

**Київський національний торговельно-економічний університет**

**Кафедра психології**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЕКТ)**

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ  
ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА»**

Студента 2м курсу, 3 групи,  
спеціальності 053 психологія  
спеціалізації психологія

Матвеев Олександр  
Вадимович

Науковий керівник  
Професор, доктор  
психол. наук

Полунін Олексій  
Васильович

Науковий консультант  
Доцент, кандидат  
психол. наук

Капосльоз Григорій  
Вікторович

Гарант освітньої програми  
Професор, доктор  
психол. наук

Корольчук Валентина  
Миколаївна

**Київ 2019**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз психологічного забезпечення кар’єрного зростання працівників торговельного підприємства .....	6
1.1. Психологічні особливості кар’єрного зростання особистості .....	6
1.2. Поняття успішного професійного самовизначення особистості ...	12
1.3. Психологічні аспекти кар’єрного зростання особистості на торговельному підприємстві .....	16
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей кар’єрного зростання особистості на торговельному підприємстві .....	26
2.1. Концептуальна модель дослідження .....	26
2.2. Організація емпіричного дослідження, опис вибірки та обґрунтування діагностичного інструментарію.....	29
Висновки до другого розділу.....	33
РОЗДІЛ 3. Результати емпіричного дослідження та їх інтерпретація.....	34
3.1. Психологічна обробка отриманих даних діагностики особистості на мотивацію досягнення успіху за методикою Т. Елерса, самооцінки та рівня домагань за методикою Дембо-Рубінштейн, рівня самоактуалізації за Е.Шостромом.....	34
3.2. Розробка рекомендацій для організації самовизначення і самореалізації в сфері торговельного підприємництва.....	44
Висновки до третього розділу.....	47
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТКИ	

## ВСТУП

У сучасних умовах розвитку ринку кар'єрний ріст істотно залежить від власних зусиль спеціаліста та його кваліфікації. На здійснення кар'єри працівника впливає багато істотних моментів таких як, власні цінності, потреби, мотиви, уявлення про себе, прагнення до успіху, готовність до ризику, організаторські, комунікативні, інтелектуальні здібності та інше.

**Актуальність дослідження.** У контексті сучасної соціально-економічної ситуації актуальними для психологічної науки стають проблеми, пов'язані з побудовою й розвитком кар'єри, оскільки саме даний процес дає можливість людині реалізувати свої здібності, можливості та потреби. Особливий інтерес в даній сфері репрезентують задачі опису, пояснення й прогнозу вибору професії, розвитку кар'єри, особливостей її побудови.

**Теоретико-методологічні основи дослідження** ґрунтуються на вивченні наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених. У психологічних дослідженнях є чимало теорій щодо професійного і кар'єрного розвитку людини. Найбільш значущими концепціями можна вважати такі: психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу,); теорія походження професійних інтересів (Е. Рое); теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, Д. Сьюпер); теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд); теорії мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд). Становлення й розвиток особистості в ході кар'єрного просування вивчали: А. Деркач, С. Джанерзян, П. Єрмаков, А. Маркова, Є. Молл, Т. Скрипкіна, Д. Сьюпер. Питання взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку висвітлені у працях К. Абульханової-Славської, Н. Пряжникова, Є. Климова та ін.

Стосовно з'ясування особливостей професійного самовизначення і кар'єри особистості у сфері торгівельного підприємництва, то у вітчизняній і зарубіжній психології досліджувались лише окремі аспекти даної проблеми. Тому подальше вивчення і дослідження є актуальним.

Згідно з темою ми сформулювали мету, об'єкт, предмет, гіпотези даної роботи. **Мета:** дослідження особливостей психологічного забезпечення кар'єрного зростання в торговельному підприємстві.

**Об'єкт:** психологічні особливості професійного самовизначення особистості.

**Предмет:** психологічне забезпечення кар'єрного зростання особистості на торговельному підприємстві.

Ми поставили перед собою такі **завдання:**

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічного забезпечення кар'єрного зростання працівників торговельного підприємства «Science technology»: з'ясувати психологічні особливості кар'єри особистості; визначити поняття успішного професійного самовизначення особистості; проаналізувати психологічні аспекти кар'єрного зростання особистості на торговельному підприємстві;
2. Зробити емпіричне дослідження психологічних особливостей кар'єрного зростання особистості на торговельному підприємстві;
3. Проаналізувати результати дослідження та зробити висновки;
4. Розробити рекомендації стосовно успішної самореалізації особистості в даній сфері діяльності.

**Методи дослідження.** Для досягнення визначеної мети та виконання поставлених завдань було використано такі методи:

- теоретичні: аналіз і синтез, порівняння, узагальнення результатів;
- емпіричні: комплекс психодіагностичних методик:
  - 1) методика діагностики особистості на мотивацію досягнення успіху Т. Елерса;
  - 2) дослідження самооцінки та рівня домагань за методикою Дембо-Рубінштейн;
  - 3) Тест: "Визначення рівня самоактуалізації особистості".
- статистичні: непараметричний критерій Т-критерій Вілкоксона для визначення зсуву під експериментальним впливом при наявності контрольної групи.

**Базою дослідження** виступили працівники торговельного підприємства «Science technology»: у кількості 42 особи.

**Наукова новизна дослідження** полягає в тому, що вперше сконструйовано структурну модель детермінації кар'єрного зростання особистості; встановлено емпіричні показники, які репрезентують диференційовані тенденції щодо впливу матеріального та нематеріального стимулювання на досягнення успіхів; а також показники рівня самоактуалізації працівників торговельного підприємства. Окрім цього, доповнено наявні психолого-педагогічні знання про особливості кар'єрного самовизначення та зростання працівників торговельного підприємства; розроблено рекомендації для організації успішної самореалізації особистості в даній сфері діяльності.

**Практична значущість дослідження** полягає в тому, що результати дослідження можуть використовувати керівники підприємств, менеджери з персоналу, бізнес-тренери для підвищення рівня професійної мотивації працівників, їх самовизначення; при проведенні корпоративних тренінгів і навчань. Крім цього дані результати можуть враховувати викладачі під час викладання курсів студентам, таких як: «Психологія особистості», «Соціальна психологія», «Психологія праці», «Психологія менеджменту».

**Апробація результатів дослідження.** Результати роботи стали предметом виступів та обговорення на науково-практичних конференціях Київського національного торгово-економічного університету.

**Публікації.** Основні положення та результати дослідження відображено в 11 наукових працях, з яких 5 статей – у виданнях, що включені до переліку фахових у галузі психології, 6 – у збірниках матеріалів наукових конференцій.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел у кількості 68 найменувань, 5 додатків. Загальний обсяг роботи становить 77 сторінок, основний зміст викладено на 49 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 15 таблиць, 4 діаграми, 2 схеми.

## РОЗДІЛ 1.

# ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

### 1.1. Психологічні особливості кар'єри особистості

Слово «кар'єра» означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової та іншої діяльності, рід занять, професію.

Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри у психології: соціально-психологічний (Б.Г. Почебут, Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер), управлінсько-менеджерський (А.Н. Занковський, Є. Комаров), соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол). Представниками зазначених підходів висловлюється достатньо різні погляди стосовно вивчення питань кар'єри людини.

Так, представниками соціально-психологічного напрямку кар'єра визначається як просування в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідного рівня життя, а також досягнення визнання і слави. Науковці управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на даний момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда та соціальні системи. А представниками соціально-економічного напрямку розглядається кар'єра як динаміка рівня освіти та кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як поведінку, пов'язану з накопиченням і використанням людського капіталу протягом робочого життя [44].

Однак, узагальнення тенденцій сучасної науки, дозволяє представити визначення кар'єри – як життєвого показника соціальних та професійних досягнень особистості в організаційній структурі.

Щодо типології кар'єри, то її розробкою займалися як вітчизняні, так і зарубіжні автори. Слід зазначити, що кар'єру можна розглядати як інтегровану модель, що містить три складові; кар'єра розглядається як двостороння модель (зовнішня й внутрішня); а також кар'єра розглядається в динамічному аспекті (рух «вперед-назад», «вгору-вниз»); кар'єра розглядається як ситуативний феномен [14].

У кожної людини є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтації, соціальних установок відносно кар'єри зокрема, і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям в американській психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Є певний сенс, який людина хоче реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар'єри. До них належать індивідуальні поєднання і послідовність атитюдів, що пов'язані з досвідом та активністю особистості у сфері роботи впродовж усього життя.

Звернемося до зарубіжних досліджень соціально-психологічних аспектів кар'єри особистості.

Поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед із успішним професійним самовизначенням. Однією з популярних в психології є теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера [68]. Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини. Підставою даної класифікації є показник стабільності кар'єри. *Стабільна кар'єра*, що характеризується просуванням, навчанням, тренуванням в єдиної постійній професійної діяльності. *Звичайна кар'єра* – найбільш розповсюджена – збігається з нормативними стадіями життєвого

шляху людини, включаючи кризи. *Нестабільна кар'єра* – характеризується двома або більше пробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері. *Кар'єра з множинними пробами* – зміна професіональних орієнтацій відбувається протягом усього життя [52].

Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників. *Прагнення до влади*. Ті, хто прагне до влади, енергійні, відверті у вираженні своїх думок і почуттів, не бояться конфронтації і відстоюють свої позиції; вимагають до себе уваги, прагнуть до лідерства. Люди, які досягли вищого рівня управління, часто мають таку орієнтацію. *Прагнення до успіху*. Найчастіше такий мотив задовольняється процесом доведення роботи до успішного завершення, визначеного закінчення, а не оголошенням успіху. У побудові своєї кар'єри ці люди ризикують помірно. *Мотив приналежності*. Він формується під впливом бажання бути включеним в певне соціальне і професійне оточення, потреби в спілкуванні, допомоги іншим, громадській роботі [52].

З огляду на те, що кар'єрне самовизначення – багатомірний і багатоступінчастий процес, то він має багато чинників, що впливають на його розвиток. Виділяють зовнішні чинники: макро- і мікросоціум; і внутрішні: особистісні мотиви, індивідуально-типологічні особливості, особливості ціннісно-сислової сфери, особливості «Я-концепції» особистості (І.С. Кон, Ф. Райс, Г. Крайг, М.І. Шевандрін).

Дослідники звертають увагу на дві групи факторів, що визначають формування кар'єри. *Чинники, що пов'язані безпосередньо з людиною* – здібності та інтереси людини, мотивація, прийняття рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації і так далі. *Чинники, що пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації* – вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, матеріальні можливості сім'ї батьків під час навчання, планування власної сім'ї та поєднання інтересів сім'ї та



організації, досягнення організаційного «плато» кар'єри, потреба організації у фахівцях даного профілю і так далі) [52].

Згідно наукових досліджень лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України доцільно виділити три рівні факторів, що впливають на розвиток професійної кар'єри. Перший рівень – мікрорівень – це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, що проходить працівник). Другий рівень – мезорівень – це фактори, що пов'язані з вимогами особистості й організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації). Третій рівень – макрорівень – це фактори, що відображають зовнішні інституціональні впливи (особливості ринку, приналежність до національної субкультури та ін.) [14; 44].

А.Н. Занковський та Е.В. Комаров також розрізняють фактори за трьома категоріями, які умовно можна окреслити, як зовнішні, внутрішньоорганізаційні та індивідуальні [21]. До зовнішніх відносять профспілку, державні установи, економічні умови, конкуренцію, склад виробничих сил; до внутрішньо-організаційних – цілі, організаційні норми, особливості взаємодії зі співробітниками й керівництвом та ін.; до індивідуальних факторів відносять вплив індивідуальних якостей працівника на його професійне становлення, особливості [44]. А це певною мірою збігається з попередньою класифікацією.

Поняття «кар'єрна орієнтація» виникло в американській психології і засновано на концепції «якорів кар'єри» Е. Шейна. На думку Е. Шейна, «кар'єрні якорі» – це ряд уявлень співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар'єри. За допомогою «якорів» можна передбачити, який вид кар'єри найбільш задовольнить людину, оскільки люди намагаються вибрати спосіб життя відповідно найважливіших для них цінностей. Підхід Е. Шейна дозволив також визначити, що є мотивацією для

людей у їхній професійній кар'єрі й, відповідно сформувати для них джерела мотивації. Е. Шейн вважає, що особистісні цінності впливають на здатність отримувати задоволення від різних завдань, які ми повинні успішно вирішувати на роботі. Він припускає, що мотивація до виконання роботи буде найбільш сильною, коли людина виконує функції та завдання, що узгоджуються з її цінностями.

Останнім часом в соціально-психологічних дослідженнях особлива увага приділяється гендерним аспектам побудови кар'єри. За американськими даними, в середньому менеджменті (на посадах із середнім доходом) жінки займають більше половини місць, одна третина нових мільйонерів – це жінки.

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менш чоловіків зацікавлені у просуванні по службових сходах і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; мають не менше почуття відповідальності. У робочій же ситуації відзначаються такі «сильні» якості жінок-керівників, як прагнення до нового, радикалізм, висока чутливість, турбота про людей, «олюднення» організаційних інтересів, спрямованість на взаємодію з підлеглими, тобто все те, що характерно для моделі сучасного ефективного менеджменту [10; 17; 56].

Вивчення кар'єри набуло широкої популярності у вітчизняній психології особливо в останні десятиліття. Зараз кар'єра розглядається як важливий показник розвитку людини, орієнтація на розвиток особистісного та професійного потенціалу.

Так, О.О. Бодалев розглядає кар'єру як просування в якійсь конкретній царині діяльності людини як особистості і як суб'єкта діяльності. Успішність цього руху оцінюється і зіставляється з деяким еталоном успішності, що сформований суспільною думкою [5].

Л.Г. Почебут, В.А. Чікер розглядають кар'єру як один із показників індивідуального та професійного життя людини. Вони виділяють дві сторони кар'єрного процесу: об'єктивний, зовнішній бік (послідовність займаних

індивідом професійних позицій) та суб'єктивний, внутрішній бік (сприйняття людиною своєї кар'єри, образу професійного життя та своєї ролі в ньому [49].

