

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПРОЕКТ)

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ
САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В
ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ»**

Студентки 2–м курсу, 2м групи
Спеціальності 053 « Психологія»
спеціалізації «Психологія»

Осадча Юлія
Володимирівна

Науковий консультант:
канд. психол. наук,
професор

Корольчук Микола
Степанович

Гарант освітньої програми:
кандидат психол. наук

Скрипкін Олег
Григорович

Київ 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ У НАУКОВІЙ ФАХОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ	7
Висновки до розділу 1	14
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХО ДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ОБСТЕЖУВАНИХ	15
Висновки до розділу 2	24
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «ВУЛКАЙ ЕЙР»	26
3.1 Психологічні особливості самореалізації за методикою СЖО смисло- життєвої орієнтації	26
3.2 Мотиваційна характеристика обстежуваних за методикою «Методика професійної мотивації»	33
3.3 Аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр»	37
3.4 Темпераменти особистості за методикою Айзенка	40
Висновки до розділу 3	45
РОЗДІЛ 4 РОЗРОБКА ПРАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ДЕТЕРМІНАНТ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ.....	46
Висновки до розділу 4	53
ВИСНОВКИ	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	57
ДОДАТКИ	69

ВСТУП

Постановка наукової проблеми та актуальність дослідження.

Зростаючий інтерес до вивчення самореалізації особистості в сучасній психології пояснюється актуальністю проблематики максимального використання індивідуальних ресурсів для успішного самоздійснення особистості в процесі діяльності, спілкування і пізнання. Увага до цього питання активізується в контексті тих інтенсивних трансформацій, яких зазнає сучасне світове суспільство. Процес самореалізації, будучи безперервним, все ж являє собою криволінійний рух, його актуальність зростає при зміні умов життя і діяльності, виникненні нових вимог з боку довкілля.

В даний час в умовах загальносвітової соціально економічної та культурологічної нестабільності особистість сформувала стійкі життєві цінності і установки, та виявилася не готовою до виконання нових професійних, соціальних і особистісних задач, зіткнулася з необхідністю переоцінки своїх цінностей і прагнень, подолання численних стереотипів, пошуку нового, оригінального і самостійного шляху, що забезпечує усвідомленість і розкриття власних потенційних можливостей.

Докладний аналіз робіт, присвячених вивченню самореалізації особистості, показав, що в сучасній психологічній науці дослідження проводились про самореалізацію в основних сферах життєдіяльності (Л.А. Коростильова, Л.І. Ожигова, Л.В. Попова), специфіці професійної самореалізації (С.А. Воломеев, Р.Г. Гаджиєва, О.І. Пустовіт), самореалізації особистості студентів в процесі профпідготовки (І.В. Костакова, С.Д. Мухтарова), самореалізації в зрілому і літньому віці (Т.З. Козлова, І.В. Солоднікова, Н.Г. Шевченко), гендерних стереотипах і самореалізації (Е.А. Денисова), впливу творчої самореалізації на психологічну адаптацію особистості (І. Кулагіна) [9, 10, 11, 16, 61, 64].

Принципи системного і цілісного підходу до вивчення особистості та індивідуальності вивчали К.А. Абульханова-Славська, Б.Г. Ананьєв, Л. І. Анциферова, В.А. Барабанщиків, Т.Ф. Базилевич, А. І. Крупнов, Б. Ф. Ломов, В. С. Мерлін, А.В. Петровський, В.А. Петровський, Роджерс К, Д.І. Фельдштейн та інші автори, з позицій яких самореалізація розуміється як багатовимірне психологічне утворення, що має складну психологічну структуру [55].

Діяльнісний підхід, що трактується в працях Л. С. Виготського, А. Н. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна дозволяє стверджувати, що самореалізація забезпечує ефективність виконуваної діяльності і сама виражається в різних видах діяльності, поведінці, спілкуванні та взаємодії з іншими людьми. Принцип детермінізму, сформульований С. Л. Рубінштейном, згідно з яким особливості прояву самореалізації особистості закономірно залежать від того, що породжують її зовнішні і внутрішні фактори.

Сучасні дослідження самореалізації особистості, що базуються на системному підході (Е. В. Галажінській Л. А. Коростильова Д. А. Леонтьєв, і ін.), а також полісистемних концепція самореалізації особистості (С.І. Кудінов), реалізовані в ряді досліджень Е. А. Денисова, І. В. Костакова, С. С. Кудінов, І. В. Кулагіна, Чжан Тен і ін.

