонента є принципи розвитку, детермінізму та єдності свідомості й діяльності.

Особистість осмислюється як об'єкт практичної та теоретичної діяльності в системі її практичних відносин і в конкретних соціальних ситуаціях. Самооцінка як особистісне утворення посідає центральне місце в загальному контексті розвитку особистості (компетентність, здібності, спрямованість, активність, соціальна значущість). Особливості трактування особистості в зарубіжній психології, як правило, безпосередньо проектуються на розуміння природи самооцінки [35, с.13].

У зарубіжних дослідженнях існує контрастне протиставлення основних чинників формування самооцінки, яке підкреслює, що домінантну роль у розвитку самооцінки відіграє або спілкування з оточуючими, або власна діяльність дитини. Дослідження інтеракціоністсого напрямку відводять головну роль у формуванні самооцінки «іншому» як основному джерелу її розвитку. У рамках гуманістичної психології більшою мірою підкреслюється роль внутрішніх чинників у розвитку самооцінки – почуттів, потреб об'єкта [38].

Для психологів неофрейдистського напрямку також характерне звернення до емоційно-мотиваційної сфери під час розгляду умов, що визначають формування самооцінки. У контексті емоційно-мотиваційної сфери вивчався і рівень домагань у школі К. Левіна, і дослідження соціально-психологічних умов формування самооцінки.

На думку К. Роджерса, самооцінка формується на основі оцінки з боку інших людей. Існування різних підходів до розуміння природи самооцінки свідчить про складність і різноманіття самооцінки як психологічного феномена. Самооцінка органічно поєднує в собі два взаємопов'язані аспекти: процесуальний і структурний. Подвійна природа самооцінки відбивається у визначеннях, які дають самооцінці в психологічній літературі: вони або актуалізують її операціональні характеристики, фіксують те, як людина оцінює себе, або підкреслюють її показники як особистісного утворення. [35, с.13]

У рамках Я-концепції як змістовного аспекту самопізнання дослідники визначають самооцінку як оцінку особистістю себе, своїх здібностей, якостей і свого місця серед інших [43, с. 410]; А. Петровський стверджує, що «самооцінка – це результат проекції реального «Я» на «Я-ідеальне». [43, с.411].

Самооцінка – це цінність, значущість, яку індивід приписує собі загалом і окремим аспектам своєї особистості, діяльності та поведінки [47, с. 343]. Як відносно стійке структурне утворення, самооцінка виступає як Я-концепція, компонент самопізнання та процес самооцінки. Основою самооцінки є система особистісних смислів і система цінностей, прийнятих індивідом. Це центральне особистісне утворення і центральний компонент «Я-концепції». Самооцінка трактується як особистісне утворення, безпосередньо пов'язане з регуляцією поведінки та діяльності людини, автономна властивість особистості, центральний компонент, що формується за активної участі самої особистості та відображає своєрідність її внутрішнього світу. Якщо особистість – це організація цінностей, то ядром такої функціональної єдності є самооцінка [47, с. 220]. Провідна роль у дослідженні самопізнання відводиться самооцінці. Самооцінка є ядром цього процесу, показником індивідуального рівня його розвитку й особистісним аспектом, органічно включеним у процес

самопізнання. Самооцінка пов'язана з оцінною функцією самопізнання, що містить у собі емоційно-ціннісне ставлення людини до себе та деталізацію її уявлень про себе [2].

Б. Ананьєв стверджує, що самооцінка є найскладнішим і найбагатограннішим компонентом самопізнання (складний процес опосередкованого самопізнання, що розгортається в часі та пов'язаний із переходом від одного ситуативного образу до цілісного утворення – «Я-концепції» через інтеграцію таких ситуативних образів), та висловив думку, що вона є прямим вираженням оцінки інших людей, які беруть участь у розвитку особистості.

Самооцінка також розглядається як елемент ставлення до себе, поряд із самоповагою, самосимпатією і самоприйняттям. Так, І. Кон говорить про самооцінку і визначає її як кінцевий вимір «Я» [41; с. 317]. А. Леонтьєв пропонує розуміти самооцінку через категорію «почуття» як стійкі емоційні настанови, що мають «виражений предметний характер, виникають на основі конкретного узагальнення почуттів».

М. Ковель у роботі «Самооцінка як основа саморегуляції та внутрішньої мотивації» стверджує, що самооцінка є основою внутрішньої мотивації та тісно пов'язана з когнітивними процесами.

З іншого боку, самооцінку розуміють як найважливіше утворення особистості, що безпосередньо бере участь у регуляції поведінки та діяльності людини, і як автономну властивість особистості, її центральний компонент, який формується за активної участі самої особистості і відображає якісну своєрідність її внутрішнього світу. В основі самооцінки лежать цінності.

З іншого боку, самооцінка є ядром процесу самопізнання і показником рівня його розвитку. Самооцінка в трифакторній схемі Я-концепції часто ототожнюється безпосередньо з емоційно-ціннісним ставленням суб'єкта до себе, рідше – з його образом себе та уявленням про себе загалом. Слід, однак, зазначити, що на практиці дуже важко, а іноді й неможливо відокремити оцінку від знання суб'єкта про себе. [30]

Дослідники вважають, що в структурі самооцінки є два компоненти – когнітивний та емоційний, які функціонують як нерозривне ціле. Перший відображає знання, які люди мають про себе різною мірою формальності та узагальненості, а другий – їхнє ставлення до себе, тобто їхній «вплив на себе». Люди набувають знання про себе в соціальних контекстах, які неминуче «зростають» разом з їхніми емоціями. Однак якісні відмінності виокремлених елементів роблять їхню єдність внутрішньо диференційованою. [35]

Під час вивчення самооцінки увагу приділяють операційним особливостям, тому, як людина оцінює себе, і показникам самооцінки як особистісного утворення. Самооцінку розглядають як проекцію самоусвідомлюваних якостей на внутрішні еталони, порівняння своїх характеристик зі шкалою цінностей, форму, що відображає ставлення до себе, особисті думки про власну цінність, позитивне або негативне ставлення до себе, рівні самооцінки, засоби та результати формування «Я-образу» або «Я-концепції». Цей термін також використовується для позначення «самосприйняття» або «Я-концепції».

У психологічному словнику зазначено: «Самооцінка розвиненої особистості утворює складну систему, що визначає характер самоставлення особистості та характеризує рівні самооцінки, загальну самооцінку, яка відбиває загальне прийняття чи несприйняття себе, та часткову самооцінку, що характеризує ставлення до окремих аспектів особистості, поведінки та успішності тієї чи іншої діяльності. Включає в себе часткову і приватну самооцінку. Існують різні рівні усвідомлення самооцінки».

Аналіз самооцінки як самооцінки діяльності дає змогу виявити деякі її функції: прогностичну (у регулюванні активності особистості на початковому етапі діяльності), корегувальну (спрямовану на внесення необхідних коректив і контроль діяльності) і ретроспективну (на завершальному етапі діяльності суб'єкт підбиває підсумки, формулює мету діяльності, методи, використані для співвіднесення засобів і результатів) [39].

Тепер проаналізуємо самооцінку, використовуючи поняття категорій діяльності: результати, засоби та операції:

1) У результаті самооцінки дослідники виокремлюють такі характеристики: у результаті самооцінки людина знає, чи досягає, чи не досягає стандарту; людина порівнює себе зі стандартом та задоволена або незадоволена собою залежно від результатів тесту; людина, що описує якісні та змістовні характеристики свого «Я», свої фізичні сили, розумові здібності, поведінку та ставлення до інших і до себе [22].

Таким чином, результат самооцінки – це або констатація певних якостей, або результат порівняння цих якостей з певними критеріями, або результат певних емоційно-почуттєвих установок.

2) Для вивчення проблеми самооцінки також дуже важливим є дослідження якостей самооцінки. Для визначення критеріїв самооцінки використовують такі параметри: ціннісні орієнтації та ідеали особистості (А. Петровський), світогляд (С. Рубінштейн), рівень прагнень (Л. Божович), поняття «Я-концепція» (В. Столін), вимоги, висунуті колективом (Е. Савонько).

Таким чином, існує два типи інструментів самооцінки: когнітивний (Я-концепція та її особистісні аспекти) та афективний (цінності, ідеали, очікування та вимоги).

3) У самооцінці виокремлюють такі операції: самопізнання як побудова образу «Я-реальне» [10], порівняння з цінними якостями та еталонами [22], каузальна атрибуція результатів порівняння та реакція на досягнуті результати (ставлення, самоприйняття). У самооцінці є тільки дві основні операції: порівняння і самоставлення, які поміщені в різні контексти і мають різні значення (наприклад, проекція від «Я-реального» до «Я-ідеального» ґрунтується на порівнянні) і самокритика.

Самооцінка є домінантною, і її вираження відбувається на рівні твердження, підсумовує Л. Бороздіна. Іншими словами, рівень самоствердження розглядається як прояв самооцінки в поведінці індивіда. Аналогічні проблеми виникають і під час розмежування понять самооцінки та мотивації досягнення. Наприклад, Х. Хекхаузен стверджує, що «мотив досягнення функціонує як система самооцінки». На думку Є. Серебрякової, уявлення про власні можливості дестабілізують суб'єкта при виборі мети.

РД – характеризує:

1) рівень труднощів, досягнення якого є загальною метою серії майбутніх дій (ідеальна мета);

2) вибір суб'єктом мети чергового дії, що формується в результаті переживання успіху чи неуспіху ряду минулих дій (РД у даний момент);

3) бажаний рівень СО особистості (рівень Я).

Прагнення до підвищення СО в умовах, коли людина вільна у виборі ступеня труднощі чергового дії, призводить до конфлікту двох тенденцій – тенденції підвищити домагання, щоб одержати максимальний успіх, і тенденції знизити їх, щоб уникнути невдачі. Переживання успіху (або неуспіху), виникає внаслідок досягнення (або недосягнення) РД, тягне за собою зсув РД в область більш важких (або більш легких) завдань. Зниження труднощів після успіху або підвищення мети після невдачі (атипове зміна РД) говорять при нереалистичному РД чи неадекватнійСО [6].

У. Джемс висунув свій постулат щодо СО – «самооцінка прямо-пропорційна успіху і навпаки пропорційна домаганням, тобто потенційним успіхам, яких індивід мав намір досягти», у вигляді формули це може бути представлено таким чином:Самооцінка = домагання / можливості[31]. Витоки вміння оцінювати себе закладаються в ранньому дитинстві, а розвиток і вдосконалення його відбувається протягом усього життя людини [31].

Зазвичай думку про себе ґрунтується на ставленні до нас інших людей [39] . Самооцінка формується і на базі оцінки результатів власної діяльності, а також на основі співвідношення реального та ідеального уявлень про себе .

СО та РД є джерелом розвитку особистості у значущих для неї видах діяльності, а їхній взаємозв’язок виступає детермінантою цілепокладання. Психологічними особливостями цього ставлення є його мінливість, гнучкість і значущість, що дає змогу людям без напруження розрізняти ідеальні, загальні та реалістичні цілі й легко обстоювати свою самооцінку. Особистісна самооцінка включає в себе знання про власну самооцінку та оцінку себе через ієрархію важливих цінностей. Це форма самоаналізу людини щодо себе як особливого об'єкта визнання, своєї особистісної сутності та ступеня орієнтації на соціально вироблені вимоги. Рівень особистісних устремлінь означає прагнення людини до досягнення складних цілей, які вона вважає

для себе можливими. Він ґрунтується на оцінці власної компетентності, підтримання якої є необхідним для особистості.

На сьогодні механізми зв'язку та взаємодії між СО особистості та РД до кінця не вивчені. Глибше розуміння природи цих основних особистісно-розвивальних взаємодій необхідне для точнішої діагностики процесу саморозвитку й ефективності психокорекційних заходів.

Успішність – здатність і вміння досягати успіху. Виділяють об'єктивну і суб'єктивну успішність. Бачення людиною своєї і чужої успішності буває дуже суб'єктивним. Людина з негативним світосприйняттям знецінює успіхи (коли свої, коли чужі). Людина, яка зациклена на одних цінностях, може не вважати успішну людину, що досягає цілей, пов'язаних з іншими цінностями. З точки зору об'єктивної успішності, успішний той, хто досягає того, чого він хоче. При цьому в будь-якій культурі є уявлення про об'єктивну успішність людини, яка оцінюється за сукупністю досягнень, які цінуються суспільством. Наприклад, якщо людина робить щось добре, але це нікому не потрібно , то навряд чи його будуть вважати успішним.

Учені виокремлюють такі види успішності, хочемо зауважити, що основні види успішності відповідають основним тенденціям особистості):

- людина, яка спрямована на себе, шукає успішності в отриманні особистої матеріальної винагороди та особистої кар'єри, у зміцненні свого здоров'я, у набутті особистого щастя, в особистому зростанні її розвитку;
- людина, яка спрямована на спілкування, шукає успішність у спілкуванні та міжособистісних відносинах, у друзях, сім'ї та дітях;
- людина, яка спрямована на справу, цінує успішність у справах, у роботі;
- спеціальна й універсальна успішність .

Будь-яка успішність спеціалізована. Наприклад, успішність у встановленні міжособистісної гармонії досягається одним профілем (одними рисами) особистості, ділова успішність – іншим. Постає риторичне питання: чи існує універсальна успішність, тобто успішність, що допомагає при русі в будь-якому напрямку розвитку. Вважається, що універсальну успішність забезпечують наступні вміння та

характеристики особистості: позитив, конструктив, відповідальність, уміння ставити цілі, націленість на результат, здоров'я та енергетика, воля, розвинене мислення

Учені розрізняють такі поняття, як успіх і успішність. У загальному значенні успішність – це рух по шляху до успіху. Успіх – це досягнення поставленої мети. Слово «успіх» тлумачиться приблизно однаково. Побутове вираз « жити добре» не пояснює ніяких філософських або етичних загадок , але воно є більш зрозумілим. Людина , що займає високу посаду , що має забезпечене майбутнє , популярність , про нього пишуть в газетах - про таку людину можна сказати , що він процвітаючий у справах. Звичайно, існують і інші види успіху. Успіх може мати різні форми. Людина робить відкриття в науці, пише унікальну картину, створює безсмертний твір – він домігся успіху. Кожна людина ставить перед собою певні цілі. Одні служать суспільству, інші домагаються влади й багатства, а треті шукають спокою.

Можна зробити висновок: для того щоб домогтися успіху в житті, потрібно ставитися до себе позитивно, мати адекватну самооцінку, любити й поважати себе, бачити свою унікальність і красу.

## 1.2. Вплив самооцінки на соціальну поведінку особистості

СО відіграє важливу роль в управлінні поведінкою людини; без неї самовизначення в житті було б ускладнене або навіть неможливе. Від СО залежать стосунки з оточенням, критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіху та невдачі. Як уже говорилося, СО тісно пов'язана з РД людини. Невідповідність між прагненнями людини та її реальними можливостями призводить до того, що вона починає неправильно оцінювати себе, що призводить до неадекватної поведінки (наприклад, емоційних зривів, підвищеної тривожності).

Ми вважаємо, що СО – це оцінка себе, своїх здібностей, якостей і становища серед інших людей. Її природа складна, оскільки вона охоплює багато аспектів особистості, включно з інтелектом, зовнішніми даними та комунікативними навичками. Вона також динамічна, оскільки може змінюватися протягом життя. Самооцінка, яка є суб'єктивною, може бути розділена на типи залежно від того, як вона співвідноситься з реальними симптомами людини:

Адекватна самооцінка – це та, яка відповідає реальності. Неадекватна самооцінка – це коли людина оцінює себе неправильно. Неадекватна самооцінка – це завищена самооцінка, недооцінка своїх достоїнств або перебільшення своїх недоліків. Складніше піддається психологічній корекції неадекватно низька самооцінка, оскільки вона зливається з комплексом неповноцінності.

