МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма навчання	Заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Каракова Олена Миколаївна
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

на тему Самооцінка та рівень домагань як чинники професійної діяльності особистості

(повна назва теми)

науковий керівник к. філософ. наук, доцент _____ В. Санжаровець
(наук. ступінь, вчене звання) *(підпис)* *(ініціал, прізвище)*

Робота допущена до захисту в ЕК
Протокол засідання кафедри
від 16січня 2026 р. №6
Завідувач кафедри _____
(підпис)
к.е.н., доцент Г. ПУРІЙ
Наук. ступінь, вчене звання
Ініціал, прізвище

Кривий Ріг – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма здобуття вищої освіти	Заочна

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувач кафедри

_____ Г. ПУРІЙ
(підпис) (ініціал, прізвище)

«19» січня 2026 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ

1. Тема роботи Самооцінка та рівень домагань як чинники професійної діяльності особистості
Керівник роботи Санжаровець Валентина Миколаївна
затверджено наказом закладу вищої освіти від «20» жовтня 2025 р. № 720-ст
2. Строк подання здобувачем роботи до «15» січня 2026 р.
3. Зміст кваліфікаційної магістерської роботи, об'єкт, предмет та мета дослідження:

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ
1.1. Поняття самооцінки як базової характеристики особистості
1.2. Рівень домагань в професійній діяльності особистості
1.3. Підходи до трактування чинників професійної діяльності особистості
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ
2.1. Ознаки формування саооцінки та рівня домагань особистості
2.2. Організація проведення дослідження самооцінки та рівня домагань особистості
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ РОЗВИВАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ
3.1. Принципи розвивальної програми тренінгу
3.2. Аналіз ефективності впровадження програми підвищення самооцінки та рівня домагань в професійній діяльності особистості
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ
1.1. Поняття самооцінки як базової характеристики особистості
1.2. Рівень домагань в професійній діяльності особистості
1.3. Підходи до трактування чинників професійної діяльності особистості
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ

Об'єкт дослідження: самооцінка та рівень домагань у професійній діяльності особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості взаємозв'язку самооцінки та рівня домагань як чинників професійної діяльності.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: теоретичне обґрунтування та емпіричному вивченні самооцінки й рівня домагань як психологічних чинників професійної діяльності особистості.

5. Дата видачі завдання 15 жовтня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	15.11.2025	15.11.2025
2	Підготовка розділу 2	08.12.2025	08.12.2025
3	Підготовка розділу 3	29.12.2026	29.12.2026
4	Перевірка кваліфікаційної магістерської роботи на наявність ознак академічного плагіату за допомогою програм UNICHECK / StrikePlagiarism	05.01.2026 – 06.01.2026	05.01.2026 – 06.01.2026
5	Отримання відгуку від наукового керівника	до 16.01.2026	16.01.2026
6	Подання кваліфікаційної роботи на перегляд завідувачу кафедри	до 16.01.2026	16.01.2026
7	Реєстрація завершеної кваліфікаційної роботи	до 16.01.2026	16.01.2026
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	до 17.01.2026	17.01.2026
9	Підготовка до захисту в ЕК	20.01.2026 – 22.01.2026	20.01.2026 – 22.01.2026

Завдання підготував науковий керівник _____ В. САНЖАРОВЕЦЬ
(підпис) (прізвище та ініціали)

Завдання одержав _____ О. КАРАКОВА
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної магістерської роботи

здобувачки спеціальності 053 «Психологія» Каракової Олени Миколаївни на тему «Самооцінка та рівень домагань як чинники професійної діяльності особистості» – Державний університет економіки і технологій, 2025 р.

Кваліфікаційна магістерська робота містить 75 сторінок друкованого тексту, 4 таблиці та 4 рисунки. У процесі підготовки роботи використано 38 наукових джерел, у тому числі праці вітчизняних і зарубіжних авторів з проблем психології особистості, професійної діяльності, самооцінки та мотивації.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні самооцінки й рівня домагань як психологічних чинників професійної діяльності особистості.

Для досягнення поставленої мети в роботі визначено такі **завдання дослідження:** здійснити аналіз наукових підходів до розуміння самооцінки та рівня домагань; дослідити особливості їх формування у професійній діяльності; емпірично виявити взаємозв'язок між самооцінкою та рівнем домагань; розробити й апробувати розвивальну програму, спрямовану на підвищення адекватності самооцінки та оптимізацію рівня домагань особистості.

Об'єктом дослідження є самооцінка та рівень домагань у професійній діяльності особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості взаємозв'язку самооцінки та рівня домагань як чинників професійної діяльності.

У роботі використано комплекс теоретичних, емпіричних та статистичних методів, зокрема аналіз і узагальнення наукової літератури, психодіагностичні методики самооцінки, рівня домагань, стресостійкості та соціальної адаптації, а також методи математико-статистичної обробки даних. Емпіричне дослідження проведено на вибірці з 30 осіб віком 25–45 років.

Одержані результати та їх практичне значення полягають у виявленні статистично значущого взаємозв'язку між рівнем самооцінки та рівнем домагань у професійній діяльності особистості, а також у розробці тренінгової програми, спрямованої на їх гармонізацію. Матеріали дослідження можуть бути використані в практичній діяльності психологів, у системі професійного консультування, організаційної психології та в освітньому процесі закладів вищої освіти.

Ключові слова: самооцінка, рівень домагань, професійна діяльність, особистість, мотивація, психологічне благополуччя, професійний розвиток.

ЗМІСТ

ВСТУП..... …..3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ 7

1.1. Поняття самооцінки як базової характеристики особистості..... 7

1.2. Рівень домагань в професійній діяльності особистості ..... ……17

1.3. Підходи до трактування чинників професійної діяльності особистості…….2**Помилка! Закладку не визначено.**

Висновки до розділу 1……30

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ……33

2.1. Ознаки формування саооцінки та рівня домагань особистості..... 33

2.2. Організація проведення дослідження самооцінки та рівня домагань особистості 39

Висновки до розділу 2 48

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ РОЗВИВАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ..... 50

3.1. Принципи розвивальної програми тренінгу..... 50

3.2. Аналіз ефективності впровадження програми підвищення самооцінки та рівня домагань в професійній діяльності особистості 54

Висновки до розділу 3 57

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ..... ……59

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 63

ДОДАТКИ..... **Помилка! Закладку не визначено...**67

ВСТУП

Актуальність теми самооцінки та рівня домагань як чинника професійної діяльності особистості зумовлена їхнім прямим впливом на ефективність, мотивацію та психологічне здоров'я. Самооцінка та рівень домагань допомагають ставити здійсненні цілі у поведінці людини, адекватно реагувати на успіхи та невдачі та формують життєстійкість з позитивним ставленням до професійної реалізації.

Згідно третьої статті Конституції України, найвищою соціальною цінністю в Україні визнається людина, честь і гідність, її життя і здоров'я, недоторканість і безпека, утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. На сучасному етапі життєдіяльності людини стає ризиком максимальний об'єм та інтенсивність професійного завантаження, гострого суперництва, постійних економічних змін, переживань особистості. Тому, самооцінка визначає, наскільки людина ставить собі завищені цілі у професійній сфері, впливаючи на об'єм професійних вподобань.

Рівень домагань, що вищий за самооцінку, створює професійну мотивацію до зростання та розвитку, якщо ж рівень домагань повністю рівний з самооцінкою то є можливість проявитись несприятливий момент психологічного розвитку.

Адекватна самооцінка дозволяє успішно долати кризи та стреси в професійній діяльності, тому розробка даної тематики дослідження важлива не тільки з теоретичної точки зору, а і в практичному плані. Для вирішення завдань профілактики, реабілітації, ранньої діагностики та корекції самооцінки особистості у професійній діяльності, розвиток професійної самореалізації та забезпечення високої працездатності людини, особливого значення в контексті означеного питання набуває дане дослідження.

12 грудня 2025 року Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України разом з Офісом ефективного регулювання BRDO та GIZ

Україна представили «Стратегію зайнятості населення 2030» це програмний документ, він визначає рамку розвитку ринку праці.

Теоретичні та емпіричні дослідження самооцінки в контексті професійної діяльності особистості є вивченням багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців з кількох напрямів: вивчення загальних аспектів самовизначення, а також аналіз впливу професійної діяльності на формування самооцінки В. Джеймс, К. Роджерс, Г. Мюрей, К. Хорні. Вітчизняні дослідники М. Боришевський, О. Кокун, В. Столін, А. Маркова, І. Чеснокова.

В контексті визначення розгляду самооцінки та її змісту, формування, розвитку на різних етапах професійного шляху в період адаптації, в залежності від професійної діяльності Т. Титаренко, Н. Чепелєва, через роль в функціонуванні індивідуального досвіду особистості О. Лактіонов, активність суб'єкта В. Татенко, Ю. Швалб, ознаки діяльності в структурі індивідуального буття О. Саннікова та інші.

Зв'язок роботи з науковою темою кафедри. Тема кваліфікаційної магістерської роботи входить до плану науково-дослідної роботи кафедри «Психологічні особливості взаємодії і суб'єктів взаємодії».

Мета: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити самооцінку та рівень домагань як чинників професійної діяльності особистості.

Завдання:

- на підставі теоретико-методологічного аналізу літературних джерел дослідити самооцінку та рівень домагань;

- діагностувати показники самооцінки та рівня домагань особистості;

- вивчити співвідношення між самооцінкою та рівнем домагань особистості;

- розробити і адаптувати програму тренінгових занять, спрямованих на самооцінку та рівень домагань в професійній діяльності особистості.

Об'єкт дослідження: самооцінка та рівень домагань у професійній діяльності.

Предмет дослідження: самооцінка та рівень домагань як чинники професійної діяльності особистості.

Методи дослідження. У дослідженні було використано методики, що можуть бути згрупованими таким чином:

1) теоретичні методи: - аналіз і узагальнення психологічної наукової літератури з досліджуваної проблематики;

2) емпіричні методи: - опитування та тестування;

3) методи активної психологічної дії: - через психологічну програму тренінгу;

4) методи обробки емпіричних даних: - порівняльний аналіз, математико-статистичні.

Теоретико-методологічною основою дослідження до психодіагностичного комплексу увійшли методики: самооцінки С. Будассі, визначення стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге та анкета Б. Басса.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що результати дослідження: теоретично обґрунтованих та емпірично виявлених зв'язків самооцінки та рівня домагань особистості можливо запропонувати для використання; уточнено і доповнено знання про самооцінку та рівень домагань особистості; розроблено програму тренінгових занять, направлених на самооцінку та рівень домагань як чинника професійної діяльності особистості.

Практичне значення одержаних результатів полягає в:

– доборі комплексу психодіагностичних методик дозволяють визначити основні значення рівня домагань та самооцінки особистості в професійній діяльності 30 працівників, що може бути використаний практичними психологами в подальших дослідженнях на інших вибірках;

– створена програма розвитку психологічного може бути адаптована для використання на підприємствах та організаціях;

– теоретичні та експериментальні результати дослідження можуть доповнити зміст таких навчальних курсів: Психологічна допомога на

виробництві, Психологія організації, Психодіагностика, Організаційна психологія, Педагогіка і психологія професійних колективів та ін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорювалися і набули схвалення на засіданні кафедри. Досліджувані – мешканці м. Кривий Ріг 30 осіб, що працюють: 20 жінок та 10 осіб чоловічої статі у віці 25-45 років.

Публікації. Публічні політики і сталий розвиток суспільства: виклики та перспективи (ППСР 2026): Всеукраїнська науково-практична конференція (м. Кривий Ріг, 2 грудня 2025 р.): тези доповідей. Кривий Ріг: Державний університет економіки і технологій, 2026. 560 с.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури і додатків. Загальний обсяг роботи представлений на 75 сторінках, основний зміст включає 57 сторінок. Робота містить 4 таблиці, 4 малюнка. Список використаної літератури складає 38 праць українських та зарубіжних авторів.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття самооцінки як базової характеристики особистості

Визначення самооцінки в дослідженнях науковців з психології розглядається як компонент, через вимір Я-концепції або через представлення самооцінки як компоненту самосвідомості, що характерно для вітчизняної психології. Та відомий психолог У. Джеймс зазначив, що Я-концепція має три аспекти - когнітивний, афективний і поведінковий.

Самооцінку досить часто пов’язують з афективним компонентом повсякденної діяльності. Ми ж пропонуємо розглянути з іншої точки зору, а саме в професійній діяльності особистості, згідно з якою саме самооцінка містить ці три аспекти – когнітивний, що відображає уявлення або думка про себе (наприклад, «Я» компетентний/некомпетентний); емоційний (переживання тріумфу або відчаю, гордості або сорому); поведінковий (що виражається, наприклад, у впевненої поведінці або боязливим, самовпевненого або обережному).

Згідно з іншими дослідникам в галузі психології, того часу, необхідно відрізняти самооцінку від емоцій і поведінкових реакцій, виділяючи в Я-концепції окремий аспект – оцінювання, який і співвідноситься з поняттям самооцінки.

З точки зору дослідника Н. Емлера, має інший погляд про саму суть самооцінки, де між уявленням про те, що самооцінка – відчуття, афективної оцінки «Я», в якій відображається в самоцінності і самосприйняттям особистості. Через пояснення, що самооцінка – сума оціночних специфічних властивостей та якостей особистості, іманентного «Я», які зважуються і структуруються в глобальну самооцінку[22].

Тому, на одному градусі знаходиться самооцінка, що фактично збігається з поняттям відношення до себе, що зазначено в роботах Р. Бернса. Де на іншому протилежному градусі знаходяться способи інших науковців, що визначили самооцінку, відокремивши її, від інших подібних конструктів і феноменів. Вважаючи, що два головних процеси лежать за межами поняття самооцінки – оцінка і емоція та тісно взаємопов'язані між собою і, проте підкреслення одного або іншого аспекту веде до різних форм опису, роз'яснення і вимірювання самооцінки[15; 26; 35].

Теоретичні визначення самооцінки можливо розділити на такі три досліджувані нами групи:

- до першої групи відносяться визначення, в яких самооцінка розглядається як афективний компонент Я-концепції, як почуття схвалення або несхвалення, прийняття або неприйняття себе. На думку М. Розенберга, людина відчуває себе гідною особистістю та поважає себе за те, якою є, а низька самооцінка означає неприйняття себе, невдоволення, незадоволеність собою, почуттям власної непотрібності і нікчемності.

Зазначені погляди на самооцінку характерні і для Р. Бернса, він вважав, що самооцінка – складова Я-концепції та пов'язана зі ставленням до себе або до окремих своїх якостей. Прийняття себе чи афективна оцінка уявлення індивіда про самого себе, що володіє різним ступенем інтенсивності в залежності від рівня прийняття тих чи інших характеристик себе. Через це висока самооцінка відображає ступінь розвитку в людини почуття самоповаги, власної цінності і позитивного ставлення до всього того, що знаходиться в сфері «Я», а низька самооцінка – неприйняття себе, самозаперечення, негативне ставлення до своєї особистості.

Низка дослідників пояснювали, що низька самооцінка викликає почуття особистої слабкості, безпорадності, презирства, невдоволення, а висока особистісна самооцінка – породжує почуття власної гідності, гордості, самоповаги, прийняттям своїх комплексів. Завищена самооцінка пов'язана з амбівалентним почуттями по відношенню до себе – з самозакоханістю і високою

тривожністю, страхом втрати власного уявлення, що може призвести до тяжких психоемоційних зривів, до конфліктів з іншими людьми, неадекватної поведінки. Самооцінка стала зводитися до психоемоційних переживань, через випробуванням людини до свого «Я», вона стала ототожнюватися з емоційно-ціннісним ставленням суб'єкта до себе. Одне і те ж оціночне судження може втілювати в собі як самооцінку, так і емоційно-ціннісне ставлення, які перебувають у відносинах взаємоперетворення і спільно складають єдину площину відношення до себе як до процесу становлення [40].