Отже, у працях постала проблема самоприйняття в товарній сфері, тому обраною метою є «Психологічні детермінанти самореалізації особистості в підприємницькій сфері».

Мета дослідження – на підставі теоретико-методичного аналізу наукових підходів і узагальнення результатів емпіричного дослідження дослідити особливості детермінантів самореалізації особистості в підприємницькій сфері діяльності та розробити практичні рекомендації.

Для досягнення поставленої мети потрібно вирішити наступні **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми психологічних детермінант самореалізації у науковій фаховій літературі;

2. Обґрунтувати психологічний і методичний інструментарій дослідження;
3. З'ясувати особливості прояву психологічних детермінант самореалізації фахівців ТОВ «Вулкан Ейр»;
4. Розробити практичні рекомендації щодо психологічної діагностики детермінант особистості на підприємстві.

Об'єкт дослідження - процес професійного самовизначення особистості.

Предмет дослідження – особливості психологічних детермінантів самореалізації особистості в торговельному підприємстві.

Методи дослідження. Теоретичною основою дослідження є наукові праці вітчизняних та іноземних науковців, що досліджували питання професійного психологічного відбору.

Для розв'язання завдань у роботі було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження:

- теоретичні – аналіз проблеми психодіагностики та критеріїв професійного психологічного відбору в сучасній науковій літературі, узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики;

- психодіагностичні – психологічні особливості самореалізації за методикою СЖО смисло-життєвої орієнтації, психологічні особливості мотивації обстежування (Методика професійної мотивації), аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр», темпераменти особистості за методикою Айзенка

- математичні – обчислення первинних описових статистик, кореляційний аналіз (використовувався для встановлення кількісних залежностей між досліджуваними особливостями). Для статистичного опрацювання було використано комп'ютерні програми MS Excel, SPSS 16.0.

Експериментальна база дослідження. У дослідженні взяли участь 20 працівників авіа сфери віком від 25 до 45 років, які працюють на підприємстві ТОВ «Вулкан Ейр» від 3 до 8 років.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані результати рекомендовано до використання в системі психологічного забезпечення і супроводу професійного психологічного відбору у закладах вищої освіти України; лабораторіях профорієнтації і професійної діагностики; соціально-психологічних службах і підрозділах роботи з особами при державних міських (районних) адміністраціях; центрах довузівської підготовки, розвитку кар'єри; шкільними практичними психологами; установами МОН України, а також у підрозділах силових органів виконавчої влади України та в процесі професійної підготовки практичних психологів на бакалаврському і магістерському рівнях освіти.

Окрім того, практичне значення одержаних результатів полягає у використанні психодіагностичного інструментарію у професійному відборі працівників авіаційного господарства та у впровадженні у навчальний процес при підготовці практичних фахівців і професійної підготовки фахівців авіаційної сфери.

Апробація роботи проходила під час заслуховування на засіданні кафедри психології та за матеріалами роботи опубліковано статтю «Теоретичний аналіз проблеми психологічних детермінант самореалізації особистості у науковій фаховій літературі» у «Науковому збірнику магістерських робіт» 2021.

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел (86 найменувань) і 1 додаток. Основний зміст роботи викладено на 54 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 7 таблиць та 6 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ У НАУКОВІЙ ФАХОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

Проблема самореалізації у вітчизняній психологічній науці стала розроблятися відносно недавно. На початковому етапі самореалізація розглядалася на міждисциплінарному рівні в рамках філософії, психології, педагогіки та ін. В цей період самореалізація не є окремим предметом вивчення та аналізується в контексті саморозвитку, самовизначення, самоствердження. Лише в останні десятиліття ХХ століття самореалізація виділилася в самостійну, дуже складну проблему психології особистості.

Самореалізація - це процес, який важко піддається аналізу. Деякі автори зміщують акцент в розумінні даного нас явища в сторону особливої потреби, інші відносять самореалізацію до творчості.

Частина емпіричних досліджень присвячена вивченню тих чи інших сторін самореалізації та її детермінації в різні вікові періоди. Так, І. Ф. Ведін, Н. Н. Михайлов, В. В. Роговин описували мотиваційну складову [14], регуляторно-вольовий аспект самореалізації розкривався в роботі Н. Л. Кулик [5], самореалізацію як творче начало розглядали М. В. Шугуров і М. В. Тихонович [3], як прояв особистісного потенціалу - О. І. Пустовіт, в контексті сенсу життя розглядала Л. В. Сохань [12, с. 9-10].