Комплекс неповноцінності або переваги починає проявлятися через недооцінку або переоцінку власних можливостей. За наявності комплексу неповноцінності людина втрачає почуття власної гідності й починає проявляти сором'язливість, невпевненість у собі та інші негативні якості. За наявності комплексу переваги самооцінка необґрунтовано завищується, проявляється самовпевненість, зарозумілість і презирство до оточуючих.

«Я-концепція», що формується під впливом життєвого досвіду людини, особливо дитячо-батьківських стосунків, відіграє активну роль від досить раннього віку, впливаючи на інтерпретацію цього досвіду, на цілі, які людина ставить перед собою, на відповідну систему очікувань, на прогнози на майбутнє, на оцінку

досягнень і, врешті-решт, на власну самооцінку. Співвідношення понять «Я-концепція» і «самоусвідомлення» достеменно не визначено. Часто їх використовують як синоніми. Водночас існує тенденція розглядати Я-концепцію, на відміну від самопізнання, як кінцевий результат у процесі самопізнання.

Я-концепція проявляється у ставленні до досягнень інших людей, а не в тому, що людина думає або говорить про себе. Люди із завищеною самооцінкою частіше критикують вчинки інших без достатніх на те підстав. Неадекватна самооцінка ускладнює життя не тільки людині з нею, а й оточуючим. Конфліктні ситуації, з якими стикаються люди, зазвичай є результатом неправильної самооцінки.

Куперсмит описує хлопчика з високою самооцінкою як: незалежного, комунікабельного і впевненого в тому, що він досягне успіху в будь-якій справі, яку йому доручать [9]. Ця віра в себе дає йому змогу дотримуватися своїх поглядів, відстоювати свою думку і судження в спірних ситуаціях і бути відкритим для нових ідей. Упевненість у собі, а також почуття власної гідності породжують переконаність у своїй правоті та сміливість висловлювати свої переконання. Такі установки та відповідні очікування не тільки дають їм більш незалежний статус у соціальних відносинах, а й значну креативність та здатність до енергійних і позитивних соціальних дій. Вони зазвичай відіграють активну роль у групових дискусіях. За їхнім власним визнанням, вони без зусиль знайомляться з новими людьми і готові висловлювати свої погляди, знаючи, що на них буде спрямована ворожість. Важливою особливістю дітей з високою самооцінкою є те, що вони менше переймаються внутрішніми проблемами.

Висока самооцінка дає їм змогу успішно використовувати техніки соціальних контактів і без зусиль демонструвати свою значущість [10]. Поведінка людей з високою самооцінкою протилежна поведінці депресивних людей. Останні пасивні, не впевнені в собі та в правильності своїх спостережень і суджень, не знаходять у собі сил впливати на інших або протистояти їм, не можуть висловлювати свою думку легко й без внутрішніх коливань.

Хибна самооцінка, вважають Санфорд і Донован, лежить в основі багатьох проблем, з якими стикаються жінки, - від переїдання до алкоголізму. Якщо ви не

любите себе, ви робите всілякі помилки: виходите заміж за чоловіків, які на вас не заслуговують, обираєте надто легку для вас роботу, захоплюєтеся наркотиками, стаєте занадто вседозволеною. Дослідження показали, що саморуйнівна поведінка, така як концентрація на власних недоліках і перебільшення ролі невдач, пов'язана з депресією. За даними Американської психологічної асоціації, низька самооцінка, безумовно, є важливим фактором у розвитку депресії. Низька самооцінка була визначена як фактор більш високої поширеності депресії серед жінок, які вдвічі частіше за чоловіків страждають від депресії.

Таким чином, СО є важливим фактором, оскільки відображає впевненість людини у своїх робочих та особистих здібностях, самооцінку та обґрунтованість цих подій. Оптимальним вважається високий рівень СО, реалістична оцінка своїх здібностей і компетентності, а також повага до себе. Низька самооцінка змушує людей заздалегідь опускати руки, зіштовхуючись із труднощами або проблемами, кажучи: «Я все одно нічого не зможу зробити»; завищена СО тягне за собою надмірні вимоги до уваги та необдумані рішення.

Багато чого з того, що люди роблять або не роблять, залежить від рівня їхньої самооцінки. На думку Т. Шибутані, люди, які вважають, що в них немає особливих талантів, менш схильні ставити перед собою надто високі цілі та виявляють менше невдоволення, якщо щось не виходить. Люди, які вважають себе негідними, часто не хочуть докладати зусиль для підвищення свого статусу. З іншого боку, люди, які високо цінують себе, часто прагнуть багато працювати. Недостатньо старанних вони вважають негідними своєї гідності.

Л. Пепло, М. Міцелі і Б. Моралі висловлюють думку про те, що низька самооцінка може бути й причиною і наслідком самотності. Вони вважають, що низька самооцінка – це якась сукупність думок і поведінки, яка заважає встановленню або підтримці задовільних соціальних відносин. Люди з низькою самооцінкою інтерпретують соціальні взаємодії самознищуюче. Вони схильні відносити невдачі в спілкуванні за рахунок внутрішніх, самозвинувачуючих факторів. Такі люди більш гостро реагують на заклик і відмову до спілкування. Індивіди з низькою самооцінкою особливо чутливі стосовно партнерів-друзів і особливо вороже налаштовані по

відношенню до партнерів, які відкинули їх. Люди з низькою самооцінкою інтерпретують неоднозначний соціальний обмін більшою мірою як негативний, ніж люди з високою самооцінкою. Низька СО впливає на соціальну поведінку людей. Люди з низькою СО більшою мірою відчувають соціальну невпевненість і менш схильні до ризику в соціальних питаннях, а тому й менш схильні до встановлення нових взаємин або поглибленню існуючих. [9]

Вищезазначені дослідники роблять висновок, що низька СО втілюється у взаємопов'язаній сукупності самознищення свідомості і поведінки, яка спотворює соціальну компетентність, піддаючи людей ризику самотності.

Люди, які усвідомлюють власну значущість, зазвичай поширюють навколо себе ауру задоволеності. Вони менше залежать від підтримки та схвалення оточуючих, бо навчилися стимулювати себе самі. Такі люди здатні отримувати більшість благ, пропонованих суспільством, тому що вони розкручують соціальні механізми завдяки заповзятливості та ініціативі.

Людей з високим СО не засмучує критика і вони не бояться відмови. Навпаки, вони готові бути вдячними за «конструктивну пораду». Якщо їх відкидають, вони не почуваються приниженими через це. Вони бачать причини цього по-іншому: їм слід було більше старатися, не варто було прагнути до прориву. Ці люди більш оптимістичні: вони частіше виграють, ніж програють. З іншого боку, люди з низьким СО виглядають розгубленими. Такі люди зазвичай більш пасивні, навіювані та непопулярні. Такі люди гіперчутливі до критики і вважають її підтвердженням свого комплексу неповноцінності. Вони також не сприймають компліментів. Дослідники зазначають, що люди з низьким СО загалом більш невротичні, ніж ті, у кого він високий. Навіть дуже талановиті люди можуть бути своїми найлютішими ворогами, якщо в них низька самооцінка.

Вірджинія Н. Квінн пише про дослідження, проведених Левануєм і Уайлі, що дозволили зробити висновок, що люди з позитивною «Я»-концепцією схильні терпиміше ставитися до оточуючих, їм легше змиритися зі своїми невдачами, які у них відбуваються рідше, так як працюють вони ефективніше людей з низькою СО; висока СО зазвичай поєднується з такими якостями, як самостійність і щирість; люди

з позитивними уявленнями про себе схильні покладатися на самих себе і тому охочіше сприймати критику й поради.

Продовжуючи спиратися у своїх судженнях на дослідження вищенаведених авторів, Вірджинія Н.Квінн вважає, що люди з низькою СО болісно сприймають критику і схильні у всіх невдачах звинувачувати себе; вони легко піддаються тиску, – «... оскільки їм не вистачає впевненості в собі, ними зазвичай можна маніпулювати; вони ласі на лестощі і критикують інших, щоб вирости у власних очах; більшість людей з низькою СО воліють працювати над простими завданнями, так як тоді вони впевнені в успіху. Деякі дослідження показують, що низька СО є чинником, що сприяє виникненню схильності до шахрайства, вживання наркотиків і багатьом видам правопорушень» .

Т. Шибутані вважає, що коли людина не може приймати себе таким, який він є насправді, основні зусилля спрямовуються радше на самозахист, ніж на самопізнання [9]. Цю думку підтримує Т. Шрайтер, вважаючи, що те, як ми себе бачимо, визначає, як ми думаємо, і визначає рішення, які ми приймаємо . Саме СО виконує функцію регуляції поведінки і діяльності, так як вона може співвідносити потреби і домагання людини з його можливостями.

Передбачається, що для формування адекватної самооцінки важливі три ключові моменти:

- важливу роль у формуванні самооцінки відіграє порівняння реального самосприйняття з ідеальним самосприйняттям, тобто образом «яким я хочу бути»;
- важливий чинник у формуванні самооцінки пов'язаний з інтерналізацією соціальних реакцій індивіда. Іншими словами, люди схильні оцінювати себе так само, як їх оцінюють інші;
- індивіди оцінюють успішність своїх дій і проявів через форму своєї ідентичності.

За сучасних умов поняття СО і РД, їхній взаємозв'язок і значення в розвитку особистості набули нового змісту завдяки результатам розкриття психологічних механізмів та особливостей функціонування процесу самосвідомості, а також свідомості. Ці результати дають змогу зробити висновок про те, що самопізнання та

його основні компоненти – СО і прагнення мають важливе значення у професійному розвитку особистості та являють собою суб'єктивний образ бажаного професійного майбутнього. Процес їхнього розвитку тривалий і складний, набуваючи на різних вікових етапах унікальних характеристик і збагачуючись новим психологічним змістом; СО і РД є передумовою і джерелом професійної успішності особистості. Їхній взаємозв'язок виражає суб'єктивний образ бажаного професійного майбутнього.

Узагальнюючи погляди різних дослідників, можна зробити висновок про одностайну думку, що неадекватна або низька самооцінка чинить негативний вплив на соціальну поведінку, тобто поведінку людини в суспільстві.

## 1.3. Самооцінка й рівень домагань та їх значення у професійній діяльності

Наукові дослідження свідчать, що кожна людина, свідомо чи несвідомо, часто порівнює себе з іншими і, як наслідок, виробляє досить стійку думку про свій інтелект, зовнішність і здоров'я СО – це усвідомлення власної ідентичності, незалежно від змін в умовах довкілля. Більшість людей схильні оцінювати себе як рівень трохи вищий за середній. З цього можна зробити висновок, що людям необхідна досить висока самооцінка.

Ставлення людини до своєї соціальної ролі в системі професійної діяльності багато в чому залежить від рівня її очікувань. Рівень очікувань вказує на ступінь складності роботи, яку людина очікує від себе, щоб бути задоволеною собою. Кожна людина в процесі своєї діяльності завжди ставить перед собою певні цілі. У процесі досягнення цих цілей люди зазвичай відчувають задоволення.

У цьому відношенні певний рівень прагнення особистості визначається бажанням випробувати успіх і уникнути невдач. Загалом, відома невідповідність між рівнем прагнення і рівнем можливості його задоволення є суттєвим моментом у розвитку особистості. Ця невідповідність мобілізує особистість і робить її більш активною. Дослідники навіть вивели формулу щастя: щастя = рівень бажань/рівень можливостей.

Численні дослідження показали, що рівень прагнення людини формується під впливом певних чинників. До них належать стандарти успіху, що існують у конкретній соціальній групі, до якої належить людина, рівень самооцінки, минулий досвід, успіхи й невдачі в досягненні цілей і ступінь інтерналізації відповідних соціальних ролей (зверніть увагу, що на рівень прагнення дуже впливає первісний успіх або невдача в досягненні цілей у дитинстві).

Експериментальні дані, а також спосіб життя показують, що успіх веде до досягнення складніших цілей, а невдача – до зниження рівня прагнення.

Безсумнівно, соціально-економічний розвиток суспільства в цілому, тобто конкретний етап розвитку, впливає на процес формування індивідуальних устремлінь. Слід також зазначити, що рівень індивідуальних очікувань є одним із проявів способу життя зі специфічними характеристиками.

Зростання домагань збільшується з рівнем освіти. Згідно з дослідженням, вищий рівень очікувань, пов'язаних із реалізацією прагнення до творчості, пов'язаний із вищим рівнем освіти та управління. Зі зростанням рівня освіти співробітників підвищуються і вимоги до команди. З підвищенням рівня освіти співробітників підвищується і рівень очікувань щодо заробітної плати.

В. Ядов одним із перших вивчив взаємозв'язок між статтю співробітника і рівнем вимог. Він виявив, що загалом вимоги жінок до посадової інструкції та розміру оплати праці значно нижчі, ніж у чоловіків (відмінності в рівні вимог пояснюються радше соціальними, ніж психологічними чинниками).

Н. Наумова зазначає, що характер зв'язку між статтю та рівнем домагань залежить здебільшого від професійної групи. У деяких професійних групах рівень утисків для жінок нижчий, а в інших може бути таким самим, як для чоловіків. Щодо умов праці, то рівень утисків у жінок значно вищий, ніж у чоловіків: за даними В. Абрамкіна (опитування чоловіків і жінок, які працюють у різних умовах праці), у чоловіків середній індекс задоволеності певними факторами на 10-32 % вищий, ніж у жінок.

Дослідження показують, що рівень устремлінь людини визначається соціальним статусом її батьків. Зокрема, Н. Наумова і М. Слюсарянський встановили, що діти

селян найзадоволеніші роботою на фабриці, за ними йдуть діти робітників, а потім діти інженерів, техніків і службовців.

Важливо зазначити, що багато що залежить від того, як людина оцінює свої здібності. Одні люди оцінюють свої здібності адекватно, інші схильні постійно переоцінювати їх, треті – недооцінювати. В останньому випадку разовий успіх індивіда не призводить до підвищення рівня домагань (Ф. Хопе).

Рівень домагань тісно пов'язаний зі ступенем залученості Я в ту чи іншу соціальну роль. Якщо конкретна роль не інтеріоризована індивідом, то утвердження себе в цій ролі дуже низьке і не підвищується в міру досягнення успіху. Наприклад, для молодої людини, яку не було прийнято до вищого навчального закладу і яка хоче складати іспити наступного року, самооцінка успішності підготовки до іспитів може бути важливішою, ніж якість роботи на тимчасовій роботі.

Особливий інтерес представляє дослідження, в якому вивчали ступінь домагань і соціометричний статус у колективі (дослідження Ю. Орлової). Дослідження показало, що для людей з нижчим соціальним статусом характерний вищий рівень вимог до зарплати, ніж для людей з вищим соціальним статусом. Крім того, працівники з високим соціальним статусом докладають менше зусиль для поліпшення своїх виробничих показників, ніж працівники з низьким соціальним статусом, але більше, ніж індивіди, що перебувають у середині спектра соціального статусу. У цьому випадку цей зв'язок криволінійний.

У зрілому віці відбуваються важливі зміни в Я-концепції, пов'язані зі способом життя і віковими проблемами, такі як узагальнення життєвого досвіду, відчуття реалізації або нереалізованості життєвих планів, втрата молодості та концентрація на сьогоденні.

Дослідники спеціально вивчили вимоги працівників до заробітної плати – важливого чинника мотивації. Вони виявили, що існує так звана «соціальна норма» оплати праці, з якою працівники порівнюють одержувану ними суму. Згідно з дослідженням, ця «норма» варіюється залежно від статі, віку, галузі, професійної групи та кваліфікації.