На думку відомого З. Фрейда самооцінка - нарцистична спрямованість лібідо особистості, де чим більше лібідо пов'язано з «Я», тим менше людина здатна любити когось і тим сильніша його патологічне відношення. На відміну до поглядів З. Фрейда його наступник Е. Фромм зазначав, що справжня любов до себе є необхідною для прийняття оточуючих тебе особистостей. Особливістю такого напряму є характерність пов'язувати самооцінку з емоційними переживаннями людини та ставленням до свого «Я», постійно поєднувати ці поняття і розглядати самооцінку як підструктуру відношення до себе - особливий вид емоційно-ціннісного ставлення індивіда. Самооцінку прийнято характеризувати, як особливий вид відносин (підтримка - критика) до особистого об'єкту - «Я» або як оціночний аспект відносин (афективна оцінка), яка показує, що думає про себе людина. Особливий підхід пояснює дослідниця Л. Бороздіна де самооцінка як самостійний предмет аналізу просто зникає.

- друга група визначень розглядає самооцінку, як взаємозв'язок між рівнями « Я » через утворення, яке узагальнює минулий досвід індивіда і структурує нову інформацію про себе, як регулятор діяльності та поведінки людини. Такий погляд на самооцінку лежать ще в дослідженнях У. Джеймса, З. Фрейда, К. Роджерса. В контексті даного підходу самооцінка найчастіше визначається через відповідність між реальним і ідеальним «Я». Погодження з собою, тобто з таким собі ідеалом, вважається характерною рисою психічно здорової особистості, тому скорочення розриву між реальним і ідеальним «Я»,

що спостерігається після сеансів психотерапії, розцінюється як показник її успішності.

На даний час зв'язок реального і ідеального «Я» отримує досить інші пояснення, а саме: визнається необхідним наявність деякого оптимального розмежування між ними для забезпечення розвитку і вдосконалення суб'єкта, для виконання ідеальним «Я» координуючої функції особистості обумовлюючи завищений рівень вимог, які людина пред'являє до себе. Незадоволеність собою, відображає не занижена самооцінка, а підвищена потреба стимулів до самовдосконалення та подолання нових особистісних меж, тому, незважаючи на об'єднання реальної і ідеальної позиції, що не захищає особистість від негативних переживань незадоволеності собою і своїм життям.

Головну увагу приділяється особливому вивченню впливу самооцінки на поведінку і діяльність людини, зокрема, зазначається, що люди з низькою самооцінкою в сфері діяльності непослідовні, діють озираючись на оточуючих та шукають у них схвалення, підтримку своїх дій. Такі люди працюють менш ефективно через стресові психологічні умови і при невдачах не реалізують свої сили в повній мірі. Вони часто відчувають почуття незадоволеності в роботі, значні труднощі в міжособистісних відносинах з колегами, проявляють прагнення обмежувати соціальні контакти і бути в ізоляції та більш схильні до девіантних проявів у поведінці. І навпаки висока самооцінка має високий внутрішній регулятор особистості, що веде до ефективного соціального функціонування, до послідовних проявів поведінки[39; 42].

Аналізуючи самооцінку як регуляторний аспект особистої Я-системи, вивчаючи її регуляційні функції, представники такого підходу зосередили свою увагу в основному на виявленні зв'язку між будовою самооцінки її особливостями і самою поведінкою людини. Через вплив на структуру та параметри самооцінки, можна управляти поведінкою індивіда і ефективністю особистісної професійної діяльності, тому відкриваються широкі перспективи для психологічної, корекційної і консультативної роботи.

Зв’язок між самооцінкою і рівнем домагань як чинників діяльності, часто розкривається однобічно через аспект впливу самооцінки на поведінку людини. Відповідно залежність же між ними не має обмеженої точки зору, що переконливо показали емпіричні дослідження де самооцінка формується на основі поведінкових аспектів і ситуацій, в яких вони були проведені. Більш того, підкреслення регулюючої функції самооцінки як головний призводить до того, що самооцінка об’єднується з особливим компонентом самосвідомості – «саморегуляцією», що виділяється багатьма авторами, або втрачає власну функцію – функцію оцінки[20; 24].

- третій напрям присвячений самооцінці, що об’єднує дослідників, які підкреслюють власний оцінювальний аспект та розглядають самооцінку як певний вид або рівень розвитку самопізнання. Даний напряму особливо акцентує увагу на процесуальності в розумінні самосвідомості в цілому і самооцінки зокрема, що відкриває більш широкі можливості аналізу самосвідомості, як динамічного знання психічних показників, які перебувають в постійному русі в онтогенезі і в своєму повсякденному функціонуванні [9; 14].

Особливе оціночне ставлення до самооцінки через утворення конкретного, емоційно-логічного відношення, яке не зводиться зі ставленням до себе, що розуміється як перманентне схвалення і позитивне критичне ставлення до своїх дій незалежно від обставин або їх реальних наслідків. Ставлення не лише формується на його основі, а «Самооцінка на кожному конкретному етапі розвитку особистості...відображає рівень розвитку емоційно-ціннісного ставлення до себе». Вона постає як результат розвитку і роботи самопізнання, як єдність знань людиною і ставлення до себе, як певний вид або рівень розвитку [6].

Особливі дослідження представлені рядом тверджень про самооцінку як дворівневе утворення, виділяючи емоційний і когнітивний компоненти [19]. Та саме через таке трактування самооцінки, не виявляє сутності досліджуваного нами явища, оскільки не розкрито якісна своєрідність єдності самооцінки та рівня домагань особистості в професійній діяльності.

В традиційних дослідженнях самооцінки, яка розглядається як наслідок розвитку самопізнання і рівня домагань та єдність цих компонентів, Л. Бороздіна, обґрунтовує, що самооцінка – спеціальна функція самосвідомості, що не зводиться до жодного з його елементів, ні до когнітивного виміру, ні до емоційного, згідно судження, вона здатна викликати ставлення до себе, позитивне або негативне. Така точка зору дослідниці дозволяє найкращим чином розрізнити конструкти самосприйняття, зміст цього поняття залишається настільки невизначеним і неоднозначним, що в різних дослідженнях зустрічається різний концептуальний зміст, можна виділити ряд моментів, важливих для розуміння суті самооцінки, а саме:

• самооцінка - компонент самосвідомості, яка пов’язана з іншими компонентами: відношенням, самопізнанням, саморегулюванням;

• процеси, що лежать в понятті самооцінки - оцінка і емоція;

• самооцінка часто пов’язана з мотивами, цілями, ціннісними орієнтаціями особистості;

• самооцінка виступає механізмом саморегуляції;

• самооцінку розглядають зі сторін процесу і результату;

• самооцінка в процесі передбачає внутрішню підставу і порівняння з іншими нормами чи еталонами поведінки людей.

У процесі становлення виділяють базові властивості особистості: самооцінку, темперамент, характер, здібності, тому, такі властивості вроджені та набуті в процесі виховання і соціалізації формують певний стиль поведінки і діяльності особистості.

Поняття самооцінки де цінності та якості, які приписує собі індивід, в якості основного критерію оцінювання виступає система особистісного змісту людини, тобто те, що особистості здається значущим. Особливу роль у формуванні самооцінки відіграють оцінювання оточуючих особистості і досягнення індивіда в повсякденному житті. Основні функції, що виконуються самооцінкою: - регуляторна (на основі якої відбувається вирішення завдань

особистісного вибору); - захисна (забезпечує відносну стабільність і незалежність особистості).

Можливо обґрунтувати поняття самооцінки, як стану, коли людина оцінює себе сама в різних обставинах, даючи оцінку тим чи іншим своїм якостям привабливості, сексуальності, професіоналізму[21].

Людина, проживаючи і здійснюючи професійну діяльність в навколишньому світі, постійно порівнює свої результати з іншими людьми, свої власні дії, успіхи зі справами і успіхами інших індивідів. Порівняння - самооцінка людини, що проявляється і по відношенню до своїх якостей, зовнішності, здібностям, успіхам у навчанні або в роботі, ми з дитинства вчимося оцінювати самі себе. Самооцінка – уявлення людини про важливість своєї особистої діяльності в суспільстві і оцінювання себе і власних якостей почуттів, досягнень і недоліків, вираження їх зовнішньо чи внутрішньо.

Самооцінка зазначається через оптимальну і неоптимальну - при оптимальній, адекватній самооцінці особистість правильно співвідносить свої можливості і здібності, досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитися на свої невдачі і успіхи, намагається ставити перед собою досяжні цілі. І до оцінки досягнутого людина підходить через те, як до цього відносяться інші люди: товариші по навчанню або близькі, рідні. Адекватна самооцінка є підсумком постійного пошуку реальної ціни себе, без занадто великої переоцінки, але і без зайвої критичності до свого спілкування, діяльності, переживань. Така самооцінка є найкращою для конкретних умов і життєвих ситуацій, до оптимальної самооцінки відносяться «високий рівень» і «вище середнього рівня» (людина відповідно цінує, поважає себе, але знає свої слабкі сторони і прагне до самовдосконалення, саморозвитку), але самооцінка може бути і неоптимальною - надмірно завищеною або занадто заниженою[27].

На основі завищеної самооцінки у людини виникає неадекватне уявлення про себе, ідеалізований образ своєї особистості і можливостей, своєї цінності для оточуючих, для загального враження. Через такі випадки людина ігнорує невдачі заради збереження звичної високої самооцінки, своїх вчинків і дій. Завищена

самооцінка призводить до того, що людина схильна переоцінювати себе в певних життєвих ситуаціях. В результаті таких дій, вона часто стикався з відношенням оточуючих та відкидає претензії, озлоблюється, проявляє підозрілість, недовірливість або навмисну зарозумілість, агресію і в кінці кінців може втратити необхідні міжособистісні контакти, замикається в собі. Відбувається гостре емоційне відторгнення всього, що змінює уявлення про себе [41].

Сприйняття реальності спотворюється, ставлення до особистості стає неадекватним, часто психоемоційним. Раціональність випадає повністю, тому справедливе зауваження починає сприйматися як критика, проблема, а об'єктивна оцінка своїх результатів роботи чи навчання, як несправедливо занижена. Неуспішність в діях пояснюється, як наслідок чужих понять або несприятливо сформованих обставин і не залежать від дій самої особистості. Людина з завищеною неадекватною самооцінкою не визнає, що це наслідок власних помилок через лінь, брак знань, здібностей або неправильної поведінки. Виникає важкий психоемоційний стан - афект неадекватності, головною причиною якого є стійкість сформованого стереотипу завищеної оцінки самої особистості. Висока самооцінка рухлива, вона змінюється відповідно до реального стану справ, збільшується при успіхах і знижується при постійних невдачах, що може сприяти розвитку особистості, та ін. Людині доводиться прикладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей, розвивати свої здібності і силу волі.

Самооцінка може бути і заниженою, тобто, нижче реальних можливостей особистості. Зазвичай, такий стан справ призводить до невпевненості в собі, боязкості і відсутності проявів, неможливості реалізувати свої здібності. Занадто низька самооцінка може свідчити про розвиток комплексу неповноцінності, невпевненості в собі, відмови від ініціативи, байдужності, критичності і тривожності. Такі люди не ставлять перед собою важкодоступних цілей, обмежуються вирішеннями повсякденних завдань, занадто вимогливі до себе.

Занадто висока та низька самооцінка порушує процес самовдосконалення, виконують самоконтроль, особливо це помітно в спілкуванні, де особи з завищеною і заниженою самооцінкою є причиною особистісних конфліктів. При завищеній самооцінці конфлікти виникають через зневажливе ставлення до інших людей і недоброго поводження з ними, проявлення різких і необґрунтованих висловлювань на їх адресу, нетерпимості до чужої думки, прояву зарозумілості і зазнайства. Через низьку критичність до своєї поведінки, що заважає їм навіть проаналізувати її, коли вони ображають інших зарозумілістю і неупередженістю суджень.

При самооцінці, що занижена, конфлікти можуть виникати через надмірну критичність до людей, вони дуже вимогливі до інших, не пробачають промахів чи помилок, схильні постійно наголошувати на недоліках інших. Тому, можливо це стає причиною конфліктів у силу того, що не всі можуть терпіти систематичне згадування помилок та невдач. Коли в стосунках, люди бачать тільки погане, то виникає невдоволеність до джерела таких оцінок, дій та думок.

Ефект неадекватності - психоемоційний стан, що виникає, через спробу захистити себе від реальних обставин і зберегти звичну самооцінку. На жаль, така поведінка призводить до порушення відносин з іншими людьми, внутрішнє переживання образи і несправедливості, яке дозволяє відчувати себе добре, залишатися на належній висоті у власних очах, вважати себе жертвою. Оцінюючи себе позитивно, підносять людину в його власних очах і виключають невдоволення собою, потреба в завищеній самооцінці задовольняється, і відпадає необхідність змінювати її. Такий спосіб поведінки негативний, і слабкість подібної позиції виявляється негайно або через деякий час, неминуче виникають конфлікти з людьми, які мають інші бачення про дану особистість, її здібності, можливості і цінності для соціуму[46].

Неадекватність – психоемоційний захист є тимчасовим заходом, оскільки він не вирішує основного завдання в докорінній зміні неоптимальної самооцінки, яка виступає причиною виникнення несприятливих міжособистісних відносин. Психологічний захист можливий, як прийом і як засіб вирішення найпростішого

завдання та не може використовуватись для вирішення головних, стратегічних цілей, розрахованих на проживання власного життя[54].

Під впливом оцінки складається самооцінка оточуючого світу і, ставши стійкою, змінюється з великими труднощами у житті, то змінити її можна, змінивши ставлення через співробітників по роботі, близьких та рідних. Формування оптимальної самооцінки дуже залежить від справедливої оцінки всіх людей, особливо важливо допомогти людині підняти неадекватну занижену самооцінку, повіривши в себе, в свої сили та можливості, в свою особистісну цінність.

Людина визначається, ставленням до властивостям до своєї поведінки та праці, тому і самооцінка визначається тим, як індивід робить справу для суспільства. Таке свідоме, суспільне ставлення до навчання чи праці є стрижнем, через яке перебудовується вся психологія особистості, воно ж стає основою і стрижнем людської самосвідомості.

Самооцінка людини істотно обумовлена світосприйняттям до норм оціночних суджень. Дослідження показують, що існує безліч відмінностей особистості, що здатні успішно долати стреси і тими, хто не здатний до таких дій. Індивіди, які добре справляються зі своїми поведінковими реакціями у стресових ситуаціях, як правило, мають високу самооцінку, через добре почуття гумору, відчуття самоконтролю, згуртованістю в сім'ї і чітку самоорганізацію, правдиве спілкування, теплі, довірливі взаємини у родині, екологічність стосунків, доброзичливі відносини з друзями по роботі, а також схвалення за свої досягнення та вдячність.

Самооцінка та рівень домагань є ключовими психологічними категоріями, що формуються під впливом багатьох чинників протягом усього повсякденного життя людини. Вони взаємопов'язані і впливають на мотивацію, поведінку та успішність особистості. Самооцінка це ціннісне ставлення людини до самої себе, яке визначає особисте ставлення до якостей, можливостей та місця себе серед індивідів.