Історія вивчення самореалізації особистості в зарубіжній гуманітарній науці має глибоке коріння. Мабуть, перші роботи, опубліковані на сході з даної проблеми, датуються, VI – V століттями до нашої ери в даосизмі, а також VIII і V століттях в філософії Упанішад. У зазначених роботах самореалізація інтерпретується як найвища цінність людини.

Трохи пізніше на заході до проблеми самореалізації звертаються Аристотель і Платон. Аристотель [2 с.19] в своїх публікаціях по проблемі

самореалізації розрізняв дві групи цілей в прагненнях індивіда. Автор вважав, що до однієї групи цілей відноситься сама дія людини як така, до іншої - її результат. Аристотель пояснював цілі результату виникаючих потреб людини, а цілі дій - призначенням людини. Сукупність реалізації здібностей і можливостей може становити справжнє щастя, блаженство і вище благо.

Цікавий погляд Гегеля на цю проблему. Дослідник розглядав самореалізацію як основну, генеральну потребу особистості. Так як всі інші потреби пов'язані з усвідомленням зовнішнього і внутрішнього світу як якогось предмета, в якому відбувається пізнання власної сутності.

Як показує аналіз зарубіжних джерел, в різних концептуальних підходах термін самореалізація має різну інтерпретацію. Проте, всі вони характеризують досить близькі по собі явища. Так, К. Хорні розуміє цей термін як повну реалізацію своїх справжніх можливостей [64].

К. Роджерс – як прагнення людини до оптимального виявлення і розвитку своїх можливостей і здібностей [55].

Ф. Перлз - як внутрішню активну тенденцію розвитку себе [50].

А. Маслоу - як справжнє самовираження і прагнення людини стати тим, ким він може стати [10, с.8].

Феномен самореалізації особистості в вітчизняних психологічних дослідженнях отримав імпульс до розвитку в ХХ столітті. Нетривала за часом історія дослідження даного питання не дозволила до теперішнього часу розробити методологічно переконливі концепції самореалізації особистості.

З точки зору П. П. Соболя, самореалізація є відображенням індивідуальності відповідно до потенційних можливостей і здібностей особистості, а самовизначення, в свою чергу, є однією зі сторін самореалізації, що характеризується вибором спрямованості діяльності людини, на основі якої власне і розгортається самореалізація [10, с.73].

Чималу роль зовнішніх чинників у розвитку і самореалізації особистості надавав С.Л. Рубінштейн [11 с.53-55]. Особистість в розумінні автора виступає суб'єктом такого саморозвитку. Самовизначення в даному контексті

забезпечує не тільки прояв внутрішньої сутності суб'єкта, а й усвідомлено визначає ставлення до світу, тим самим забезпечує собою шлях саморозвитку особистості.

Дане розуміння чітко проглядається на прикладі двох виділених С. Л. Рубінштейном способів існування людини. Перший - це життя, яка не виходить за межі безпосередніх зв'язків, що характеризується відсутністю відношення до життя в цілому. Другий - пов'язаний з появою рефлексії, з філософської свідомості життя, і виробленням цілісного до неї відношення [11 с.89].

Заявлений С. Л. Рубінштейном підхід активно розвивається в роботах К. А. Абульханової-Славської. Автор розглядає самовизначення як активний, цілеполагаючий характер ставлення людини до своєї життєдіяльності.

Як видно і у С.Л. Рубінштейна та у К.А. Абульханової – Славської основним фактором самовизначення виступає самодетермінація, власна активність, усвідомлене заняття певної позиції [11 с. 156].

Найбільш глибоке розуміння самореалізації, на наш погляд, представлено в роботах І. О. Мартинюк [6 с.14]. Автор характеризує даний феномен як метод формування особистості своїх життєвих цілей, виділяючи його обумовленість особистими інтересами суб'єкта, а не зовнішньою необхідністю. Дослідник вважає, що самореалізація - одночасно є засобом, метою, процесом здійснення цієї мети, а так само його результатом.

Ми повністю поділяємо переконання автора щодо сутності обговорюваного феномена. На відміну від інших дослідників, він виділив самореалізацію в якесь інтегративне утворення і досить повно його описав.