Сучасні дослідження кар'єри у вітчизняній психологічній науці присвячені в більшій мірі прикладним та практичним питанням. Так, А.Є.Книш дослідила особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників [29].

На даний момент можна говорити про неоднозначне тлумачення терміну «кар'єра», а саме: 1) як успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової та інших видах діяльності, 2) як рід занять, професію; 3) як свідомо обраний і реалізований людиною шлях посадового зростання тощо. Відповідно у вітчизняній науковій літературі зустрічається кілька термінів — професійний життєвий шлях, професійна діяльність, професійне самовизначення, а професійну кар'єру розуміють як процес професіоналізації, професійного становлення й зростання, досягнення високого професіоналізму, професійної майстерності, або ж, у вузькому сенсі — як обіймання певної посади задля досягнення певного соціального, зокрема, й професійного, статусу тощо [9; 28; 39; 48 та ін.].

При цьому йдеться про *об'єктивні критерії успішності кар'єри* (соціальний успіх, послідовність професійних позицій, які займає працівник в організації і у професії тощо) та *суб'єктивні критерії* (ступінь задоволеності життєвою ситуацією, особливості сприймання професійних успіхів, образу професійного життя та власної ролі в ньому) [8; 47; 68].

Кар'єрне самовизначення – багатомірний і багатоступінчастий процес, він має багато чинників, що впливають на його розвиток. Загалом, можна виділити зовнішні чинники: макро- і мікросоціум; і внутрішні: особистісні мотиви, індивідуально-типологічні особливості, особливості ціннісно-сислової сфери, особливості «Я-концепції» особистості (І.С. Кон, Ф. Райс, Г. Крайг, М.І. Шевандрін).

Отже, поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед із успішним професійним самовизначенням.

## 1.2. Поняття успішного професійного самовизначення особистості

Професійне самовизначення – складний, перманентний процес професійного вибору. На думку вітчизняних учених – А.Вихруща, О. Зайцева, Д. Закатнова, Є. Павлютенкова, В. Сидоренка, Т. Туранова, Д. Тхоржевського, Б. Федоришина, М. Янцура – це процес самопізнання та об'єктивної оцінки підростаючим поколінням власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією. В основі правильного професійного самовизначення лежить протиріччя між прагненням молодої людини до самостійності і неготовністю школяра до здійснення обгрунтованого вибору професії. Вибір професії, який людина здійснює, в результаті співвіднесення внутрішніх ресурсів з вимогами професії, є основою само ствердження людини в суспільстві, одним з важливих рішень у житті. У психологічному плані вибір професії представляє собою єдність двох аспектних явищ: суб'єкта вибору, тобто той, хто вибирає і об'єкта вибору – те, що вибирають[6].

Протягом всього професійного життя людини відбувається продовження, поглиблення, уточнення професійного самовизначення, це виражається в тому, що розширюється образ професіонала, коректується в ході самоаналізу прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до професії й себе в ній.

Відомо, що здібності та досвід людини є стійкими психічними утвореннями, їх розвиток та вдосконалення вимагає значних зусиль, витрат часу. Але використання здібностей та досвіду суттєво залежить від мотивації професійної активності. Усвідомленість вибору професії, процесу навчання та самої діяльності пов'язана з тим, якого особистісного сенсу набувають для людини професійні цілі, вимоги етичного та професійного характеру, зміст діяльності. Сам процес становлення особистості як спеціаліста залежить від професійної мотивації [31].

Вибір професії пов'язаний з формуванням життєвих планів, цілей, перспектив. Він є запорукою самоактуалізації та самореалізації особистості в соціумі [1; 2; 4; 7; 11; 16; 18; 20; 24-27; 32-34; 38-41; 43; 46; 50; 51; 57-59; 65]. Професійне самовизначення особистості та детермінанти даного феномену досліджували Є. О. Клімов, І. С. Кон, З. С. Карпенко, О. М. Коропецька, В. Й. Бочелюк, В. В. Зарицька, А. В. Массанов, Л. І. Божович, К. К. Платонов, А. К. Маркова, С. Д. Максименко, Д. С'юпер, С. Холланд, Е. Берн та ін. Розглянемо запропоновані А. К. Марковою етапи і варіанти динаміки співвідношення соціального і професійного на прикладі особистісного і професійного самовизначення і саморозвитку:

- особистісне самовизначення формується раніше професійного і на його основі формуються вимоги до професії;
- подальше професійне самовизначення людини уточнюється залежно від її індивідуально-психологічних, зокрема природних здібностей, і від віку;
- професійне самовизначення, що зміцнилося, починає впливати на особистісне. Критерії професіоналізму впливають на критерії оцінки себе як особистості;
- мірою досягнення високих рівнів професійної діяльності, успіхів у ній у людини виникає загальна професійно-особистісна мотивація, актуалізуються індивідуальні здібності, зростає рівень домагань. Професія починає впливати на всі сфери психіки й особистості в цілому;
- характер міжособистісних відносин, в які вступає людина в процесі трудової діяльності, впливає на загальний психосоціальний і когнітивний розвиток особи і на становлення людини як професіонала;
- професійна діяльність залежно від свого перебігу чинить безпосередній вплив на окремі риси особистості. Мірою диференціації професійних мотивів і орієнтацій розвиваються ті чи інші особистісні якості. Вид професії може визначати особистість людини. Спільні професійні цілі, схожі способи дій, умови праці і побуту всередині професійної спільноти визначають схожість професіоналів, формують у них спільні за змістом інтереси, установки, манери

спілкування, що позначається на становленні соціально-професійного типу особистості;

– засобами професії відбувається самовираження особистості. В окремих випадках особистість реалізує себе поза професійними захопленнями;

– невдача, неуспіх у професійній діяльності можуть призвести до її деформації за умови, що особистість прагне реалізувати себе винятково у праці;

– протягом всього життя людина коригує свою професійну діяльність під кутом зору власних ціннісних орієнтацій. Зміна установок і мотивів особистості впливає на професійний розвиток людини;

– в окремих випадках перегляд особистістю своїх життєвих пріоритетів або поява нових потреб може привести до зміни професії;

– те, як людина буде сценарій свого професійного життя і як вона його здійснює, залежить від неї самої;

– у цілому особистісний простір ширший від професійного, більше того, особисте лежить в основі професійного і визначає початок, хід і завершення останнього. Разом із тим професіоналізація упродовж життя людини має вплив на особистість, може стимулювати її розвиток, або навпаки, руйнувати, деформувати [11, с. 23-24 ].

Отже, професійне самовизначення є багатоаспектним феноменом, має певні етапи та динаміку розвитку, залежить від особистісного самовизначення, природних здібностей, життєвого сценарію, особливостей соціуму, сім'ї.

За А. В. Массановим, професійне самовизначення – це своєрідна внутрішня діяльність особистості, метою якої є самореалізація власного потенціалу у певній сфері праці, мотивом – задовольняти потреби, що пов'язані з майбутньою професійною діяльністю, діями та операціями – збір та аналіз профорієнтаційної інформації, прийняття рішення та ін. Все це невід'ємні механізми даного процесу.

Важливою передумовою успішного професійного самовизначення є також сформованість в особистості професійно-важливих якостей – окремих психічних, психологічних і фізіологічних властивостей, які відповідають

вимогам певної професії та сприяють успішному оволодінню нею. Підготовка до свідомого вибору професії передбачає активне формування таких психологічних якостей як здібності, інтереси, ціннісні орієнтації, прагнення, професійні плани, ідеали, переконання.

Можна виділити внутрішні детермінанти професійного самовизначення особистості: психофізіологічні, ціннісно-мотиваційні, рефлексивно-феноменологічні, ортобіотичні, психодинамічні; та зовнішні: економіко-психологічні, соціально-педагогічні, соціо (й етно) культурні, еколого-психологічні, інтерактивно-символічні. До внутрішніх відносяться задатки, потреба в самоактуалізації, ціннісні орієнтації, самооцінка, рівень домагань особистості, тощо; до зовнішніх – попит професії на ринку праці, престиж, соціальне оточення, рівень заробітної плати і т.п.

Отже, професійне самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає: самооцінку людиною індивідуальних психологічних якостей та зіставлення власних можливостей із психологічними вимогами професії до спеціаліста; усвідомлення власної ролі в системі соціальних відносин і відповідальності за успішне виконання професійних та фахових завдань, а також реалізацію власних здібностей; саморегуляцію поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети. Успішне кар'єрне самовизначення залежить від впливу внутрішніх і зовнішніх чинників.

### 1.3. Психологічні аспекти кар'єрного зростання особистості на торговельному підприємстві

Для здійснення успішної підприємницької діяльності необхідно поєднання певних психологічних якостей, а саме таких як активність, ініціативність, готовність йти на ризик, самоорганізація, оптимізм, впевненість в собі, гнучкість, комунікабельність. Деякі особисті риси ускладнюють або навіть унеможливають успішне ведення бізнесу, наприклад, нездатність пережити крах власного бізнесу і розпочати все «з нуля», песимізм та відсутність віри в себе.

Слід зазначити, що не кожна людина, яка бажає займатися підприємницькою діяльністю має ідеальні психологічні характеристики, тому для підвищення ефективності своєї роботи підприємцям необхідно розвивати певні особисті якості та вдосконалювати психологічні складові підприємницької діяльності. Допомогти вирішити ці завдання підприємцям можуть організаційні психологи, які спеціалізуються на даній проблематиці[60].

Показниками сформованості професійного самовизначення саме в сфері торговельного підприємництва є:

- інформованість особи про потреби ринку праці, зміст і умови праці обраної професії;
- сформованість професійних інтересів і намірів працювати в торгівлі;
- сформованість мотиваційної сфери у даній професії;
- наявність спеціальних здібностей;
- наявність практичного досвіду у сфері торгівлі;
- узгодженість інтересів, здібностей і нахилів із вимогами професії.

У сучасному світі існує досить багато професій у сфері торгівлі. Але їх всіх поєднує те, що працівнику торгівлі необхідно мати знання з психології поведінки покупця та гарні комунікаційні навички. Хоча професія продавця



виникла давно, сьогодні під впливом нових технологічних змін вона стає більш сучасною: з'являється більше автоматизованих систем у логістиці, в оформленні замовлень, обслуговуванні клієнтів. Під впливом цифрових технологій з'являються різноманітні програми та пристрої: віртуальні примірочні, мобільні додатки, які дозволяють перевірити весь ланцюг виробництва і постачання продукту тощо.

Аналіз зарубіжних досліджень у психології підприємницької діяльності [61; 63; 64; 66; 67] вказує, що основними підходами, які розробляються західними економічними психологами в цьому напрямі є: особистісний, поведінковий та когнітивний підходи.

Перший підхід – *особистісний* – вивчає особистісні характеристики чи риси підприємця, що дозволяють зрозуміти та пояснити підприємницьку діяльність. Цей підхід було побудовано на припущенні, що підприємець має унікальну особистість, порівняно з не підприємцем. Саме ці унікальні риси особистості допомагають підприємцю, на думку авторів, досягати успіху у його справі [67].

Другий підхід – *поведінковий* – розглядає підприємництво як поведінковий феномен. Підприємництво – це послідовність вчинків, що можуть змінюватись з часом. Це також поведінка, що сприяє створенню нових організацій, фірм тощо. Таким чином, підприємництво виступає як організація виробничих факторів [67].

У рамках третього, *когнітивного*, підходу підприємці розглядаються як такі, що шукають та створюють нові продукти, уявляють майбутнє, оцінюють ризик та шляхи отримання вигоди, сприймають та впізнають можливості – тобто використовують ті властивості, що називаються мисленням [62].

Успішне виконання підприємницької діяльності залежить від низки соціально-психологічних чинників, серед яких, наприклад, можна назвати сприятливі зовнішні умови, наявність певних психологічних характеристик особистості підприємця, володіння знаннями та уявленнями про особливості підприємницької діяльності та ін. Разом із тим, важливого значення, на наш

погляд, набуває вміння підприємців адекватно використовувати наявні знання, вміння та навички для пошуку та реалізації наявних можливостей. Отже, актуального значення у психології підприємницької діяльності набуває проблема дослідження мислення підприємця, його когнітивних процесів та закономірностей.

Слід зазначити, що проблема психологічних особливостей підприємницької діяльності досліджувалась зарубіжними (Дж. Мак-Клеланд [67], Р. Брокхауз [67], Д. Катц [63], Р. Мітчел [62] та ін.), російськими (О.К. Зав'ялова, С.Т. Посохова [19], Е.Б. Филинкова [54] та ін.) та українськими (Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер [23], С.Д. Максименко [37], В.В. Москаленко [42], Ю.Ф. Пачковський [45], Н.В. Худякова [55], та ін.) вченими.

Аналізуючи підприємницьку діяльність, необхідно зазначити, що хоча створення і розвиток підприємницької справи і залежить від соціальних, економічних умов, усе ж головну роль у ньому грає індивід, що вирішив створити свій бізнес. З великої кількості таких «початківців» лише кілька досягають результату. Отже, постає питання – що ж такого допомагає потенційному підприємцю досягти успіху? Оскільки підхід, що вбачав відповідь на це питання, оснований на особливих рисах особистості підприємця, виявився не досить вдалим, новим напрямком є припущення, що когнітивні процеси особистості можуть бути детермінантами підприємницького успіху. Отже, когнітивний підхід є достатньо новим у психології підприємництва.

Мотивація досягнення успіху — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і успіхів[30].

Серед внутрішніх особистісних факторів, які впливають на мотивацію досягнення успіху можна виокремити рівень домагань і самооцінку.

Чинником, що має мотиваційне значення та виявляє постановку людиною певних цілей, є рівень домагань особистості – прагнення досягти

цілей того ступеня складності, на який людина вважає себе здатною. В основі рівня домагань лежить самооцінка, підтримання якої стало для людини потребою.