Ті, чия зарплата нижча за цю «норму», відчувають незадоволеність і дискомфорт від своєї зарплати. На думку вчених, «соціальна норма» для чоловіків-працівників вища, ніж для жінок, а для висококваліфікованих працівників – вища, ніж для низькокваліфікованих.

Відомо, що задоволеність оплатою праці пов'язана як із потенційною, так і з фактичною плинністю кадрів. Є дані про кореляцію між задоволеністю працівників оплатою праці та продуктивністю праці. Таким чином, можна зробити висновок, що ставлення працівників до оплати праці суттєво впливає на ефективність їхньої соціальної ролі у виробничому колективі.

Завдання оптимізації індивідуальної ефективності в системі управлінських відносин потребує виявлення чинників, здатних вплинути на динаміку (тобто зміну) рівня домагань у відповідь на конкретні соціальні ролі.

Цікаве дослідження було проведене Е. Борисовою. Під час дослідження з'ясовувалося, як успішність або неуспішність трудової діяльності впливає на РПД індивіда. З'ясувалося, що співробітники, які працюють більш ефективно, характеризуються високим рівнем та відповідною стабільною і адекватною СО. Це не дивно, оскільки формування цих якостей особистості зумовлене трудовими успіхами та визнанням з боку інших членів команди. І навпаки, постійні невдачі, особливо в перші роки роботи, поступово зміцнюють переконаність як у собі, так і в оточуючих у тому, що домогтися успіху взагалі неможливо. У результаті вони починають недооцінювати СО і РПД.

Згідно з концепцією Є. Чорного, справжня професійна ідентичність – це занурення у професійну самореалізацію. У структурі самосвідомості особистості необхідно виокремити ще одну інстанцію, що відповідає за реалізацію професійного шляху особистості. Це пов'язано з тим, що процес професійного становлення є доволі тривалим і не починається та не завершується у стінах навчального закладу; Н. Чепелєва назвала цю інстанцію професійною самосвідомістю та визначила її структуру так: професійні цінності (тезаурус) та професійні смисли (особистісні професійні знання, клієнтське професійне ставлення до клієнта, професійні ідеали, норми, цінності та мотиви формування смислу професійної діяльності).

Професійна самосвідомість також включає в себе професійну «Я-концепцію», яку А. Реан визначає так: професійна «Я-концепція» – це уявлення людини про себе як про професіонала.

Науковці виокремлюють чотири типи пояснень успіху чи невдачі в професійній діяльності: компетентність, складність роботи, зусилля та удача. Найпродуктивнішим поясненням успіху чи невдачі є те, чи було докладено достатніх зусиль.

Чак Т. Фолкен вважав, що якщо людина займається улюбленою справою, то з часом вона набуває досвіду та навичок, якими може пишатися [9]. Це одна з умов, за яких формується нормальна самооцінка. Кожна людина створює образ себе, який є для неї ідеальним. Цей образ має якості, які цінні в очах авторитетних людей. Він змінюється залежно від оточення. Якщо якості в реальності відповідають ідеалу або близькі до нього, людина може мати високу самооцінку. Спокійне й об'єктивне ставлення до себе – основа нормальної самооцінки.

**Висновки до розділу 1.**

Самооцінка – це оцінка людиною самої себе, своїх здібностей, якостей і свого становища серед інших людей. Вітчизняні та зарубіжні психологи називають самооцінку центральним утворенням і ядром особистості. Самооцінка багато в чому визначає соціальну адаптацію людини, є регулятором поведінки та діяльності. Самооцінка є компонентом самосприйняття, яке має рефлексивний характер і включає такі елементи, як образи «Я-реального» та «Я-ідеального», результати порівняння цих образів і самоставлення до результатів порівняння. Самооцінка є рефлексивним компонентом самосприйняття і являє собою ставлення особистості до результатів порівняння реального та ідеального образів себе.

Існує три типи самооцінки: завищена, нормальна або адекватна та занижена. Завищена самооцінка є переоцінкою особистості й часто призводить до егоцентризму, надмірності, агресії, скептицизму та втрати контакту з оточуючими (друзями, родичами, сім'єю, колегами тощо).

Як завищена, так і занижена самооцінка може бути результатом внутрішніх конфліктів, які проявляються у внутрішніх (орієнтованих на себе) і зовнішніх (орієнтованих на оточення) формах.

Самооцінка тісно пов'язана з рівнем спрямованості людини. Рівень домагань – це бажана самооцінка людини (рівень самосприйняття), що виявляється у труднощах досягнення цілей.

Формування рівнів прагнень створює конфлікт між двома тенденціями. З одного боку, є бажання збільшити прагнення, щоб відчути максимальний успіх, з іншого – прагнення придушити прагнення, щоб уникнути невдачі. У разі успіху рівень прагнення, як правило, вищий, і люди намагаються розв'язувати складніші завдання.

Учені виокремлюють чотири типи пояснень успіху і невдачі в професійній діяльності: здібності; складність завдання; докладені зусилля; везіння. Найпродуктивнішим поясненням успіху та невдачі є те, доклала людина достатньо зусиль чи ні. У кожної людини свій підхід до проблем. Одні одразу приступають до розв'язання проблеми, інші роблять вигляд, що нічого не відбувається. Дійсно, психологи виокремлюють два типи реакції на поведінку людини в тій чи іншій ситуації, іншими словами, дві протилежні стратегії: прагнення до успіху та уникнення невдачі. Перша більш продуктивна, особливо в тому, що стосується кар'єри. Відповідальність, ініціативність, заповзятливість – усе це притаманне людям, які «прагнуть успіху». Ті, хто уникає невдач, більш обережні та схильні до ризику.

«Прагнення до успіху» характерне для людей із високою самооцінкою, а «уникнення невдач» – для людей із низькою самооцінкою. Прийнято вважати, що для досягнення особистого успіху краще трохи завищити самооцінку. Це пов'язано з тим, що так вони зможуть менше концентруватися на труднощах і отримають більше енергії на шляху до результату. Це і стане предметом нашого дослідження у другому розділі.

# РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК РЕЗУЛЬТАТУ ВИСОКОГО РІВНЯ САМООЦІНКИ І МОТИВАЦІЇ

## 2.1. Методичні підходи до експериментального вивчення психологічних детермінант самооцінки у професійній діяльності

Вивчення самооцінки передбачає з'ясування деталей самосвідомості як особливого процесу людської психіки, спрямованого на саморегуляцію поведінки особистості у сфері діяльності на основі самопізнання та емоційно-ціннісного ставлення до себе. Особливий внесок у вивчення цієї проблеми зробили Б. Ананьєв, А. Леонтьєв, С. Рубінштейн, І. Кон, В. Мерлін та інші. На думку цих учених, у психологічному житті особистості самопізнання, у своїй структурі, поряд із самосвідомістю, є необхідною умовою цінності та безперервності формування внутрішнього світу. Структура самооцінки представлена двома елементами: пізнанням та емоціями. Перший відображає знання про себе, а другий – ставлення до себе як міру задоволеності собою. У діяльності самооцінки ці елементи функціонують як нерозривне ціле. Когнітивний компонент самооцінки заснований на операції порівняння себе з іншими.

Згідно з дослідженнями психологів, самооцінка в професійній діяльності негативно корелює з неадекватною самооцінкою та її нестійкістю. Ця закономірність дещо менш виражена у новачків, особливо в період професійного навчання. У міру зростання професіоналізму на перший план виходить здатність фахівця оцінювати власну компетентність у конкретних умовах діяльності на основі минулого досвіду.

Самооцінка багато в чому визначає формування важливих професійних якостей. Наприклад, схильність до ризику часто пов'язують із недостатньою самооцінкою. Але робота, пов'язана з ухваленням відповідальних рішень, також багато в чому визначається «ставленням до ризику». Екстремальні дослідження А. Кондрацького показують зв'язок між ставленням до ризику й успішністю в професійному навчанні. У будь-якому разі крайні значення цієї характеристики небажані. Високі показники призводять до того, що професійна діяльність визначається потребами емоційного

плану, як правило, недооцінюючи вимоги ситуації та переоцінюючи власні можливості. Низькі показники пов'язані зі страхом, повільністю та небажанням приймати рішення. В обох випадках надійні прогнози опиняються під загрозою. У результаті загальна ефективність роботи значно знижується.

Більшість методів вимірювання самооцінки та прагнень не дають змоги випробовуваним зрозуміти справжню мету їхньої діагностики. Вони сприймають такі методи як перевірку інтелекту, винахідливості, фізичної підготовки тощо. Багато з цих методів передбачають самостійний вибір випробовуваним складності наступного завдання і самоконтроль за успішним проходженням тесту. Самостійний вибір складності завдання дає змогу визначити рівень очікування за допомогою тестів інтелекту (наприклад, для цього використовують прогресивну матрицю Равена). Ще одна особливість методу визначення рівня очікувань – активна роль експериментатора під час тестування. Експериментатор не тільки фіксує серію завдань, емоційні та вербальні прояви, а й стежить за реакціями випробовуваного, штучно створюючи ситуації успіху або невдачі на свій розсуд.

Крім експериментальних методів визначення ступеня домагань, у розпорядженні психологів є спеціально розроблені опитувальники. Як приклад можна навести варіант методики В. Гербачевського запропонований К. Малишевим, призначений для оцінки рівня домагань керівників. Цю методику можна використовувати безпосередньо під час експерименту для виявлення компонентів мотивації, пов'язаних із рівнем утисків. Методика дає змогу «Я» індивіда виявити основні мотиви участі в тій чи іншій діяльності та роль різних когнітивних і регуляторних процесів у формуванні рівня утисків людини і, разом із мотивацією, у формуванні внутрішніх механізмів утисків.

Ця методика включає 54 питання. Випробовуваний заповнює опитувальник під час виконання тієї або іншої діяльності – після виконання якогось її етапу. Інструкція і сам опитувальник видаються випробовуваним до початку експерименту.

При обробці результатів відповіді переводяться в бали за допомогою спеціального ключа для кожного з 18 компонентів мотиваційної структури і відбувається х діагностика. Аналіз результатів проводиться з урахуванням того, що

при вирішенні проблеми актуалізуються різні потреби і мотиви. Виходячи з них, людина оцінює трудність завдання і прогнозує свій успіх або невдачу.

Результати кожного тесту по собі нічого не говорять, для отримання вони зіставляються з результатами даної групи.

Використовуючи ці чи інші експериментальні методики, слід пам'ятати, що СО та РД, хоча і є узагальненою характеристикою особистості, все-таки, залежить від деяких зовнішніх чинників. Так, є дані, що РД людини, визначуваний в експериментальній ситуації, не завжди ідентичний РД, властивій людині в звичній для неї професійній діяльності.

Для вивчення самооцінки в роботі використовувалася наступна методика: *Тест-опитувальник «Ваша самооцінка» Б. Додонова.* Запропонована методика дозволяє виявити самооцінку. Тут особистість може оцінити себе, свої можливості, якості й місце серед інших людей. Самооцінка відноситься до базисних якостей особистості.

Для дослідження самооцінки можна застосовувати *методику вивчення самооцінки якостей особистості Т. Дембо-С. Рубінштейна* в модифікації А. Прихожан. Мета даної методики – безпосереднє оцінювання особистістю ряду особистісних якостей, таких як здоров'я, здібності, характер, самооцінка і т.д. Перед виконанням методики респондентам дається наступна інструкція: «Будь-яка людина оцінює свої здібності, можливості, характер і т. д. Рівень розвитку кожної якості особистості можна умовно зобразити вертикальною лінією, нижня точка якої буде символізувати найнижчий розвиток, а верхня – найвищий. Вам пропонується сім таких ліній. Вони означають: здоров'я; розум, здібності; характер; авторитет ровесників; вміння робити багато справ власними руками; зовнішність; впевненість у собі. На кожній лінії позначкою (-) відзначте розвиток себе цієї якості в даний момент. Після цього хрестиком (Х) відзначте, при якому рівневі розвитку цих якостей, ви б були задоволені собою чи відчували гордість за себе».

Методика може проводитись як фронтально, так й індивідуально. Час, відведений на заповнення шкали разом із читанням інструкції 10-12 хв. Для виконання даної методики роздається бланк, на якому зображено сім ліній, висота кожної – 100 мм, з позначкою верхньої, нижньої та середньої шкали. При цьому

верхня і нижня точки відмічаються помітними позначками, а середня – злегка помітною. Інтерпретація результатів вимагає розрахунку середньої величини кожного показника рівня домагань і самооцінки по всім шести шкалах.

Обробка проводиться по шести шкалах (перша, тренувальна – «здоров'я» – не враховується). Кожна відповідь виражається в балах. Як вже вказувалось раніше, довжина кожної шкали 100 мм, у відповідності до цього відповіді респондентів отримують кількісну характеристику (наприклад, 54 мм = 54 балам).

По кожній з шести шкал визначається:

–рівень домагань – відстань в мм від нижньої точки шкали («0») до знака «Х»;

–висоту самооцінки – від «0» до знака «-»;

–значення розбіжностей між рівнем домагань і самооцінки 0 відстань від знака «Х» до знака «-», якщо рівень домагань нижчий самооцінки, він виражається від'ємним числом.

Норму, реальний рівень домагань, характеризує результат від 60 до 89 балів. Оптимальний – порівняно високий рівень – від 75 до 89 балів, підтверджуючий оптимальне уявлення про свої можливості, що є важливим фактором особистісного розвитку. Результат від 90 до 100 балів зазвичай вказує на нереалістичне ставлення дітей до власних можливостей. Результат менший 60 балів свідчить про занижений рівень домагань, він – індикатор неналежного розвитку особистості.

Висота самооцінки:

–кількість балів від 45 до 74 («середня» самооцінка) вказує на реалістичну (адекватну самооцінку);

–кількість балів від 75 до 100 і вища свідчать про завищену самооцінку і вказує на відповідні відхилення у формуванні особистості.

Завищена самооцінка може підтверджувати особистісну незрілість, невміння правильно оцінити результати своєї діяльності, порівнювати себе з іншими; така самооцінка може вказувати на суттєві відхилення у формуванні особистості – «закритість для дослідження», не чуттєвість до своїх оцінок, невдачами, зауваженням і оцінкам оточуючих.

Кількість балів нижча 45 вказує на занижену самооцінку (недооцінення себе) і свідчить про неблагополуччя у розвитку особистості. Ці учні становлять «групу ризику», їх, як правило, мало. За низькою самооцінкою можуть приховуватись два зовсім різних психологічних явища: реальна невпевненість у собі і «захисна», коли декларування (самому собі) власного невміння, відсутність здібностей і т.п. дозволяють не прикладати жодних зусиль.

З метою дослідження рівня домагань також можна застосовувати такі три методики. *Перша – моторна проба Й. Шварцландера* на визначення рівня домагань. *Друга та третя методики Т. Елерса* (тест для діагностики мотивації на уникнення невдач та тест для діагностики мотивації на досягнення успіху) необхідні для більш всебічного та глибшого вивчення рівня домагань, виявлення домінуючої тенденції у вирішенні складних питань.

Тест Й. Шварцландера на визначення рівня домагань. Завдання дається як тест на моторну координацію. Випробуваним видається бланк із чотирма прямокутниками, розділеними кількістю випробувань експерименту. Інструкція містить завдання поставити хрестик (х) у найбільшій кількості маленьких квадратиків в одному з прямокутників і виконати це завдання за певний час. Випробовувані називають скільки квадратів вони зможуть заповнити за 10 секунд. Випробовувані пишуть свою відповідь у верхній частині першого прямокутника. Наприкінці випробування, яке починається і закінчується за вказівкою експериментатора, випробовуваний підраховує кількість розставлених предметів і робить позначку в нижній частині першого прямокутника. Наступне випробування виконується аналогічним чином, а на третьому випробуванні експериментатор без попередження дає випробуваному не 10, а 8 секунд, штучно створюючи ситуацію невдачі. Під час обробки результатів кількість елементів фігури, які необхідно виконати, порівнюється з кількістю елементів фігури, виконаних у кожному випробуванні. Середня величина рівня домагань (РД) підраховується по формулі, що порівнює рівень домагань в кожній пробі (РДn) з рівнем досягнень в кожній пробі (РДосn):(РД2-РДос1)+(РД3-РДос2)+(РД4-РДос3)/3.