На окрему увагу заслуговує визначення самореалізації, дане Є.І. Горячевою. [3 с.14] В її розумінні, «... самореалізація означає процес переходу потенційних здібностей в актуальні, який включає в себе процесуальний і змістовний аналіз та засоби».

Характеризуючи самореалізацію як процес механізму формування та розвитку особистості, автор говорить про змістовні компоненти, які

визначають конкретні здібності конкретної особистості. Процесуальний же компонент, в розумінні дослідниці, вказує на ті дії, які виявляють й актуалізують здібності.

Таким чином, аналіз наукових джерел показує, як багатогранність самого феномена, так і підходів до його вивчення. Нині немає єдиної теорії або концепції самореалізації, прийнятої в науковому світі. Існує безліч різночитань щодо природи даного феномену, його структури, механізмів прояву, зовнішньої і внутрішньої детермінації.

Розглядаючи психологічні детермінанти самореалізації особистості, доцільно спиратися на концептуальні положення, представлені в ряду вітчизняних і зарубіжних авторських підходів. У сучасних дослідженнях автори прагнуть визначити основні детермінанти успішної особистісної самореалізації, що, безсумнівно, носить практико-орієнтований характер в плані самоєфективності особистості [1 с. 22].

Аналізуючи ряд умов і факторів ефективності самореалізації особистості, Р. А. Зобов і В.Н. Келасьєв виявили фактори, що впливають на успішність самореалізації. Дослідники розбили їх на дві групи. В першу групу вони включили готовність до самобудівництва, ціннісні орієнтири, гнучкість мислення, волю, тобто ті які повністю визначаються суб'єктом [3 с.19].

Другу групу склали умови, що знаходяться поза зоною впливу суб'єкта, тобто які не залежать від нього. До них автори віднесли: соціальну ситуацію, рівень життя, матеріальну забезпеченість, стан екологічного середовища, і вплив на людину засобів масової інформації.

Автори відзначають, що невизначені соціальні умови, зміна зовнішніх стабільних соціально-гарантованих способів життя в швидкоплинних і часто мінливих умовах існування людини супроводжуються негативним наслідком для функціонування особистості та її самореалізації.

На думку І.П. Смірнова, основним фактором самореалізації суб'єкта виступають не природні задатки людини, а сформовані в суспільстві особистісні якості як продукт виховання, освіта і навчання праці [13 с.25].

Звертаючись до питання професійного самовизначення, треба відзначити, що людина може випадково вибрати професію, але зовсім не випадково може стати майстром своєї справи, тим самим, самореалізуючись в професії. Здібності і талант, безсумнівно, пов'язані з природно-біологічними задатками, але їх розвиток і формування немислимо без відповідних соціальних умов.

Розвиваючи цю тезу, автор пропонує до розгляду формулу самореалізації: «Людина - Освіта - Професія – Особистість».

В умовах сучасності освіти можна вважати основним способом передачі інформації і впорядкованим процесом освоєння людиною системи наукових знань, а також активних пізнавальних умінь і навичок з метою розвитку особистості [14 с.34].

Цікава точка зору Є. В. Селезнєвої, вона зазначає, що суб'єкт успішно може самореалізуватися як «... цілісна унікальна особистість тільки у зустрічі з іншими» [12 с.20].

Інші вітчизняні психологи, Л. І. Катаєва та Т. А. Полозова, головною умовою успішної самореалізації особистості вважають наявність у людини розвиненої рефлексії з актуалізованою здатністю пізнавати себе і навколишній світ, наявність реальних і потенційних здібностей і можливостей, цінностей та інтересів, перспектив професійного і особистого зростання [10 с.13-14]

За Б. Г. Ананьєвою, «оригінал» - це наявний особистості стан «стартового початку». Модель проектує співвідношення справжнього стану оригіналу і майбутнього, якого ще немає в реальній дійсності. Спосіб руху до цього майбутнього визначається зовнішньою і внутрішньою детермінацією. Зовнішньою детермінацією є акмеологічна підтримка, до якої відносяться різні тренінги, психо-технології, ділові та рольові ігри. Внутрішньою детермінацією є самовдосконалення людини [2 с.53].