Рівень домагань особистості може бути адекватним чи неадекватним (заниженим чи завищеним) можливостям індивіда. Для людини із заниженим рівнем домагань характерна колізія так званого гідкого каченяти, яка виявляється в невпевненості у своїх силах, можливостях, здібностях. Завищений рівень домагань породжується суперечностями між зростаючими потребами й реальними можливостями їх задоволення і в процесі реалізації супроводжується підвищеною критичністю, максималізмом в оцінках дійсності та емоційним напруженням.

Вирішальним фактором у становленні рівня домагань є не сам по собі об'єктивний успіх або невдача, а переживання суб'єктом своїх досягнень як достатніх чи недостатніх. За даними американських психологів, рівень домагань залежить від співвідношення двох протилежних мотиваційних тенденцій — прагнення до успіху та уникнення невдачі, які входять до структури мотивації досягнення[12].

Так як рівень домагань може бути адекватним і неадекватним, мотивація досягнення тісно пов'язана з такою базовою характеристикою як самооцінка. Дж. Аtkінсон визначав механізм мотивації досягнення як "здатність пережити гордість за досягнуте". Цей механізм актуалізується в ситуації, в яку потрапляє особистість.

Встановлено, що в людей, орієнтованих на успіх, частіше переважають реалістичні самооцінки, а в індивідів, орієнтованих на невдачу — нереалістичні, завищені або занижені. Із ступенем самооцінки пов'язані задоволеність або незадоволеність людини, що виникають у результаті досягнення успіху або виникнення невдачі.

Самооцінка пов'язана з однією із центральних потреб людини – потребою в самоствердженні, що визначається відношенням її дійсних досягнень до того, на що людина претендує, яку мету перед собою ставить – рівень домагань. У

своїй практичній діяльності людина звичайно прагне до досягнення таких результатів, які узгоджуються з її самооцінкою, сприяють її зміцненню, нормалізації. Істотні зміни в самооцінці з'являються тоді, коли досягнення пов'язуються суб'єктом діяльності з наявністю або відсутністю в неї необхідних здібностей [22].

Розглядають самооцінку як адекватну чи неадекватну – відповідну чи невідповідну реальним досягненням і потенційним можливостям індивіда[36].

Під впливом оцінки оточуючих в особистості поступово складається власне ставлення до себе й оцінка своєї особистості, а також окремих форм своєї активності: спілкування, поведінки, діяльності, переживань[22]. При оптимальній, адекватній самооцінці суб'єкт правильно співвідносить свої можливості й здатності, досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитися на свої невдачі й успіхи, намагається ставити перед собою досяжні цілі, які можна здійснити. До оцінки досягнутого він підходить не тільки зі своїми мірками, але й намагається передбачати, як до цього віднесуться інші люди: товариші по роботі й близькі. Іншими словами, адекватна самооцінка є підсумком постійного пошуку реальної міри, тобто без занадто великої переоцінки, але й без зайвої критичності до свого спілкування, поведінки, діяльності, переживань. Така самооцінка є найкращою для конкретних умов і ситуацій[7].

Як вже зазначалося, із самооцінкою співвідноситься рівень домагань – той практичний результат, якого суб'єкт розраховує досягти в роботі. Як чинник, що визначає задоволеність або незадоволеність діяльністю, рівень домагань має більше значення для осіб, орієнтованих на уникнення невдачі, а не на досягнення успіхів. Істотні зміни в самооцінці з'являються в тому випадку, коли самі успіхи або невдачі пов'язуються суб'єктом діяльності з наявністю або відсутністю в нього необхідних здібностей.

В літературі виокремлюють складові домагань, наявність яких є показником зрілих домагань та запорукою успішної самореалізації:

- когнітивну – свідоме планування бажаного майбутнього;

- емоційну – переживання, почуття задоволення від очікування, уявлення бажаного майбутнього;
- конативну – поштовх до реалізації очікуваного та бажаного[53].

Так, тільки маючи усвідомлювані домагання, людина може окреслити, спланувати, а при необхідності й відкоригувати свої дії на шляху досягнення успіху. У свою чергу, чітко визначені домагання дають людині відчуття передбачуваного задоволення від очікуваного успіху та схвалення соціального оточення. Без нього неможливий поштовх до активності особистості в напрямку реалізації кар'єрних домагань. Нарешті, саме рушійна сила домагань є пусковим механізмом професійної самореалізації особистості.

Отже, рівень домагань і самооцінка є внутрішніми чинниками, що впливають на мотивацію досягнення успіху.

Успіх особистості залежить від особистих зусиль, але вона може обійтися без сприяння інших людей.

Характерними чинниками зовнішньої мотивації є стимулювання згідно з чинним на підприємстві порядком призначення премій, правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказами та розпорядженнями керівництва, правилами поведінки тощо. В одних випадках дії людини можуть бути породжені переважно внутрішньою мотивацією, а в інших — переважно зовнішньою. Може бути і так, що спонукальні дії одночасно породжуватимуться обома системами мотивації.

Потреби людини можна задовольнити винагородою, тому в теорії і практиці мотивації одне з ключових місць належить саме цій категорії.

Винагорода — усе те, що людина вважає для себе цінним. Можна виділити два типи винагород: внутрішні і зовнішні.

Внутрішню винагороду забезпечує сама робота, її змістовність та значущість, можливість досягнення високого результату. Як внутрішню винагороду можна розглядати й «розкіш людського спілкування», що має місце

в процесі роботи, дружні відносини з колегами, відчуття «належності до команди».

Зовнішня винагорода забезпечується організацією. Складовими зовнішніх винагород є заробітна плата, просування по службі, додаткові пільги (службовий автомобіль, додаткова відпустка, повна чи часткова оплата комунальних витрат тощо), символи службового статусу та престижу (надання почесних звань, нагородження орденами тощо)[30].

До зовнішніх факторів впливу належить стимулювання, яке у свою чергу, може бути матеріальним і нематеріальним.

Матеріальні стимули:

- а) грошові: заробітна плата; премії і т.д.;
- б) негрошові: путівки; лікування; транспорт та ін.

Нематеріальні стимули:

- а) соціальні: престижність праці; можливість росту;
- б) моральні: повага з боку друзів, родичів; нагороди;
- в) творчі: можливості самовдосконалення; самореалізація.

Стимулювання праці — досить складна процедура. Існують певні вимоги до його організації: комплексність, диференційність, гнучкість і оперативність[35].

Зовнішні стимули також можуть впливати на силу мотиву, причому чим рутинніша робота, тим більше.

Найчастіше використовуваними зовнішніми стимулами є похвала й осудження. Але варто пам'ятати, що довго використовуване осудження (втім, як і похвала) призводить до негативних наслідків як для ефективності праці, так і для розвитку особистості [35].

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу[13].

У процесі мотивування треба брати до уваги об'єктивні фактори, (які створюють незалежні від суб'єкта передумови його діяльності) і суб'єктивні (котрі пов'язані з ідеальною переробкою зовнішніх умов у свідомості і

психіці людей). Фактори об'єктивного характеру розглядаються як сфера зовнішніх спонукань до діяльності (стимули), а суб'єктивні — як основа внутрішніх спонукань (мотивів) [3].

Стимулювання праці передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці.

Система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Працівник повинен знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання – не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше[15].

Отже, мотивація досягнення успіху — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і успіхів.

Серед внутрішніх особистісних факторів, які впливають на мотивацію досягнення успіху можна виокремити рівень домагань і самооцінку. Рівень домагань особистості – є чинником, що має мотиваційне значення та виявляє постановку людиною певних цілей, або прагнення досягти цілей того ступеня складності, на який людина вважає себе здатною. Самооцінка, підтримання якої стало для людини потребою, лежить в основі рівня домагань.

До зовнішніх факторів впливу належить стимулювання, яке у свою чергу, може бути матеріальним і нематеріальним.

Матеріальні чинники далеко не завжди виходять на перший план і не можуть служити єдиною формою винагороди за працю.

Для забезпечення успішної діяльності особистості слід вміло стимулювати найближчі, середні і віддалені цілі і задачі, які стоять перед нею. Ціль, що набуває спонукальної сили, стає мотивом.

Людина, що не має чітко визначеної цілі, як правило, має менші досягнення в роботі, живе сьогоднішнім днем, задовольняється елементарними потребами і для неї важко підібрати спонукальні мотиви.

У кожної людини є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок відносно кар'єри зокрема, і до роботи взагалі.



## Висновки до першого розділу

Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність професійної діяльності на засадах системного удосконалення професійних знань та вмінь відповідно до вимог конкретних умов праці.

Поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед із успішним професійним самовизначенням.

Кар'єрне самовизначення – багатомірний і багатоступінчастий процес, він має багато чинників, що впливають на його розвиток. Загалом, можна виділити зовнішні чинники: макро- і мікросоціум; і внутрішні: особистісні мотиви, індивідуально-типологічні особливості, особливості ціннісно-сислової сфери, особливості «Я-концепції» особистості (І.С. Кон, Ф. Райс, Г. Крайг, М.І. Шевандрін).

Згідно теорії Д. Мак-Клеланда, одним із основних мотивів у виборі особистої кар'єри керівників є прагнення до успіху. Найчастіше такий мотив задовольняється процесом доведення роботи до успішного завершення, визначеного закінчення, а не оголошенням успіху. У побудові своєї кар'єри ці люди ризикують помірно.

В даному розділі ми теоретично визначили, що внутрішніми детермінантами професійного самовизначення особистості є: задатки, потреба в самоактуалізації, ціннісні орієнтації, самооцінка, рівень домагань особистості, тощо; а зовнішніми – попит професії на ринку праці, престиж, соціальне оточення, рівень заробітної плати і т.п.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ НА ТОРГІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

### 2.1. Концептуальна модель дослідження

Здійснивши теоретичний аналіз особливостей кар'єрного зростання працівників на торговельному підприємстві, можна розробити концептуальну модель дослідження (див. мал.2.1).



Мал.2.1. Концептуальна модель дослідження

Отже, в основі концептуальної моделі лежать теорії професійного самовизначення і кар'єри особистості, її детермінант, які були докладно проаналізовані у попередній частині роботи. Тобто основоположною є думка багатьох дослідників про те, що кар'єрне зростання залежить не лише від зовнішніх чинників, соціально-економічної ситуації, але, в першу чергу, від індивідуальних психологічних особливостей, зокрема таких як: самооцінка, потреба в самоактуалізації, рівень домагань, мотивація досягнення та ін. Тому за допомогою емпіричного дослідження, застосовуючи необхідний інструментарій, будуть перевірені гіпотези даної роботи про те, що 1) у більшості працівників торгового підприємства високий рівень самоактуалізації; 2) рівень мотивації досягнення успіху залежить від матеріального і нематеріального стимулювання.



Мал.2.2. Операциональна модель дослідження

Операціональна модель дослідження полягає у визначенні рівня самоактуалізації особистості, рівня домагань, самооцінки, дослідженні впливу матеріального і нематеріального стимулювання на мотивацію досягнення успіху.

Основні методики які будуть використані для дослідження даного впливу відповідають розробленій концептуальній моделі:

- Методика діагностики особистості на мотивацію досягнення успіху Т. Елерса;
- Дослідження самооцінки та рівня домагань за методикою Дембо-Рубінштейн в модифікації А.М.Прихожан;
- Тест: “Визначення рівня самоактуалізації особистості”.

Застосування даних діагностичних методик відповідає віковій категорії досліджуваних.

## **2.2. Методика емпіричного дослідження, процедура дослідження, опис вибірки та обґрунтування вибору діагностичного інструментарію**

Виходячи з теоретичного аналізу проблеми психологічного забезпечення кар'єри працівників торговельного підприємства, емпіричне дослідження має на меті аналіз особливостей зовнішніх і внутрішніх детермінант успішної кар'єрної самореалізації у цій сфері, а саме: діагностику рівня самоактуалізації особистості, рівня домагань і самооцінки, та експериментального дослідження впливу матеріального і нематеріального стимулювання на рівень мотивації досягнення успіху.

Методологічну основу дослідження становлять закони і категорії наукового пізнання, принципи розвитку, науковості, цілепокладання, детермінізму, єдності теорії та практики, які забезпечують об'єктивність у вивченні предметів та явищ існуючої дійсності; принципи та методи системного підходу до пізнання, про взаємозв'язок, взаємозумовленість та цілісність явищ у природі, суспільстві та людському мисленні.

Для вирішення поставлених завдань у роботі використано такі методи:

- а) теоретичні – порівняння, класифікація, моделювання, систематизація – для обґрунтування теоретико-методологічних засад дослідження;
- б) емпіричні – опитування, анкетування;
- в) методи математико-статистичної обробки – кількісний опис (первинна обробка націлена на роботу з попередніми "сирими" даними і представляється у вигляді складання таблиць, діаграм, графіків; вторинна обробка припускає використання математико-статистичних методів (порівняння середніх величин, застосування непараметричного критерію для залежних вибірок, Т-критерію Вілкоксона, який визначає зсуви під експериментальним впливом при наявності контрольної групи).

Емпіричне дослідження було проведене на базі торговельного підприємства. Вибірку склали 42 працівники.

Програма емпіричного дослідження професійного самовизначення особистості, передбачена темою нашого дослідження, складалась з наступних етапів:

I етап – підготовка дослідження. Підготовчий етап має на меті вирішення наступних експериментальних завдань: формування репрезентативної вибірки; визначення і теоретичне обґрунтування використання методів і методик, що забезпечують отримання такого змісту, яке було б правдивим по відношенню до опитуваних і значущим по відношенню до мети і гіпотез дослідження; визначення процедури проведення емпіричного дослідження.

II етап – власне емпіричне дослідження спрямоване на визначення рівня само актуалізації, самооцінки, рівня домагань і мотивації досягнення успіху.

III етап – аналіз отриманої інформації. Обробка, синтез, порівняння та комплексний аналіз отриманих результатів, з метою підтвердження або спростування висунутих гіпотез, а також вироблення подальших перспектив розвитку досліджуваної проблеми.

Добираючи методики дослідження, ми керувалися передусім концептуальною обумовленістю методу, а також критеріями високої валідності та надійності, які забезпечувались добром методик, спрямованих на одержання якісних та кількісних характеристик.