Основні чинники формування самооцінки:

а) з самого дитинства під впливом оціночних суджень з боку батьків, вчителів, друзів та інших значущих в житті людей;

б) людина оцінює себе сама, порівнюючи свої здібності та якості, досягнення з іншими людьми, що може бути джерелом підвищення або причиною заниження самооцінки;

в) позитивний досвід може зміцнювати самооцінку, а невдачі зможуть її занизити;

г) моральні орієнтири, уявлення про ідеальне «Я» та особистісний досвід та ін.

Самооцінка це не просто думка про самого себе, а складна структура, що охоплює різні психологічні аспекти ставлення особистості, її можна розглядати тестом, що вказує на загальну цінність, як людина описує себе.

Компоненти самооцінки: - пізнавальний (когнітивний), коли уявлення людини про свої якості, здібності та можливості, свідомі судження про те, що вона собою являє; - емоційний (афективний), де почуття, які людина відчуває до себе - гордість, сором, задоволення, тривога є емоційна реакція на самооцінку; - поведінковий (конативний) зазначено, як самооцінка в поведінці. На прикладі, коли людина з високою самооцінкою може бути більше наполегливою, а людина із заниженою самооцінкою – уникає серйозних викликів.

Зазначимо типи самооцінки:

Адекватна де людина реалістично оцінює свої сильні та слабкі сторони, приймає себе, здатна до саморозвитку - сприяє психологічному благополуччю та успішності.

Завищена, де особистість перебільшує можливості, ігнорує свої невдачі та позитивну критику, що може призвести до зарозумілості, конфліктів та емоційних зривів, коли реальність не відповідає очікуванням.

Неадекватна (занижена), що характеризується невпевненістю, відчуттям власної нездатності та небажанням ризикувати, люди з низькою самооцінкою схильні до тривожності, залежності та депресивності. Самооцінка є спеціальним утворенням самосвідомості, що є результатом розвитку психологічної роботи самопізнання, але до жодного з цих компонентів не може зводитись.

1.2. Рівень домагань в професійній діяльності особистості

Українські науковці психології питання рівня домагань у професійній діяльності досліджують, найбільший внесок у вивчення цього питання зробили такий вчений, як Г. Костюк засновник української школи психології, що пояснював взаємозв'язок навчання і психічного розвитку, а також роль особистісних якостей, до яких можна віднести рівень домагань.

О. Кокун присвятив свої обґрунтування психології професійного становлення сучасного фахівця, у своїх працях він розглядає психологічні проблеми та особливості професійного зростання, де рівень домагань є одним із важливих чинників. Р. Кулаков аналізував самооцінку та рівень домагань як детермінанти професійного самовизначення, а також обґрунтовував підходи до їх формування. Н. Лебідь досліджувала рівень домагань, як елемент структури діяльності, пов'язаний з постановкою складних, але досяжних цілей. Г. Меднікова пояснювала самооцінку та рівень домагань як динамічну систему. В. Мерлін здійснював інтегральний піддхід індивідуальності, що включає й рівень домагань.

Сучасні праці Д. Коваль, що розглядала способи формування реалістичних професійних домагань у здобувачів освіти, досліджувала методики проявів професійних домагань майбутніх фахівців з психології. О. Чанцева-Коваленко - описувала проблеми професійної діяльності психологією. Т. Перцева, І. Височина, Н. Башкірова, В. Крамарчук, Т. Яшкіна - аналізували рівень домагань та професійної самооцінки лікарів-інтернів. Рівень домагань є предметом вивчення класичної сучасної психології, де науковці України та зарубіжних країн приділяли значну увагу вивченню цього поняття в контексті професійної діяльності.

Рівень домагань особистості - мета, яку кожна людина ставить перед собою в певній діяльності і рівень складності, яке є максимально досяжним, визначає, наскільки бажані амбітні цілі ставить перед собою особистість.

Механізми, що функціонують при рівні домагань особистості:

- оцінка минулого досвіду, коли людина аналізує свої попередні успіхи та невдачі, що впливає на її майбутні очікування;
- соціальне порівняння, коли індивід може порівнювати свої результати з досягненнями інших, коригуючи свої домагання відповідно до соціальних стандартів;
- реакція на успіх/невдачу, коли після успіху рівень домагань зазвичай підвищується, а при невдачі може знижуватись.

Науковець К. Левін, який один з перших досліджував рівень домагань ввів, термін «рівень домагань» - психологічний термін, який використовується для опису потреби людини в самооцінці, яка відповідає її амбіціям. Подальше розроблено Т. Дембо [12]. Р. Бернс - вивчав самооцінку та її взаємозв'язок з формуванням «Я» - концепції особистості, проте К. Левін, описував, що люди схильні уникати повторних своїх невдач, встановлюючи більш реалістичні цілі, якщо невдачі надто болючі.

З іншого боку науковець, Дж. Френк пояснює «рівень домагань», як рівень труднощів у завданні, яке індивід визначено береться досягти, знаючи попередній рівень свого виконання в цьому завданні - відображає бажання людини викликати себе і прагнути до більш високих стандартів. [12].

Рівень домагань може мати приватний і загальний аспекти:

- приватний рівень домагань відноситься до самооцінки в конкретній області. Коли, людина може мати високий рівень домагань у професії, якщо вона вважає себе висококваліфікованим фахівцем і прагне досягти великих успіхів у цій області [8].
- загальний рівень домагань відноситься до більш загальних рівнів, таких як розумові та моральні якості, включає в себе цілісну оцінку себе як особистості. Коли, людина може мати високий рівень домагань, якщо вона

прагне досягти високого рівня інтелектуального розвитку або моральної цілісності [8].

Ці аспекти рівня домагань відіграють важливу роль у формуванні самооцінки і мотивації людини, вони відображають, як людина визначає свої цілі і амбіції, як оцінює свої власні здібності і обмеження. Рівень домагань, як психологічне поняття, відображає амбіції особистості її досягнення до певних своїх цілей. Такий рівень зазначають, як адекватний, завищений або занижений, в залежності від самооцінки особистості її розуміння особистих здібностей.

Адекватний рівень домагань відображає реалістичне розуміння здібностей і обмежень, що має людина, вона встановлює цілі, які вважає досяжними на основі своїх поточних навичок і ресурсів.

Занижений рівень домагань відбувається при встановлені занижених цілей, що людина може реально досягнути в житті, що свідчить про результат низької самооцінки або недостатньої віри в свої власні здібності - може призвести до частих невдач і фрустрації, оскільки цілі можуть бути недосяжними.

Рівень домагань формується на основі оцінки пройдених особистих досягнень та невдач, постійні поразки можуть спричинити зниження рівня домагань та самооцінки, з іншого боку, успіхи можуть підвищити рівень домагань і підсилити бачення власних здібностей [8].

Враховуючи рівень домагань є важливим елементом соціального виховання і особистісного розвитку це допомагає формувати реалістичну самооцінку, підтримувати мотивацію і сприяє ефективному досягненню поставлених цілей. Завдяки розумінню свого рівня домагань, людина може краще управляти своїми очікуваннями, встановлювати реалістичніші цілі і розробляти ефективніші стратегії для їх особистого досягнення.

Зазначимо види рівня домагань особистості:

- адекватний, коли людина ставить цілі, які є вищими за її поточні можливості, але є реалістичними, це стимулює до розвитку та не викликає стрес;
- неадекватно завищений, коли особистість ставить перед собою нереальні цілі, які призводять до постійних невдач, розчарувань та фрустрації;

- неадекватно занижений, коли людина не прагне до виконання складних завдань та призводить до стагнації і відсутності розвитку для використання свого потенціалу.

Розроблена формула психолога Джеймса, яка показує залежність самооцінки людини від її рівня домагань, нерозривно пов'язані, цей зв'язок можна пояснити так: самоповага, що дорівнює «успіху» поділений на «рівень домагань».

Людина з високою самооцінкою і високим рівнем домагань прагне до складних, але досяжних цілей, що сприяє її успіху та задоволеності. Особистість з низькою самооцінкою і низьким рівнем домагань своїх здібностей веде до уникнення викликів, що в результаті підтверджує низьку самооцінку та створює замкнене коло. Якщо самооцінка низька, а домагання високі це може викликати внутрішній конфлікт, тривогу та незадоволеність, такий стан може призвести до руйнівних наслідків для психічного здоров'я.

Самооцінка формує базу для рівня домагань, а реалізація домагань, своєю чергою, впливає на самооцінку. Тому здорова взаємодія між цими ключовими поняттями веде до психологічного благополуччя та ефективної самореалізації особистості в професійній діяльності.

Зазначимо вплив рівня домагань на професійну діяльність:

- рівень домагань пов'язаний із самооцінкою і пояснює, наскільки реалістично людина перед собою ставить професійні цілі, адекватна самооцінка допомагає оформити досяжні цілі, які сприяють успіху;
- рівень домагань мотивує, якщо домагання відповідають можливостям і це створює мотивацію для успішності;
- адекватна самооцінка та рівень домагань забезпечують емоційну реакцію на успіхи та невдачі у професійній діяльності;
- рівень домагань, що вищий за самооцінку, є стимулом для розвитку, тоді як повна відповідність домагань самооцінці або їхнє перевищення можуть бути несприятливими для особистісного розвитку.

Особливості неадекватного рівня домагань можуть:

- призвести до невдач, фрустрації та незадоволеності професією, оскільки людина ставить перед собою надто високі цілі;
- призвести до зниження мотивації та нереалізованого потенціалу, оскільки людина ставить перед собою надто занижені цілі;
- через розбіжність між домаганнями та можливостями призвести до неправильної самооцінки та психоемоційних зривів, підвищеної тривожності та інших психологічних проблем.

Сучасні психологічні дослідження зазначають на необхідності гармонії між самооцінкою та рівнем домагань, на проблематиці відсутності конгруентності між ними, Л. Бороздіна прояснила ряд питань, такі що, у дорослому віці дивергенція між самооцінкою особистості та рівнем домагань може спричинити зростання психологічної тривожності, що відомо як феномен під назвою - «тріада ризику» [8].

1.3.Підходи до трактування чинників професійної діяльності особистості

Науковці виділяють декілька ключових підходів до трактування чинників професійної діяльності особистості, ці підходи не є взаємовиключними, а доповнюють один одного, розкриваючи різні аспекти складного процесу становлення та функціонування фахівця.

Системно-компонентний підхід за дослідником В. Шадриковим, розглядає професійну діяльність як складну систему, що складається з взаємопов’язаних компонентів. Науковець зосереджується на структурі та функціях діяльності, а також на індивідуально-особистісних якостях фахівця, усвідомлення своїх професійних здібностей, цілей і досягнень. Через мотиви, ціннісні орієнтації та

установки, що визначають ставлення до роботи та індивідуальні властивості (наприклад, темперамент, здібності), які необхідні для ефективного виконання професійних завдань, здатність керувати своїми емоціями та взаємодіяти з іншими, що особливо важливо в професіях типу «людина-людина».

Через контекст діяльності в акмеологічному підході розглядає А. Деркач розвиток особистості в професії, як шлях до професіоналізму та досягнення (вершини майстерності), прагнення до постійного саморозвитку та самовдосконалення своїх професійних якостей через здатність до інновацій та творчого вирішення завдань, що дозволяють досягти високих результатів.

Культурно-історичний підхід, ґрунтується Л. Виготським та розглядається, як розвиток особистості через низку соціально-культурних чинників, де професійна діяльність формується в процесі засвоєння суспільно-історичного досвіду та вимоги суспільства, економічна ситуація, соціальні очікування, цінності впливають на вибір професії та успішність її діяльності.

Динамічний підхід за дослідниками Д. Сьюпер, Е. Ф. Зеєр акцентуються на увазі до розвитку особистості протягом усього життя та розглядають професійне становлення, як безперервний процес змін і адаптації. Етап розвитку професійного самовизначення проходить до завершення трудової діяльності, через вплив вікових криз та психологічних утворень професійного становлення.

Гуманістичний підхід за дослідниками К. Роджерс, А. Маслоу, розглядалися, через призму професійної діяльності, як засобів самореалізації та самоактуалізації особистості. Завдяки прагненням до професійного зростання, творчості та самовираження де роль професії у реалізації життєвих цінностей та ідеалів є досягненням максимального особистісного та професійного потенціалу.

Саме такі зазначені підходи допомагали комплексно аналізувати головні чинники професійної діяльності, враховуючи їх, як індивідуальні особливості, так і соціальні та вікові аспекти, які дозволяли отримати загальне уявлення про процес професійного становлення особистості. Основні підходи до вивчення чинників професійної діяльності включають: біогенетичний, соціогенетичний та

персоногенетичний. Вони зосереджуються відповідно на спадкових властивостях на соціальному середовищі та індивідуальному розвитку, для дослідження цих чинників застосовують методи спостереження, експеримент, тестування та опитування, а також інтегративні підходи, що поєднують елементи різних методик.

Підхід біогенетичний: він фокусується на ролі спадкових факторів, генетичної спадщини та успадкованих властивостей у формуванні професійних якостей, зосереджений на біологічних та генетичних чинниках, що визначають професійну діяльність. Спадковість - вроджені схильності, темперамент та особливості нервової системи можуть впливати на вибір професії та успішність у ній. Фізіологічні особливості - стан здоров'я, психофізіологічні якості та індивідуальні особливості, які є важливими для виконання конкретних професійних завдань. Віковий розвиток розглядає зміни в професійній активності особистості на різних етапах життя, від юності до зрілого віку.

Біогенетичний підхід узагальнює теорії біологічних та генетичних факторів, акцентує увагу на вроджених схильностях, які можуть впливати на професійну діяльність, варіації певних генів можуть впливати на когнітивні та психологічні риси людини. Може включати: особливості робочої пам'яті, емоційні реакції та певні риси особистості, функції префронтальної кори, які відповідають за планування та прийняття рішень.

Підхід соціогенетичний: він підкреслює вплив середовища, суспільних умов, виховання та навчання на розвиток особистості та її професійне становлення. Цей підхід вивчає вплив соціального середовища, виховання та культури на професійне становлення особистості. Соціалізація досліджує, як суспільні норми, цінності та очікування формують уявлення людини про професійну діяльність. Такий підхід ґрунтується на соціокультурній теорії Л. Виготського, підкреслює, що індивідуальний розвиток є результатом взаємодії із соціальним середовищем, процес засвоєння професійних норм, цінностей та знань.

Сім’я та освіта - вплив батьків, сімейних традицій, виховання та освіти на професійне самовизначення. Соціокультурні чинники аналізують, як соціально-економічні умови та зміни на ринку праці впливають на професійні траєкторії людей.

Підхід персоногенетичний: він вивчає, як самостійна діяльність особистості, її вибір, активність та саморозвиток впливають на формування професійних якостей. Цей підхід зосереджується на внутрішніх, особистісних чинниках, що визначають професійну діяльність.

Такий підхід зосереджений на внутрішніх, особистісних якостях, які впливають на професійний розвиток і реалізацію, вивчення того, що спонукає людину до професійної діяльності, задоволення від самого процесу роботи, прагнення до саморозвитку та творчості, заробітна плата, кар’єрне зростання, соціальне визнання. Усвідомлення себе як представника певної професії, що формується протягом життя і впливає на професійні дії, вибір та погляди. Віра людини в свою здатність успішно виконувати професійні завдання, індивідуальні особливості, необхідні для успішного виконання професійних обов’язків (наприклад, відповідальність, комунікабельність, стресостійкість).