Таким чином, така модель самореалізації включає в себе інтеграл наявного стану особистості, способу його зміни або розвитку і його ідеальний оптимальний стан. Змінним тут є наявний «оригінальний» стан, який може

діагностуватися за критеріями, які характерні для дефіциту, норми і оптимальності. Для акмеологічної підтримки можуть враховуватися принципи суб'єкта, типологічний підхід і рівень розвитку «Я-концепції» [1 с.216].

Процес самореалізації виступає виключно як індивідуальний процес самостановлення і самодосконалості особистості, який завжди дозволяє індивідуальності показати себе і проявити продуктивно. Тут включаються ті процеси активності, в яких доводиться здійснювати вибір між різними позиціями, ролями і мотивами, створювати способи і прийоми поведінки в певній ситуації, ситуації.

В. А. Петровський публікував, що самореалізація кожної особистості важлива для інших і суспільства в цілому, з її допомогою відбувається значущий «особистісний внесок», який особистість своєю діяльністю вносить в смислову сферу інших людей і культуру. Перетворення особистістю себе тягне за собою перетворення і зміну інших. Змістотворні мотиви і цінності жодним чином не беруться ззовні, а народжуються лише за допомогою внутрішнього вибору і набувають особистісний сенс [10 с.115].

Відмітна риса справжніх мотивів і цінностей полягають в тому, що вони нанизані на основний стрижень ведучого змістотворюючого мотиву і провідної лінії життя [1 с.6].

Провідні психологи С.Л. Рубінштейн, О.Н. Леонтьєв, А.В. Брушлінський, запропонували в розгляді цього феномену використовувати діяльнісний підхід в психології особистості. Цих авторів об'єднують погляди про те, що джерелом розвитку особистості є діяльність, що розуміється як складна динамічна система взаємодії суб'єкта з суспільством, в процесі якого і формується особистість.

В рамках даного підходу найбільш популярною є трьох компонентна модель особистості [14 с. 7]. Відповідно до даного підходу основної детермінуючою силою виступає діяльність.

У різних теоретичних концепціях дана характеристика розкривається по-різному. Так, наприклад, у С. Л. Рубінштейна, «динамічна тенденція», у А.

Н. Леонт'єва - як «сміслоутворюючий мотив», у В. Н. М'ясищева - як «основна життєва спрямованість», у Б. Г. Анан'єва - як «домінуюче відношення» [51].

Ще одна підструктура особистості представляється сукупністю суспільних відносин. «Суб'єкт характеризується сукупністю діяльностей, а особистість - сукупністю суспільних відносин», - вважав Б. Г. Анан'єв [2 с.58].

З усього цього випливає, що вітчизняні психологи в своїх роботах виділяють три головних споконвічні характеристики особистості: спрямованість, систему діяльностей і систему суспільних відносин, розвиток або не розвиток яких, безсумнівно, можна пов'язати з успішністю або не успішністю самореалізації особистості.

Аналізуючи роботи Л. І. Анциферова, неважко побачити, що детермінація самореалізації виступає ціннісно-смісловою і мотиваційно-цільовою сферою особистості. Розглядаючи самореалізацію як процес зміни особистості, що призводить до підвищення активності, до найбільш глибокої рефлексії на навколишню дійсність, автор виділила три рівні суб'єктивно-особистісного розвитку [13 с.17]:

Перший - це коли суб'єкт недостатньо адекватно усвідомлює свої спонукання, не враховує якість і ступінь свого впливу на ситуацію.

Другий - це де суб'єкт вже свідомо співвідносить цілі і мотиви дій, прагне передбачити їх результати, здатний до адекватного співвіднесення власних можливостей з соціальними завданнями.

Третій - це коли особистість стає суб'єктом свого життєвого шляху.

Згідно з авторським підходом Л. А. Коростильової базовими детермінантами самореалізації виступають смисложиттєві установки людини, ціннісні орієнтації, мотиви і потреби [3 с.32].

У роботах С. І. Кудінова виділяються зовнішні та внутрішні детермінанти самореалізації особистості [21].

До зовнішньої детермінації відносяться соціальні умови, які є відображенням системи взаємодії суб'єкта і багатовимірного світу; педагогічні чинники, переломлюються через систему навчання і виховання і психо-

екологічні детермінанти, які не залежать від людини і, в той же час, в багатьох випадках є визначальними.

До внутрішніх детермінацій належать психофізіологічні особливості суб'єкта, які стосуються анатомо-фізіологічних основ і задатків індивіда; психологічні чинники, які становлять сутність особистості та реалізуються через систему домінуючих потреб, мотивів, цінностей, когнітивного потенціалу тощо [12 с.126].