Згідно поставлених завдань нашої роботи, мети і сформульованих гіпотез ми підібрали необхідні методики для діагностики:

***Методика діагностики особистості на мотивацію досягнення успіху Т. Елерса.***

Щоб дослідити мотивацію досягнення успіху ми обрали особистісний опитувальник Т.Елерса, стимульним матеріалом якого є 41 твердження (див.додаток А), на які досліджуваному необхідно дати один з 2 варіантів відповідей «так чи ні». Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації досягнення успіху оцінюється кількістю балів, співпадаючих з ключем.

Аналіз результату:

- від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації;
- від 17 до 20 балів: помірно високий рівень мотивації;
- понад 21 бал: дуже високий рівень мотивації до успіху.

*Методика Дембо-Рубінштейн в модифікації А.М.Прихожан* заснована на безпосередньому оцінюванні респондентами ряду особистих якостей, таких як здоров'я, здібності, характер, авторитет серед однолітків, умілі руки, зовнішність, впевненість у собі.

По кожній із шести шкал визначається рівень домагань - відстань в мм від нижньої точки шкали («0») до знаку «х»; висота самооцінки - від «о» до знаку «-»; значення розбіжності між рівнем домагань і самооцінкою - відстань від знаку «х» до знаку «-», якщо рівень домагань нижче самооцінки, він виражається негативним числом (додаток Б). А також, розраховується середня величина кожного показника рівня домагань і самооцінки по всіх шести шкалах.

Норму, реалістичний рівень домагань, характеризує результат від 60 до 89 балів. Оптимальний - порівняно високий рівень - від 75 до 89 балів, що підтверджує оптимальне уявлення про свої можливості і є важливим чинником особистісного розвитку. Результат від 90 до 100 балів зазвичай засвідчує нереалістичне, некритичне ставлення до власних можливостей. Результат менше 60 балів свідчить про занижений рівень домагань, він - індикатор несприятливого розвитку особистості.

Кількість балів від 45 до 74 («середня» і «висока» самооцінка) вказує на реалістичну (адекватну) самооцінку. Кількість балів від 75 до 100 і вище свідчить про завищену самооцінку і вказує на певні відхилення у формуванні особистості. Завищена самооцінка може підтверджувати особистісну незрілість, невміння правильно оцінити результати своєї діяльності, порівнювати себе з іншими. Кількість балів нижче 45 вказує на занижену самооцінку (недооцінку себе). У таблиці 2.1 подані кількісні характеристики рівня домагань і самооцінки.

Таблиця 2.1.

Кількісні характеристики рівня домагань і самооцінки

Параметр	Кількісна характеристика (бал)			
	низький	середній	високий	Дуже високий
Рівень домагань	Менше 60	60-74	75-89	90-100
Рівень самооцінки	Менше 45	45-59	60-74	75-100

**Тест-опитувальник «Оцінка самоактуалізації особистості» (САМОАЛ)**

Тест САМОАЛ використовується як дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації» індивідуально, так і для групи (колективу). Для здійснення діагностики застосовується бланкова методика (брошура) або комп'ютеризований варіант. За необхідності респондент може відповідати на питання і під час відсутності дослідника. Інструкція не обмежує час для відповідей.

Представимо «ключі» до тесту – опитувальника САМОАЛ, за допомогою яких можна з'ясувати власний і загальноколективний «рівень прагнення до самоактуалізації»: 1) «ключ» для визначення оцінки «загального показника» (100 показників); 2) «ключ» для визначення оцінок «показників за 11 субшкалами»: 1) «Орієнтованість у часі» (15 показників); 2) «Цінності» (15); 3) «Погляд на природу людини» (10); 4) «Потреба у життєвому пізнанні» (10); 5) «Прагнення до творчості, або креативність» (15); 6) «Автономність» (15); 7) «Спонтанність» (15); 8) «Саморозуміння» (10); 9) «Аутосимпатія» (15); 10) «Контактність» (10); 11) «Гнучкість у спілкуванні» (10).

Текст методики, ключі обрахунку результатів за методикою САМОАЛ подані в Додатку В.



## Висновки до другого розділу

Отже, в даному розділі проаналізували підібрані методики діагностики для проведення даного дослідження.

Загалом, обґрунтовані в розділі методики та методи дуже вдало підходять під розроблені концептуальну та операційну моделі дослідження. Це дає підстави зробити наступні висновки.

Відповідно до завдань і гіпотез емпіричного дослідження, в даній роботі визначатимемо рівень розвитку самоактуалізації працівників торговельного підприємства, а також експериментально досліджуватимемо вплив матеріального та нематеріального стимулювання на рівень мотивації досягнення успіху.

Основні методики які будуть використані для дослідження даних рівнів розвитку відповідають розробленій концептуальній моделі:

- Методика діагностики особистості на мотивацію досягнення успіху Т. Елерса;
- Дослідження самооцінки та рівня домагань за методикою Дембо-Рубінштейн в модифікації А.М.Прихожан;
- Тест: “Визначення рівня самоактуалізації особистості”.

Ці методики є дуже цінними, легкими у використанні і зрозумілими у роботі практичного психолога.

А кінцеве використання математичних методів аналізу даних, таких як, порівняння величин та застосування непараметричного критерію для залежних вибірок, Т-критерію Вілкоксона, який визначає зсуви під експериментальним впливом при наявності контрольної групи, забезпечить значимість отриманих результатів і дасть можливість їх використовувати в подальшій науковій розробці питання.

## РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ АНАЛІЗ

### 3.1. Проведення, обробка та інтерпретація результатів діагностики

В даній роботі ми теоретично визначили, що внутрішніми детермінантами успішної кар'єри і взаємопов'язаного з нею успішного професійного самовизначення особистості є: задатки, потреба в самоактуалізації, ціннісні орієнтації, самооцінка, рівень домагань особистості, тощо; а зовнішніми – попит професії на ринку праці, престиж, соціальне оточення, рівень заробітної плати і т.п.

Для забезпечення успішної діяльності особистості і кар'єрного зростання слід вміло стимулювати найближчі, середні і віддалені цілі і задачі, які стоять перед нею. Ціль, що набуває спонукальної сили, стає мотивом.

Тому ми вирішили експериментально дослідити вплив матеріального і нематеріального стимулювання на рівень мотивації досягнення успіху працівників торговельного підприємства, а також визначити рівень їх самоактуалізації.

Для проведення діагностики ми обрали працівників однієї великої торговельної організації, в якій часто здійснюються матеріальні заохочення, премії, і є можливість кар'єрного росту.

За даними діагностики загального рівня самоактуалізації виявлено лише 2 особи з низьким рівнем (це 5% від усіх опитаних), інші з середнім (17 чол. – 43%) і високим (21 – 52%) (див.діаграму 3.1). Значить у респондентів високе прагнення до якнайповнішої самореалізації і самовдосконалення, вони реалізують свої потенційні можливості і здібності.

## Діаграма 3.1

*Відсоткове співвідношення результатів за методикою САМОАЛ*

З огляду на показники даної діаграми, можна стверджувати, що значна частина досліджуваних з середнім рівнем і більше половини з висок рівнем самоактуалізації. Таким чином ми підтверджуємо гіпотезу про те, що у більшості працівників торговельного підприємства високий рівень самоактуалізації.

Наступним етапом нашого дослідження було проведення експерименту для перевірки гіпотези про вплив матеріального і нематеріального стимулювання на мотивацію досягнення успіху.

Для проведення експерименту потрібно відібрати дві групи (експериментальну №1, в якій буде застосовуватись матеріальне стимулювання і експериментальну №2, учасники якої стимулюватимуться нематеріально).

Важливою частиною констатувального етапу дослідження є діагностика мотивації досягнення успіху, а також, рівня домагань та самооцінки, щоб врахувати можливий вплив цих внутрішніх чинників на рівень мотивації досягнення і використати дані результати при формуванні двох експериментальних груп.

Групи досліджуваних ми визначили стратегією попарного відбору за результатами методики Т.Елерса на дослідження мотивації досягнення успіху, що дало змогу уникнути впливу побічних факторів для підвищення валідності, а також в експериментальну групу №1 увійшли працівники з різним рівнем досліджуваної якості.

## Таблиця 3.1

## Проранговані результати дослідження мотивації досягнення успіху

Досліджувані	Бали	Рівень мотивації	Група
1.	3	низький, уникнення невдач	Експ.№1
2.	3	низький,	Експ.№2
3.	4	низький,	Експ.№2
4.	5	низький,	Експ.№1

5.	7	низький,	Експ.№1
6.	7	низький,	Експ.№2
7.	7	низький,	Експ.№2
8.	8	низький,	Експ.№1
9.	9	низький,	Експ.№1
10.	9	низький,	Експ.№2
11.	9	низький,	Експ.№2
12.	9	низький,	Експ.№1
13.	10	низький,	Експ.№1
14.	10	низький,	Експ.№2
15.	10	низький,	Експ.№2
16.	11	середній,	Експ.№1
17.	11	середній,	Експ.№1
18.	12	середній,	Експ.№2
19.	12	середній,	Експ.№2
20.	12	середній,	Експ.№1
21.	12	середній,	Експ.№1
22.	12	середній,	Експ.№2
23.	13	середній,	Експ.№2
24.	14	середній,	Експ.№1
25.	14	середній,	Експ.№1
26.	14	середній,	Експ.№2
27.	15	середній,	Експ.№2
28.	15	середній,	Експ.№1
29.	15	середній	Експ.№1
30.	15	середній	Експ.№2
31.	15	середній	Експ.№2
32.	16	середній	Експ.№1
33.	16	середній	Експ.№1
34.	16	середній	Експ.№2
35.	17	помірно високий	Експ.№2
36.	17	помірно високий	Експ.№1
37.	18	помірно високий	Експ.№1
38.	18	помірно високий	Експ.№2
39.	18	помірно високий	Експ.№2
40.	19	помірно високий	Експ.№1
41.	19	помірно високий	Експ.№1
42.	22	дуже високий	Експ.№2

За даними таблиці виходить, що більшість досліджуваних з середнім і низьким рівнем розвитку мотивації досягнення успіху; частина з помірно

високим рівнем мотивації досягнення успіху, а з дуже високим рівнем майже нема.

Крім мотивації ми діагностували рівень домагань та самооцінку, результати яких подані в таблицях 3.2 та 3.3 (див.Додаток Д).

Відсоткове співвідношення домінуючих тенденцій діагностики розкривають наступні таблиці.

*Таблиця 3.4*

Рівень мотивації досягнення успіху двох груп

Група	низький	середній	помірн.висок.	дуже високий
Експерим.№1	33%	48 %	19 %	0 %
Експерим.№2	38 %	43 %	14 %	5 %

*Таблиця 3.5*

Відсоткове співвідношення рівня домагань досліджуваних груп

Група	Низький	Середній	Високий	Завищений
Експерим.№1	33%	48 %	9,5 %	9,5 %
Експерим.№2	38%	43%	9,5%	9,5%

*Таблиця 3.6*

Відсоткове співвідношення самооцінки досліджуваних груп

Група	занижена	адекватна	висока	завищена
Експерим.№1	48 %	28%	5%	19%
Експерим.№2	52,5%	28 %	5%	14,5%

Отже, згідно з цими таблицями, результати діагностик показали наступні тенденції. Рівень домагань в основному середній і низький, і дуже мало з високим і нереалістичним. Стосовно самооцінки, спостерігається тенденція заниженої, менше адекватної і завищеної. Як було зазначено вище групи досліджуваних ми визначили стратегією попарного відбору за результатами методики Т.Елерса, тому в кожній з груп є респонденти з різним рівнем мотивації досягнення успіху. Але за результатами діагностики, рівень домагань

і самооцінка досліджуваних різних груп теж є диференційованими, відповідно до мотивації досягнення успіху.

Експеримент складався з трьох етапів: 1-й етап (тривалістю 1 тиждень) – діагностична робота, 2-й етап (тривалістю 2 тижні) – підвищення мотивації досягнення успіху, 3-й етап (1 тиждень) – контрольний.

Для учасників групи №1, постійно нагадували про отримання чергової премії за успішну роботу, і виконання планів, в чому і полягав матеріальний стимул для досліджуваних.

Групу №2 стимулювали нематеріально, періодично повторюючи наступні фрази:

- Ви хороший працівник, у вас усе виходить, і завдяки кращій роботі можна досягнути більших успіхів в житті,
- працюючи краще ви більше самореалізуєтесь,
- ви будете більш популярними серед колег, отримаєте новий досвід і т.п.
- успіхи в роботі підкріплювались постійною похвалою.

Як відомо, успіх залежить від особистих зусиль, та все ж для людини було б самообманом вважати, що вона може обійтися без сприяння інших людей. Успіх – справа особистих зусиль лише в тих межах, які особистість ставить собі у власній уяві. Далі досягнення успіху залежить від тактовного і майстерного сприяння інших, яке полягає у стимулюванні особистості.

Тому ми поставили перед собою завдання експериментально дослідити проблему впливу матеріального і нематеріального стимулювання на мотивацію досягнення успіху. Для цього експериментально досліджували підвищення мотивації досягнення успіху в двох відібраних групах, при чому першу стимулювали матеріально, а другу – нематеріально.

Результати проведення експерименту (тобто чи відбулися зміни, чи дійсно мотивація досягнення успіху залежить від матеріального і

нематеріального стимулювання) висвітлені на даному контрольному етапі експерименту у зведених таблицях.