Мотивація - вивчає внутрішні та зовнішні мотиви, які спонукають людину до професійної діяльності, наприклад, прагнення до самореалізації, кар’єрного зростання чи матеріальних благ.

Самоефективність - досліджує віру особистості у власні сили та спроможність успішно виконувати професійні завдання.

Професійна ідентичність - аналізує, як людина інтегрує свою професійну роль у власну особистісну ідентичність. Компетентність та здібності - вивчає професійно важливі якості, знання, досвід та навички, необхідні для успішної роботи.

Підхід інтегративний (холістичний): він поєднує елементи різних методик та теорій для комплексного дослідження, враховуючи взаємодію біологічних, соціальних та особистісних факторів. Він дозволяє адаптувати методи дослідження до індивідуальних потреб та особливостей об’єкта

вивчення, що особливо актуально в сучасній психології, прагне об’єднати елементи з різних теорій, щоб отримати повнішу картину професійної діяльності.

Він розглядає професійну діяльність як систему, що охоплює різні фактори та їх взаємодію. На відміну від аналітичних підходів, інтегративний підхід не обмежується окремими факторами, а досліджує їх взаємозв’язок. Через генетичні схильності (біогенетика) впливають на сприйняття соціальних очікувань (соціогенетика) та формування мотивації (персоногенетика).

Професійне становлення розглядається як безперервний процес і він змінюється протягом життя - дозволяє досліджувати не лише початковий вибір професії, але й подальшу адаптацію, перекваліфікацію та професійне вигорання. Всі чинники (біологічні, соціальні, особистісні) взаємодіють і впливають один на одного, створюючи складну систему, що формує професійну особистість.

Комплексний аналіз об’єднує взаємодію біологічних, соціальних та особистісних чинників, розуміючи, динаміка розвитку розглядає професійне становлення як безперервний процес, де чинники впливають один на одного і змінюються протягом життя. Взаємодіючи людини з середовищем акцентується увагу на тому, як людина змінює своє робоче місце і як це середовище, своєю чергою, впливає на неї.

Підхід діяльнісний, що розвивається в межах психології, розглядає професійну діяльність як провідний фактор розвитку особистості. Професійна діяльність не просто відображає здібності людини, а й формує їх, виступаючи рушійною силою розвитку. Особистість розглядається як активний суб’єкт, що свідомо обирає, видозмінює та удосконалює свою професійну діяльність.

Людина формується і розвивається в процесі діяльності, а не просто існує в ній, особистість розглядається не як пасивний об’єкт впливу, а як активний суб’єкт, що свідомо реалізується в суспільній праці. Мотиваційний та операційний аспекти діяльності є ключовим мотивом, спонукаючи до дії, а цілі визначають її напрямок. Досвід, набутий у професійній діяльності, стає джерелом саморозвитку, що дозволяє людині досягати зрілості та незалежності.

Кожен із зазначених підходів пропонує свою визначену систему наукових поглядів на чинників професійної діяльності, а їх поєднання дозволяє всебічно аналізувати складні психічні процеси. Особистість як суб'єкт діяльності більшу частину свого життя присвячує професійному становленню, як головному напрямку людської сутності. Н. Самоукіна надає такий опис структури професійної діяльності через термін «професія», що походить з латинської та французької мов і має приблизно наступне значення - говорити публічно, оголошувати, заявляти [10, с. 121].

Будь-яка професійна діяльність особистості - складна динамічна система, до її складу входять численні елементи, які зазначила Н. Кузьміна описуючи, як успіх діяльності: конструктивна (змістова, оперативна, матеріальна); організаторська; комунікативна. Особистісні зміни, що відбуваються під час професійної діяльності, призводять до становлення особистості як суб'єкта в ході професійної діяльності Е. Зеєр пояснює це, що людина розуміє дію. Професійне становлення суб'єкта розгорнуто в просторі і часі та охоплює період від початку формування професійних намірів до завершення, який закінчує активну професійну діяльність [2].

На думку науковиці Н. Самоукіної, особистість на всіх етапах розвитку як професіонал діє в умовах груп чинників: об'єктивних та суб'єктивних [10, с. 135]. Об'єктивні чинники - вимоги, норми і обмеження, що висуваються з боку професії, наявності у людини певних властивостей та особливостей (професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей). Суб'єктивні чинники людини - наявні в особистості задатки і здібності, індивідуально-психологічні властивості і особливості, її мотивація і рівень домагань, а також самооцінка.

На думку дослідника Б. Теплова, успішність професійної діяльності залежить від індивідуальних здібностей людини. «Здібностями можна називати лише такі індивідуально-психологічні особливості людини, які мають відношення до успішності виконання тієї чи іншої діяльності. Однак, не окремі здібності, як такі безпосередньо визначають можливість успішного виконання

будь-якої діяльності, а лише своєрідне поєднання цих здібностей, яке характеризує цю особу» [3, с.13].

Н. Лаврова, як дослідник, аналізує вплив особистісних особливостей на успішність професійної діяльності через «людина-людина», що для успішної роботи необхідна сукупність стійкості особистісних утворень, в яку входять: мотиви, установки, ієрархічна система сформованих суб'єктивних відносин, спрямованість, способи поведінки і реагування, характерологічні особливості та інші структури, що визначають своєрідність її індивідуально психологічних проявів у виконання обов'язків [4, с.].

Висновки до розділу 1

В першому розділі здійснено теоретичний аналіз психологічної наукової літератури на підставі поєднання основних положень суб'єктно-діяльнісного, системного, особистісного підходів. Нами було проаналізовано знання про самооцінку та рівень домагань, щодо інтегральних властивостей особистості, які забезпечують індивіда можливістю переносити значні розумові, фізичні, вольові та емоційні навантаження, зберігаючи при цьому ефективність функціонування. Особливості самооцінки впливають на емоційний стан, на ступінь задоволеності професійною діяльністю, життям, тобто визначає стресостійкість особистості.

Людина схильна оцінювати себе так, як оцінюють її інші. Вона оцінює успішність дій і проявів через призму своєї ідентичності в очах інших і відчуває задоволення собою не від того, що робить, а від того, що вона обрала певну справу й саме її робить відповідно своїх очікувань.

Самооцінка виступає необхідною умовою гармонійних відношень як із собою, так і з оточуючими людьми з якими вступає у взаємодію. Самооцінка корелюється з відношенням до життєвих ситуацій та здатністю до саморозкриття, установленню міжособистісних контактів для комунікації з навколишнім середовищем.

Аналіз досліджень демонструє, що самооцінка та рівень домагань є фундаментальними психологічними чинниками, які суттєво впливають на професійну діяльність особистості. Їх взаємозв'язок визначає не лише ефективність виконання професійних обов'язків, але й траєкторію професійного розвитку та загальну задоволеність кар'єрою індивіда.

Адекватна самооцінка є фундаментом для реалістичного сприйняття своїх потенційних можливостей, вона формує критичність до особистих успіхів і невдач. Вона впливає на взаємини з колегами та керівництвом, а також на готовність долати труднощі в роботі. Завищена чи занижена самооцінка, може призводити до внутрішніх конфліктів, емоційного вигорання, вимогливості або професійної стагнації.

Рівень домагань, що ґрунтується на самооцінці, виступає як потужний мотиватор для досягнення поставлених цілей. Рівень домагань, який випереджає поточний рівень самооцінки, стимулює зростання, у цьому контексті, дослідження демонструють, що співвідношення самооцінки і рівня домагань є важливим прогностичним індикатором успішності та продуктивності професійної діяльності.

Самооцінка та рівень домагань тісно взаємопов'язані, досягнення професійних успіхів підвищує самооцінку, що, в своєю чергу, може призвести до підвищення рівня домагань. Нереалістичні домагання при низькій самооцінці може спричинити емоційно-мотиваційний комплекс незадоволеності.

Психологічні дослідження підтверджують, що самооцінка і рівень домагань відіграють важливу роль у професійному самовизначенні та становленні особистості протягом усього життєвого шляху. Наукові підходи: системний, акмеологічний, гуманістичний є ключові для розвитку, самоактуалізації та досягнення професійної майстерності.

Для досягнення успіху в професійній діяльності важливо не лише володіти необхідними знаннями та навичками, але й мати збалансоване уявлення про власні можливості та реалістичні прагнення. Розвиток адекватної самооцінки та

вміння ставити оптимальні цілі є важливими завданнями як для індивідуального професійного зростання, так і для психологічного супроводу фахівців.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Ознаки формування саооцінки та рівня домагань особистості

Самооцінка та рівень домагань є ключовими психологічними категоріями, що формують багато чинників у людини на протязі всього життя. Ці чинники тісно пов’язані та впливають на поведінку, мотивацію та успішність особистості. Самооцінка - ціннісне особистісне ставлення людини, що визначає ставлення до власних якостей, можливостей та свого місця серед людей.

Основні чинники формування самооцінки це:

- оцінка оточуючих - з самого дитинства самооцінка формується під впливом батьків, вчителів, друзів та інших значущих в житті людей.
- соціальне порівняння, коли людина оцінює себе та порівнює свої досягнення, здібності, якості з іншими.
- досвід успіхів та невдач, через досягнення, визнання зміцнюється самооцінка.
- внутрішні чинники – до, яких належать моральні орієнтири, уявлення про ідеальне «Я» та особистісний досвід.

Рівень домагань, який людина встановлює для себе тісно пов’язаний із самооцінкою, але не є її дзеркальним відображенням її.

Чинники, що впливають на рівень домагань: самооцінка - від адекватності самооцінки залежить реалістичність рівня домагань, адекватна самооцінка сприяє формуванню реалістичних і досяжних цілей; мотивація - рівень домагань мотивує людину до активності, чим вищий рівень домагань (в межах розумного), тим сильніша мотивація до досягнення складних цілей.

Соціальні стандарти - очікування суспільства, професійного середовища або певної групи впливають на те, які цілі людина вважає прийнятними або амбітними; досвід успіхів і невдач - успіхи у попередніх спробах підвищують рівень домагань, тоді як постійні невдачі можуть його знизити.

Проведемо взаємозв'язок між самооцінкою та рівнем домагань:

- адекватна самооцінка + адекватний рівень домагань - найоптимальніший варіант, коли людина ставить перед собою реалістичні, але амбітні цілі, досягає їх і отримує задоволення від поставленого особистого результату.
- занижена самооцінка + занижений рівень домагань - людина недооцінює свої можливості та не прагне до складних завдань, що гальмує її професійний розвиток.
- завищена самооцінка + завищений рівень домагань - особистість перебільшує свої можливості та ігнорує невдачі, ставлячи недосяжні цілі, що може призвести до розчарування та емоційних психологічних зривів.
- розбіжність - неузгодженість між самооцінкою та рівнем домагань призводить до внутрішніх конфліктів, тривожності та деструктивної поведінки з оточуючими людьми.

На підставі зазначеного можемо констатувати наступне, що можливості для коригування самооцінки та рівня домагань може бути рефлексія та самоаналіз для об'єктивної оцінки своїх сильних і слабких сторін. Прийняття конструктивної критики та зворотного зв'язку від оточуючих людей, розвиток власних вмінь та навичок, що сприяє підвищенню впевненості у собі. Проведення аналізу подій та оцінка минулого досвіду успіхів і невдач можуть допомогти. Здійснення поступового підвищення складності завдань, щоб

закріпити успіх, встановлення цілей, що відповідають реальним можливостям дають позитивні результати.

Формування самооцінки та рівня домагань особистості - складний і багатофакторний процес, який починається з дитинства і триває протягом усього життя, ці поняття тісно взаємопов'язані та впливають на мотивацію, поведінку і успішність людини.

Факторами формування самооцінки є вплив соціального оточення таких, як сім'я і найближче середовище, де формується уявлення про себе. Любляча та підтримуюча атмосфера сприяє формуванню адекватної, позитивної самооцінки, а критика та знецінення негативно впливають на самооцінку особистості. Через почуття відторгнення та невпевненості, надмірна опіка або тривожність батьків може призвести до зниження самооцінки та залежності від думки інших. Коло спілкування з однолітками, друзями, їх оцінки та ставлення впливають на самосвідомість. Суспільні стандарти та ЗМІ нав'язує певні ідеали та очікування, з якими людина порівнює себе.

На підставі досвіду діяльності та порівняння, ми можем зазначити, що:

- позитивний досвід зміцнює самооцінку;
- порівняння себе з уявним ідеалом впливає на самооцінку, невідповідність між реальним та ідеальним «Я» може спричинити невдоволення собою;
- рефлексія та аналіз своїх сильних і слабких сторін сприяє формуванню адекватного свого уявлення;
- людина формує критерії власної оцінки, що стають основою для самооцінки.

Обґрунтуємо відповідність чинників формування рівня домагань та взаємозв'язку із самооцінкою:

- рівень домагань як реалізація самооцінки (те, які цілі ставить перед собою людина, часто відображає її ставлення до себе);
- адекватна самооцінка (призводить до реалістичного рівня домагань, що дозволяє ставити амбітні, але досяжні цілі);
- занижена самооцінка (сприяє заниженому рівню домагань, коли людина свідомо обирає легші завдання, щоб уникнути невдачі);

- завищена самооцінка (може вести до нереалістично завищеного рівня домагань, що підвищує ризик розчарування).

Співвідношення самооцінки та рівня домагань є динамічним, тому і визначає стратегії поведінки особистості, гармонійне поєднання адекватної самооцінки та реалістичного рівня домагань є ключовим для успішної самореалізації. Якщо ж є розбіжності в низькій самооцінці при високих амбіціях - може призвести до внутрішніх конфліктів та емоційних проблем. Нормальна самооцінка та реалістичний рівень домагань є основою для ефективного розвитку особистості та успішної професійної самореалізації.

Аналіз самооцінки як діяльності дозволив виявити кілька її функцій: прогностичну, яка полягає в регуляції активності особистості на самому початковому етапі діяльності; коригувальну, яка спрямована на контроль і здійснення необхідних змін; ретроспективну, що використовується суб'єктом на завершальному етапі діяльності для підведення підсумків, співвіднесення цілей, способів і засобів виконання діяльності з її результатами.

Дослідниця Л. Корнєєва вказує, що на професійну діяльність фахівця впливає рівень самооцінки, вона впливає на рівень цілей і широту професійних нахилів суб'єкта. Адекватна самооцінка професіонала визначає ступінь розбіжностей між рівнем домагань і реальним рівнем здійснення ним діяльності, в точності поставлених цілей, адекватній емоційній реакції на різний результат в діяльності. Завищена самооцінка може сприяти постановці цілей, що не відповідають можливостям професіонала. Вона орієнтована на успіх та нехтує необхідною інформацією про себе, не розвиває зусиль для досягнення цілей. Занижена самооцінка особистості призводить до пасивності, безвідповідальності, до схильності фахівця ставити собі полегшені цілі і завдання. Неадекватна самооцінка особистості не дозволяє працівнику повністю реалізувати свої можливості у роботі [8, с.64].

Дослідник А. Реан визначає самооцінку в професійній діяльності, як утворення, від якого великою мірою залежить успішність особистості в роботі. Він виділяє такі аспекти: операційно-діяльнісний де оцінюється «Я» як суб'єкта

діяльності, власного професійного рівня та компетентності та особистісний де оцінюються власні особистісні якості у порівнянні з ідеальним образом «Я-професійного». Як відомо, самооцінка за цими аспектами частіше є неузгодженою, що досить позитивно впливає на професійну адаптацію, успішність та розвиток особистості в роботі. Вчений показує, що низька самооцінка далеко не завжди є свідченням комплексу професійної непридатності, а навпаки, низька самооцінка є результатом у поєднанні з високою оцінкою потенціалу та є фактором професійного саморозвитку особистості. Психолог зазначає, що важливо не просто диференційованої самооцінки, а її змістовних компонентів та співвідношення між ними [11, с. 454].