Стандарти рівня домагань:

≥ 5 – нереально високий рівень домагань;

від 3 до 4,99 – високий рівень домагань;

від 1 до 2,99 – помірний рівень домагань;

від -1,49 до 0,99 – низький рівень домагань;

≤ -1,50 – нереально низький рівень домагань.

Це завдання являє собою швидку методику оцінювання рівня переслідування і дає змогу отримати необхідну інформацію протягом кількох хвилин. Тому його можна рекомендувати для досить широкого кола випробовуваних.

Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса. Особистісний опитувальник, призначений для діагностики мотиваційної орієнтації Хекхаузена на уникнення невдач. Стимульний матеріал являє собою список слів, що складається з 30 рядків, по три слова в кожному рядку. У кожному рядку випробовувані повинні вибрати тільки одне з трьох слів, що найточніше описують їх. Тест являє собою моношкальну методику. Ступінь готовності до успіху оцінюється за кількістю точок, що відповідають ключу.

Інструкція «Вам пропонується список із 30 слів, по три слова в рядку. У кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найкраще описує вас, і підкресліть його». Метод підрахунку балів: випробовувані набирають по одному балу за кожен вибір, зазначений у ключі. Перша цифра перед рамкою вказує номер рядка, а друга цифра після рамки – номер стовпчика, в якому знаходиться слово. За інші відповіді випробуваного бали не нараховуються. Що вищий бал, то вищий рівень мотивації до уникнення і захисту від невдач; від 2 до 10 балів: низький рівень мотивації до захисту; від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів: високий рівень мотивації; понад 20 балів: мотивація до уникнення і захисту від невдач. Дуже високий рівень.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. Стимульний матеріал складається з 41 твердження, на які випробовуваний має відповісти «так» або «ні». Тест являє собою моношкальний метод. Ступінь мотивації до успіху оцінюється за кількістю балів, що відповідають ключу. Інструкція «Вам буде поставлено 41 запитання, на кожне з яких ви повинні відповісти «так» або «ні».

Потім підраховуються збіги з ключем. Потім підрахуйте суму балів. Аналіз результатів: 1-10 балів – низька мотивація до успіху; 11-16 балів – середній рівень мотивації; 17-20 балів – помірно висока мотивація; 21 бал і вище – дуже висока мотивація до успіху.

Для вимірювання мотивації досягнення використовують опитувальник для вимірювання мотивації досягнення, розроблений А. Мехрабіаном 1969 року. Він ґрунтується на теорії мотивації Дж. Аткінсона і визначає достовірні тенденції в мотивації досягнення як відмінності у вираженості мотивації прагнення до успіху і мотивації уникнення невдач. Існує дві версії – для чоловіків і для жінок. Методика адаптована М. Магомед-Еміновим. Опитувальник складається з 26 пунктів і структурований у вигляді порівняльних тверджень. Кількість спотворень найменша, коли випробовувані особисто зацікавлені в результатах експерименту, але не вважають інформацію, отриману від психолога, такою, що суттєво впливає на їхнє життя. Такий рівень мотивації виникає, коли у випробовуваних є бажання розширити свої знання про себе, перевірити себе та випробувати себе. Хорошим способом мотивації є обіцянка розповісти про результати після опрацювання експериментальних даних і, за потреби, дати невеликий коментар. Інструкція: «Зараз ви пройдете тест, що складається із серії тверджень про деякі аспекти вашої особистості, а також про ваші думки і почуття з приводу певних ситуацій у вашому житті. Зазначте ступінь вашої згоди або незгоди з кожним твердженням, використовуючи таку шкалу: +3 – повністю згоден; +2 – згоден; +1 – скоріше згоден ніж не згоден; 0 – нейтрально; -1 – скоріше не згоден ніж згоден; -2 – не згоден; -3 – категорично не згоден.

Прочитайте текст тесту й оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди). На аркуші відповідей напишіть цифру, що відповідає вашому рівню згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3) у номері речення. Дайте відповідь на першу відповідь, що спала вам на думку. Не витрачайте час на роздуми».

На підставі загального бала визначається, яка мотиваційна тенденція домінує. Якщо загальний бал перебуває в діапазоні від 165 до 210, можна зробити висновок, що в мотивації випробуваного переважає прагнення до успіху.

Люди, мотивовані на успіх, зазвичай ставлять у своїй діяльності певні позитивні цілі та вважають досягнення цих цілей однаково успішним. Вони чітко висловлюють бажання досягти успіху за будь-яку ціну у своїй діяльності й воліють шукати таку діяльність, активно займатися нею, обирати засоби та вживати заходів для досягнення своїх цілей. Такі люди зазвичай очікують успіху у своїй когнітивній сфері. Іншими словами, коли вони беруться за виконання завдання, вони очікують успіху і впевнені в ньому. Вони очікують схвалення своїх дій з досягнення цілей.

Люди, орієнтовані на успіх, здатні точніше оцінювати свої здібності, успіхи й невдачі та зазвичай обирають професії, які відповідають їхнім знанням, навичкам і здібностям.

Люди, орієнтовані на успіх, дуже наполегливі в досягненні своїх цілей. Їхня поведінка під час зіткнення із надто легкими або надто важкими завданнями відрізняється від поведінки тих, хто мотивований на невдачу. Якщо мотив успіху домінує, людина віддає перевагу завданням середньої або трохи вищої складності.

Для тих, хто орієнтований на успіх діяльності, привабливість завдання та інтерес до нього після невдачі зростають. Іншими словами, люди, мотивовані на успіх, схильні повертатися до провалених завдань і зазвичай краще справляються з ними після невдачі.

Якщо загальний бал перебуває в діапазоні від 76 до 164, можна зробити висновок, що прагнення уникнути невдачі є домінуючим. Люди, які намагаються уникнути невдачі, виявляють невпевненість у собі, не вірять у можливість успіху та бояться критики. Вони зазвичай відчувають негативні емоційні переживання, пов'язані з роботою, особливо з тією, яка пов'язана з можливістю невдачі.

Люди, орієнтовані на невдачу, часто погано орієнтуються у професійному самовизначенні та обирають надто легкі або надто важкі професії. Водночас вони часто ігнорують об'єктивну інформацію про свої здібності, переоцінюють або недооцінюють свої СО, проводять нереалістичні дослідження та розробки. Коли переважає мотивація уникнення невдач, вони обирають найлегшу і найважчу роботу. Коли люди з мотивацією, орієнтованою на невдачу, не справляються із завданням,

привабливість та інтерес до нього знижуються. Тому люди, орієнтовані на невдачу, уникають завдань, які не можуть бути вирішені з однієї спроби.

Якщо загальний бал перебуває в діапазоні від 30 до 75, то не можна зробити чітких висновків про перевагу мотивів досягнення успіху й уникнення невдачі. Бали всієї вибірки випробовуваних, які брали участь в експерименті, ранжують для виокремлення двох контрастних груп: верхні 27 % вибірки характеризуються мотивом прагнення до успіху, а нижні 27 % - мотивом уникнення невдачі.

Опитувальник для вимірювання афілятивної тенденції та чутливості до відторгнення призначений для діагностики двох узагальнених мотивів: прагнення до прийняття (схильність до афіліації) і страху відторгнення. Методика адаптована М. Магомед-Еміновим і складається з двох шкал: перша шкала оцінює очікування індивідів щодо позитивних результатів у разі встановлення міжособистісних стосунків і складається з 26 пунктів, друга шкала (24 пункти) виявляє відповідні негативні очікування. Згідно з Г. Мюрреєм, афіляція – це потреба в тісному контакті та взаємодії з людьми. Тест призначений для діагностики двох особистісних мотивів: бажання бути прийнятим іншими (СП) і страху бути відкинутим іншими (СО). Тому тест складається з двох шкал: шкали СП і шкали СО. Випробовуваним дають інструкцію: «Цей тест складається із серії тверджень про деякі аспекти вашої особистості, а також про ваші думки та почуття з приводу певних життєвих ситуацій. Використовуйте таку шкалу, щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним твердженням: +3 – повністю згоден, +2 – згоден, +1 – скоріше згоден, ніж не згоден, 0 – нейтрально, -1 – скоріше не згоден ніж згоден, -2 – не згоден, -3 – категорично не згоден». Прочитайте текст тесту й оцініть ступінь своєї згоди або незгоди. На аркуші відповідей навпроти номера твердження напишіть цифру, що відповідає обраній вами відповіді. Не витрачайте час на обдумування відповіді. Відповідайте перше, що спало на думку. Прочитайте наступне речення після того, як ви закінчили оцінювати попереднє. Не пропускайте його. Результати обробляються шляхом підрахунку певного бала, а не шляхом глибокого аналізу відповідей на окремі запитання. У тесті немає хороших чи поганих відповідей. Будь ласка, висловлюйте свою думку вільно і чесно». На основі двох показників, СП і СО, виокремлюються чотири типи мотивації.

Для цього сумарні бали всієї вибірки ранжуються як за шкалою СП, так і за шкалою СО. Далі виділяються чотири групи досліджуваних:

а ) високий - низький (СП вище медіани , СО нижче медіани);

б) низький - низький (СП нижче медіани , СО нижче медіани);

в) високий - високий (СП вище медіани , СО вище медіани);

г) низький - високий (СП нижче медіани , СО вище медіани).

Для досліджуваних групи « високий - низький » характерний мотив «прагнення до прийняття групою», а для піддослідних групи «низький - високий » - мотив «страх відкидання». У досліджуваних двох інших груп інтенсивність цих мотивів приблизно однакова, що може свідчити про наявність у них внутрішнього дискомфорту, напруженості.

У групи «високий - високий» страх бути відкинутим групою перешкоджає задоволенню їх потреби у прийнятті, у спілкуванні з іншими людьми.

Для діагностики рис особистості можна використати опитувальник «Шістнадцять особистісних факторів», який запропонований Р. Кетеллом у 1950 році. Опитувальник призначений для вимірювання 16 особистісних факторів. Зміст кожного фактору надається у біполярній формі та супроводжується списком найбільш значущих поведінкових реакцій. Досліджуваним дається наступна інструкція: «Перед Вами ряд питань , які допоможуть визначити деякі властивості Вашої особистості. Тут не може бути відповідей «правильних» або «неправильних». Люди різні, і кожен може висловити свою думку. Намагайтеся відповідати щиро і точно. своє прізвище та інші дані про себе у верхній частині листка для відповідей. Відповідаючи на кожне питання, Ви повинні вибрати одну з трьох пропонованих Вам відповідей – ту, яка в найбільшою мірою відповідає Вашим поглядам, Вашій думці про себе. Відповідати треба таким чином: у відповідній клітинці на бланку для відповідей поставте виразний хрестик (ліва клітинка відповідає відповіді «а», середня – відповіді «в», а клітинка праворуч – відповіді «с»). Обробка результатів передбачає перевірку із ключем, сумування балів і переведення їх у стени.

*Тест EOF.* Проективна методика, призначена для оцінки бачення людиною свого місця в суспільстві, у суспільному розподілі праці: чи схильна людина експлуатувати

інших, паразитувати або трудитися. Результатом є віднесення тестованого до одного з восьми типів за «Я – реальне» і по «Я – ідеальне». Абревіатура назви тесту складається з: Expilator – експлуататор, Operarius – трудяга, Furcifer – нероба (лат.). Перед досліджуваним кладеться картка. При підготовці карток слід врахувати, що по краях картки обов'язково повинна добре проглядатися лінія квадрата. Дається інструкція: «Перед вами картка, на якій зображені лінії. Ці лінії ділять картку на кілька областей. Уявіть, що ця картка символізує суспільство, в якому Ви живете. Уявіть себе, який Ви зараз є. Куди б вам хотілося поставити крапку, що позначає вас? У яку область? Поставте крапку і надпишіть її буквою «А». Тепер уявіть себе не таким, яким зараз є , а тим, ким бажали б бути (зараз або трохи згодом). Куди б вам хотілося поставити крапку, що позначає вас - бажаного? У яку область ? Поставте крапку і надпишіть її буквою «Б». Час проведення ( разом з інструкцією ): 1-2 хв.

Кожна область відповідає одному з таких типів.

1. Маргінали. Не вважає себе повноцінним членом суспільства. Соціальне життя проходить «десь осторонь», а зв'язки з іншими людьми хиткі й нестійкі. Він мало залучений в економічне життя і далекий від розподілу товарів повсякденного попиту. Навіть якщо його змушують іти на роботу, це схоже на фільм, щось відбувається, але він не бере в цьому жодної особистої участі. Він багато мріє.

2. Бездельник. На відміну від маргіналів, він почувається повноправним членом суспільства, але не має наміру приносити користь суспільству. Він цікавиться суспільним життям (іноді надто агресивно) і дбає про те, що про нього думають інші. Віддає перевагу брати, а не віддавати. Охоче приймає подарунки та милостиню. Вважає, що суспільство не надто піклується про нього. Переймається питаннями «соціальної справедливості».

3. Лінивий начальник. На відміну від ледарів, зацікавлені в матеріальному благополуччі. Іноді схильні до підприємницької діяльності. Однак у цій діяльності вони не бажають виконувати мінімальний обсяг роботи самі і схильні звалювати всі проблеми на найманих працівників. Часто воліють працювати в організаціях як менеджери середньої ланки, щоб інші працювали на них і не брали на себе жодної відповідальності.

4. Експлуататори. Прагнення до багатства посідає центральне місце в їхній життєвій стратегії. Вони вважають, що головний засіб досягнення цієї мети – найняти якомога більше працівників (причому найпрофесійніших) і платити їм якомога менше. Він не ледачий, але й не працьовитий. Його особистий недолік у тому, що він має все робити сам.

5. Працівник. Не дуже любить свою роботу, але змирився з думкою, що не може без неї жити. Зазвичай має низьку самооцінку. Він розуміє, що ніколи не стане багатим, якщо тільки йому не пощастить. Може, звісно, працювати менеджером, але при цьому є дуже сірим керівником.

6. Гармонійна особистість. Йому подобається бути в центрі галасливого життя. Йому подобається впливати на цю метушню. Він відкритий для змін і намагається знайти цікаві та корисні ніші в житті. Він любить діяти і спостерігати рівною мірою. Йому подобається віддавати суспільству і брати від нього. З таких людей зазвичай виходять хороші менеджери і професіонали.

7. Бізнесмени. Любить діяти, а не спостерігати. Цінує імідж активної та ініціативної людини, для якої важлива кожна хвилина. Зазвичай нарцисичні і вважають, що їхня самооцінка залежить від того, наскільки їх поважають інші. Постійно шукає способи підвищити свою самооцінку. Мінуси – перевтома призводить до проблем зі здоров'ям. Бракує часу на обдумування і «розкладання всього по поличках». Може не вистачати раціональності, але є хорошим менеджером середньої ланки.

8. Трудяга. Любить працювати. Віддає перевагу віддавати суспільству, а не отримувати, але водночас виступає за державу, в якій кожен отримує те, що йому потрібно, а не те, що він хоче. Є чудовим фахівцем у своїй галузі, часто в дуже вузькій. Може керувати роботою підлеглих в управлінській якості. Стосунки з оточуючими будує навколо робочих питань і хобі.