Таблиця 3.7

Зведені результати проведених діагностик до експерименту і після для групи №1

№ п/п	Показники і рівень мотив. до експ.	Бали Після експ.	Показники і рівень домаг. до експ.	Бали після експ.	Значення і рівень самооцінки до експ.	Бали після експ.
1	3, низ.	15	43, низьк.	68	76,Завищ	77
4	5, низ.,	12	51, низьк.	70	30,Заниж	45
5	7,низ.,	17	35, низьк.	65	35,Заниж	50
8	8,низ.,	16	70, середній	80	52,Адекв	65
9	9,низ.,	19	65, середній	60	40,Заниж	53
12	9,низ.,	16	45, низьк.	60	33,Заниж	55
13	10,низ.,	20	50, низьк.	75	35,Заниж	58
16	11,середній	20	42, низьк.	55	20,Заниж	45
17	11,середній	18	68, середній	76	56,Адекв	60
20	12,середній	22	72, середній	75	25,Заниж	50
21	12,середній	19	55, низьк.	65	40,Заниж	60
24	14, середній	16	70, середній	78	35,Заниж	35
25	14, середній	12	65, середній	72	47,Адекв	55
28	15, середній	18	65, середній	70	55,Адекв	64
29	15, середній	13	80, високий	95	76,Завищ	78
32	16, середній	23	60, середній	74	50,Адекв	45
33	16, середній	20	62, середній	85	53,Адекв	60
36	17, помірн.висок.	21	75, високий	77	65,Висока	70
37	18, помірн.висок.	23	93, завищен.	95	85,Завищ	85
40	19, помірн.висок.	20	70, середній	80	40,Заниж	52
41	19, помірн.висок.	21	95, завищен.	95	90,Завищ	74

Таблиця 3.8

Зведені результати проведених діагностик до експерименту і після для групи №2

№ п/п	Показники і рівень мотив. до експ.	Бали Після експ.	Показники і рівень домаг. до експ.	Бали після експ.	Значення і рівень самооцінки	Бали після експ.
-------	------------------------------------	------------------	------------------------------------	------------------	------------------------------	------------------

					до експ.	
2	3, низ.	6	35, низьк.	50	25,Заниж	40
3	4, низ.,	10	50, низьк.	60	30,Заниж	53
6	7,низ.,	8	45, низьк.	65	40,Заниж	45
7	7,низ.,	11	66, середній	70	55,Адекв	45
10	9,низ.,	12	50, низьк.	58	33,Заниж	40
11	9,низ.,	10	40, низьк.	45	33,Заниж	42
14	10,низ.,	12	54, низьк.	55	35,Заниж	50
15	10,низ.	11	35, низьк.	40	15,Заниж	20
18	12,середній	15	65, середній	80	50,Адекв	50
19	12,середній	12	65, середній	62	20,Заниж	25
22	12,середній	13	72, середній	80	40,Заниж	45
23	13, середній	16	70, середній	48	35,Заниж	18
26	14, середній	7	60, середній	70	45,Адекв	48
27	15, середній	15	55, низьк.	60	55,Адекв	57
30	15, середній	17	75, високий	65	78,Завищ	80
31	15, середній	16	68, середній	70	55,Адекв	45
34	16, середній	10	62, середній	75	52,Адекв	55
35	17, помірн.висок.	19	75, високий	78	70,Висока	61
38	18, помірн.висок.	21	70, середній	73	80,Завищ	80
39	18, помірн.висок.	12	97, завищен.	75	42,Заниж	45
42	22, дуже.висок.	20	100, завищен.	95	85,Завищ	90

Отже, за результатами повторної діагностики, в обох групах відбулись зміни, але в групі №2 вони незначні, а в №1, де здійснювалось матеріальне стимулювання діяльності помітний стрибок в позитивну сторону. Отже наше припущення підтвердилось (діаграма 3.2).

Згідно таблицям 3.7 і 3.8 можна вивести відсоткове співвідношення змін результатів діагностики.

*Діаграма 3.2*

Зведені результати діагностики мотивації досягнення успіху групи №1 і №2



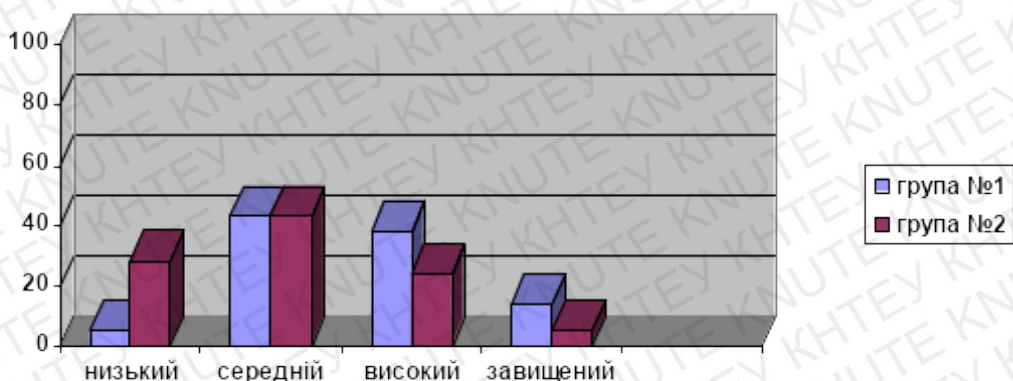


Отже, в групі №1 після матеріального стимулювання досліджуваних з низьким рівнем мотивації досягнення успіху не залишилось, а у групі №2 значний відсоток низького рівня, який майже не змінився для цієї групи після проведення програми. Значно більший відсоток помірно високого і дуже високого рівня мотивації досягнення успіху в групі №1.

Відповідно до рівня мотивації досягнення змінюється і рівень внутрішніх чинників, а саме рівня домагань і самооцінки. Ці тенденції можна прослідкувати за діаграмами поданими нижче (див.діаграми 3.3 та 3.4).

Діаграма 3.3

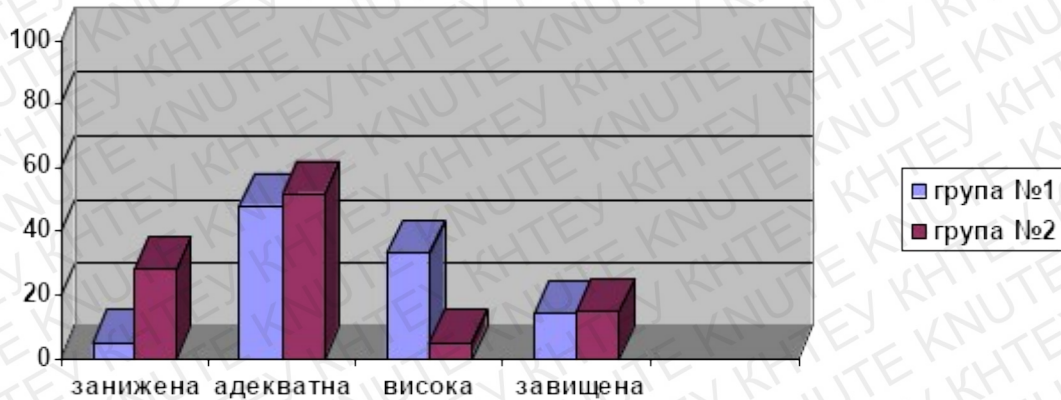
Зведені результати діагностики рівня домагань групи №1 і №2



Дана діаграма відобразила помітне збільшення високого і зменшення низького рівня домагань групи №1.

Діаграма 3.4

## Зведені результати діагностики самооцінки групи №1 і №2



Стосовно самооцінки, так як і за результатами рівня домагань, у групі №1 значно більше учасників з високим рівнем самооцінки і мало з заниженою.

Отже, результати експерименту показали значні позитивні зміни стосовно розвитку мотивації досягнення успіху і інших внутрішніх психологічних чинників забезпечення кар'єрного зростання у досліджуваних групі №1.

Щоб статистично підтвердити зміни, ми використали непараметричний критерій для залежних вибірок, Т-критерій Вілкоксона, який визначає зсуви під експериментальним впливом при наявності контрольної групи. Для нашої вибірки (21 учасник) Т - критичне для 0,05=67, для 0,01=49.

Порівнявши методики (див.Додаток Ж), ми визначили, що зсуви у групі №1 відбулися у типову сторону, тобто відбулись значні позитивні зміни (Т-емпіричне =7 для мотивації досягнення успіху, - 5,5 для рівня домагань, - 22,5 для самооцінки).

### **3.2. Розробка рекомендацій для кращого самовизначення і самореалізації в сфері торговельного підприємництва**

Про вдалу кар'єру мріють багато, але не всі знають, що для цього необхідно зробити. Крім старанної роботи, необхідно володіти ще й кількома важливими якостями.

Про те, як досягти успіху в кар'єрі, варто звернути увагу на наступні рекомендації:

1. Сформуйте адекватну самооцінку і забудьте про удавану скромність і синдром самозванця, вміння себе продати – важлива якість для побудови кар'єри. Запитуйте, проявляйте активну позицію, демонструйте цілеспрямованість, говоріть про свій потенціал – так вас помітять швидше.

2. Робіть те, що подобається, і намагайтеся бути кращим у своїй справі. Інше прийде. Не намагайтеся шукати "свідомо грошових" професій.

3. Вибирайте керівника, а не компанію. Один з ключів до успішної кар'єри – наявність хорошого наставника.

4. Використовуйте тактику "гамбіту": поступитися в малому, щоб роздобути більше. Якщо прямо зараз відмовитися від гарної зарплати на користь перспективної посади, – в майбутньому це може принести більше бонусів. Вчіться мислити стратегічно.

5. Якщо ви стоїте тільки на самому початку кар'єрних сходів і ззаду нікого, – зверніть свої погляди вперед. Подивіться, як це робить ваш шеф. Запитуйте поради там, де це вам дійсно необхідно, пишіть на корпоративну пошту. Це набагато ефективніше, ніж чекати, коли ж на вас звернуть увагу.

7. Пройдіть кар'єрні сходинки, не пропускаючи сходинок. Хороший начальник повинен вміти робити все те, що роблять його підлеглі. Хочете побудувати мережу ресторанів – постійте за барною стійкою, дізнайтеся сильні і слабкі місця; розберіться в бухгалтерській справі, щоб в будь-який момент проконтролювати недоліки; посидьте на касі.

8. Вчіться мистецтву комунікації. Ви можете бути тричі професіоналом своєї справи, але без уміння спілкуватися з кар'єрою біг боса можна попрощатися.

9. Пробуйте, якщо не виходить, – пробуйте ще, і вдруге, і вдесяте. Не бійтеся здаватися смішним. Раз по раз виставляйте свою кандидатуру, наприклад, на вакансію керівника департаменту, навіть якщо зараз ви всього лише кур'єр.

10. Впевненість у собі – запорука успіху. Пам'ятайте, що немає нічого неможливого. Забудьте такі фрази, як "хочеться – перехочеться", "це не для мене" і тому подібні. Хочете стати директором компанії йдіть до своєї мети, якщо це дійсно ваша мета.

Успішні проекти, підвищення посади та зарплати кого-завгодно зроблять зіркою. Але в цій ситуації важливо не втратити рівновагу, утримати повагу до колег і свою репутацію.

Навіть приголомшлива кар'єра - сумнівний аргумент, щоб величатися над іншими.

Використовуйте "системний аналіз", адже завжди слід робити висновки з будь-якої ситуації. Якщо, ви успішно і вчасно завершили роботу над завданням, отримали премію і схвалення від начальства, повагу від колег, можна порадіти за себе, але не забути проаналізувати, що було гарного впродовж виконання проекту, а що поганого, у чому зробили помилки: не так розподілили час, переоцінили свої сили, недооцінили сили команди, витратили на дрібні питання більше часу, ніж потрібно, не використали все, що планували і т.ін. це важливо, щоб в майбутньому не допускати подібних помилок і бути успішним.

Враховуючі психологічні особливості сфери діяльності даного дослідження, ми розробили деякі рекомендації для кращої самореалізації особистості:

- Бути уважним. Приділяти увагу деталям. Важливо навчитися не тільки оцінювати картину в цілому, а й аналізувати всі супутні дрібні деталі даного підприємства.

- Ніколи не здаватися. Бути наполегливим. Не лякатись поразок.
  - Визначити мотивацію для руху вперед, досягнення цілей.
  - Доводити до кінця почату роботу. Адже легких шляхів немає.
  - Просити про допомогу, пораду – це нормально. Люди люблять допомагати іншим, тому не обов'язково йти на ризики роблячи вигляд, що ти знаєш абсолютно все. Без уміння довіряти іншим і ділитися навряд чи можна домогтися успіху.
  - Варто займатися справою, в якій відчуваєте, що досягнете успіхів, де зможете бути ініціатором.
  - Цінувати свій час. Уміло його організовувати.
  - Розвивати рішучість. Не переживати за невдачі, вони мають допомагати стати більш рішучими.
  - Вчитися визначати головне. Критично важливо фокусувати свою увагу виключно на тому, що ви робите дійсно добре, а говорити «ні» відмінним ідеям потрібно для того, щоб досягати успіху.
- Важливими у бідь-якій сфері, а особливо, де співпраця і постійний контакт з людьми, є розвинуті комунікативні здібності. Тому варто:
- розширювати можливості встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
  - відпрацьовувати навички розуміння інших людей, себе, а також взаємин між людьми;
  - опановувати навички ефективного слухання;
  - активізувати процеси самопізнання та самоактуалізації.

## **Висновки до третього розділу**

В даній роботі емпірично дослідили психологічні аспекти кар'єрного зростання на торговельному підприємстві.

Вирішили експериментально дослідити вплив матеріального і нематеріального стимулювання на рівень мотивації досягнення успіху працівників торговельного підприємства, а також визначити рівень їх самоактуалізації.

Для проведення діагностики ми обрали працівників однієї великої торговельної організації, в якій часто здійснюються матеріальні заохочення, премії, і є можливість кар'єрного росту.

За даними діагностики загального рівня самоактуалізації виявлено лише 2 особи з низьким рівнем (це 5% від усіх опитаних), інші з середнім (17 чел. – 43%) і високим (21 – 52%). Значить у респондентів високе прагнення до якнайповнішої самореалізації і самовдосконалення, вони реалізують свої потенційні можливості і здібності. Таким чином ми підтвердили гіпотезу про те, що у більшості працівників торговельного підприємства високий рівень самоактуалізації.

Для проведення експерименту відібрали дві групи (експериментальну №1, в якій застосовувалось матеріальне стимулювання і експериментальну №2, учасники якої стимулювалися нематеріально).