У структурі професійної самооцінки зазвичай виділяють:

а) результативну самооцінку, яка пов'язана з оцінкою своїх досягнень та віддзеркалює задоволення чи незадоволення ними;

б) самооцінку потенціалу, яка передбачає оцінювання професійних можливостей та відображає впевненість у власних силах [9].

Науковиця А. Маркова теж розглядає професійну самооцінку, як прояв професійної самосвідомості особистості. Вона надає вагому роль у особистісній характеристиці, відносить до структури професійної самосвідомості такі компоненти:

- усвідомлення людиною норм, правил, моделі професії, формування професійного кредо;

- співвіднесення себе з деяким професійним еталоном;

- оцінка себе іншими, професійно референтними людьми;

- самооцінка, в якій вирізняються когнітивний аспект, тобто усвідомлення своєї діяльності, та емоційний аспект, що виявляється через систему ставлень до процесу та результатів своєї праці [15, с. 45].

В протилежному випадку виникають негативні емоції, реакція самооцінки зумовлюється ступенем відхилення досягнутої мети від очікуваного результату. Хоча переживання успіхів і невдач в основному пов'язані з завданнями

середнього ступеня складності, а вдача в легких і важких завданнях не позначається на самооцінці особистості.

В дослідженнях О. Борисової зазначено, що успіх чи неуспіх у професійній діяльності впливає на рівень професійних домагань особистості. Нею було з'ясовано, що працівники, що працюють ефективніше характеризуються високим рівнем професійних домагань і відповідно стійкішою, адекватною самооцінкою. Закономірним це виявилось, бо формування зазначених рис особистості зумовлено трудовими успіхами та вчасним оцінюванням іншими членами колективу. Але є навпаки, через постійні негаразди, закріплюється у свідомості оточуючих така думка, що неможливість взагалі досягти успіху такими людьми. У результаті цього такі стани призводять до заниження самооцінки й рівня професійних домагань [12, с.112].

Самооцінка - фундамент внутрішньої мотивації і тісно пов'язаною вона є з процесом пізнання і самопізнання. Структура самооцінки представлена у двох компонентах – когнітивним та емоційним. У професійній діяльності самооцінюванням, ці компоненти функціонують в нерозривному існуванні. Єдність у чистому вигляді не може бути представлено одне без іншого, знання про себе, що набувається суб'єктом в соціальному контексті, неминуче обростає емоціями, сила і напруженість яких визначається значущістю для особистості оцінюваного змісту.

2.2. Організація проведення дослідження самооцінки та рівня домагань особистості

Для досягнення мети досліджуваної роботи та перевірки висунутих нами поставлених завдань, було проведено діагностичне обстеження 30 респондентів (20 жінок та 10 чоловіків), в результаті якого ми зібрали дані про самооцінку і рівня домагань особистості.

Етапи дослідження відображаються в основні завдання, а саме:

1. Визначити рівень самооцінки особистості в професійній діяльності.

2. Визначити рівень домагань в діяльності особистості.

3. Діагностика компонентів мотиваційної структури, пов'язаної з рівнем домагань в професійній діяльності.

4. Встановити взаємозв'язок між самооцінкою та рівнем домагань в профдіяльності за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона (r-Пірсона).

У результаті проведеної методики самооцінки особистості С. Будассі нами було виявлено, що респонденти відзначилися наступними даними: нормальна самооцінка у 25 осіб (87%), занижена самооцінка у 4 осіб (10%) і завищена самооцінка виявлена лише у 1 людини (3%). Результати самооцінки представлені на (рисунку 2.1.)



Рис. 2.1. Процентне співвідношення рівня самооцінки респондентів

Як розкрито на рисунку 2.1. велика частина опитаних респондентів це (87%) має нормальну самооцінку особистості, адекватна самооцінка є таким станом особистості, між заниженою і завищеною самооцінкою. Людина адекватно ставиться до себе, своїх недоліків, вміє приймати зауваження, правильно сприймає критику в свою адресу і розуміє, що помилки роблять всі люди.

Так легше жити, будувати відносини з оточуючими людьми, добре проявляючи себе в роботі, відповідальний. Така людина упевнена в своїх силах має адекватну самооцінку є ідеальним працівником.

Занижену самооцінку мають (10%) опитаних респондентів, особистість має наступні ознаки:

- невпевненість;
- страх отримати відмову від оточуючих;
- переживання через обсміювання;
- незадоволеність через зовнішні ознаки;
- ворожість до навколишнього світу;
- страх зробити помилку;
- надмірна самокритичність.

Зазначене ставлення до себе і до свого життя, не дає такій людині жити повноцінним життям. Через свої стійкі страхи, особистість зайвий раз не проявляє себе в роботі, не рухаються в кар'єрі оскільки боїться, що не впорається з новими завданнями і колеги засміють. Така людина свої помилки приймає близько до серця і вважає їх катастрофою, що природно супроводжується сильними емоційними переживаннями.

Людина з низькою самооцінкою може залишитися без сімейних стосунків, так як вважає себе недосконалою, недостатньо красивою, постійно порівнює себе з іншими, не може адекватно сприймати компліменти на свою адресу, людина не може взяти відповідальність за своє життя в свої руки, що в професійній діяльності гальмує просування в роботі. Вона вважає, що оточуючі винні в тому, що нічого не складається у їхньому житті, оскільки винні батьки, діти, колеги і їм простіше звинуватити когось, ніж визнати свою провину.

Так 1 людина - 3% опитуванних респондентів мають завищену самооцінку «нарцисизм», як його ще називають, це високе ставлення до себе, до своїх здібностей, піднесення себе над іншими людьми «Я найрозумніший, сильний і красивий». Така людина дуже самовпевнена, причому в будь-яких ситуаціях, особистість упевнена в своїй правоті, а думки інших навіть не бажає чути.

Людина приймає допомогу від інших людей - означає визнання своєї недосконалості, провину за проблеми в житті, перекладає на інших свої справи.

Спілкування з такою людиною не приносить задоволення. З цього випливає, що людям із завищеною самооцінкою складно будувати відносини з людьми, вони постійно переоцінюють свої можливості, вважають себе більш підготовленими до різних випробувань.

Методика діагностики направленості особистості дозволила розділити стійкі мотиви, що орієнтують особистість в ситуації вибору, в яких відбиваються її схильності і переконання. Методика дозволила вивчити як самооцінка пов'язана з прагненнями особистості до дій. У більшості осіб домінуючою направленістю є направленість на себе і власне благополуччя (47%), а 33% респондентів орієнтовані на взаємодію, 20% – на професійну діяльність.

Для дослідження рівня домагань було використано опитувальник «Оцінка рівня домагань» за В. Гербачевським. Він призначений для оцінки рівня домагань шляхом визначення компонентів мотиваційної структури особистості після професійної діяльності. Такий інструмент включає в себе наступні аспекти: внутрішній мотив, пізнавальний мотив, мотив уникнення, змагальний мотив та інші. Компоненти поділені на групи, відображаючи аспекти мотивації та їхні зв'язки з результатами діяльності: основні компоненти мотиваційної структури, компоненти, пов'язані з досягненням складних цілей, складові прогнозування оцінок діяльності, фактори, що впливають на відповідну діяльність.

Нормативних показників не існує, варто порівнювати індивідуальні результати з іншими компонентами особистісного профілю, щоб зрозуміти рівень домагань. Наприклад, низький рівень дорівнює 3-9 балам, середній – 10 16 балам, високий – 17-21 бал. Методика дозволяє глибше зрозуміти мотиваційну структуру особистості, допомагає визначити, які мотиви (внутрішній, пізнавальний, уникнення тощо) є домінуючими та як вони впливають на рівень домагань. Індивідуальний профіль, побудований за результатами опитувальника, дає змогу виявити кількісні співвідношення між

різними компонентами мотиваційної структури, що є ключовим для розуміння мотиваційних установок.

В результаті діагностики особистості як чинника професійної діяльності всіх випробовуваних можна умовно розподілити на 3 групи за рівнем домагань, результати розподілу представлені в таблиці 2.1

Таблиця 2.1

Розподіл респондентів за рівнем домагань

Рівень домагань	Кількість балів	Кількість осіб	%
Занижений рівень	менше 150 балів	6	20 %
Адекватний рівень	150-199 балів	21	70 %
Завищений рівень	200-299 балів	3	10 %
Низький рівень	300 і більше балів	0	0

Більшість наших респондентів (10%) мають завищений рівень домагань. Самооцінка завищена зі збільшенням рівня домагань у житті - призводить до того, що особистість змушена левову частку своєї енергії і ресурсів взагалі витрачати на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі професійної діяльності. Ми можем говорити про управлінську діяльність, яка в малому ступені носить професійний характер.

Занижений рівень домагань мають (20%) респондентів, це характеризує занижену самооцінку, щодо професійного навантаження. Така кількість осіб енергію і ресурси не витрачають на подолання негативних психологічних станів, тому будь-яка професійна діяльність, незалежно від її спрямованості і характеру стає ефективнішою.

І (70%) респондентів, а це 21 особа мають високий рівень домагань, їм характерна адекватний ступінь професійного навантаження. Будь-яка діяльність особи, незалежно від її спрямованості і характеру ефективніша, оскільки вище рівень самооцінки, що дає можливість говорити про високу успішність професійної діяльність для цих респондентів як такої, яка має високу

самооцінку. Також підвищення рівня домагань особистості прямо і безпосередньо веде до продовження активного професійного життя. Результати діагностики представлені на (рисунку 2.2.)

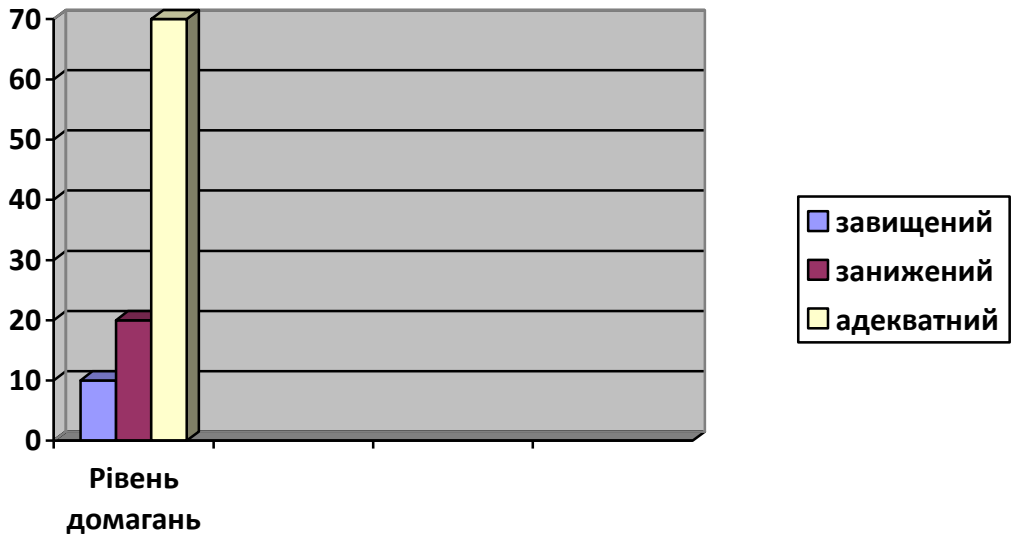


Рис.2.2 Діаграма рівня домагань

На наступному етапі дослідження було проведено порівняльний аналіз самооцінки та рівня домагань як чинника професійної діяльності особистості. В ході даного етапу дослідження був використаний параметричний критерій Пірсона. Він дозволяє відповісти на питання про статистичну залежність між випадковими величинами.

Розрахунки по співвідношенню самооцінки та рівня домагань наведені у таблиці 2.2

Таблиця 2.2.

Результати розрахунку співвідношення самооцінки та рівня домагань особистості за критерієм (r-Пірсона)

N	Незалежна змінна (х)	Залежна змінна (у)
1	2	10
2	6	6
3	22	14

Отримані результати показують, що існує беззаперечний взаємозв'язок між самооцінкою та рівнем домагань. Ми можемо стверджувати, що в групі респондентів з адекватною самооцінкою мають високий рівень домагань.

Провівши аналіз даних у респондентів, отриманих в ході проведення тесту самооцінки С. Коухен і Г. Вілліансона, було виявлено, що більшість оцінюють власний рівень домагань на задовільно. (рис. 2.3.).

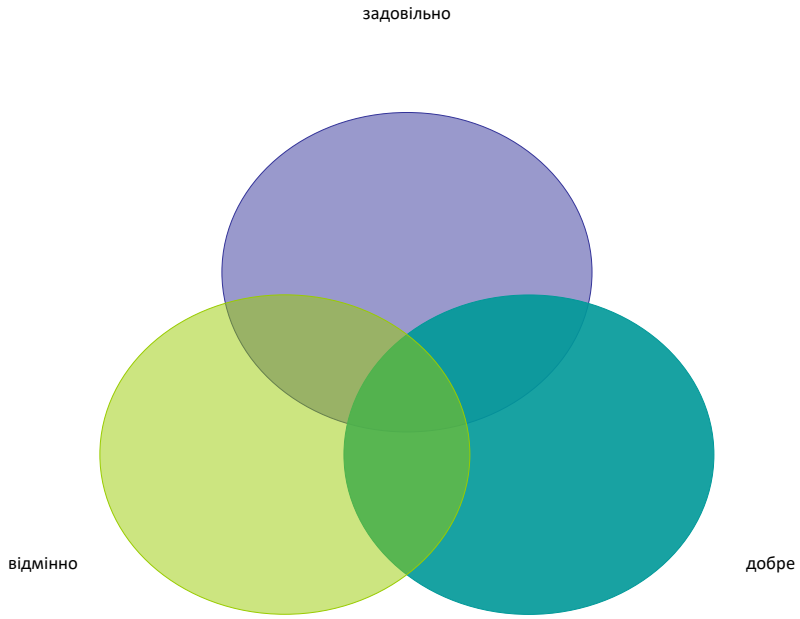


Рис.2.3 Процентне співвідношення рівня домагань

Аналізуючи отримані дані, припускаємо, що існує взаємозв'язок самооцінки з рівнем домагань. Тому для перевірки даного припущення використовуємо параметричний критерій Пірсона. Розрахунки наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати розрахунку взаємозв'язку самооцінки і рівня домагань особистості за критерієм Пірсона

N	Незалежна змінна (х)	Залежна змінна (у)
1	2	2
2	6	10
3	22	18

Для аналізу виявлення самооцінки особистості у працівників 30 років, був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, в ході якого було встановлено, що більшість анкетованих (87%) має нормальну самооцінку. Так само було виявлено, що у 10% занижена самооцінка, це може бути пов'язано з наявністю схильності до перебільшення наявних власних якостей, а також здатність переоцінювати свої можливості у вирішенні важливих проблем в професійній діяльності. І у 3% респондентів завищена самооцінка, можливими причинами може бути невміння розставляти пріоритети в професійній діяльності. У людини з заниженою самооцінкою переважають такі риси, як смиренність, пасивність, можливо припустити, що на це вплинуло оточення і напрямок діяльності, якою постійно і монотонно займається.