Можливо, що випробуваний поставить крапку не в окремій області, а на лінії або навіть на перетині ліній. Випробуваний також може поставити крапку на самому краю картки. Обидва ці випадки можуть свідчити або про відхід від тестування (свідоме чи не дуже бажання «заплутати слідство»), або про знаходження людини в перехідному

стані, викликаному складною життєвою ситуацією або вживанням наркотичних речовин.

Порівняння результатів « Я-реального» і «Я-ідеального» має додаткову діагностичну цінність. Вектор АБ характеризує потребу людини у само-вдосконаленні.

У наступному параграфі представимо результати першого етапу емпіричного дослідження.

## 2.2. Емпіричне дослідження особливостей впливу самооцінки на успішність у професійній діяльності медичних працівників

У теоретичній частині дипломної роботи нами було розглянуто сучасний стан вивченості заявленої теми дослідження. З'ясовано, що в зарубіжній і вітчизняній психології ступінь вивченості проблеми самооцінки медичних працівників у професійній діяльності з одного боку досить висока, з іншого існують досить серйозні труднощі з понятійним апаратом і формуванням загальної стрункої теорії.

У процесі формування дослідницьких завдань, виникла необхідність у проведенні експериментального дослідження. У практичній частині, поєднуючи об'єктивні і суб'єктивні методи дослідження, з'ясуємо, як самооцінка впливає на успішність у професійній діяльності медичних працівників.

Нами було обстежено 30 працівників Вінницького національного медичного університету ім.М.Пирогова і 30 лікарів. У вибірку були обрані люди, які займають провідні посади і просто працівники. Гендерний склад: 16 чоловіків і 44 жінки, середній вік – 44 роки. Випробовувані були мотивовані до участі в дослідженні отриманням зворотного зв'язку у вигляді надання результатів кожному випробуваному і необхідної інтерпретації. Дослідження проходило в інтервалі з 9 до 14 години.

Для досягнення поставленої мети дослідження були використані наступні методики:

1 . Включене спостереження .

2 . Бесіда.

3 . Анкетування (Додаток А).

4 . Тестування:

- самооцінка;
- рівень домагань;
- тест «Ступінь задоволеності потреб» (Додаток Б);
- Багатофакторний опитувальник особистості Р. Б. Кеттела (Додаток В);
- Мотивація прагнення до успіху А. Мехрабіана (Додаток Г);

- Мотивація до уникнення невдач А. Мехрабіана (Додаток Ґ );
- Проективна методика EOF для виявлення бачення свого місця в суспільстві (Додаток Д).

5 . Методи математичної статистики для перевірки поставленої гіпотези.

Нами була розроблена авторська анкета (Додаток А), яка дозволила зсувати наступні питання. На питання: «Скільки років Ви працюєте в обраній сфері?» ми отримали такі результати:

- 1-3 років – 2%;
- 3-7 років – 17%;
- 7-10 років – 53%;
- більше 10 років – 28%.

Більшість досліджуваних (53%) працюють в обраній галузі 7-10 років. Цей показник говорить про те, що ці досліджувані вже знають всі тонкощі своєї діяльності.

На питання «Чи подобається Вам місце вашої роботи?» ми отримали такі відповіді:

- скоріше ні, чим так – 3%;
- скоріше так, чим ні – 9%;
- так – 50%;
- поміняв би, якби була можливість – 30%.

Більшості досліджуваних (50%) подобається місце їх роботи. Це говорить про те, що вони домоглися успіхів в обраній ними діяльності.

На питання «Чи влаштовує Вас ваша посада?» ми отримали такі відповіді:

- поки, що влаштовує – 8%;
- скоріше так, чим ні - 12%;
- так – 17%;
- скоріше ні, чим ні – 17%;
- хочеться більш високу – 46%.

Більшість досліджуваних (46%) влаштовує їх посада. Звідси можна зробити висновок, що ці люди домоглися того, чого хотіли і займають ту посаду, яку, на їхню думку, вони заслуговують.

На питання «Що на Вашу думку, що таке успіх» ми отримали такі відповіді:

- досягнення цілей – 3%;
- перевага над іншими – 12%;
- постійне бажання розширити свою справу – 17%;
- щось недосяжне – 50%.

50% досліджуваних вважають, що успіх – це досягнення мети, ці люди є більш успішними. Для 18% – це щось недосяжне, це говорить про те, що ці люди не прагнуть до успіху і успішними не є.

На питання «Чи вважаєте Ви себе успішним?» ми отримали такі відповіді:

- не зовсім – 8%;
- у чомусь так – 8%;
- дивлячись у якій галузі – 17%;
- ні – 25%;
- безумовно – 42%.

Більшість досліджуваних (42%) вважають себе успішними, це говорить про їх впевненості в собі і своїх діях, що призводять до успіху.

На питання «Чому Ви вважаєте себе успішним?» ми отримали такі відповіді:

- внутрішня впевненість – 3%;
- так вважають оточуючі мене люди – 8%;
- займаю високу помаду – 20%;
- не вважають себе успішними – 34%;
- багато досяг – 35%.

Велика кількість досліджуваних (35%) вважають себе успішними, так як багато досягли в житті. І 34% не вважають себе успішними, тому їх можна віднести до групи невдах.

На питання «Ви прагнете успіху?» ми отримали такі відповіді:

- по обставинам – 6%;
- залежить від мети – 7%;
- ні – 22%;
- якщо зусилля перевищують мої можливості, то ні – 25%;
- завжди – 40%.

40% досліджуваних завжди прагнуть до успіху, звідси можна зробити висновок, що це впевнені в собі люди, досягає своїх цілей, успішні.

На питання «Чи завжди Ви досягаєте своєї мети?» ми отримали такі відповіді:

- залежить від мети – 5%;
- по обставинам – 9%;
- ні – 18%;
- якщо зусилля перевищують мої можливості, то ні – 28;
- завжди – 40%.

40% досліджуваних – це цілеспрямовані люди, що домагаються того, чого вони хочуть.

На питання «Чи вважаєте Ви, що можете зробити більше ніж задумали?» ми отримали такі відповіді:

- завжди – 10%;
- ні – 17%;
- залежить від мети – 17%;
- якщо зусилля перевищують мої можливості, то ні – 20%;
- по обставинам – 36%,

Більшість досліджуваних (36%) не впевнені в тому, що можуть зробити більше, ніж задумали. На їх думку, все залежить від обставин. Це свідчить про їх адекватну самооцінку.

На питання «Як Ви вважаєте, яка якість допомагає людям досягти успіху?» ми отримали такі відповіді:

- зв’язки – 8%;
- везіння – 8%;

- презентабельна зовнішність – 17%;
- здібності – 27%;
- цілеспрямованість – 40%.

Більшість досліджуваних (40%) вважають головною якістю цілеспрямованість. Як правило, цілеспрямовані люди успішні. Виходячи з отриманих даних, були визначені і назви трьох груп досліджуваних:

- перша група, яка буде позначена «безумовно успішні», склад: 5 чоловіків і 4 жінки;
- друга група, позначена як «неуспішні», склад: 7 жінок і 1 чоловік;
- третя група, яка отримала назву «середньо успішні», склад: 10 жінок і 3 чоловіки.

Таблиця 2.1.

Результати діагностики самооцінки досліджуваних

| Групи | | Рівні самооцінки | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Неадекватно низькі | Низькі | Нижче середнього | Середній | Вище середнього | Високий | Неадекватно високий |
| I | Ч | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 5 | 0 |
| | Ж | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| II | Ч | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Ж | 2 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| III | Ч | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 |
| | Ж | 2 | 1 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 |

Результати тесту показують, що 38,5% чоловіків першої групи (успішних) мають середній рівень самооцінки, правильно співвідносять свої здібності й компетенції та досить критичні до себе.

Серед жінок першої групи 57,5% мають середній рівень самооцінки та схильні реалістично оцінювати свої невдачі й успіхи, 28,5% мають самооцінку вищу від середнього і не лише розглядають оцінку своїх досягнень за власними критеріями, а й намагаються передбачити реакцію оточуючих, наприклад, колег по роботі й родичів, 14% мають високу самооцінку.

Серед чоловіків другої групи (неуспішних) 60 % мають низьку самооцінку, не впевнені в собі, не ставлять перед собою складних цілей і критично ставляться до себе.

У другій групі жінок 20 % мають досить низьку самооцінку, 40 % - низьку і 40 % - нижчу за середню. Серед чоловіків третьої групи (неуспішні) 14 % мають рівень самооцінки нижчий за середній, 57,5 % - середній і 28,5 % - вищий за середній. Серед жінок у третій групі 15 % мають недостатній рівень самооцінки, 8 % - низький, 23 % - нижчий за середній і 54 % - середній.

Узагальнивши результати тестування і анкетування, для унаочнення ми представили вигляді діаграм.

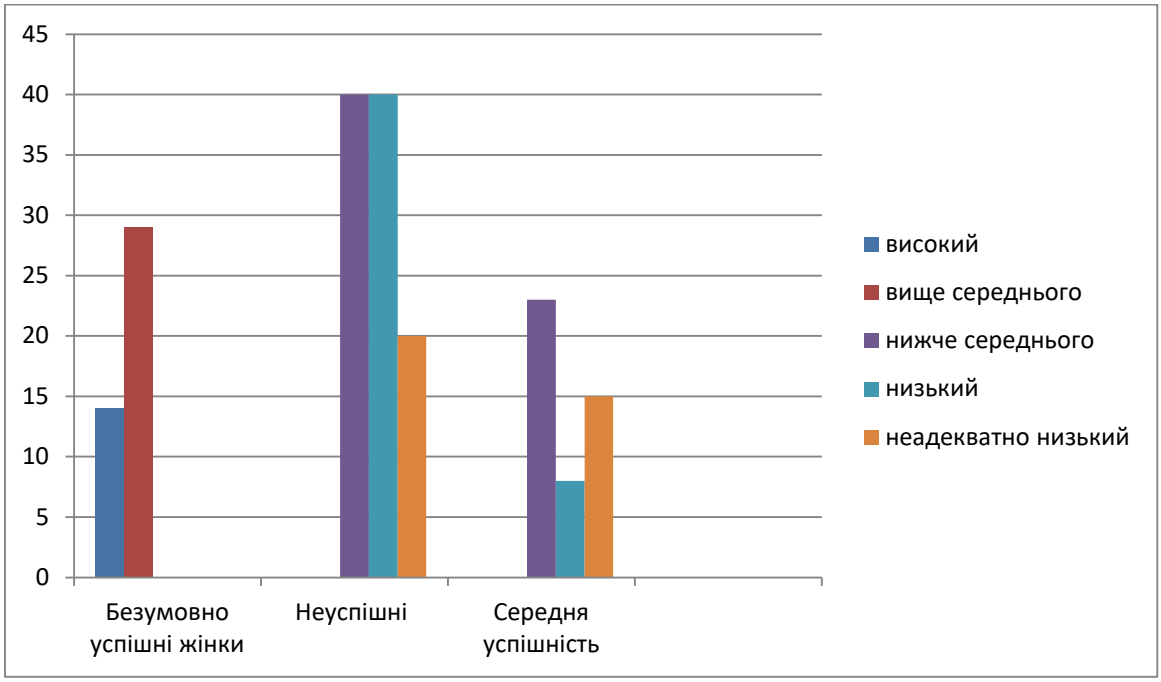



Рис. 2.1. Результати тестування самооцінки жінок

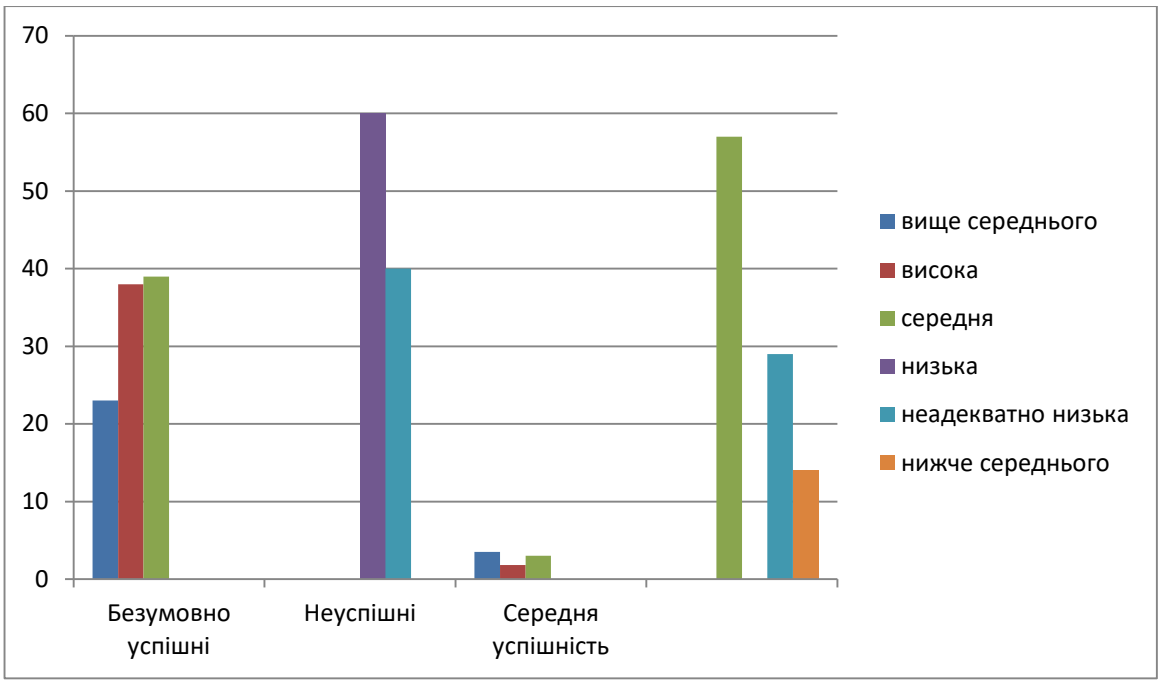



Рис. 2.2. Результати тестування самооцінки чоловіків

Результати тестування рівня домагань по методиці Шварцленда ми представили у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

| Групи | | Нереально високий | Високий | Помірний | Низький | Нереально низький |
|---|---|---|---|---|---|---|
| I | Ч | 0 | 3 | 10 | 0 | 0 |
| | Ж | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 |
| II | Ч | 1 | 0 | 6 | 3 | 0 |
| | Ж | 1 | 0 | 2 | 4 | 3 |
| III | Ч | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 |
| | Ж | 0 | 1 | 11 | 1 | 0 |

Серед чоловіків I групи 77 % мають помірний рівень домагань, він властивий приймаючим себе в цілому суб'єктам, вони не шукають самоствердження, упевнені в собі, налаштовані на успіх, розміряючи зусилля з цінністю що досягається. I 23 % високий, людина поєднується з упевненістю в цінності власних дій, прагненням до самоствердження, відповідальністю, корекцією невдач за рахунок власних зусиль; наявністю стійких життєвих планів з елементом ригідності.

Серед жінок I групи 71% мають помірний рівень домагань, 29 % високий. У II-й групі серед чоловіків 10 % мають нереалістично високий рівень домагань, 60 % помірний рівень домагань, 30 % низький .

Серед жінок II групи 10 % мають нереалістично високий рівень домагань, 20 % помірний 40 % низький і 30 % нереалістично низький рівень домагань.

У III їй групі серед чоловіків 29% мають високий рівень, 71 % помірний рівень домагань.

Серед жінок III групи 8 % мають високий рівень, 84 % помірний, 8 % низький рівень домагань.

Результати діагностики рівня домагань представлені у вигляді діаграм.

Анкета знаходиться у додатку А . Для наочності результати анкетування були представлені у вигляді діаграм .