Групи досліджуваних ми визначили стратегією попарного відбору за результатами методики Т.Елерса на дослідження мотивації досягнення успіху.

Рівень домагань в основному виявився середній і низький, і дуже мало з високим і нереалістичним. Стосовно самооцінки, спостерігалась тенденція заниженої, менше адекватної і завищеної.

Результати експерименту показали значні позитивні зміни стосовно розвитку мотивації досягнення успіху і інших внутрішніх психологічних чинників забезпечення кар'єрного зростання у досліджуваних групи №1, над якими здійснювався вплив матеріального стимулювання. Показники учасників

контрольної групи, які стимулювались нематеріально, похвалою, теж зросли у позитивну сторону, але не в такій значній мірі як в групі №1.

Щоб статистично підтвердити зміни, ми використали непараметричний критерій для залежних вибірок, Т-критерій Вілкоксона, який визначає зсуви під експериментальним впливом при наявності контрольної групи. Для нашої вибірки (21 учасник) Т - критичне для  $0,05=67$ , для  $0,01=49$ .

Порівнявши методики, ми визначили, що зсуви у групі №1 відбулися у типову сторону, тобто відбулись значні позитивні зміни (Т-емпіричне  $=7$  для мотивації досягнення успіху,  $-5,5$  для рівня домагань,  $-22,5$  для самооцінки).

Але так як, є все ж невелика кількість працівників з низькими рівнями самоактуалізації, мотивації досягнення успіху і рівня домагань, нами були підібрані рекомендації для покращення даних психологічних показників.

Розроблені поради можна використовувати при проведенні тренінгів на підприємстві. І в індивідуальних бесідах з персоналом.

## **ВИСНОВКИ**

Розвиток кар'єри сучасного працівника здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність професійної діяльності на засадах системного удосконалення професійних знань та вмінь відповідно до вимог конкретних умов праці.

1. У даній роботі здійснено теоретичний аналіз психологічного забезпечення кар'єрного зростання працівників торговельного підприємства.

Визначено, що поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед із успішним професійним самовизначенням. Кар'єрне самовизначення – багатомірний і багатоступінчастий процес, який має багато чинників, що впливають на його розвиток.

Згідно теорії Д. Мак-Клеланда, одним із основних мотивів у виборі особистої кар'єри керівників є прагнення до успіху. Найчастіше такий мотив задовольняється процесом доведення роботи до успішного завершення, визначеного закінчення, а не оголошенням успіху.

З'ясовано, що внутрішніми детермінантами професійного самовизначення особистості є: задатки, потреба в самоактуалізації, ціннісні орієнтації, самооцінка, рівень домагань особистості, тощо; а зовнішніми – попит професії на ринку праці, престиж, соціальне оточення, рівень заробітної плати і т.п.

2. Проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей кар'єрного зростання особистості на торговельному підприємстві. Відповідно до завдань і гіпотез емпіричного дослідження, в даній роботі визначено розвиток самоактуалізації, самооцінки, рівня домагань працівників торговельного підприємства, а також експериментально досліджували вплив матеріального та нематеріального стимулювання на рівень мотивації досягнення успіху.

Основні методики які були використані для дослідження даних рівнів розвитку відповідали розробленій концептуальній моделі:



- Методика діагностики особистості на мотивацію досягнення успіху Т. Елерса;
- Дослідження самооцінки та рівня домагань за методикою Дембо-Рубінштейн в модифікації А.М.Прихожан;
- Тест: “Визначення рівня самоактуалізації особистості”.

3. Виявлено за даними діагностики загального рівня самоактуалізації, що лише 2 особи з низьким рівнем (це 5% від усіх опитаних), інші з середнім (17 чол. – 43%) і високим (21 – 52%). Значить у респондентів високе прагнення до якнайповнішої самореалізації і самовдосконалення, вони реалізують свої потенційні можливості і здібності. Таким чином підтверджено гіпотезу про те, що у більшості працівників торговельного підприємства високий рівень самоактуалізації.

Для проведення експерименту було відібрано дві групи (експериментальну №1, в якій застосовувалось матеріальне стимулювання і експериментальну №2, учасники якої стимулювалися нематеріально).

Групи досліджуваних визначено стратегією попарного відбору за результатами методики Т.Елерса на дослідження мотивації досягнення успіху.

Рівень домагань в основному виявився середній і низький, і дуже мало з високим і нереалістичним. Стосовно самооцінки, спостерігалась тенденція заниженої, менше адекватної і завищеної.

Результати експерименту показали значні позитивні зміни стосовно розвитку мотивації досягнення успіху і інших внутрішніх психологічних чинників забезпечення кар’єрного зростання у досліджуваних групи №1, над якими здійснювався вплив матеріального стимулювання. Показники учасників контрольної групи, які стимулювалися нематеріально, похвалою, теж зросли у позитивну сторону, але не в такій значній мірі як в групі №1.

Щоб статистично підтвердити зміни, було використано непараметричний критерій для залежних вибірок, Т-критерій Вілкоксона, який визначає зсуви під експериментальним впливом при наявності контрольної групи. Порівнявши методики, визначено, що зсуви у групі №1 відбулися у типову сторону, тобто

відбулись значні позитивні зміни (Т-емпіричне =7 для мотивації досягнення успіху, - 5,5 для рівня домагань, - 22,5 для самооцінки).

4. Розроблено рекомендації стосовно успішної самореалізації особистості в даній сфері діяльності. Особлива увага приділена розвитку окремих психологічних якостей і характеристик, необхідних в даній сфері діяльності, також способам поведінки для успішної самореалізації, розвитку комунікативних здібностей та застосуванню методу «Системного аналізу». Підібрано поради для покращення даних психологічних показників. Адже, є все ж невелика кількість працівників з низькими рівнями самоактуалізації, мотивації досягнення успіху і рівня домагань.

Розроблені рекомендації можна використовувати при проведенні тренінгів на підприємстві. І в індивідуальних бесідах з персоналом.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамська З. М. Розвиток суб'єктності майбутніх психологів / З. М. Адамська // Психологія особистост : науковий журнал. – 2010. – № 1. – С.153–159.
2. Адамська З.М. Психолого-педагогічні засади розвитку суб'єктності майбутніх психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / З. М. Адамська. – Івано-Франківськ, 2010. – 20 с.
3. Афонин А. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты.— К.: АЗУУП, 1994, с. 44—91.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Эрик Берн. – С. Пб.: Прогресс, 1992. – 400 с.
5. Бодалев О.О. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. / О.О. Бодалев. – М. : Флинта : Наука, 1998. – 165 с.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2 е изд. – М.: ПЕР СС, 2006.
7. Божович Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович. М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1995. – 352 с.
8. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І.Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.
9. Борисова Е.М. Индивидуальность и профессия / Е.М.Борисова, Г.П.Логинова. — М. : Знание, 1991. — 80 с.
10. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. – К. : Скиф, 2012. – 272 с.
11. Бочелюк В. Й. Психологія вступу до спеціальності: [навч.посібник] / В. Й. Бочелюк, В. В. Зарицька. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.

12. Вилюнас В.К. психологические мотивы мотивации человека. – М., 1990.
13. Волнухина Е. Новая система мотивации / Е.Волнухина, Ю.Мельник // Служба кадров и персонал. – 2004. – № 5. – С. 12–16.
14. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента : учеб. пособие. / Г.Я. Гольдштейн. – 2-е изд., дополн. и перераб. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 250 с.
15. Гончарук Н. Т. Мотивація й оцінка керівного персоналу у сфері державної служби // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. / Редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип.1 (27). – С. 250–256.
16. Грицюк И. Социальное здоровье: личностная и профессиональная успешность будущего специалиста [Электронный ресурс] / И. Г. Грицюк // Психологические перспективы. – 2009. – № 13. – Режим доступа к журн.: <http://www/nbuiv.gov.ua/>
17. Гупаловська В. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. / В. Гупаловська, О. Каляманська, О. Щербатюк. – Вісник Львівського університету. Філософські науки. 2008. Вип. 11. – С. 229–246
18. Джура О. Д. Освіта в системі факторів професійного самовизначення особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.філософ. наук: спец. 09.00.03 «Соціальна філософія історії»/ О.Д. Джура. – К., 2004. – 17 с.
19. Завьялова Е.К. Психология предпринимательства : учеб. пособие / Е.К. Завьялова, С.Т. Посохова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. – 296 с.
20. Заграй Л. Д. Молодіжна субкультура: гендерний досвід: монографія / Л. Д. Заграй. – Івано-Франківськ: Нова зоря, 2012. – 376 с.
21. Занковский А.Н. Организационная психология: учебн. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – М. : Флинта: МСПИ, 2000. – 648 с.
22. Захарова А.В. Психология формирования самооценки. - Минск, 1993.

23. Карамушка Л.М. Система діагностичних методик для вивчення психологічних особливостей підприємницької діяльності / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 14. – С. 10–16.
24. Карпенко З. С. Аксиопсихологические критерии эго-идентичности / З. С. Карпенко // Профессиональная психотерапевтическая газета. – 2012. – №10 (119). – С. 72–73.
25. Карпенко З.С. Аксиологічна психологія особистості: монографія / Зіновія Степанівна Карпенко. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
26. Климов Е. А. Психология профессионала : избр. психол. труды / Е. А. Климов. – М.; Воронеж: Ин-т практической психологии, 1996. – 400 с.
27. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А.Климов. — Ростов н/Д. : Феникс, 1996. — 512 с.
28. Климов Е. И. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е. А. Климов. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1969. – 278 с.
29. Книш А.Є. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, що обирають спеціалізацію психолога-тренера. / А.Є. Книш. Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. ХНПУ, 2013. – С. 125–133.
30. Колот А. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. 344 с.
31. Кондратова А. В. Аналітичний погляд на проблему професійного самовизначення правоохоронців / А. В. Кондратова // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Харків : ХНУВС. – 2010. – Вип. 7. – С. 191 – 198
32. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И. С. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
33. Кон И. С. Психология ранней юности: кн. для учителя / И. С. Кон. – М.: Просвещение, 1989. – 256 с.

34. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір: [навч. посіб.] / О. М. Коропецька. – 2-е вид., доп. і перероб. – Івано-Франківськ: Місто-НВ, 2009. – 348 с.
35. Крамаренко В. І., Холод Б. І. Управління персоналом фірми. К.: ЦУЛ, 2003. 271с.
36. Куницына В.Н. Восприятие подростками других людей и себя. - Л., 1972.
37. Максименко С.Д. Економічна психологія і практика господарювання / С.Д. Максименко // Політика і час. – 1992. – № 3. – С. 74–94.
38. Максименко С. Д. Структура и личностные детерминанты профессиональной самореализации субъекта [Электронный ресурс] / С. Д. Максименко, С. Д. Осёдло // Проблема современной психологии: сб. трудов КПНУ им. Ивана Онегина. – 2010. – № 8. – Режим доступа к журн.: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pspl/2010-8/3-19.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspl/2010-8/3-19.pdf).
39. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 276 с.
40. Матійків І. М. Психологічні умови формування професійної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів сфери обслуговування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І. М. Матійків. – Івано-Франківськ, 2008. – 20 с.
41. Мельничук І. М. Умови формування професійної компетентності майбутнього фахівця / І. М. Мельничук, Н. С. Олексюк, С. М. Калаур // Психологія і суспільство : матеріали міжнародної конференції «Соціально-психологічні виміри професійної майстерності особистості в умовах глобалізованого світу», Тернопіль, 16–17 травня 2013 р. Спецвипуск. – Тернопіль: НДІ МЕВО, 2013. – С. 76–77.
42. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна

психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 11. – С. 17–20.

43. Мотрук Р. В. Детермінація професійного самовизначення особистості / Р. В. Мотрук // Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки.– Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2012. – Вип. 16. – С. 97–102.

44. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості / В.В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл. «Запоріж. нац. ун-т». – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – № 1. – С. 91–104.

45. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.

46. Платонов Ю. П. Основы этнической психологии: учеб. пособ. / Ю. П. Платонов. – С. Пб.: Речь, 2003. – 453 с.

47. Поплавская А. Дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців / А.Поплавская // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України ; за ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки. — К., 2002. — Т. 1. — Ч. 6. — С. 93–99.

48. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология : учеб. пособие / Л.Г.Почебут, В.А.Чикер. — СПб. : Речь, 2000. — 298 с.

49. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М. : Изд-во Ин-т практической психологи, Воронеж : НПО Модек, 1996. – 256 с.

50. Садова М. А. Психологічні складові потенціалу самореалізації особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія» / М. А. Садова. – Луцьк, 2010. – 16 с.

51. Сохань Л. В. Жизненная программа личности как способ сознательной организации ее жизнедеятельности [Текст] / Л. В. Сохань, М. В. Кириллова // Стиль жизни личности. – К.: Наук. думка, 1982. – С. 228–255.
52. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
53. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті // Проблеми загальної та педагогічної психології. Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка. Т. 5. Ч. 6. – К., 2003.
54. Филинкова Е.Б. Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.05. / Е.Б. Филинкова. – М., 2001. – 166 с.
55. Худякова Н.Ю. Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія» / Н.Ю. Худякова. – К., 2008. – 20 с.
56. Чуйко О. Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. / О. Чуйко, Х. Стецюк : зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 18, Ч. 2. – Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2013. – С. 103–111.
57. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В. Б. Шапар. – Х.: Прапор, 2005. – 640 с.
58. Шугай М. А. Етнічна ідентичність і конструювання ментальних репрезентацій / М. А. Шугай // Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». – Острог, 2009. – Вип. 12. – С. 197–212.
59. Юнг К. Г. Психологические типы / К. Г. Юнг. – С. Пб: Ювента; Изд. фирма «Прогрес-Универс», 1995. – 715 с.