Варто зазначити, що більшість респондентів (70%) мають адекватний рівень домагань, яким характерна середня ступінь професійного навантаження. Самооцінка знижується зі збільшенням професійної діяльності, завантаженості в роботі, що призводить до того, що особистість змушена витрачати велику кількість часу, енергії на роботу з негативними психологічними станами, яка носить негативний характер.

Дослідження проведена нами в опитуванні показали, що існує зв'язок між адекватною самооцінкою і пороговим рівнем домагань. Взаємозв'язок між рівнем домагань та самооцінкою особистості, що є важливим етапом нашого емпіричного дослідження, адже це дозволяє перевірити основну гіпотезу про наявність психологічної зумовленості між двома досліджуваними феноменами. Метою даного аналізу є встановлення статистично значущих кореляцій між показниками задіяних методик. Такий підхід дозволяє не просто описати

особливості кожного феномену окремо, але і також з'ясувати, чи виступає підвищена самооцінка предиктором рівня домагань. Важливість проведення кореляційного аналізу зумовлена тим, що професійна діяльність є сенситивним етапом особистості. В такий період високий рівень тривожності та може спонукати до психологічних зривів з уникненням напруження, серед яких може бути зниження рівня домагань.

Для виявлення взаємозв'язку між рівнем домагань та самооцінкою особистості в нашому дослідженні було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ) – один із найпоширеніших статистичних методів, який дозволяє оцінити силу та напрями зв'язків між змінними, які мають порядкову або інтервальну шкалу вимірювання. На відміну від параметричного коефіцієнта Пірсона, коефіцієнт Спірмена не вимагає розподілу даних, який робить його особливо прийнятним для роботи з психологічними показниками, які часто мають асиметричний або нерівномірний розподіл у вибірці. Розрахунок коефіцієнта Спірмена здійснюється за формулою:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

де: d_i – різниця між рангами двох змінних для кожного респондента, n – кількість спостережень (в нашому дослідженні – 30 респондентів).

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки між показниками рівня домагань та самооцінкою

Група респондентів	***Кореляція між С та РД***	***рівень значущості(p)***
Чоловіки (n=34)	0,49	p < 0,01
Жінки (n=34)	0,71	p < 0,01
Загальна вибірка (n=68)	0,61	p < 0,01

Ми зазначили результати кореляційного аналізу та подали їх в таблиці 2.5, вони демонструють наявність статистично значущих позитивних зв'язків між рівнем домагань та самооцінкою. Всі визначені коефіцієнти мають позитивне значення та перебувають в межах від 0,49 до 0,71 при рівні значущості $p < 0,01$. Такий результат має свідчення високої надійності

виявлених взаємозв'язків самооцінки та рівня домагань особистості, дає підстави повідомити про підвищення рівня домагань, який зростає та формує самооцінку особистості. Респондентам пропонується опитувальник спрямований на визначення рівня самооцінки індивіда «Шкала самооцінки», що містить 32 твердження, з приводу яких можливі 5 варіантів відповідей, кожний із тверджень кодується балами за схемою: дуже часто – 4 бали, часто – 3 бали, іноді – 2 бали, рідко – 1 бал, ніколи – 0 балів [27]. Щоб оцінити рівень самооцінки особистості потрібно підсумувати бали за всіма твердженнями: від 0 до 25 – вказує на високий рівень самооцінки особистості, тобто людина, не страждає від комплексу неповноцінності, вдало реагує на зауваження і не ставить під сумніви свою діяльність. Бали від 26 до 45 - вказують на середній рівень самооцінки, при якому особа не завжди страждає комплексом і навіть іноді намагається пристосовуватися до думок інших людей; бали від 46 до 128 – свідчать про низьку самооцінку, за якого людина болісно сприймає критику та висловлювання про себе, завжди враховує думку оточуючих, часто страждає від особистих комплексів [27]. Тому, використання цієї методики у комплексі, дозволяє нам отримати повну картину психологічних особливостей самооцінки та рівня домагань у професійні діяльності. Такі можливості допомагають зрозуміти мотиваційну структуру особистості, визначаючи домінуючі мотиви та вплив на амбіції.

Висновки до розділу 2

На самооцінку під час професійної діяльності можуть впливати наступні чинники, а саме, фізичні, психосоціальні, що обумовлені конкретною комбінацією особливостей професійної діяльності.

Адекватність самооцінки вказує на ступінь відповідності уявлень людини про себе, більшість респондентів (87%) формують уявлення на об'єктивних підставах. Низька самооцінка, 10% респондентів, може бути пов'язана з негативним ставленням до своєї особистості, неприйняттям, відчуттям власної

неповноцінності. Так 3% опитуванних (1 особа) має завищену самооцінку, або «нарцисизм», як його ще називають, це високе ставлення до себе, до своїх здібностей, піднесення себе над іншими людьми.

Більшість респондентів (20%) мають занижений рівень домагань, для них характерний низький ступінь професійного завантаження. Самооцінка в такій групі може знижуватися зі збільшенням складних життєвих ситуацій загалом та у професійній діяльності особистості. Тому, це призводить до того, що особистість змушена левову частку своєї енергії і ресурсів взагалі витрачати на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі професійної діяльності.

70% учасників дослідження мають адекватний рівень домагань, такі особи не витрачають значні ресурси та енергію на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають у процесі професійної діяльності. Тому будь-яка професійна діяльність, незалежно від її спрямованості і характеру стає ефективнішою.

10% респондентів показали високий рівень домагань (завищена самооцінка). Для них характерна мінімальна ступінь стресового навантаження через власну впевненість у своїх силах. Будь-яка діяльність особи, незалежно від її спрямованості і характеру тим ефективніше, чим вище рівень домагань, тому дає можливість говорити про посадове зростання і професійну діяльність у майбутньому.

Кожна особа може зменшувати навантаження через процеси активного пристосування до умов соціального середовища, умов праці, адаптацію. Одним з видів адаптації є соціально-психологічна адаптація, тобто така взаємодія особистості і актуального середовища, яка призводить до оптимального співвідношенню цілей і цінностей особистості і референтної групи. Також підвищує її здатність витримувати певні психофізичні професійні навантаження та переносити данні проблеми без шкоди для організму і психіки.

Нами доведена статистична залежність між самооцінкою та рівнем домагань в професійній діяльності. Встановлено прямий, високий зв'язок між самооцінкою і рівнем домагань як чинника професійної діяльності особистості.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ РОЗВИВАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Принципи розвивальної програми тренінгу

Зміст розвивальної програми тренінгу реалізується у три послідовні етапи, які відображають логіку психологічного впливу, зазначимо:

1. Діагностичний етап. Метою даного етапу є виявлення індивідуальних особливостей самооцінки та рівня домагань особистості. На даному етапі застосовуються психологічно - діагностичні методики: шкала

Спілбергера-Ханіна, тест К. Юнга, анкетування або бесіда, спостереження. Отримані дані дають змогу визначити показники та актуальні проблемні зони з індивідуальних потреб особистості.

2. Корекційно-розвивальний етап. Основний етап, який спрямований на визначенні рівня домагань в професійній діяльності, через розвиток емоційної саморегуляції, формування усвідомленого ставлення до власної активності та розвиток комунікативних навичок. Заняття в програмі мають тренінговий характер і включають вправи, техніки, практики, ігри, групову взаємодію.

3. Рефлексивно-оцінний етап. Спрямований на аналіз пройдених змін, усвідомлення особистих досягнень і закріплення позитивного досвіду в саморегуляції. Учасники програми оцінюють власні результати, діляться особистими враженнями, обговорюють отримані труднощі та способи подальшого застосування в здобутих навичках в повсякденному житті. Повторно проведена діагностика дозволяє порівняти початковий та підсумковий результат, що є підставою для оцінки ефективності програми тренінгу.

Психологічні принципи розвивальної програми-тренінгу для самооцінки та рівня домагань включають наступні принципи: розвитку, системності, гуманістичної спрямованості, активної участі, поступовості та позитивного підкріплення детермінізму та єдності психіки і діяльності. Програма-тренінг будується на основі актуалізації особистісного та професійного потенціалу, а також на використанні інтерактивних методів: дискусійних, ігрових, невербальних для розвитку знань, навичок когнітивно-поведінкової терапії, арт-роботи, гімнастики, рольових ігор, групових дискусій, релаксаційних і дихальних вправ та формування ставлення до себе.

Назва програми розвивального тренінгу: **«Професійна самореалізація: ключ до успіху».**

Мета програми: формування адекватної самооцінки, підвищення рівня домагань і розвиток навичок, необхідних для досягнення професійно-амбітних цілей.

Цільова аудиторія: працівники, які прагнуть до кар'єрного зростання, відчувають невпевненість у своїх силах або мають занижений рівень домагань.

Модуль 1. Діагностика та усвідомлення своєї самооцінки.

Мета: виявити поточний стан своєї самооцінки та рівня домагань в професійній діяльності.

1.1. Вступ (15 хв) знайомство, встановлення правил, обговорення очікувань від тренінгу.

1.2. Вправа «Мій професійний шлях» (30 хв) учасники створюють візуалізацію свого професійного шляху (наприклад, малюнок, колаж), позначаючи ключові досягнення, невдачі та свої амбіції.

1.3. Дискусія «Мій ідеальний професіонал» (30 хв) учасники обговорюють, що означає «успішний професіонал», і визначають, які якості, на їхню думку, потрібні для успіху.

1.4. Вправа «Я-концепція» (30 хв) учасники складають список своїх сильних сторін, навичок і якостей, пов'язаних із професійною діяльністю.

Модуль 2. Робота з негативними переконаннями у власному житті.

Мета роботи: виявити та трансформувати обмежувальні переконання, що блокують самооцінку і рівень домагань.

2.1. Вправа «Виклик негативним думкам» (45 хв) учасники ідентифікують негативні думки про себе (наприклад, «я недостатньо кваліфікований», «я не зможу») і знаходять контраргументи, замінюючи їх позитивними переконаннями.

2.2. Рольова гра «Захист ідеї» (45 хв) учасники працюють у парах, де один відстоює свою ідею, а інший грає роль «внутрішнього критика», який шукає недоліки (після цього учасники міняються ролями).

2.3. Вправа «Відкрите прийняття компліментів» (30 хв) учасники навчаються приймати позитивний зворотний зв'язок без заперечень (це допомагає зміцнити самоповагу).

Модуль 3. Формування адекватного рівня домагань працівника.

Мета: навчитися ставити реалістичні та амбітні професійні цілі, що насправді відповідають можливостям особистості.

3.1. Вправа «Дерево цілей» (45 хв) учасники через візуалізацію формують свої довгострокові професійні цілі, розбиваючи їх на менші, досяжні кроки.

3.2. Вправа «Мій план розвитку» (45 хв) учасники розробляють персональний план розвитку (PDP), визначаючи навички, які потрібно покращити, і дії для їх досягнення.

3.3. Вправа «Вихід із зони комфорту» (30 хв) учасники обговорюють ситуації, в яких вони можуть вийти за межі звичного стану і домовляються про конкретні кроки, які зроблять для цього на своїй роботі.

Модуль 4. Інструменти та підтримка в досягненні своїх цілей.

Мета роботи: отримати інструменти для підтримки позитивних змін і знайти джерела і ресурси підтримки.

4.1. Вправа «Журнал досягнень» (30 хв) учасники навчаються фіксувати свої успіхи, навіть невеликі, щоб підтримувати мотивацію і позитивне сприйняття себе.

4.2. Обговорення «Мій ресурсний коло» (30 хв) учасники діляться, хто є для них підтримкою (колеги, керівництво, друзі) і як можна використовувати ці стосунки для досягнення цілей.

4.3. Зворотний зв’язок і рефлексія (30 хв) учасники діляться враженнями від програми-тренінгу, а також обговорюють, що вони планують застосовувати на практиці.

Таким чином, програма-тренінг має об’ємну структуру, яка поєднує діагностику, корекцію і рефлексію, забезпечує зниження рівня тривожності у учасників, формує навички емоційної саморегуляції, здійснює профілактику негативним впливам професійного вигорання. Повний конспект кожного із занять корекційно-розвивальної програми-тренінгу представлено в Додатку кваліфікаційної магістерської роботи.

3.2. Аналіз ефективності впровадження програми підвищення самооцінки та рівня домагань в професійній діяльності особистості

Аналізом ефективності впровадження програми «Професійна самореалізація: ключ до успіху» є перевірка ефективності запропонованих впливів у досягненні поставлених професійних завдань. Завданням основного етапу виступає виявлення динаміки самооцінки та рівня домагань в професійній діяльності особистості після проходження програми тренінгу.

Програма-тренінг «Професійна самореалізація: ключ до успіху» спрямована на формування у людини здатності до конструктивної самооцінки та рівня домагань, розвитку емоційної стійкості та усвідомленого ставлення до власної професійної активності особистості. Перевірка такої ефективності передбачає порівняння результатів дослідження, проведених до та після участі в програмі-тренінгу, що дозволить визначити зміни в самооцінці та рівня домагань як чинників професійної діяльності особистості.

Для дослідження використовувались методики діагностики, що використовувались на початковому етапі дослідження.

Порівняльний аналіз показників впровадження програми «Професійна самореалізація: ключ до успіху» показав позитивну динаміку за основними параметрами дослідження. Результати наведені в табл. 3.1, свідчать про самооцінку (С), та рівень домагань (Р):

Таблиця 3.1.

Порівняння показників самооцінки та рівня домагань до та після впровадження програми тренінгу «Професійна самореалізація: ключ до успіху»

Група респондентів	**Самооцінка (до)**	**Самооцінка (після)**	**Рівень домагань (до)**	**Рівень домагань (після)**
Чоловіки (n=34)	35,5	39,7	38,0	42,0
Жінки(n=34)	38,2	43,5	42,1	47,9
Загальна вибірка (n=68)	36,0	41,2	40,0	45,1

В показниках загальної вибірки середній показник самооцінки підвищився з 36,0 бала до 41,2 балів. Результат показує на зниження емоційної напруги та тривожних реакцій в ситуаціях професійної діяльності. Особистісний рівень домагань відображає стійку схильність до професійної діяльності, також підвищився (із 40,0 до 45,1 балів). Зазначений результат показує, що формування самооцінки через впевненості в собі та рівень домагань в професійної діяльності особистості виріс.

При аналізі гендерних відмінностей спостерігається, що обидві групи демонструють позитивні зміни, однак кожна із них має свою динаміку. Серед чоловіків показник самооцінки з 35,5 до 39,7 балів, а особистісної – з 38,0 до 42,1 балів. Це свідчить про підвищення самооцінки через активну діяльність і розвиток навичок самоконтролю. Серед жінок результати також демонструють виражену позитивну тенденцію: самооцінка підвищилась з 38,2 до 43,5бала, а рівень домагань – з 42,0 до 47,9 балів.

Отже, можемо стверджувати, що спостерігається помітний позитив рівня домагань та самооцінки особистості, отримані результати можуть бути наслідком розвитку навичок свідомих емоційних станів, отриманих в процесі програмних-тренінгових занять.

В результаті опитування про ефективність розробленої нами програми-тренінгу «Професійна самореалізація: ключ до успіху» в напрямку самооцінки та рівня домагань в професійній діяльності особистості, зазначено, що результати учасників демонструють не лише підвищення рівня домагань, а також і позитивні зрушення в самооцінці особистості, комунікація та відповідальне ставлення до власного професійного благополуччя. Це свідчить, що поєднання когнітивно-поведінкових, емоційно-регулятивних і гуманістичних методів роботи забезпечує комплексний вплив на особистість, сприяючи розвитку здорової самооцінки.