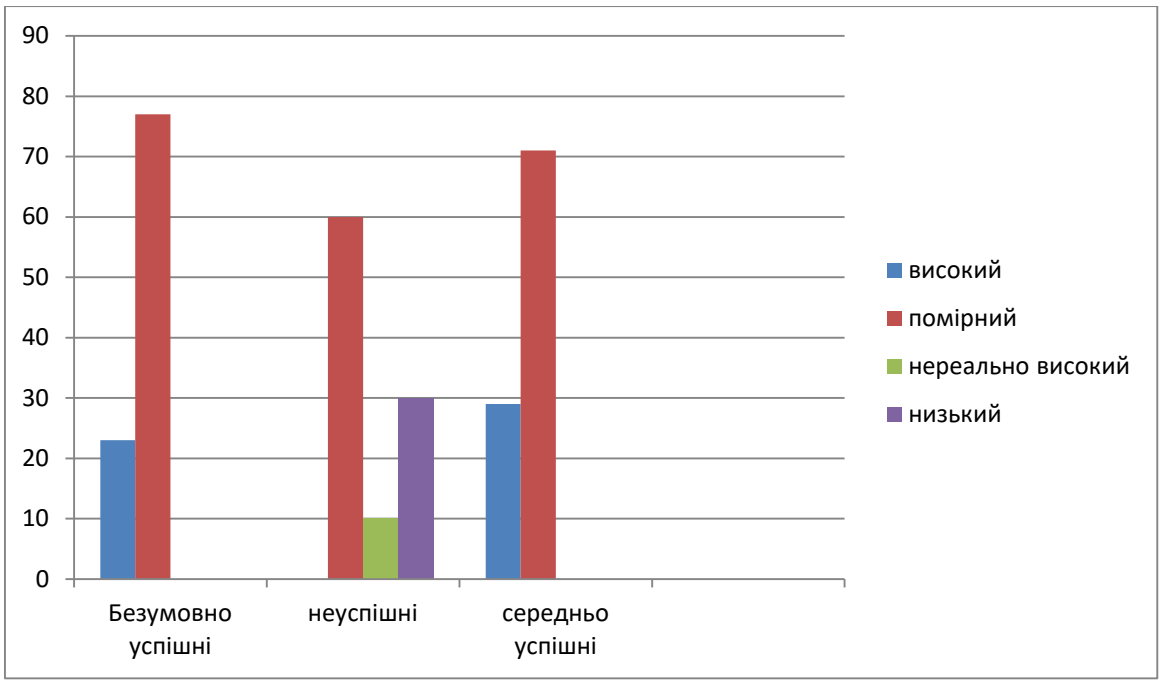



Рис. 2.3. Результати діагностики рівня домагань у чоловіків

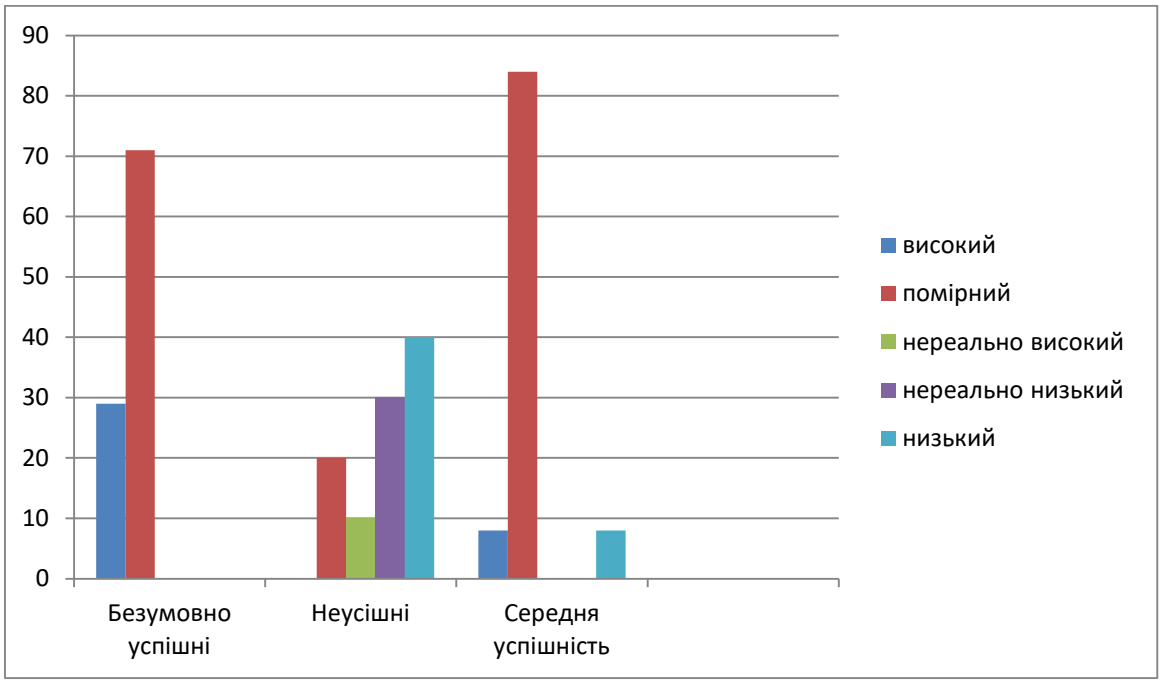



Рис. 2.4. Результати діагностики рівня домагань у жінок

Можна зробити висновок , що люди з адекватною і завищеною самооцінкою більш успішні, ніж люди з надмірно високою і заниженою самооцінкою.

Результати виявлення ступеня задоволеності основних потреб. За результатами дослідження можна сказати, що досліджувані першої групи (безумовно успішні

чоловіки) на 77 % задоволені своїми матеріальними потребами і на 23% задоволені ними частково. Повністю задоволені своєю безпекою 92% і 8% частково. Соціальні потреби: 92 % – повністю задоволені і 8% – частково. У визнанні: 77 % – повністю, 23 % – частково задоволені. У самовираженні: 61,5 % – задоволені повністю і 38,5 % частково .

Безумовно успішні жінки на 71% повністю задоволені своїми матеріальними потребами і 29 % задоволені ними частково. Повністю задоволені своєю безпекою 86 % і 14 % частково. Соціальні потреби: 86 % – повністю, 14 % – частково. У визнанні: 71 % – повністю, 29% – частково. У самовираженні: 86% задоволені повністю, 14% частково.

Досліджувані другої групи (чоловіки - неуспішні) всього на 10 % задоволені своїм матеріальним становищем, 40% задоволені частково і 50% не задоволені зовсім. 60% повністю впевнені у своїй безпеці, 40 % частково. 50 % мають повну ступінь задоволеності соціальних потреб, 30% частково і 20%не задоволені. У визнанні: 20 % повністю задоволені, 70 % частково задоволені і 10 % незадоволені. У самовираженні: 30 % повністю задоволені, 50 % частково і 20% не задоволені зовсім.

Жінки другої групи на 20 % повністю задоволені матеріальним становищем, 40% частково задоволені і 40% не задоволені. 50% повністю впевнені у своїй безпеці і 50% частково. Соціальні потреби: 40% повністю задоволені, 20% частково і 40% не задоволені. У визнанні: 10% повністю задоволені, 20% частково і 70% не задоволені. У самовираженні: 20 % повністю , 30 % частково задоволені , 50 % не задоволені.

Досліджуваним третьої групи (чоловіки – середньо успішні) на 29 % задоволені своїм матеріальним становищем, на 57% частково і на 14 % не задоволені. У безпеці: 86% – повністю задоволені, 14% частково. Соціальні потреби: 43% повністю задоволені, 43 % частково і 14% не задоволені. У визнанні: 14 % повністю задоволені, 86% частково. У самовираженні: 29% повністю задоволені, 57% частково і 14% не задоволені зовсім.

Жінки третьої групи: 31 % задоволені своїм матеріальним становищем, 54 % частково і 15% не задоволені. У безпеці: 77% повністю задоволені, 23 % частково. Соціальні потреби: 23 % повністю, 62 % частково і 15% не задоволені. У визнанні: 23

% повністю задоволені, 62 % частково і 15 не задоволені. У самовираженні: 31% повністю задоволені, 54% частково і 15% не задоволені.

Отже, можна зробити загальний висновок, що успішні люди мають більш високу ступінь задоволеності потреб ніж неуспішні і люди третьої групи ( середньо-успішні ) .

Дослідивши самооцінку, рівень домагань досліджуваних і ступінь їх задоволеності потребами, спробуємо зрозуміти які якості особистості сприяють адекватній та завищеній самооцінці. Для цього була застосована методика тестування з багатофакторним опитувальником особистості Р.Б. Кеттела .

Фактор А – товариськість і замкнутість. Товариському людині властиві природність і невимушеність у поведінці, уважність, доброта, сердечність у відносинах. Замкнута людина скептично налаштована, холодна по відношенню до оточуючих, любить бути на самоті, не має близьких друзів. Фактор В – інтелект (конкретність і абстрактність мислення). У людей, що мають конкретність мислення, спостерігається деяка ригідність мислення, може мати місце емоційна дезорганізація. Ті, у кого більш виражена абстрактність мислення, кмітливі, у них спостерігається швидка навчаємість. Фактор С – емоційна нестійкість - стійкість. При нестійкості – низька толерантність по відношенню до фрустрації, схильність почуттям, мінливість інтересів . При стійкості – людина, витримана, працездатна, емоційно зріла, реалістично налаштована. Фактор Е - підпорядкованість і домінантність. Підпорядкованість - людина сором'язлива, схильний поступатися дорогу іншим, часто виявляється залежним, бере провину на себе. Домінантність - людина владна, незалежна, самовпевнена, незалежна у судженнях і поведінці. Фактор F - стриманість і експресивність. Стриманість характеризується розсудливістю, обережністю, розважливістю, мовчазливістю. Експресивність - людина життєрадісна, імпульсивна, безтурботна, весела, говірка, рухлива. Фактор G - схильність почуттям і висока нормативність поведінки. Схильність почуттям - людина схильна до непостійності, схильна до впливу випадку та обставин. Висока нормативність поведінки – спостерігається усвідомлене дотримання норм і правил поведінки, наполегливість у досягненні мети, точність, відповідальність, ділова спрямованість. Фактор Н –

боязкість і сміливість. Боязка людина сором'язлива, не впевнена у своїх силах стримана, воліє перебувати в тіні. Смілива людина активна, завжди готова мати справу з незнайомими обставинами і людьми, схильна до ризику, тримається вільно, розкуто. Фактор I – жорсткість і чутливість. Жорсткість - людині властиві мужність, самовпевненість, реалістичність суджень, практичність. Чутливість - людині властиві м'якість, стійкість, залежність, прагнення до заступництва. Фактор L - довірливість і підозрілість. Довірливість - людина характеризується відвертістю, доброзичливістю до інших людей, терпимістю. Підозрілість - людина ревнива, заздрісна, характеризується підозрілістю, їй властива велика зарозумілість. Фактор M - практичність і розвинена уява. Практичність - людина орієнтується на зовнішню реальність і слідування загальноприйнятим нормам. Розвинена уява - людина орієнтована на свій внутрішній світ, у нього високий творчий потенціал. Фактор N - прямолінійність і дипломатичність. Прямолінійність - властиві наївність, природність, безпосередність поведінки. Дипломатичність - характеризується ощадливістю, проникливістю, розумним і сентиментальним підходом до подій і оточуючим людям. Фактор O - впевненість у собі і тривожність. Впевненість у собі - людина безтурботна, холоднокровна, спокійна. Тривожність - властиві депресивність, ранимість, вразливість. Фактор $Q_1$ - консерватизм і радикалізм . Консерватизм - людина характеризується стійкістю по відношенню до традиційних труднощів, знає, у що потрібно вірити, схильна до моралізації та моралей. Радикалізм - людина критично налаштована, характеризується наявністю інтелектуальних інтересів , аналітичність мислення. Фактор $Q_2$ - конформізм і нонконформізм . Конформізм - людина залежна від групи, слід за громадською думкою, воліє працювати і приймати рішення разом з іншими людьми. Нонконформізм - людина воліє приймати власні рішення, незалежні, слідувати по обраному нею самою шляхом, сама приймає рішення і сама діє. Фактор $Q_3$ - низький самоконтроль і високий самоконтроль. Низький самоконтроль - спостерігається недисциплінованість, внутрішня конфліктність уявлень про себе. Високий самоконтроль - точність виконання соціальний вимог, людина дотримується свого поданням про себе, добре контролює свої емоції і поведінку. Фактор $Q_4$ - розслабленість і напруженість . Розслабленість –

людині властива млявість, спокій, низька мотивація, лінощі. Напруженість - людина збуджений , збуджений , неспокійний. Зведені дані представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Результати діагностики чоловіків та жінок по методиці Р. Кеттела

| Фактор | Група I | | Група II | | Група III | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ч | Ж | Ч | Ж | Ч | Ж |
| A - Товариськість | 92 % | 71% | 70% | 80% | 71 % | 69% |
| B (інтелект) - Конкретність | 85 % | 71% | 50% | 90% | 14 % | 23% |
| C - Емоції. нестійкість | 15% | 29% | 30% | 40% | 14% | 15% |
| E - Підпорядкованість | 8% | 29% | 70% | 70% | 43% | 38,5% |
| F - Стриманість | 8% | 14% | 80% | 90% | 86% | 77% |
| G - схильність почуттям | 8% | 14% | 80% | 70% | 14% | 23% |
| H - Нерішучість | 8% | 14% | 90% | 70% | 14% | 15% |
| I - Жорсткість | 61,5% | 14% | 20% | 30% | 14% | 15% |
| L - Довірливість | 69% | 57% | 70% | 50% | 57% | 61,5% |
| M - Практичність | 61,5% | 71% | 20% | 20% | 29% | 15% |
| N - Прямолінійність | 31% | 14% | 20% | 20% | 29% | 23% |
| O - Впевненість у собі | 92% | 86% | 20% | 20% | 14% | 23% |
| $Q_1$ - Консерватизм | 85% | 57% | 20% | 20% | 14% | 15% |
| $Q_2$ - Конформізм | 31% | 14% | 80% | 80% | 86% | 69% |
| $Q_3$ - Низький самоконтроль | 15% | 29% | 80% | 70% | 86% | 15% |
| $Q_4$ - Розслабленість | 31% | 14% | 80% | 80% | 57% | 54% |
| MD - (адекватність) | 69% | 86% | 20% | 20% | 14% | 38,5% |

За результатами тестування можна зробити наступний висновок : успішні люди більшою мірою володіють такими особистісними якостями , як товариськість, емоційна стійкість, сміливість, впевненість. Ці якості у них більш виражені і розвинені, що сприяє досягненню успіху в їх житті. У досліджуваних третьої групи

якості, які більшою мірою сприяють успіху, розвинені менш, або вони такими не володіють. Що стосується невдах, то якості, що сприяють досягненню успіху не розвинені зовсім.Вимірювання мотивації досягнення (А. Мехрабіан ). Ми використали дві форми – чоловічу (форма А ) і жіночу (форма Б). Результати дослідження представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Дослідження мотивації успіху

| Групи | | Прагнення до успіху | Уникнення невдач |
|---|---|---|---|
| I | Ч | 12 чол. 92% | 1чол. 8% |
| | Ж | 6 чол. 86% | 1 чол. 14% |
| II | Ч | 4 чол. 40% | 6 чол. 60% |
| | Ж | 3 чол. 30% | 7 чол. 70% |
| III | Ч | 4 чол. 57% | 3 чол. 43% |
| | Ж | 7 чол. 54% | 6 чол. 46% |

Виходячи з отриманих даних, мотив «прагнення до успіху» характерно для першої групи випробуваних, які позначені умовно «безумовно успішні»;. другій групі, умовно позначені як «неуспішні» властивий мотив «уникнення невдач»; третій групі, які отримали назву «середньо успішні» властиві обидві мотиву в рівній мірі. Результати діагностики за проективної методикою EOF. Дана методика призначена для оцінки бачення людиною свого місця в суспільстві.