Висновок до розділу 1

Отже, спираючись на вітчизняні та зарубіжні дослідження, можна виділити три групи детермінант, що впливають на успіх самореалізації суб'єкта.

До першої групи даних детермінант можна віднести самодетермінанти. Це те, за допомогою чого визначається, планується, мотивується, виконується і контролюється самоздійснення. Іншими словами, це установки, мотиви, потреби, здібності, задатки та інші внутрішні психічні властивості і якості суб'єкта. Дана група детермінант є, на нашу думку, визначальною, оскільки забезпечується усвідомленою необхідністю суб'єкта до самоздійснення.

До другої групи детермінант можна віднести так звані соціальні детермінанти, які визначаються іншими людьми. Це система взаємодії з іншими в ситуації соціалізації, навчання, виховання, виконання професійної та іншої діяльності. Ці детермінанти можуть виступати як самостійні, активізуючі суб'єкти в процесі життєдіяльності, або можуть накладатися на детермінанти першої групи, посилюючи їх вплив.

І, нарешті, третя група детермінант, яка не залежить від особистості та інших людей - це такі собі природно-екологічні обставини, такі які можуть впливати, на організм людини, активізуючи його ресурси або пригнічуючи життєві сили.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХО ДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ОБСТЕЖУВАНИХ

Відомо, що система психодіагностичного інструментарію повинна включати інформативний і експериментально перевірений комплекс діагностичних методик, необхідних технічних засобів і стандартизовану процедуру обстеження; прийоми узагальнення, інтерпретації вихідної діагностичної інформації та складання прогнозів; показники професійної ефективності і критерії оцінки успішності діяльності [21, 44].

Основним принципом використання в системах психологічного відбору існуючих діагностичних методик та конструювання нових повинна бути їх націленість на діагностику провідних найбільш стійких компонентів досліджуваних здібностей в їх структурному та функціональному взаємозв'язку.

Отримання психодіагностичної інформації, що характеризує ціннісні орієнтації особистості, мотиваційну стабільність вибору професії, особистісні риси та особливості життєвого досвіду, істотно розширює можливості особистісно-структурного і динамічного аналізу всієї сукупності інформації і тим самим дозволяє підвищити ступінь ймовірності та надійності прогнозів [21, 44].

Практична доцільність відбору залежить від наступних факторів: обґрунтованої соціально-економічної необхідності; наявності апробованої системи відбору; підготовлені фахівці, що мають досвід проведення відбору кадрів певного профілю [21, 44].

З метою професійного психологічного відбору працівників товарного господарства має бути розроблена конкретна система підготовки до безпосереднього відбору:

Перший етап – здійснити аналіз загально-наукових підходів та принципів професійного відбору фахівців; визначити організаційні засади та обґрунтувати інструментарій дослідження психологічних детермінант самореалізації особистості працівників товарної сфери в системі професійного психологічного відбору.

Другий етап – з'ясувати психологічні детермінанти самореалізації особистості та визначити критерії професійного відбору працівників товарної сфери.

Третій етап – здійснити аналіз та узагальнити отримані дані і розробити практичні рекомендації дослідження психодіагностичних критеріїв професійного психологічного відбору працівників товарної сфери.

Наразі одним із найбільш поширених методів психодіагностичного обстеження, який використовується у процесі професійного відбору є тестування.

За способом одержання психологічної інформації психодіагностичні методики розподіляються на об'єктивні, стандартизовані (тести) і на суб'єктивні, інтерпретаційні та клінічні методи (особистісні опитувальники, проєктивні методики і т.д). Останні методи іноді називають експертними, оскільки їхнє застосування вимагає високої кваліфікації та досвіду проведення [20].

Відрізняються ці типи методик підходами до опису і виміру психічної реальності: у першому випадку переважає кількісний підхід, що пропонує використання жорстко фіксованих емпіричних ознак і процедур для виявлення визначеної психічної якості; у другому - якісний підхід, що допускає використання різних ознак і процедур для виявлення тієї самої якості [12].

Враховуючи, що для того, щоб психодіагностичний інструментарій дійсно відповідав принципам комплексності та системності, він має базуватися як на об'єктивних, так і суб'єктивних методиках.