Висновок до розділу 3

З наведеного вище можна зробити наступні висновки. Самооцінка – результат тривалого процесу, який відбувається під впливом різноманітних детермінант і не припиняється впродовж усього життя людини. Самооцінка не лише залежить від оточення особистості, її стилю спілкування, успіхів у діяльності, а й впливає на всі сфери життя людини, корегує її поведінку.

Самооцінка - регулятор поведінки людини, від неї залежать відносини особистості в життєдіяльності, відношення до успіхів і невдач. Самооцінка впливає на ефективність повсякденної діяльності і подальшого розвитку особистості. Через професійну діяльність самооцінка регулює діяльність особистості - є одним з факторів, що забезпечує високий рівень ефективності. Нами встановлено, що неадекватно завищена самооцінка обумовлює конфлікти в групі працівників, а адекватна самооцінка сприяє успішній професійній діяльності.

Професійна самооцінка як вид та складова загальної самооцінки особистості являє собою оцінку своїх власних практичних і теоретичних знань та

вмінь, відповідність їх певному еталону, усвідомлення рівня своїх досягнень серед інших суб'єктів професійної діяльності. Перспективами подальших розвідок є аналіз взаємозв'язку типу особистості з особливостями професійної самооцінки.

Програма «**Професійна самореалізація: ключ до успіху**» принесла учасникам низку важливих і вимірюваних результатів. Вони охоплюють як внутрішні зміни в особистості, так і покращення професійної діяльності.

Учасники навчились об'єктивно оцінювати свої сильні сторони та досягнення, через результативність зменшується самокритика і зростає впевненість у власних силах, що сприяє активнішій професійній позиції. Замість завищеного або заниженого рівня домагань учасники тренінгу сформували реалістичні та амбітні цілі, це дозволило виходити за межі зони комфорту, не втрачаючи зв'язку з реальністю в житті і на роботі.

Учасники тренінгу усвідомили, що успіх залежить від їхніх власних зусиль в роботі, а не від зовнішніх обставин. Такі активні дії зміцнюють їхню мотивацію та готовність брати на себе відповідальність, тренінг допоміг розвинути навички позитивної самооцінки, що дозволяє учасникам ефективніше працювати, особливо в професійному середовищі.

Відповідно до очікуваних результатів, щодо усвідомленню своєї самооцінки та сильних сторін в поведінці та визначення чіткого плану дій, підвищена впевненість і адекватний рівень домагань сприяють більш рішучим діям у напрямку кар'єрного зростання - пошуку нових проєктів, взяттю на себе відповідальності, веденню переговорів щодо підвищення заробітної плати. Завдяки подоланню внутрішніх бар'єрів заниженої самооцінки, особистість пропонує нові ідеї та проєкти, що позитивно впливають на загальний розвиток.

Ефективність програми можна оцінити за допомогою анкети до і після: заповнення респондентами, що визначать самооцінку та рівень домагань, до початку та після завершення програми.

Зворотний зв'язок від керівництва організації чи підприємства де працюють учасники програми. Через оцінку змін у поведінці та ініціативності

працівників з боку їхніх безпосередніх керівників через місяць після участі в програмі.

Саморефлексія відбувається через обговорення учасниками своїх вражень, змін та планів на майбутнє в рамках програми. Моніторинг кар'єрних успіхів учасників програми через відстеження кар'єрних досягнень після програми (наприклад, отримання підвищення в посаді чи оплаті праці, нового проєкту).

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Спираючись на поставлені завдання кваліфікаційного магістерського дослідження можна зробити висновки:

- на підставі теоретико-методологічного аналізу літературних джерел дослідити самооцінку та рівень домагань. Зарубіжні автори Даніел Канеман - «Мислення швидке й повільне» впливає на розуміння процесів прийняття рішень, що пов'язані з рівнем домагань); Брене Браун - «Дари недосконалості» про вразливість, самоцінність, важливі для формування адекватної самооцінки. Стівен Кові - «7 звичок надзвичайно ефективних людей» про саморозвиток, що впливає на самосприйняття.

Обґрунтувавши зміст основних понять, висвітлили узагальнення вітчизняних і зарубіжних психологічних досліджень дало змогу з'ясувати, що діагностичні методики Т. Дембо-Рубінштейн, Г. Прихожан самооцінки та рівня домагань стали класикою в українській психології та часто цитуються у наукових роботах. О. Леонтьєв та його школа розробки концепцій діяльності, мотивів лежать в основі самооцінки.

- діагностика показників самооцінки та рівня домагань особистості показав, що основу самооцінки складають аналіз та порівняння себе з іншими людьми та зіставлення своїх якостей з засвоєними зразками. Рівень домагань та самооцінка суттєво впливають на психологічний стан людини. Висока самооцінка є найбільш гармонійною для рівня домагань, ступінь співвідношення еталонної моделі і якостей особистості, підтримуються оточуючими її людьми. Адекватна самооцінка супроводжується почуттям самовпевненості, що проявляється в діях та вчинках, що дозволяє досягати поставленої професійної мети. Працівник може розраховувати на допомогу колег та їх підтримку і довіру, вони можуть допомагати досягти високих професійних здобутків, якщо проявляти комунікативність і не закриватись у собі.

- вивчивши співвідношення між самооцінкою та рівнем домагань особистості, ми дійшли висновку, що через самооцінку людина по-різному

сприймає навколишній світ. Особи з заниженою самооцінкою, з вираженим песимізмом мають рівень домагань, групи, колективи мають істотний вплив на формування і корекцію самооцінки особистості.

Самооцінка активно регулює рівень домагань в професійній діяльності, на ній засновані активізація, актуалізація процесу самопізнання, самоконтролю, самовладання, саморегуляції, самокритичності, самовдосконалення особистості.

Успіхи та негаразди в професійній діяльності проявляються в самооцінці особистості, успіх залежить від рівня домагань. Якщо результат діяльності відповідає або перевищує наявний рівень домагань – виникають позитивні емоції, самооцінка підвищується, як у жінок так і у чоловіків.

- розробивши і адаптувавши програму тренінгового заняття, спрямовану на самооцінку та рівень домагань в професійній діяльності особистості, можемо зауважити, що на самооцінку впливає рівень домагань в професійній діяльності.

Проведене нами дослідження самооцінки та рівня домагань у професійній діяльності виявило неоднорідність цих характеристик у групі респондентів. Використання методик: «Шкала самооцінки», Дембо-Рубінштейн (модифікація Прихожан) та «Оцінка рівня домагань» В. Гербачевського дозволили отримати комплексні дані щодо самооцінки та рівня домагань особистості.

Самооцінка більш досвідченого фахівця базується не тільки на думці, що склалась про нього у даному колективі, а й на рівні домагань особистості в професійній діяльності. Самооцінка є більш надійним показником, що дозволяє прогнозувати зусилля, зроблені фахівцем, і результати його діяльності у тому випадку, коли рівень домагань залежить від ефективності діяльності. Люди з низькою самооцінкою частіше вдаються до самовиправдань у ситуаціях професійних невдач, тоді як особи з високою самооцінкою демонструють більшу впевненість у своїх вчинках і відчуття власної цінності як професіоналів. У той же час, надмірно завищена самооцінка може спричинити зниження рівня прагнень і формування комплексу надмірної самовпевненості. Особи з високою самооцінкою схильні узагальнювати висновки про власну особистість, коли

досягають позитивних результатів, тоді як ті, хто має низьку самооцінку, роблять це переважно після невдач у виконанні професійних завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://socialscience.com.ua/article/186

2. Бахвалова А. В. Структура самооцінки та професійної самооцінки у зарубіжних теоріях. Perspectives of science and education. 2019. С. 465-467.

3. Бегеза Л.Є. Соціально-психологічні концепти самооцінки особистості. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку. 2022. С. 170-174.

4. Безпалько О.В. Самооцінка особистості: структура, механізми формування та розвитку. К.: Видавничий дім «Слово», 2008. 288 с.

5. Воронова О. Ю. Самооцінка як умова формування професійної «Я концепції». Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України. Київ, 2011. Т. XIII, част. 2. С. 73–80.

6. Гончаренко В. Самооцінка та рівень домагань як чинники розвитку професійної діяльності особистості періоду ранньої дорослості. Освіта і наука – 2021. - № 1. С. 16-22.

7. Дмитрієва С. М., Бутузова Л. П. Психологічні особливості самооцінки та рівня домагань старшокласників. Наука і освіта. 2016. № 5. С. 166–172.

8. Дядюкіна Є. В. Самооцінка як міждисциплінарне поняття. Науковий вісник Донбасу. 2011. № 1. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2011_1_21 (дата звернення 02.04.2024)

9. Єрмакова Н. О. Довіра до себе як особистісна детермінанта професійного зростання студентів юнацького віку. Вісник післядипломної освіти. 2012. № 6. С. 246.

10. Злочевська Л. Психологічні передумови розвитку самооцінки особистісних якостей у сучасного фахівця. Зб. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2006. Т. 3. С. 118–125.

11. Калашник О.В. Самооцінка та самоцінність – рушійна сила особистості в умовах сучасних реалій. Редакційна колегія: Головний редактор. 2022. С. 107113.

12. Кулаков Р. С. Особливості становлення самооцінки та рівня домагань старшокласників як психологічних детермінант їх професійного самовизначення: автореф.дис. на здобуття наук.ступеня канд. психол. наук: спец.19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». – Київ, Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова, 2013. – 20 с.

13. Козляковський П. Загальна психологія. 2-ге вид. Миколаїв : МДГУ ім. Петра Могили, 2004.

14. Коваль Д. В. Способи формування реалістичних професійних домагань у студентів – майбутніх психологів. Knowledge, Education, Law, Management.- 2020. — № 4(32), vol. 1. - С. 36–41.

15. Коваль Д. В. Професійні домагання особистості як соціальна проблема. Педагогіка та психологія. - 2019. - Вип. 2(10). — С. 11.

16. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с.

17. Максименко С. Д. Методологічні проблеми психології особистості у сучасному вимірі. Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць К-ПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2011. – Вип. 12. – С. 3 – 13.

18. Меднікова Г. І. Самооцінка та рівень домагань як чинники розвитку професійної діяльності особистості періоду ранньої дорослості // Освіта і наука – 2021. — 2021. — № 1. — С. 16–22..

19. Меднікова Г. І. Самооцінка та рівень домагань особистості як динамічна система: автореф.дис. на здобуття наук.ступеня канд. психол. наук: спец.19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» – Одеса, ОНУ ім.І.І. Мечнікова, 2002. – 22 с.

20. Моргун В. Основи психологічної діагностики : Навч. посіб. для студентів ВНЗ. Дім «Слово», 2009. 464 с.

21. Левченко О.М. Самооцінка особистості: психологічний зміст та механізми формування. К.: Видавничий дім "Слово", 2008. 288 с.

22. Ліпковська Ю. Формування адекватної самооцінки у школярів. Психологічні виміри культури, економіки, управління. 2016. № 9. С. 61–69.

23. Михайлишин У. Б. Вплив самооцінки на конфліктну поведінку підлітків. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2021. №3 С. 86-92.

24. Моргун В. Основи психологічної діагностики. : Навч. посіб. для студентів ВНЗ. Дім «Слово», 2009. 464 с.

25. Папітченко Л.В. Теоретичний аналіз проблеми значущості самооцінки в структурі гідності особистості. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Психологічні науки. 2020. №12. С. 79–89.

26. Перцева Т. О., Височина І. Л., Башкірова Н. С. Аналіз рівня домагань і професійної самооцінки лікарів-інтернів першого року навчання як інструмент удосконалення практичних навичок на кафедрі сімейної медицини. Медична освіта. — 2021. — № 4. — С. 136–139.

27. Попелюшко Р. П. Деякі особливості впливу самооцінки на формування особистості. Актуальні проблеми гуманітарних та природничих наук: Збірник наукових праць викладачів гуманітарного інституту, за результатами науково-дослідної роботи 2005 року. Хмельницький: ХНУ, 2005. С. 23-25.

28. Прокопенко Т. Теоретичні підходи до визначення поняття «самооцінка» в психолого-педагогічних дослідженнях. Магістерський науковий вісник. 2022. № 38. С. 70-73.

29. Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова та педагогічна психологія: Підручник. К.: Академвидав, 2006. 456 с.

30. Самчук Р. В. Ціннісні інтенції концепції "самоактуалізації" А. Маслоу. Практична філософія. 2012. № 4 (46). С. 202–208.

31. Семко В. Вплив самооцінки на всі сфери життя людини. URL:

https://it.nusta.edu.ua/tpost/sa9o7eyxf1-vpliv-samootsnki-na-vs-sferi-zhittya-lyu (дата звернення 28.03.2024)

32. Скрипченко О.В., Долинська Л.В., Огороднійчук З.В., Булах І.С., Зелінська Т.М. Вікова та педагогічна психологія: навч. посібник. Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ: Просвіта, 2001. 416 с.

33. Столяренко О.Б. Психологія особистості: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.

33. Титаренко Т. Життєві домагання особистості : колект. монографія. Київ : Пед. думка, 2007. 456 с.

34. Чала Ю.М., Шахрайчук А.М. Психодіагностика: навчальний посібник. Харків: НТУ «ХПІ», 2018.

35. Rogers C. On becoming a person: a therapists view of psychotherapy. Boston : Houghton Mifflin, 1961. 420 с.

36. https://ua-read.com.ua/knigi/myslennya-shvydke-j-povilne/ Даніел Канеман - «Мислення швидке й повільне».

37. https://www.youtube.com/watch?v=0U-ebPBTd1w Брене Браун - «Дари недосконалості».

38. https://www.youtube.com/watch?v=LY3F_x1utng Стівен Кові - «7 звичок надзвичайно ефективних людей».

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Знаходження кількісного виразу рівня самооцінки» С. А. Будассі

Стимульний матеріал:

Слова, що позначають окремі якості особистості: акуратність, безпечність, вдумливість, запальність, гордість, грубість, доброта, жадібність, життєрадісність, заздрісність, сором'язливість, злопам'ятність, щирість, примхливість, легковірність, мрійливість, ніжність, невимушеність, нерішучість, нестриманість, образливість, обережність, педантичність, підозріліість, принциповість, зарозумілість, привітність, розв'язність розсудливість, рішучість, стриманість, соромливість, терплячість, легко захоплюєтеся, працьовитість, боягузтво, завзятість, поступливість, впертість, черствість, чесність, чуйність, егоїзм.

ІНСТРУКЦІЯ

1 етап: «Виберіть із запропонованого списку слів 20 якостей, які на Ваш погляд повинні бути притаманні ідеальному людині. Проставте поруч з вибраними якостями галочки (у 2 колонці)»

2 етап: «З обраних 20 слів виберіть найбільш неприємне для Вас. Поставте навпроти цього слова (в колонці «ідеал») цифру 1. Далі з решти 19 слів так само виберіть найбільш неприємне якість і поставте напроти цього слова цифру 2. І так далі…»

3 етап: «З цих же 20 слів виберіть якість, найменш характерне для Вас. І поставте навпроти цієї якості в колонці «Реальне Я» цифру 1. Далі з решти 19 слів так само виберіть найменш характерне для Вас якість і поставте напроти цього слова цифру 2. І так далі…»

ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ МЕТОДИКИ САМООЦІНКИ

У колонці d записується різницю між даними колонок 1 і 2 (з більшого числа відніміть менше). У колонці d^2 ця різниця зводиться в квадрат. Після цього числа з колонки d^2 сумуються. Самооцінка визначається за формулою Спірмена (за коефіцієнтом кореляції рангів).