Таблиця 2.5.

| Тип ставлення до свого місця в суспільстві | Групи | | |
|---|---|---|---|
| | I Безумовно успішні | II Неуспішні | III Середньо успішні |
| 1. Маргінал | 0 % | 1 людина 5 % | 3 людини 15 % |
| 2. Нероба | 0 % | 4 людини 20 % | 5 чоловік 25 % |
| 3. Ледачий начальник | 1 людина 5 % | 2 людини 10 % | 2 людини 10 % |
| 4. Експлуататор | 8 чоловік 40 % | 0 % | 1 людина 5 % |
| 5. Працівник | 2 людини 10 % | 0 % | 4 людини 20 % |
| 6. Гармонійна особистість | 1 людина 5 % | 1 людина 5 % | 4 людини 20 % |
| 7. Бізнесмен | 7 чоловік 35 % | 0 % | 0 % |
| 8. Трудяга | 1 людина 5 % | 12 чоловік 60 % | 1 людина 5 %; |

Отримані результати дають можливість такі зробити висновки:У І групі досліджуваних (безумовно успішних) переважає розуміння себе, яке відноситься до групи «Експлуататор» 40 %, і «Бізнесмен» 35 %, що інтерпретується таким чином: експлуататор знаходиться в центрі життєвої стратегії – прагнути до багатства. Головний засіб бачить у тому, щоб на нього працювало якомога більше працівників ( і найбільш професійних ) і щоб платити їм якомога менше. Не лінивий, але і не дуже працьовитий. У тому, що йому самому доводиться щось робити , бачить свою

особисту недоробку. Бізнесмен більше любить діяти, ніж спостерігати. Дбає про свій імідж активної, діяльної людини, у якої кожна секунда на рахунку. Зазвичай самолюбив, вірить у те, що від рівня самоповаги залежить те, наскільки його поважають оточуючі. Постійно шукає способи підвищити особисту ефективність. Слабкі місця – так наробляється, що починаються проблеми зі здоров'ям; не вистачає часу спокійно все обдумати і «розкласти по поличках». Гарний у якості керівника середньої ланки, хоча може не вистачати раціональності.

У групі II (неуспішних) переважає розуміння себе, яке відноситься до групи «Трудяга» 60 % і « Нероба » 20 %; що інтерпретується таким чином: трудяга любить працювати. Любить давати суспільству більше, ніж отримувати, але при цьому ратує за такий стан речей, щоб кожен отримував по праці, а не потребам. Прекрасний фахівець у своїй справі, часто - дуже вузький. Працюючи керівником, може робити за підлеглих їх роботу. Відносини з іншими людьми будуються навколо професійних питань або хобі. Нероба відчуває себе повноцінним членом суспільства, але надавати хоч якусь користь суспільству теж не збирається. Цікавиться (іноді занадто активно ) громадським життям, його турбує чужа думка про себе. Любить брати значно більше, ніж давати. Із задоволенням приймає подарунки та іншу благодійність. Упевнений в тому, що суспільство занадто мало про нього піклується. Його займають питання «соціальної справедливості».

У групі III (середньо-успішних) переважає розуміння себе яке відноситься до групи «Нероба» 25 %, «Працівник» 20 % і «Гармонійна особистість» 20 %, що інтерпретується таким чином: працівник не дуже любить працювати, але звикся вже з думкою, що без роботи ніяк не можна. Зазвичай низька самооцінка. Визнає, що великі багатства йому не світять, хіба що сильно пощастить. Може працювати, звичайно, і керівником, але керівник з нього теж вельми посередній. Гармонійна особистість любить, коли навколо нього вирує життя. Любить впливати на це бурління. Відкритий до змін, прагне знайти цікаву і вигідну для себе нішу в житті. Однаково любить і діяти, і спостерігати. Любить і давати суспільству, і брати від нього. Зазвичай з таких людей виходять і хороші керівники, і хороші фахівці.

Для підтвердження нашого дослідження скористаємося критерієм лінійної кореляції , що показує зв'язок між параметрами. Оскільки не існує психологічного тесту або опитувальника, явно визначального успіх і його ступінь, то скористаємося доказом зв'язку показників, отриманих за допомогою опитувальника А. Мехрабіана за визначенням мотиву «Досягнення до успіху» та отриманих показників самооцінки.

Таблиця 2.6.

Кореляційний зв'язок між параметрами

| Група | Кореляційне число, яке вказує на зв’язок параметрів «Мотивація до успіху» і «Самооцінка» |
|---|---|
| I група (успішні) | 0,69058 |
| II група (середньоуспішні) | 0,70014 |
| III група (не успішні) | 0,69152 |

Таким чином, можна стверджувати, що існує сильний зв'язок між цими параметрами. Так само можна виявити ступінь відмінностей між 3-ма вибірками за цими ж критеріями з допомогою t-критерію Стьюдента. При ймовірності припустимої помилки рівних 0,05; 0,01 і 0,001, табличні значення t -критерію Стьдента відповідно 2,04; 2,75 і 3,65

Таблиця 2.7.

| Показники самооцінки | I група | I група | III група |
|---|---|---|---|
| I група | | 2,19 | 2,84 |
| II група | | | 2,08 |
| III група | | | |

що може бути інтерпретовано про те, що існують відмінності між вибірками 1-2 і 2 - 3 з імовірністю допустимої помилки p = 0,05; і між 1 і 3 групою з імовірністю допустимої помилки p = 0,01.

Виявимо відмінності за методикою А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення.

Таблиця 2.8.

Показники рівня «Мотивації досягнення успіху» I група, II група, III група

| Показники рівня «Мотивації досягнення рівня успіху» | I група | I група | III група |
|---|---|---|---|
| I група | | 2,38 | 3,97 |
| II група | | | 2,91 |
| III група | | | |

Це ми можемо інтерпретувати, що існують відмінності між вибірками 1-2 з імовірністю допустимої помилки p = 0,05; між 2-3 групами з імовірністю допустимої помилки p = 0,01 і між 1 і 3 групою з імовірністю допустимої помилки p = 0,001.

## Висновки до розділу 2

Вивчення самооцінки передбачає виявлення деталей самосприйняття як особливого процесу людської психіки, спрямованого на саморегуляцію поведінки індивідів у сфері діяльності на основі їхнього самосприйняття та емоційно-ціннісного ставлення до себе. Згідно з дослідженнями психологів, самооцінка в професійній діяльності негативно корелює з неадекватною самооцінкою та її нестійкістю. Ця закономірність дещо менш виражена у новачків, особливо в період професійного навчання. Зі зростанням професіоналізму на перший план виходить здатність фахівця оцінювати власну компетентність у конкретних умовах діяльності на основі минулого досвіду.

У більшості методів дослідження СО і РД випробовуваним не обов'язково знати справжню мету діагностики. Вони сприймають такі методи як тестування інтелекту, винахідливості, фізичної підготовленості тощо. Крім експериментальних методик, що дають змогу визначити ступінь переслідування, у розпорядженні психологів є спеціально розроблені опитувальники.

На підставі отриманих результатів можна зробити такі висновки: у першій групі випробовуваних (безумовно успішних) 40 % відносять себе до групи «експлуататорів» і 35 % - до групи «бізнесменів». Він вважає, що головний засіб досягнення успіху – найняти якомога більше працівників (до того ж найпрофесійніших) і платити їм якомога менше. Він не ледачий, але й не працьовитий. Те, що йому доводиться щось робити самому, він вважає власною помилкою. Бізнесмен воліє діяти, а не спостерігати. Йому важливий образ активної та ініціативної людини, для якої важлива кожна хвилина. Як правило, вони самозакохані і вважають, що їхня самооцінка залежить від того, наскільки їх поважають інші. Постійно шукають способи підвищити особисту ефективність. Мінуси - превтомлюються і починають відчувати проблеми зі здоров'ям. Бракує часу, щоб усе обміркувати і «подивитися на речі в перспективі». Може відчувати брак раціональності, але досягає успіху в управлінні середньою ланкою.

У групі II (неуспішні) в самосприйнятті переважають «трудяги» (60 %) і «нероби» (20 %), що інтерпретується таким чином: вони воліють віддавати

суспільству більше, ніж отримують, але водночас виступають за ситуацію, коли кожен отримує те, що йому потрібно, а не те, що він хоче. Є чудовими фахівцями у своїй галузі, часто в дуже вузьких сферах. Можуть керувати підлеглими, обіймаючи керівну посаду. Стосунки з оточуючими будують навколо робочих питань і захоплень. Ледарі почуваються повноправними членами суспільства, але користі суспільству не приносять. Вони цікавляться суспільним життям (іноді занадто агресивно) і стурбовані тим, що про них думають інші. Надають перевагу брати, а не віддавати. Охоче приймають подарунки та інші форми благодійності. Вважають, що суспільство не надто піклується про них. Цікавляться питаннями «соціальної справедливості».

У групі III (середній успіх) переважають розуміння себе як «нероба» (25 %), «працівник» (20 %) і «гармонійна особистість» (20 %). У них зазвичай низька самооцінка. Вони вважають, що якщо їм не пощастить, то вони ніколи не стануть багатими. Звичайно, вони можуть працювати менеджерами, але це дуже сірі менеджери. Гармонійна особистість воліє бути в житті. Їй подобається впливати на цей бум. Вона відкрита до змін і намагається знайти цікаві та корисні ніші в житті. Він вважає за краще діяти і спостерігати рівною мірою. Їй подобається віддавати суспільству і брати від нього. З такої людини зазвичай виходить хороший менеджер або хороший професіонал.

Щоб підвищити її самооцінку, яка є основою успіху в професійній діяльності, ми організували тренінг особистого успіху. Результати формувальних експериментів подано в наступному розділі.

# РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ СТАНОВЛЕННЯ САМООЦІНКИ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

## 3.1. Теоретичне обґрунтування психологічного супроводу формування самооцінки та рівня домагань медичних працівниківу професійній діяльності

Формування рівня прагнень визначається не тільки передчуттям успіху або невдачі, але головним чином тверезими, іноді неясними, усвідомленими образами й оцінками минулих успіхів і невдач.

Вивчення рівня прагнень може допомогти краще зрозуміти мотиви поведінки людини і здійснити цілеспрямований вплив на формування її найкращих якостей. Низька оцінка себе і своїх здібностей призводить до стійкої втрати впевненості в успіху і деформації особистості.

Постійні невдачі призводять до загального зниження самооцінки, що супроводжується серйозними емоційними зривами і конфліктами. Існують різні способи підвищення прагнень, які залежать від особистості людини та реальних можливостей оточення. Це і пряма підтримка з боку вчителів, фахівців і керівників, і різні способи розвитку світогляду людини. Спочатку ці перспективи можуть бути знайдені в інших галузях, не пов'язаних з галуззю, в якій було виявлено невдачу. Потім створені в такий спосіб види діяльності можна переключити на ті сфери, де необхідно підвищити устремління людини і відновити її самооцінку. Дбайливе ставлення до людської особистості та дещо оптимістичний підхід до її потенціалу дає змогу знайти стратегію особистої роботи з людиною. Ця робота допомагає пробудити почуття власної гідності та впевненість у своїх силах.

В інших випадках важливо дещо знизити рівень очікувань людини. Необхідність вирішення цього питання визначається не тільки тим, що людина з невиправдано високим рівнем очікувань викликає сильне неприйняття в будь-якому колективі, а й тим, що завищений рівень очікувань неодноразово вступає в суперечність із реальними невдачами, створюючи серйозні емоційні конфлікти. У цьому разі вони

можуть проявляти впертість або вразливість, поводитися неадекватно, вдавати, що повністю задоволені, намагатися пояснити свою невдачу чужою опозицією, ставати підозрілими, злими або агресивними. Часто повторюючись, ці психічні стани закріплюються у вигляді стійких рис особистості.

Нейролінгвістичне програмування (НЛП) пропонує «чотири кроки до успіху». Цих чотирьох кроків достатньо, щоб змінити ваше життя без додаткової підтримки чи пояснень. Доповнені докладними правилами і техніками, ці чотири кроки створюють свого роду «технологію» для досягнення бажаного.

1. Пізнай свої бажання. Згідно з принципами НЛП, ви маєте знати цілі, яких хочете досягти. Успіх може бути досягнутий тільки в тому разі, якщо ви знаєте мету свого бажання. Якщо ви не знаєте, куди йдете, будь-яка дорога буде довгою. Мета, яка не становить інтересу для одних, може означати для інших стільки ж, скільки світовий рекорд. Крім того, що ми намагаємося задіяти свої вроджені цілеспрямованості, дуже важливо усвідомити цілі, які колись були незрозумілі й існували на несвідомому рівні. Що б це не було, потрібно чітко вирішити, що вам потрібно.

2. Почни діяти. Якою б сильною не була мотивація, у реальному світі все досягається в результаті певних дій. Це ключ до розуміння головної відмінності між мрійниками та виконавцями. Робіть те, що, на вашу думку, призведе до бажаного результату. Це може звучати як трюїзм (тобто прописна істина), але видатні особистості завдячують своїм успіхом саме тим діям, про які інші лише говорять чи розмірковують. Усе перевіряється дією. Дорогу обирають ті, хто нею йде.

3. Відзначайте зміни, що відбуваються. Спостереження за змінами, що відбуваються, дає необхідний матеріал для зворотного зв'язку. Як ракета може не влучити в ціль, так і на початку шляху до успіху можливі невдачі. Однак, якщо загальний напрямок обрано правильно, механізм негативного зворотного зв'язку може почати працювати і, таким чином, привести до перемоги. НЛП приділяє велику увагу вивченню того, як ми отримуємо різні стимули, як ми їх інтерпретуємо і як використовуємо отриману інформацію для подальших дій.

4. Будьте гнучкими. Ми маємо прислухатися до сигналів, які отримуємо з довкілля через органи чуття, і відповідним чином коригувати або змінювати свою поведінку. Якщо з першого разу не вийшло, потрібно спробувати щось інше. Якщо з якоїсь причини ваша звичайна поведінка стає неефективною, ви завжди маєте бути готовими відмовитися від неї, розв'язати проблему по-новому і переоцінити результати. Це часто стає каменем спотикання, особливо для тих, хто звик робити все по-старому. У багатьох випадках потрібен радикально новий підхід. Якщо щось не працює, спробуйте щось інше. Іншими словами, якщо ви завжди будете робити те, що робите зараз, результат завжди буде однаковим.

Становлення і розвиток педагога-професіонала не обмежується накопиченням знань, умінь, навичок, професійного досвіду і майстерності. Справжній учитель має бути також зрілою особистістю, що характеризується найвищим рівнем особистісного, психологічного, соціального, морального, духовного та професійного розвитку. Цей розвиток відображає адекватне ставлення педагога до зовнішніх явищ, засвоєння моральних, етичних, культурних, професійних та інших норм і правил поведінки в суспільстві, спілкування і пізнання, активну мотивацію, цінності, смисли, планування, вираження функціональних ресурсів тіла і свідомості [Абульханова, с. 5].