60. Яновська С. Г. Соціально-економічні та психологічні ознаки підприємництва / С. Г. Яновська // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 21. – С. 799–809.
61. Acs, Z.J. Handbook of entrepreneurship research: An interdisciplinary survey and introduction. / Z.J Acs, D.B. Audretsch. – Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 2003. – 560 p.
62. Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth. Volume 6. Cognitive Approaches to Entrepreneurship Research / [editors Jerome A. Katz, Dean Shepherd]. – 2003. – 372 p.
63. Alan, L. Carsrud. Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black Box (International Studies in Entrepreneurship) / L. Alan. Carsrud. Malin Brännback. – Springer, 2009. – 340 p.
64. Chell, Elizabeth. The entrepreneurial personality: a social construction / Elizabeth Chell. – Routledge, 2008. – 320 p.
65. Holland I. The Psychology of Vocational Choice. Walthow Mass, Blaidell, 1996. – 196 p.
66. León, Juan Antonio Moriano. Psychology of Entrepreneurship Research and Education / Juan Antonio Moriano León, Marjan Gorgievski. – Madrid, 2007. – 160 p.
67. Philipsen, Kristian. Entrepreneurship as organizing - A literature study of entrepreneurship [Електронний ресурс] / Kristian Philipsen // The 1998 DRUID Summer Conference: Competence, Governance, and Entrepreneurship. – Bornholm, Denmark, June 9–11, 1998 – Режим доступу: <http://www.druid.dk/conferences/summer1998/conf-papers/philipsen.pdf>
68. Super D.E. A life-space approach to career development / D.E.Super // Career choice and development: Applying contemporary theories to practice; [D.Brown, Brooks et all (Edc.)]. — 2nd ed. — San Francisco: Jossey-Bass, 1990. P. 197–261.

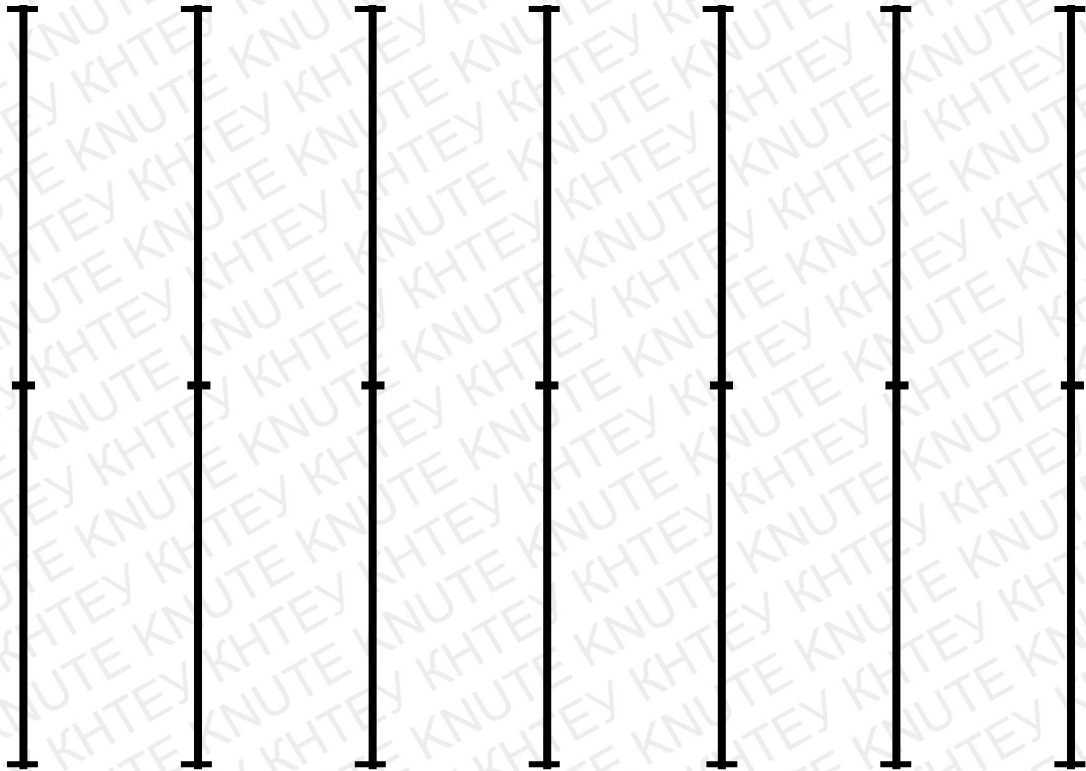
## Список твердженъ тесту Т.Елерса

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие - это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.

24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

## Бланк (вертикальні лінії) до тесту Дембо-Рубінштейн

Здоров'я	Інтелектуальний рівень	Характер	Соціальне положення	Здатність робити щось своїми руками	Зовнішність	Впевненість у собі
----------	------------------------	----------	---------------------	-------------------------------------	-------------	--------------------



**Тест: “Визначення рівня самоактуалізації особистості”  
(опитувач САМОАЛ)**

1. А) Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.  
Б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
2. А) Я дуже захоплений власною професією.  
Б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.
3. А) Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваю себе зобов'язаним їй.  
Б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваю себе зобов'язаним їй.
4. А) Мені буває важко зрозуміти свої почуття.  
Б) Я завжди можу зрозуміти свої почуття.
5. А) Я часто замислююсь над тим, чи правильно я поведив себе в тій або іншій ситуації.  
Б) Я рідко замислююсь над тим, наскільки правильна моя поведінка.
6. А) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.  
Б) Я рідко ніяковію, коли мені кажуть компліменти.
7. А) Здатність до творчості – природна властивість людини.  
Б) Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.
8. А) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинками літератури і мистецтва.  
Б) Я докладаю зусиль, намагаючись стежити за новинками літератури і мистецтва.
9. А) Я часто приймаю ризиковані рішення.  
Б) Мені важко приймати ризиковані рішення.
10. А) Інколи я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він мені здається дурним і нецікавим.  
Б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.
11. А) Я люблю залишати приємне “на потім”.  
Б) Я не залишаю приємне “на потім”.
12. А) Я вважаю нечемним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.  
Б) Я можу швидко і невимушено переривати розмову, яка цікава тільки одній стороні.
13. А) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.  
Б) Стан внутрішньої гармонії майже недосяжний.
14. А) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.  
Б) Я собі подобаюсь.
15. А) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.  
Б) Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.
16. А) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.  
Б) Цікава, творча робота – сама по собі вже винагорода.
17. А) Досить часто мені нудно.

Б) Мені ніколи не буває нудно.

18. А) Я не буду відступати від власних принципів навіть заради корисних справ, за які міг би розраховувати на людську вдячність.

Б) Я б відступив від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.

19. А) Інколи мені важко бути щирим.

Б) Мені завжди вдається бути щирим.

20. А) Коли я подобаюсь собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.

Б) Навіть коли я собі подобаюсь, я розумію, що є люди, яким я неприємний.

21. А) Я довіряю своїм зненацька виниклим бажанням.

Б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся осмислити.

22. А) Я повинен бути досконалим у всьому, що я роблю.

Б) Я не занадто засмучуюсь, якщо мені не вдається бути досконалим.

23. А) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.

Б) Більшості людей егоїзм не властивий.

24. А) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на деякий час.

Б) Я буду шукати відповідь на питання, що цікавить мене, незважаючи на витрати часу.

25. А) Я люблю перечитувати книги, які мені сподобались.

Б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до прочитаної.

26. А) Я намагаюся поводитись так, як очікують оточуючі.

Б) Я не схильний задумуватись над тим, чого чекають від мене оточуючі.

27. А) Минуле, нинішнє і майбутнє здаються мені єдиним цілим.

Б) Думаю, моє нинішнє не дуже пов'язане з минулим або майбутнім.

28. А) Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.

Б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.

29. А) Прагнучи розібратись в характері і почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовні.

Б) Прагнення розібратись в характері і почуттях оточуючих людей цілком природне і виправдовує деяку нетактовність.

30. А) Я добре знаю, які почуття я здатен відчувати, а які – ні.

Б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатен відчувати.

31. А) Я відчуваю докори сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.

Б) Я не відчуваю докорів сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.

32. А) Людина повинна спокійно ставитись до того, що вона може почути про себе від інших.

Б) Цілком природно образитись, почувши неприємну думку про себе.

33. А) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.

Б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.

34. А) В складних ситуаціях треба діяти випробованими засобами – це гарантує успіх.  
Б) В складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.
35. А) Люди рідко дратують мене.  
Б) Люди часто мене дратують.
36. А) Якщо б була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.  
Б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.
37. А) Головне в житті – приносити користь і подобатись людям.  
Б) Головне в житті – робити добро і служити істині.
38. А) Інколи я боюся виглядати занадто ніжним.  
Б) Я ніколи не боюся проявляти свою ніжність.
39. А) Я вважаю, що висловити свої почуття важливо за будь-яких обставин.  
Б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.
40. А) Я вірю в себе лише тоді, коли відчуваю, що можу вирішити свої проблеми.  
Б) Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатен вирішити свої проблеми.
41. А) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.  
Б) По своїй природі люди схильні піклуватись лише про власні інтереси.
42. А) Мене цікавлять всі нововведення в моїй професійній сфері.  
Б) Я скептично ставлюсь до більшості нововведень в своїй професійній області.
43. А) Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.  
Б) Я вважаю, що творчість повинна приносити людям задоволення.
44. А) У мене завжди є своя власна точка зору з важливих питань.  
Б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислуховуватися до думок поважних і авторитетних людей.
45. А) Секс без любові не є цінністю.  
Б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.
46. А) Я почуваю себе відповідальним за настрій співрозмовника.  
Б) Я не почуваю себе відповідальним за це.
47. А) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.  
Б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
48. А) Успіх в спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.  
Б) Успіх в спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги і приховати недоліки.
49. А) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досягнув.  
Б) Моє почуття самоповаги не залежить від моїх досягнень.
50. А) Більшість людей призвичаїлися діяти “за лінією найменшого опору”.  
Б) Думаю, що більшість людей до цього не схильні.

51. А) Вузька спеціалізація необхідна для вченого.  
Б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.
52. А) Дуже важливо, чи є у людини в житті радощі пізнання і творчості.  
Б) В житті дуже важливо приносити користь людям.
53. А) Мені подобається брати участь в палких суперечках.  
Б) Я не люблю суперечок.
54. А) Я цікавлюся віщуваннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.  
Б) Подібні речі мене не цікавлять.
55. А) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб і блага своєї сім'ї.  
Б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності і бажання.
56. А) У вирішенні особистих проблем я керуюсь загальноновизнаними уявленнями.  
Б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.
57. А) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.  
Б) Головне призначення волі – підштовхувати зусилля і збільшувати енергію людини.
58. А) Я не соромлюсь своїх слабкостей перед друзями.  
Б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.
59. А) Людині властиве прагнення до нового.  
Б) Люди прагнуть до нового лише за необхідністю.
60. А) Я думаю, що вираз “вік живи – вік навчайся” є хибним.  
Б) Вираз “вік живи – вік навчайся” я вважаю істинним.
61. А) Я думаю, що сенс життя полягає в творчості.  
Б) Навряд чи в творчості можна знайти сенс життя.
62. А) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.  
Б) Я не маю труднощів, знайомлячись з будь-ким.
63. А) Мене засмучує, що значна частина життя минає даремно.  
Б) Не можу сказати, що деяка частина мого життя минає даремно.
64. А) Для обдарованої людини є неприпустимим нехтування своїм обов'язком.  
Б) Талант і здібність важать більше, ніж обов'язок.
65. А) Мені добре вдається маніпулювати людьми.  
Б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.
66. А) Я намагаюся уникати засмучення.  
Б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, незважаючи на можливі засмучення.
67. А) В більшості ситуацій я не можу дозволити собі блазнювати.  
Б) Є безліч ситуацій, в яких я можу дозволити собі блазнювати.
68. А) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.  
Б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.



69. А) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.  
Б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.
70. А) Вибираючи для себе заняття, людина повинна враховувати його суспільну значимість.  
Б) Людина повинна займатися передусім тим, що їй цікаво.
71. А) Я думаю, що для творчості необхідні знання в обраній області.  
Б) Я думаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.
72. А) Я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.  
Б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
73. А) Я думаю, що люди мають аналізувати себе і своє життя.  
Б) Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
74. А) Я намагаюся знайти пояснення навіть для тих своїх вчинків, котрі роблю просто тому, що мені це хочеться.  
Б) Я не шукаю пояснення для своїх дій і вчинків.
75. А) Я впевнений, що кожний може прожити своє життя так, як йому хочеться.  
Б) Я думаю, що у людини мало шансів прожити своє життя так, як хотілося б.
76. А) Про людину ніколи не можна сказати із впевненістю, добра вона чи зла.  
Б) Добра людина чи зла – це видно одразу.
77. А) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.  
Б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.
78. А) Зазвичай я бажаю переконати співрозмовника, що я маю рацію.  
Б) В суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.
79. А) Якщо я роблю щось винятково для себе, мені буває ніяково.  
Б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
80. А) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.  
Б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.
81. А) Вираз “добро має бути з кулаками” я вважаю правильним.  
Б) Навряд чи правильний вираз “добро має бути з кулаками”.
82. А) Я думаю, недоліки людей значно помітніші, ніж їхні чесноти.  
Б) Чесноти людини побачити значно легше, ніж її недоліки.
83. А) Інколи я боюся бути самим собою.  
Б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
84. А) Я намагаюся не згадувати про свої минулі неприємності.  
Б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
85. А) Я вважаю, що метою життя повинно бути щось значне.  
Б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно повинно бути щось значне.
86. А) Люди прагнуть того, щоб розуміти і довіряти одна одній.  
Б) Замикаючись в колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.
87. А) Я намагаюся не бути “білою вороною”.