1. Знайти значення d, d^2, $S\ d^2$, де d - різниця номерів рангів. Внести в таблицю:

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9…..
d									
d^2									

$S\ d^2$

2. За формулою Спірмена підрахувати коефіцієнт кореляції рангів:

r = 1 - (6 S d 2 / (n 3 -n)), де d - різниця номерів рангів, n - число розглянутих властивостей (20).

Нормативи.

Якщо r прагне до +1, то це вказує на завищену самооцінку;

Якщо r прагне до -1, то це вказує на занижену самооцінку;

При -0,5 <r <+0, 5 – самооцінка нормальна.

Бланк МСЛ

Ідеал	Властивості	Реальне Я
	акуратність безпечність вдумливість запальність гордість грубість доброта жадібність життєрадісність заздрісність сором’язливість злопам’ятність щирість примхливість легковір’я мрійливість ніжність невимушеність нерішучість нестриманість вразливість обережність педантичність підозрілість принциповість гордість привітність розбещеність розсудливість рішучість стриманість сором’язливість терплячість працьовитість боягузтво легко захоплюєтеся завзятість поступливість упертість черствість чесність чуйність егоїзм	

Додаток Б

Орієнтаційна (орієнтовна) анкета Б.Басса

Інструкція: «Опитувальний лист складається з 27 пунктів. По кожному з них можливі три варіанти відповідей: А, Б, В.

1. З відповідей на кожен з пунктів виберіть той, який найкраще виражає Вашу точку зору з даного питання. Можливо, що якісь із варіантів відповідей здадуться Вам рівноцінними. Проте, ми просимо Вас відібрати з них тільки один, а саме той, який найбільшою мірою відповідає Вашу думку і найбільше цінний для Вас.

Букву, якою позначена відповідь (А, Б, В), напишіть на аркуші для запису відповідей поруч із номером відповідного пункту (1-27) під рубрикою «найбільше».

2. Потім з відповідей на кожний з пунктів виберіть той, який най далі відстоїть від Вашої точки зору, найменш для Вас цінний. Букву, якою позначена відповідь, знову напишіть на аркуші для запису відповідей поруч із номером відповідного пункту, в стовпці під рубрикою «найменше».

3. Таким чином, для відповіді на кожне з питань Ви використовуєте дві букви, які й запишіть у відповідні стовпці. Решта відповідей ніде не записуються.

Намагайтеся бути максимально правдивим. Серед варіантів відповіді немає «хороших» або «поганих», тому не намагайтеся вгадати, який з відповідей є «правильним» або «кращим» для Вас.

Текст опитувальника

ВИЗНАЧЕННЯ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1. Найбільше задоволення я отримую від:
А. Схвалення моєї роботи;
Б. Свідомості того, що робота зроблена добре;
В. Свідомості того, що мене оточують друзі.
2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то я хотів би бути:
А. Тренером, який розробляє тактику гри;
Б. Відомим гравцем;
В. Обраним капітаном команди.
3. По-моєму, кращим педагогом є той, хто:
А. Виявляє інтерес до студентів і до кожного має індивідуальний підхід;

Б. Викликає інтерес до предмета так, що студенти із задоволенням поглиблюють свої знання в цьому предметі;
В. Створює в колективі таку атмосферу, при якій ніхто не боїться висловити свою думку.
4. Мені подобається, коли люди:
А. Радіють виконану роботу;
Б. Із задоволенням працюють в колективі;
В. Прагнуть виконати свою роботу краще за інших.
5. Я хотів би, щоб мої друзі:
А. Були чуйні і допомагали людям, коли для цього представляються можливості;
Б. Були вірні й віддані мені;
В. Були розумними і цікавими людьми.
6. Кращими друзями я вважаю тих:
А. З ким складаються хороші взаємини;
Б. На кого завжди можна покластися;
В. Хто може багато чого досягти в житті.
7. Найбільше я не люблю:
А. Коли у мене щось не виходить;
Б. Коли псуються відносини з товаришами;
В. Коли мене критикують.
8. По-моєму, найгірше, коли педагог:
А. Не приховує, що деякі студенти йому несимпатичні, насміхається і жартує над ними;
Б. Викликає дух суперництва в колективі;
В. Недостатньо добре знає свій предмет.
9. У дитинстві мені найбільше подобалося:
А. Проводити час з друзями;
Б. Відчуття виконаних справ;
В. Коли мене за що-небудь хвалили.
10. Я хотів би бути схожим на тих, хто:
А. Домігся успіху в житті;
Б. По-справжньому захоплений своєю справою;
В. Відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.
11. У першу чергу школа повинна:
А. Навчити вирішувати завдання, які ставить життя;
Б. Розвивати насамперед індивідуальні здібності
учня;
В. Виховувати якості, що допомагають взаємодіяти з
людьми.
12. Якби у мене було більше вільного часу, найохочіше я використав би його:
А. Для спілкування з друзями;
Б. Для відпочинку і розваг;
В. Для своїх улюблених справ і самоосвіти.
13. Найбільших успіхів я добиваюся, коли:
А. Працюю з людьми, які мені симпатичні;

Б. У мене цікава робота;
В. Мої зусилля добре винагороджуються.
14. Я люблю, коли:
А. Інші люди мене цінують;
Б. Відчувати задоволення від виконаної роботи;
В. Приємно проводжу час з друзями.
15. Якби про мене вирішили написати в газеті, мені б хотілося, щоб:
А. Розповіли про який-небудь цікавій справі, пов'язаних з навчанням, роботою, спортом і т.п., в якому мені довелося брати участь.
Б. Написали про мою діяльність;
В. Обов'язково розповіли про колектив, в якому я працюю.
16. Найкраще я вчуся, якщо викладач:
А. Має до мене індивідуальний підхід;
Б. Чи зуміє викликати у мене інтерес до предмету;
В. Чи влаштовує колективні обговорення досліджуваних проблем.
17. Для мене немає нічого гіршого, ніж
А. Образа особистої гідності;
Б. Невдача при виконанні важливої справи;
В. Втрата друзів.
18. Найбільше я ціную:
А. Успіх;
Б. Можливості доброї спільної роботи;
В. Здоровий практичний розум і кмітливість.
19. Я не люблю людей, які:
А. Вважають себе гірше інших;
Б. Часто сваряться і конфліктують;
В. Заперечують проти всього нового.
20. Приємно, коли:
А. Працюєш над важливим для всіх справою;
Б. Маєш багато друзів;
В. Викликаєш захоплення і всім подобаєшся.
21. По-моєму, в першу чергу керівник повинен бути:
А. Доступним;
Б. Авторитетним;
В. Вимогливим.
22. У вільний час я охоче прочитав би книги:
А. Про те, як заводити друзів і підтримувати добрі стосунки з людьми;
Б. Про життя знаменитих і цікавих людей;
В. Про останні досягнення науки і техніки.
23. Якби у мене були здібності до музики, я вважав за краще б бути:
А. Диригентом;
Б. Композитором;
В. Солістом.
24. Мені б хотілося:
А. Придумати цікавий конкурс;

Б. Перемогти в конкурсі;
В. Організувати конкурс і керувати ним.
25. Для мене найважливіше знати:
А. Що я хочу зробити;
Б. Як досягти мети;
В. Як організувати людей для досягнення мети.
26. Людина повинна прагнути до того, щоб:
А. Інші були задоволені ним;
Б. Насамперед виконати своє завдання;
В. Його не потрібно було дорікати за виконану роботу.
27. Найкраще я відпочиваю у вільний час:
А. У спілкуванні з друзями;
Б. Переглядаючи розважальні фільми;
В. Займаючись своєю улюбленою справою.

Обробка результатів. Кожна відповідь у стовпчику «Найбільш привабливо» - 2 бали, відповідь у стовпчику «Найменш привабливо» - 0 балів, відповідям, що не потрапили в жодний стовпчик - 1 бал.

Бали, набрані за всіма 27 судженнями, додаються до кожного виду спрямованості окремо за наведеним нижче ключем.

№	Я	С	д	№	Я	С	д
1	а	в	б	15	б	в	а
2	б	в	а	16	а	в	б
3	а	в	б	17	а	в	б
4	в	б	а	18	а	б	в
5	б	а	в	19	а	в	б
6	в	а	б	20	в	б	а
7	в	б	а	21	б	а	в
8	а	б	в	22	б	а	в
9	в	а	б	23	в	а	б
10	а	в	б	24	б	в	а
11	б	в	а	25	а	в	б
12	б	а	в	26	в	а	б
13	в	а	б	27	б	а	в
14	а	в	б				

Додаток В

Тест на самооцінку стресостійкості особистості С. Коухен і Г. Вілліансона

1. Наскільки часто несподівані неприємності виводять вас з рівноваги?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
2. Наскільки часто вам здається, що найважливіші речі у вашому житті виходять з-під вашого контролю?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
3. Як часто ви відчуваєте себе «нервовим», пригніченим?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
4. Як часто ви відчуваєте впевненість у своїй здатності впоратися зі своїми особистими проблемами?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
5. Як часто вам здається, що все йде саме так, як ви хочете?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
6. Як часто ви в силах контролювати роздратування?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
7. Як часто у вас виникає почуття, що вам не впоратися з тим, що від вас вимагають?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
8. Чи часто ви відчуваєте, що вас супроводжує успіх?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
9. Як часто ви зліться з приводу речей, які ви не можете контролювати?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4
10. Чи часто ви думаєте, що накопичилося стільки труднощів, що їх неможливо подолати?
Ніколи -0, майже ніколи-1, іноді-2, досить часто - 3, дуже часто -4

Додаток Д

Таблиця 2.3.1.

Результати методики «Знаходження кількісного виразу рівня самооцінки» (С.А. Будассі)

№	самооцінка
1	«нормальна»
2	«нормальна»
3	«занижена»
4	«нормальна»
5	«завищена»
6	«завищена»
7	«нормальна»
8	«нормальна»
9	«нормальна»
10	«нормальна»
11	«нормальна»
12	«нормальна»
13	«нормальна»
14	«нормальна»
15	«нормальна»
16	«нормальна»
17	«нормальна»
18	«занижена»
19	«нормальна»
20	«нормальна»
21	«нормальна»
22	«нормальна»
23	«нормальна»
24	«нормальна»
25	«нормальна»
26	«нормальна»
27	«нормальна»
28	«нормальна»
29	«нормальна»
30	«нормальна»

Додаток Е

Таблиця 2.3.

Результати методики визначення стресостійкості та соціальної адаптації

Т. Холмса і Р. Раге

№	бал	Ступінь стресу
1	202	«порогова»
2	200	«порогова»
3	230	«порогова»
4	242	«порогова»
5	215	«порогова»
6	210	«порогова»
7	256	«порогова»
8	271	«порогова»
9	165	«високий»
10	185	«високий»
11	120	«дуже високий»
12	110	«дуже високий»
13	140	«дуже високий»
14	285	«порогова»
15	260	«порогова»
16	255	«порогова»
17	220	«порогова»
18	290	«порогова»
19	236	«порогова»
20	100	«дуже високий»
21	191	«високий»
22	138	«дуже високий»
23	253	«порогова»
24	259	«порогова»
25	270	«порогова»
26	255	«порогова»
27	295	«порогова»
28	250	«порогова»
29	276	«порогова»
30	235	«порогова»

Додаток Ж

Таблиця 2.3.3.

Результати тесту самооцінки стресостійкості

С. Коухена і Г. Вілліансона

№	Оцінка	Ступінь стресостійкості
1	2	«відмінно»
2	7	«добре»
3	9	«добре»
4	15	«задовільно»
5	17	«задовільно»
6	15	«задовільно»
7	16	«задовільно»
8	21	«задовільно»
9	8	«добре»
10	12	«добре»
11	15	«задовільно»
12	19	«задовільно»
13	18	«задовільно»
14	18	«задовільно»
15	8	«добре»
16	18	«задовільно»
17	19	«задовільно»
18	15	«задовільно»
19	23	«задовільно»
20	16	«задовільно»
21	19	«задовільно»
22	16	«задовільно»
23	15	«задовільно»
24	7	«добре»
25	11	«добре»
26	8	«добре»
27	17	«задовільно»
28	19	«задовільно»
29	7	«добре»
30	13	«добре»

Додаток З

Анкета зворотного зв'язку

Програма - Тренінг: «Професійна самореалізація: ключ до успіху»

Шановний учасник/учасниця,

Ваш зворотний зв'язок є дуже важливим для нас. Ваші відповіді допоможуть удосконалити програму тренінгу в майбутньому. Будь ласка, дайте максимально чесні та відверті відповіді. Анкета анонімна.

Частина 1. Оцінка програми тренінгу

Будь ласка, оцініть кожен пункт за шкалою від 1 до 5, де:

1 — Не погоджуюся / Не задоволений(-а)

2 — Скоріше не погоджуюся / Частково задоволений(-а)

3 — Нейтрально / Задоволений(-а) частково

4 — Погоджуюся / Задоволений(-а)

5 — Повністю погоджуюся / Дуже задоволений(-а)

Тренінг відповідав моїм очікуванням.

(1) (2) (3) (4) (5)

Зміст тренінгу був корисним для моєї професійної діяльності.

(1) (2) (3) (4) (5)

Структура тренінгу була логічною і зрозумілою.

(1) (2) (3) (4) (5)

Матеріали та вправи, використані на тренінгу, були цікавими та ефективними.

(1) (2) (3) (4) (5)

Тренер був компетентним і створив сприятливу атмосферу для навчання.

(1) (2) (3) (4) (5)

Я отримав(-ла) корисні інструменти для підвищення своєї самооцінки.

(1) (2) (3) (4) (5)

Я отримав(-ла) чіткі інструкції для формування та досягнення своїх професійних цілей (рівня домагань).

(1) (2) (3) (4) (5)

Я відчуваю себе більш впевнено після тренінгу.

(1) (2) (3) (4) (5)

Я готовий(-а) застосовувати отримані знання на практиці.

(1) (2) (3) (4) (5)

Загальна оцінка тренінгу.

(1) (2) (3) (4) (5)

Частина 2. Застосування на практиці

Назвіть 3 найважливіші ідеї або інструменти, які ви отримали на тренінгу.

а) б) в)

Які конкретні зміни у своїй професійній діяльності ви плануєте здійснити в найближчий місяць?

(Наприклад: «попросити про підвищення», «спробувати новий проєкт», «взяти на себе більше відповідальності», «навчитися говорити «ні»»).

Що ви зробите, щоб підтримувати свій новий рівень самооцінки та домагань?

Назвіть один аспект тренінгу, який, на вашу думку, можна покращити.

Частина 3. Відкритий зворотний зв’язок

Загальні враження від тренінгу.

Ваші побажання та пропозиції щодо майбутніх програм.

Дякуємо за вашу участь!

ЗГОДА
здобувача освіти Державного університету економіки і технологій
на розміщення в Репозитарії ДУЕТ

Я, Каракова Олена Миколаївна, підтримую політику Державного університету економіки і технологій щодо відкритого доступу до результатів освітньої діяльності.

Поінформована, що відповідно до пункту 5.8 «Положення про Репозитарій (електронну базу даних) Державного університету економіки і технологій», моя кваліфікаційна робота магістра на тему: «Самооцінка та рівень домагань як чинники професійної діяльності особистості» буде розміщена в Репозитарії ДУЕТ.

Ознайомлена з умовами такого розміщення та погоджуюсь на оприлюднення повного тексту роботи в електронному форматі.

15.01.2026		О.М. КАРАКОВА
(дата)	(підпис)	(Ініціали, ПРІЗВИЩЕ)