Гармонізація особистісної та професійної зрілості суб'єкта, який працює, важливе для професійної діяльності, яка може гарантувати не тільки ефективність і надійність результатів, а й особистісне зростання в діяльності, формування нормативного поняття «Я – професіонал», самоствердження, самореалізацію та повноцінну адаптацію до соціального й професійного середовища. Особистісне зростання – це набуття сенсу, життєстійкість, повноцінна присутність, досвід адаптації до умов життя, досвід творчості, рефлексії, спілкування та взаємодії, організації свого часу, уміння впоратися з поточними справами, формування чесних і відкритих стосунків з оточуючими, сміливе й послідовне відстоювання своїх поглядів, прийняття життя як єдиного цілого. Це безперервний процес набуття людиною ціннісного досвіду, такого як прийняття життя як єдиного цілого.

Результатами цього процесу є прийняття відповідальності за свої дії, задоволення власних потреб без шкоди для інших (асертивність), досягнення успіху в діяльності, що є сферою самовираження, енергійність і життєстійкість, толерантність до професійних змін і нового життєвого досвіду. Особистісне зростання передбачає самосвідомість і ціннісне ставлення до себе, що актуалізує відкриття нових рівнів своїх моральних і духовних якостей, моральних емоцій, перетворює власну поведінку як вільний і відповідальний вчинок на значущий досвід [Булах, с.19].

Психологічними механізмами саморозвитку є самопізнання (безперервний рух до глибшого пізнання себе через самоспостереження, самоаналіз, самовідношення, самоаналіз та самооцінку); самомотивація (використання внутрішніх прийомів, які сприяють професійному та особистісному саморозвитку через самоінструктаж, самозобов'язання та самоспостереження); самореалізація (реалізація програм саморозвитку). самореалізація (реалізація програм саморозвитку); розуміння і переосмислення життя [Битнова; Лушин; Маноха; Титаренко].

Зріла особистість здатна:

1) долати соціальні стереотипи та шаблони;

2) протистояти потужному тиску неґативних соціальних сил;

3) максимально використовувати, трансформувати та створювати свій власний досвід;

4) знаходити своє особливе місце у світі та свідомо чи несвідомо посісти позицію активного творця свого життя та суб'єкта удосконалення світу;

5) установити для себе «поріг» задоволення матеріальних потреб, розглядати їх лише як одну з умов життя й спрямувати свої основні життєві сили та ресурси, які вони мають, у тому числі і для розвитку.

Уміння жити творчо означає успішне використання і подальше застосування засобів, механізмів і стратегій творчого планування, проектування і виконання життя як особистого проекту.

## 3.2. Аналіз результатів експериментальної програми з формування психологічних детермінант самооцінки особистості у професійній діяльності

Другий етап дослідження включало в себе формуючий експеримент («професійно-орієнтований тренінг»), спрямований на пізнання та вдосконалення медичних працівників власних особистісних властивостей та якостей, репрезентацію у свідомості людей змісту образу професійної діяльності, формування адекватної самооцінки та «Я-образу», «Я-концепції».

Ефективність психологічного тренінгу вимірювалась нами в доекспериментальному та післяекспериментальному тестуванні за допомогою стандартизованих психодіагностичних методик. Результат формуючого експерименту представлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Динаміка особистісних змін тренінгової групи

| Методика | Досліджувані характеристики | Дослідження | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Доекспериментальне | | Післяексериментальне | |
| | | осіб | % | осіб | % |
| Рівень | Керівнники | | 56 | | 43,1 |
| самооцінки | працівники | | 52 | | 43,1 |
| | | | | | |

Виявлено позитивні зрушення у змістовній спрямованості і самооцінці лікарів після експериментальної роботи. Предметно-ділова спрямованість особистості в обох групах після експериментальної роботи поступилася місцем гуманістичній. Так, в групі працівників зміни носять більш суттєвий характер, вони відбулись у 43,1% осіб, хоча в групі досвідчених зміна професійної спрямованості відбулась лише у 5,4% осіб. Результати дослідження показали, що до початку експериментального навчання 52% працівників мали занижену самооцінку, а 4% - дуже занижену і тільки 36% - адекватно оцінили себе.

На відміну від звичайних лікарів, 56% керівники оцінили себе адекватно, а у 37% - відмічена завищена і у 7% - дуже завищена самооцінка. Занижена самооцінка змінилась на адекватну в результаті експерименту і становить 80%, а у більшості професіоналів на 22% навіть зросла завищена самооцінка.

Узагальнені результати експерименту дали змогу зробити висновок про ефективність вибраної форми корекційної роботи у вигляді тренінгу.

Проте процес становлення позитивної самооцінки та формування професійного «Я-образу», «Я-концепції»у медичних працівників повинен мати системний характер і одними тренінговим заходами його не сформуєш. Тут необхідно звернути увагу на систематичний психологічний супровід лікарів.

## Висновки до розділу 3

Формування відповідної СО та РД визначається не тільки передбаченнями успіху чи невдачі, а головним чином тверезими, інколи нечітко усвідомлюваними образами й оцінками минулих успіхів і невдач. Дослідження СО і РД можуть допомогти нам краще зрозуміти мотиви людської поведінки та цілеспрямовані впливи, які формують найкращі якості людини, можуть бути досягнуті. В одних випадках важливо підвищити рівень устремлінь людини, в інших – знизити.

Становлення і зростання лікаря не обмежується накопиченням знань, умінь, навичок, компетенцій, професійного досвіду і майстерності. Справжній лікар також повинен мати зрілу особистість. Зріла особистість характеризується найвищим рівнем особистісного, психологічного, соціального, морального, духовного і професійного зростання. Цей розвиток відображає адекватне ставлення до зовнішніх явищ; освоєння моральних, етичних, культурних, професійних та інших норм і правил поведінки в суспільстві; комунікацію і пізнання; позитивну мотивацію, цінності, смисл і планування; вираження функціональних ресурсів тіла і розуму. Гармонізація особистісної та професійної зрілості суб'єкта праці важлива для професійної діяльності і може гарантувати не тільки ефективність і надійність результатів, а й особистісний розвиток у діяльності, формування нормативного поняття «Я –

професіонал», самоствердження, самореалізацію та повноцінну адаптацію до соціального і професійного середовища.

Професійна «Я-концепція» визначається як сукупність уявлень суб'єкта про свою життєву позицію, світогляд і цінності в контексті обраної професійної діяльності. На основі теоретичного аналізу закономірностей розвитку та формування структури «Я-концепції» можна припустити, що професійна «Я-концепція» також має схожу структуру та свої особливості формування: когнітивний компонент – уявлення про свою професійну компетентність і можливості, самоідентифікація з представниками професійної групи та професійної діяльності; афективно-оцінковий компонент – ставлення до себе як до професіонала, афективна ідентифікація з професійним середовищем; та поведінковий (реалізація) компонент – прагнення бути зрозумілим, визначення стилю діяльності, підвищення свого професійного статусу, встановлення професійного контакту з різними партнерами по професійному спілкуванню.

# ВИСНОВКИ

СО являє собою складний особистісний розвиток і належить до базових характеристик особистості. Вона пов'язана з однією з центральних потреб людини – потребою в самоствердженні, яка визначається співвідношенням реальних досягнень і тих цілей, які людина ставить перед собою, тобто рівнем прагнення. Залежно від того, що саме оцінюють – окремі аспекти особистості, специфічні риси, які проявляються тільки в певних видах діяльності, або особистість загалом, - можна виокремити два типи самооцінки: глобальну, яку розуміють як загальну самооцінку особистості, та часткову, що стосується різних когнітивних рівнів рис особистості.

Залежно від ступеня адекватності виокремлюють два типи самооцінки: адекватну і неадекватну. Неадекватна самооцінка може бути завищеною або заниженою, залежно від критеріїв, за якими вона порівнюється. Вирішальними умовами для об'єктивної самооцінки є наявність або відсутність життєвого досвіду, спостережливості, постійного самоаналізу та здорової громадської думки в колективі. Навчитися об'єктивно оцінювати себе і робити справедливі самооцінки – важливе завдання у справжній підготовці до самовдосконалення.

Рівень домагань – складність досягнення, що є загальною метою майбутнього набору моделей поведінки (ідеальна мета), вибір суб'єктом цілей для наступного набору моделей поведінки, сформований унаслідок переживання успіху чи невдачі в минулому наборі моделей поведінки (рівень прагнення на даний момент), характеризує бажаний рівень самооцінки людини (рівень «Я»).

В експериментальній психології відомо, що характеристики самооцінки часто встановлюються за параметрами бажання; на думку Л.В. Бороздіної, рівень самоствердження розглядається як прояв самооцінки в поведінці людини. Останні експерименти виявили залежність самооцінки та рівня домагань під впливом особистісної тривожності. Відома ймовірність підвищення тривожності від високої до низької самооцінки.

Можна стверджувати, що самооцінка служить базисом домагань, але далеко не завжди рівень домагань виявляється точним її відображенням. Сприятливе поєднання

аналізованих конструктів супроводжується комфортом в емоційній сфері, в той час як їх дивергенція пов'язана із зростанням особистісної тривожності, агресивності, зміною типу реакції на фрустрацію.

Спільні психологічні характеристики ідеального Я-образу лікаря, визначені керівниками та звичайними лікарями: перспективна орієнтація у професійній кар'єрі, домінуючі оптимістичні емоційно-вольові переживання, творчо-лідерський рівень професіоналізму, теоретична (мовленнєво-розумова) форма реалізації медичної діяльності, увага до людей, стриманість, почуття гумору, розвинена політична та національна свідомість, підприємливість, врівноваженість, суворість, винахідливість, щирість, почуття гідності.

Рівень розвитку цілісного Я-образу визначається не стільки певними соціальними умовами, зовнішніми еталонами, зразками чи абстрактними якостями особистості, скільки взаємозв'язком основних компонентів вказаного образу, значущих особистісних якостей з суб'єктивним відображенням умов їх прояву в медичній діяльності лікаря.

5.Результати експерименту показали високу ефективність запропонованого тренігу по корекції Я-образу , спрямованого на формування його цілісності, активний розвиток особистості, високий рівень професійної діяльності. Експериментальні групи мають позитивну динаміку успішності своєї діяльності та відповідний вплив на Я-образ лікаря. В результаті експериментальної роботи в обох групах респондентів професійна спрямованість змінилася з предметно-ділової на гуманістичну, а адекватна самооцінка у більшості осіб сприяла поліпшенню мікроклімату в колективі та формуванню реалістичного Я-образу лікаря професіонала.

Виконане дослідження дозволило запропонувати ряд рекомендацій, впровадження в життя яких сприятиме цілеспрямованому формуванню цілісного Я-образу професіонала та підвищенню ефективності його діяльності:

# СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бех І.Д. Виховання особистості: у 2 кн. К.: Либідь, 2003. Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. 2003. 280 с
2. Бобровская А.Н. Профессиональное самоопределение старшеклассников в проектной деятельности: автореф. дис. на соиск. наук, степени канд. пед. наук: спец.: 13.00.01 “Общая педагогика, история педагогики и образования” К.: Институт психологии им. Г.С.Костюка АПН Украины, 2009. 18 с.
3. Богомаз С. Л. Самоанализ как условие профессионального самоопределения учащихся (на материале сельских школ: дис. ... канд. психол. наук: спец.: 19.00.07 “Возрастная и педагогическая психология” К.: Институт психологии им. Г.С.Костюка АПН Украины, 2009. 18 с.
4. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избр. психолог. Труды К., 2007 351 с
5. Бороздина Л.В. Исследование уровня притязаний: учеб. Пособие К., 2012. 103 с.
6. Братусь Б.С. Аномалії особистості К.: Думка, 2008. 301с.
7. Булах І.С. Психологічні основи особистісного зростання підлітків: автореф. дис... д- ра психол. наук : спец. 19.00.07 К., 2013. 42 с.
8. Бушай І.М. Психологічні особливості розвитку “Я-образу” акцентуйованих підлітків: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психол. наук: спец.: 19.00.07 “Вікова і педагогічна психологія”К .: Національний педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2013. 19 с.
9. Вікова та педагогічна психологія: навч. посібник К.: Просвіта, 2001. 416 с.
10. Головаха Е.И. Психология человеческого взаимоотношения К.: Украина, 2012. 222 с.
11. Головаха Е.И. Формирование и развитие жизненных перспектив личности в юности и зрелом возрасте Жизненный путь личности. К.: Наук. думка, 2007. С. 255-236.
12. Долинська Л.В. Самосвідомість та “Я – концепція” особистості Загальна психологія: навч. посіб. К., 2009. С. 356–360.
13. Життєві кризи особистості: у 2 ч.: наук.-метод. посібник / наук. ред.: Л.В. Сохань, І. Г. Єрмаков; ред. В. М. Доній; Ін-т змісту і методів навчання. К.: ГІМН, 2008. – Ч. 1: Психологія життєвих криз особистості. 2008. 354 с.
14. Зейгарник Б.В. Теория личности Курта Левина К.: Просвіта, 2011. 117 с.
15. Ильин Е.П. Мотивы человека: теория и методы изучения К.: Вища школа, 2008. 293 с.

16. Климов Е. А. Как выбрать профессию [кн. для учащихся ст. классов сред. шк.] К.: Просвещение, 2010. 158 с.
17. Костюк Г.С. Свідомість і діяльність людини Психологія: підручник для педагогічних вузів / за ред. Г.С. Костюка. К., 2008. С. 91–92.
18. Крайніков Е.В. Психологія розвитку: словник-довідник; М-во освіти і науки України, Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ: Арістей, 2013. 260 с.
20. Максименко С.Д. Генетическая психология: методологическая рефлексия проблем развития в психологии: монография К.: Ваклер, 2000. 320 с.
21. Маноха И. П. Человек и потенциал его бытия К.: Стимул, 2013. 126 с.
22. Маркова А. К. Психология профессионализма К., 2006. 308 с.
23. Меднікова. Г.І. Самооцінка та рівень домагань особистості як динамічна система: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 19.00.07 "Педагогічна і вікова психологія" Одеса, 2002. 17 с.
24. Моргун В. Ф. Психодіагностика особистості підлітка: навч.-метод. посіб. для студ.-бакалаврів пед. і психол. спеціальностей ; М-во освіти і науки України; ред. О. Д. Кравченко. К: Слово, 2009. 136 с.
25. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): монографія Івано-Франківськ: ЗАТ "Наддвірнянська друкарня", 2007. 312 с.
26. Основи професіографії С. Я. Карпіловська, В. В. Синявський, Б. О. Федоришин. К.: МАУП, 2007. 146 с.
27. Павелків Р.В. Заброцький М. Педагогічна психологія (теоретичні концепції та практикум): навчальний посібник Рівне, 2013. 297 с.
28. Пасічняк Р.Ф. Психологічні особливості особистісного самовизначення старшокласників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 "Вікова і педагогічна психологія" К.: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2009. 16 с.
29. Платонов К.К. Структура и развитие личности К.: Наука, 2006. 257 с.
30. Столин В. В. Самосознание личности К., 2003. 286 с.
31. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності К.: Либідь, 2013. 376 с.
32. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / К.: Наука, 2012. 184 с.
33. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. К.: Логос, 2006. 320 с.
34. Кулаков Р.С. Психологічні особливості професійного самовизначення у ранній юності "Наука, освіта, суспільство очима молодих": матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. студ. та молодих науковців, 15−16 трав. 2008 р., м. Рівне / Рівнен. держ. гуманіт. ун-т. Рівне, 2013. С.136−137.

35. Мартинюк І.О. Самовизначення і життєві вибори Психологія і педагогіка життєтворчості: навч.-метод. посіб. Міністерство освіти України, Ін-т змісту і методів навчання, Ін-т педагогіки АПН України, Ін-т соціології НАН України. К. : [Б.в.], 1996. С. 173–183.
36. Меднікова Г. І. Уявлення про структуру самосвідомості особистості у сучасній психології Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди; серія “Психологія”. Харків: ХНПУ, 2009. – Вип. 28. режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/ VKhnpu_psykhol.