На нашу думку, доцільним буде застосування методу експертних оцінок, що дозволить виділити основні психологічні детермінанти самореалізації

особистості, які необхідні для успішної діяльності працівників торгівельної сфери, та, на основі інформації отриманої за допомогою експертної оцінки здійснити підбір методик, що дозволять виявляти наявність даних психологічних детермінант самореалізації особистості у кандидатів на посаду «працівників авіа сфери», а отже свідчитимуть про їх психологічну відповідність даній професії.

Для того, щоб використання даного психодіагностичного інструментарію дійсно було інформативним та надійним, нами було проведено психодіагностичне обстеження працівників авіа сфери, за допомогою якого ми дослідили, чи дійсно є наявними у представників даної професії психологічних детермінант самореалізації особистості, виділені експертами.

Організаційно дослідження проводилось у три етапи:

- 1 етап – теоретичний;
- 2 етап – організаційно-емпіричний;
- 3 етап – підсумковий.

Вибірка складала 20 працівників авіа сфери (12 чоловіків та 8 жінок) віком від 25 до 45 років, які працюють на підприємстві ТОВ «Вулкан Ейр» від 3 до 8 років. Дослідницька частина роботи проводилась на базі підприємства ТОВ «Вулкан Ейр» м. Київ.

Таким чином, враховуючи важливість та відповідальність професійної діяльності працівників авіа сфери, відбір таких фахівців має здійснюватися за інформативним психодіагностичним інструментарієм із визначенням психологічних детермінант самореалізації особистості, які забезпечують успішність професійної діяльності.

Система відбору кандидатів на посаду працівників авіа сфери має включати декілька етапів: аналіз професійної діяльності представників даної професії, що здійснюється, в основному, за допомогою методу професіографії; виокремлення тих властивостей структури особистості, які пов'язані з психологічними та фізіологічними особливостями робочого процесу, тобто з

визначення мети і критеріїв відбору; підбір методів відбору; аналіз результатів відбору та корекція критеріїв та методів.

Психодіагностичний інструментарій, який при цьому використовується має бути надійним, валідним, комплексним та відповідати конкретній ситуації відбору, тобто бути спрямованим на дослідження необхідних професійно важливих якостей.

У дослідженні ми запропонували визначити психологічні особливості самореалізації за методикою СЖО смисло-життєвої орієнтації, психологічні особливості мотивації обстежувались за методики професійної мотивації (методика К. Замфір в модифікації А. А. Реана) [47], аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр» та імперитальні особливості за методикою Айзенка [46], аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр» проводився за допомогою тест-опитувальника А. В. Зверькова, Е. В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції» [14].

Розглянемо психодіагностичний інструментарій дослідження психологічних детермінант самореалізації особистості працівників авіа сфери докладніше:

1) Під час аналізу психологічних особливостей самореалізації за методикою СЖО смисло-життєвої орієнтації було визначено різні сторони життя і ставлення до них.

Тест смисложиттєвих орієнтацій являє собою адаптовану версію тесту «Мета в житті» Дж. Крамб і Л. Махоліка, який був розроблений авторами на основі теорії прагнення до глузду і логотерапії В. Франкла (Леонтьєв Д.А., 2006). Це методика являє собою реалізацію психометричного підходу до дослідження смислової регуляції (Леонтьєв Д.А., 2007).

Методика включає в себе 5 субшкал:

Шкала «Цілі в житті». Бали, набрані за даною шкалою, дозволяють оцінити ступінь представленості в життя випробуваного цілей у майбутньому

(Наявність / відсутність), які надають життю людини свідомості, спрямованість і тимчасову перспективу.

Шкала «Процес життя, або інтерес і емоційна насиченість життя». Бали за даною шкалою характеризують те, наскільки цікавим, емоційно насиченим і наповненим сенсом сприймає випробовуваний процес свого життя.

Шкала «Результативність життя, або задоволеність самореалізацією». Дана шкала характеризує суб'єктивну оцінку випробовуваного продуктивності і осмисленості прожитої частини його життя.

Шкала «Локус контролю-Я (Я - хазяїн життя)». Бали за даною шкалою відбивають уявлення випробовуваного про силу своєї особистості і про впевненість в своїх здібностях.

Шкала «Локус контролю-життя, або керованість життя». Бали за даною шкалою відображають ступінь впевненості випробовуваного в власних здібностях контролювати своє життя.