- Б) Я дозволяю собі бути “білою вороною”.
88. А) В довірливій бесіді люди, зазвичай, щирі.  
Б) Навіть в довірливій бесіді людині важко бути щирою.
89. А) Буває, що я соромлюсь виявляти свої почуття.  
Б) Я ніколи цього не соромлюсь.
90. А) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.  
Б) Я маю право очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
91. А) Я виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи взаємна вона.  
Б) Я рідко виявляю свою приязнь до людини, не будучи впевненим, що вона взаємна.
92. А) Я думаю, що в спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.  
Б) Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.
93. А) Я приймаю наявність протиріч в самому собі.  
Б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.
94. А) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття.  
Б) Думаю, що у відкритому прояві почуттів завжди є елемент нестриманості.
95. А) Я впевнений в собі.  
Б) Не можу сказати, що я впевнений в собі.
96. А) Досягнення щастя не може бути головною метою людських стосунків.  
Б) Досягнення щастя – головна мета людських стосунків.
97. А) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.  
Б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.
98. А) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.  
Б) Життя без кохання гірше, аніж нерозділене кохання в житті.
99. А) Якщо розмова не вдалася, я спробую побудувати її інакше.  
Б) Зазвичай розмова не складається через неухважність співрозмовника.
100. А) Я намагаюся справити на людей гарне враження.  
Б) Люди бачать мене таким, який я насправді.

### Ключ № 1

Прагнення до самоактуалізації виявляється такими пунктами тесту:

- |      |       |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. Б | 16. Б | 31. Б | 46. Б | 61. А | 76. А | 91. А |
| 2. А | 17. Б | 32. А | 47. А | 62. Б | 77. Б | 92. А |
| 3. Б | 18. А | 33. Б | 48. А | 63. Б | 78. Б | 93. А |

4. Б	19. Б	34. Б	49. Б	64. Б	79. Б	94. А
5. Б	20. Б	35. А	50. Б	65. Б	80. А	95. А
6. Б	21. А	36. Б	51. Б	66. Б	81. Б	96. Б
7. А	22. Б	37. Б	52. А	67. Б	82. Б	97. Б
8. Б	23. Б	38. Б	53. А	68. Б	83. Б	98. Б
9. А	24. Б	39. А	54. Б	69. А	84. А	99. А
10. А	25. А	40. Б	55. Б	70. Б	85. А	100. Б
11. А	26. Б	41. А	56. Б	71. Б	86. А	
12. Б	27. А	42. А	57. Б	72. А	87. Б	
13. А	28. А	43. Б	58. А	73. А	88. А	
14. Б	29. Б	44. А	59. А	74. Б	89. Б	
15. А	30. А	45. А	60. Б	75. А	90. А	

### ***Оціночна шкала***

Кількість збігів відповідей з ключем № 1 визначає загальний рівень самоактуалізації особи у відсотках.

### **Ключ № 2**

#### **Окремі шкали опитувача САМОАЛ подані в таких пунктах:**

- Орієнтація в часі:** 1. Б, 11. А, 17. Б, 24. Б, 27. А, 36. Б, 54. Б, 63. Б, 73. А, 80. А.
- Цінності:** 2. А, 16. Б, 18. А, 25. А, 28. А, 37. Б, 45. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 72. А, 81. Б, 85. А, 96. Б, 98. Б.
- Погляд на природу людини:** 7. А, 15. А, 23. Б, 41. А, 50. Б, 59. А, 69. А, 76. А, 82. Б, 86. А.
- Потреба в пізнанні:** 8. Б, 24. Б, 29. Б, 33. Б, 42. А, 51. Б, 53. А, 54. Б, 60. Б, 70. Б.
- Креативність (прагнення до творчості):** 9. А, 13. А, 16. Б, 25. А, 28. А, 33. Б, 34. Б, 43. Б, 52. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 70. Б, 71. Б, 77. Б.
- Автономність:** 5. Б, 9. А, 10. А, 26. Б, 31. Б, 32. А, 37. Б, 44. А, 56. Б, 66. Б, 68. Б, 74. Б, 75. А, 87. Б, 92. А.
- Спонтанність:** 5. Б, 21. А, 31. Б, 38. Б, 39. А, 48. А, 57. Б, 67. Б, 74. Б, 83. Б, 89. Б, 91. А, 92. А, 94. А.
- Саморозуміння:** 4. Б, 13. А, 20. Б, 30. А, 31. Б, 38. Б, 47. А, 66. Б, 79. Б, 93. А.
- Аутосимпатія:** 6. Б, 14. Б, 21. А, 22. Б, 32. А, 40. Б, 49. Б, 58. А, 67. Б, 68. Б, 79. Б, 84. А, 89. Б, 95. А, 97. Б.
- Контактність:** 10. А, 29. Б, 35. А, 46. Б, 48. А, 53. А, 62. Б, 78. Б, 90. А, 92. А.

11. *Гнучкість в спілкуванні*: 3. Б, 10. А, 12. Б, 19. Б, 29. Б, 32. А, 46. Б, 48. А, 65. Б, 99. А.

### **Оціночна шкала**

Результат 0-5 балів свідчить про низький рівень досягнень за даною шкалою, показник 5-10 балів – середній рівень розвитку, 10-15 балів – високий рівень самоактуалізації.

*Примітка.* Шкали 1, 3, 4, 8, 10 і 11 мають по 10 пунктів, а інші – по 15. Для того, щоб можна було порівняти отримані результати, кількість балів за цими шкалами слід помножити на 1,5. Можна одержати результат у відсотках: 15 балів (максимум за кожною шкалою) – 100%, а число набраних балів – X%.

*Додаток Д*

*Таблиця 3.2*

## Зведені результати діагностики експериментальної групи №1

Досліджувані	Бали і рівень мотивації дос.успіху	Бали і рівень домагань	Бали і Рівень само- оцінки
1	3, низ.	43, низьк.	76,Завищ
4	5, низ.,	51, низьк.	30,Заниж
5	7,низ.,	35, низьк.	35,Заниж
8	8,низ.,	70, середній	52,Адекв
9	9,низ.,	65, середній	40,Заниж
12	9,низ.,	45, низьк.	33,Заниж
13	10,низ.,	50, низьк.	35,Заниж
16	11,середній	42, низьк.	20,Заниж
17	11,середній	68, середній	56,Адекв
20	12,середній	72, середній	25,Заниж
21	12,середній	55, низьк.	40,Заниж
24	14, середній	70, середній	35,Заниж
25	14, середній	65, середній	47,Адекв
28	15, середній	65, середній	55,Адекв
29	15, середній	80, високий	76,Завищ
32	16, середній	60, середній	50,Адекв
33	16, середній	62, середній	53,Адекв
36	17, помірн.висок.	75, високий	65,Висока
37	18, помірн.висок.	93, завищен.	85,Завищ
40	19, помірн.висок.	70, середній	40,Заниж
41	19, помірн.висок.	95, завищен.	90,Завищ

Таблиця 3.3

## Зведені результати діагностики експериментальної групи №2

Досліджувані	Бали і рівень мотивації дос.успіху	Бали і рівень домагань	Бали і рівень само- оцінки
2	3, низ.	35, низьк.	25,Заниж
3	4, низ.,	50, низьк.	30,Заниж
6	7,низ.,	45, низьк.	40,Заниж
7	7,низ.,	66, середній	55,Адекв
10	9,низ.,	50, низьк.	33,Заниж
11	9,низ.,	40, низьк.	33,Заниж
14	10,низ.,	54, низьк.	35,Заниж
15	10,низ.	35, низьк.	15,Заниж

18	12, середній	65, середній	50, Адекв
19	12, середній	65, середній	20, Заниж
22	12, середній	72, середній	40, Заниж
23	13, середній	70, середній	35, Заниж
26	14, середній	60, середній	45, Адекв
27	15, середній	55, низьк.	55, Адекв
30	15, середній	75, високий	78, Завищ
31	15, середній	68, середній	55, Адекв
34	16, середній	62, середній	52, Адекв
35	17, помірн. висок.	75, високий	70, Висока
38	18, помірн. висок.	70, середній	80, Завищ
39	18, помірн. висок.	97, завищен.	42, Заниж
42	22, дуже. висок.	100, завищен.	85, Завищ

Додаток Е

Табл.3.9

Статистична обробка результатів рівня мотивації досягнення успіху групи

№1

№ П/п	Значення до експ.	Значення після експ.	зсув	Абсолютна велич.зсуву	ранги	Символ нетипов.зсувів
1	3	15	+12	12	21	
4	5	12	+7	7	12	
5	7	17	+10	10	18,5	
8	8	16	+8	8	15	
9	9	19	+10	10	18,5	
12	9	16	+7	7	12	
13	10	20	+10	10	18,5	
16	11	20	+9	9	16	
17	11	18	+7	7	12	
20	12	22	+10	10	18,5	
21	12	19	+7	7	12	
24	14	16	+2	2	3,5	
25	14	12	-2	2	3,5	*
28	15	18	+3	3	6	

29	15	13	-2	2	3,5	*
32	16	23	+7	7	12	
33	16	20	+4	4	7,5	
36	17	21	+4	4	7,5	
37	18	23	+5	5	9	
40	19	20	+1	1	1	
41	19	21	+2	2	3,5	

$T\text{-емпірич.} = 3,5 + 3,5 = 7$

Табл.3.10

Статистична обробка результатів рівня домагань групи №1

№ П/п	Значення до експ.	Значення після експ.	зсув	Абсолютна велич.зсуву	ранги	Символ нетипов.зсувів
1	43	68	+25	25	19,5	
4	51	70	+19	19	17	
5	35	65	+30	30	21	
8	70	80	+10	10	11	
9	65	60	-5	5	5,5	*
12	45	60	+15	15	15,5	
13	50	75	+25	25	19,5	
16	42	55	+13	13	13	
17	68	76	+8	8	8,5	
20	72	75	+3	3	4	
21	55	65	+10	10	11	
24	70	78	+8	8	8,5	
25	65	72	+7	7	7	
28	65	70	+5	5	5,5	
29	80	95	+15	15	15,5	
32	60	74	+14	14	14	
33	62	85	+23	23	18	
36	75	77	+2	2	2,5	
37	93	95	+2	2	2,5	
40	70	80	+10	10	11	
41	95	95	0	0	1	

$T\text{-емпірич.} = 5,5$

Табл.3.11

Статистична обробка результатів самооцінки групи №1

№ П/п	Значення до експ.	Значення після експ.	зсув	Абсолютна велич.зсуву	ранги	Символ нетипов.зсувів
1	76	77	+1	1	3	
4	30	45	+15	15	14,5	
5	35	50	+15	15	14,5	
8	52	65	+13	13	12,5	
9	40	53	+13	13	12,5	
12	33	55	+22	22	18	
13	35	58	+23	23	19	
16	20	45	+25	25	20,5	
17	56	60	+4	4	5	
20	25	50	+25	25	20,5	
21	40	60	+20	20	17	
24	35	35	0	0	1,5	
25	47	55	+8	8	9	
28	55	64	+9	9	10	
29	76	78	+2	2	4	
32	50	45	-5	5	6,5	*
33	53	60	+7	7	8	
36	65	70	+5	5	6,5	
37	85	85	0	0	1,5	
40	40	52	+12	12	11	
41	90	74	-16	16	16	*

$$T\text{-емпірич.} = 6,5 + 16 = 22,5$$

Табл.3.12

Статистична обробка результатів рівня мотивації досягнення успіху групи

№2

№ П/п	Значення до експ.	Значення після експ.	зсув	Абсолютна велич.зсуву	ранги	Символ нетипов.зсувів
2	3	6	+3	3	14	
3	4	10	+6	6	19	
6	7	8	+1	1	5	
7	7	11	+4	4	17	
10	9	12	+3	3	14	



11	9	10	+1	1	5	
14	10	12	+2	2	9,5	
15	10	11	+1	1	5	
18	12	15	+3	3	14	
19	12	12	0	0	1,5	
22	12	13	+1	1	5	
23	13	16	+3	3	14	
26	14	7	-7	7	21	*
27	15	15	0	0	1,5	
30	15	17	+2	2	9,5	
31	15	16	+1	1	5	
34	16	10	-6	6	19	*
35	17	19	+2	2	9,5	
38	18	21	+3	3	14	
39	18	12	-6	6	19	*
42	22	20	-2	2	9,5	*

$$T\text{-емпірич.} = 21 + 19 + 19 + 9,5 = 68,5$$

Табл.3.13

Статистична обробка результатів рівня домагань групи №2

№ П/п	Значення до експ.	Значення після експ.	зсув	Абсолютна велич.зсуву	ранги	Символ нетипов.зсувів
2	35	50	+15	15	17,5	
3	50	60	+10	10	14	
6	45	65	+20	20	19	
7	66	70	+4	4	6	
10	50	58	+8	8	11,5	
11	40	45	+5	5	8,5	
14	54	55	+1	1	1	
15	35	40	+5	5	8,5	
18	65	80	+15	15	17,5	
19	65	62	-3	3	4	*
22	72	80	+8	8	11,5	
23	70	48	-22	22	20,5	*
26	60	70	+10	10	14	
27	55	60	+5	5	8,5	
30	75	65	-10	10	14	*
31	68	70	+2	2	2	

34	62	75	+13	13	16	
35	75	78	+3	3	4	
38	70	73	+3	3	4	
39	97	75	-22	22	20,5	*
42	100	95	-5	5	8,5	*

$$T\text{-емпірич.} = 4 + 20,5 + 14 + 20,5 + 8,5 = 67,5$$

Табл.3.14

## Статистична обробка результатів самооцінки групи №2

№ П/п	Значення до експ.	Значення після експ.	зсув	Абсолютна велич.зсуву	ранги	Символ нетипов.зсувів
2	25	40	+15	15	18,5	
3	30	53	+23	23	21	
6	40	45	+5	5	10	
7	55	45	-10	10	16,5	*
10	33	40	+7	7	13	
11	33	42	+9	9	14,5	
14	35	50	+15	15	18,5	
15	15	20	+5	5	10	
18	50	50	0	0	1,5	
19	20	25	+5	5	10	
22	40	45	+5	5	10	
23	35	18	-17	17	20	*
26	45	48	+3	3	6	
27	55	57	+2	2	3,5	
30	78	80	+2	2	3,5	
31	55	45	-10	10	16,5	*
34	52	55	+3	3	6	
35	70	61	-9	9	14,5	*
38	80	80	0	0	1,5	
39	42	45	+3	3	6	
42	85	90	+5	5	10	

$$T\text{-емпірич.} = 16,5 + 20 + 16,5 + 14,5 = 67,5$$