Перші три шкали («цілі», «процес», «результат») являють собою власне смисложиттєві орієнтації в трьох часових координатах - майбутньому, сьогодення і минуле. Дві інші шкали («локус контролю-Я» і «Локус контролю-Життя») характеризують два різні аспекти внутрішнього локусу контролю.

Також обчислюється загальний показник осмисленості життя (інтегральний показник) на підставі суми балів за всіма 20 пунктами методики (Леонт'єв Д.А., 2006) (Додаток А).

2) Психологічні особливості мотивації обстежувались за методики професійної мотивації (методика К. Замфір в модифікації А. А. Реана).

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності, в тому числі мотивації професійно-педагогічної діяльності.

В основу покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивації. Нагадаємо, що про внутрішню мотивацію слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі.

Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати, тощо), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі зовнішні мотиви диференціюються на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні і більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

На підставі отриманих результатів після дослідження визначається мотиваційний комплекс особистості - співвідношення між собою трьох видів мотивації: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішні позитивні мотиви (ЗПМ) і зовнішні негативні мотиви (ЗНМ).

До кращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити наступні два типи поєднань: $ВМ > ЗПМ > ВОМ$ і $ВМ = ВПМ > ВОМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Будь-які інші поєднання є проміжними з точки зору їх ефективності.

При інтерпретації слід враховувати не тільки мотиваційне співвідношення, а й показники окремих видів мотивації.

3) Аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр» проводився за допомогою тест-опитувальника А. В. Зверькова, Е. В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції».

Цей тест-опитувальник, розроблений А. В. Зверькова і Е. В. Ейдманом, призначений для виявлення рівня розвитку вольової саморегуляції і розуміється як міра оволодіння власною поведінкою в тій чи іншій ситуації.

За методикою, рівні вольової саморегуляції треба визначати в зіставленні з середніми значеннями кожної з шкал. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігів, то даний показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості або самовладання. Для шкали «В» (загальна шкала) ця величина дорівнює 12, для шкали «Н» (наполегливість) - 8, для шкали «С» (самовладання) - 6.

Оцінка шкал передбачає:

У осіб емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних високий бал за шкалою «В». Таким людям властиві спокій, впевненість в собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття власного боргу. Всі вони добре рефлексують особисті мотиви, поетапно реалізують виниклі наміри. Вони вміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, мають вираженою соціально-позитивною спрямованістю. Наростання внутрішньої напруженості можливо в граничних випадках, і це пов'язано зі прагненням проконтролювати кожен «момент» своєї поведінки і тривогою з приводу найменшої його спонтанності.

У людей чутливих, емоційно нестійких, ранимих, невпевнених у собі спостерігається низький бал. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності знижений. Таким людям властива імпульсивність і нестійкість намірів. Тут можна виявити як незрілість, так і з виражену витонченість натури, і не підкріплену здатністю до рефлексії і самоконтролю.

Субшкала «наполегливість» «Н» характеризує силу намірів людини - його прагнення до завершення розпочатої справи. На позитивному полюсі діяльні такі люди працездатні, активні, прагнуть до виконання наміченої мети. Таких людей не бентежать труднощі на шляху до мети, а мобілізують. Але все ж вони можуть відволікатися на спокуси, тому що головна їх цінність - розпочата справа. Ці люди поважають соціальні норми, прагнуть підпорядкувати їм свою поведінку. В крайньому вираженні можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій.

Низькі значення за шкалою «Н» говорять про підвищену нестійкість настрою і її різкими перепадами, невпевненості, імпульсивності, які можуть приводити до непослідовності, розкиданості, розрізненості поведінки. Якщо знижений фон активності і працездатності, то у таких людей він компенсується підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала «самовладання» («С») показує рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. За високим балом по даній субшкалі можна

відрізнити людей емоційно стійких, які володіють собою в різних ситуаціях і контролюють себе. Їм властиво внутрішній спокій. Впевненість в собі звільняє цих людей від страху перед невідомістю, підвищує їх готовність до сприйняття нового, несподіваного, непізнаного, яке поєднується зі свободою поглядів, нахилів до новаторства і радикалізму. Але при цьому, прагнення до постійного самоконтролю, свідоме обмеження спонтанності може призводити до підвищення внутрішньої напруженості у таких людей, починають переважати постійна заклопотаність і стомлюваність.

За низького балу субшкали «С» сплутаність і імпульсивність при наявності та тісному зв'язку з уразливістю і перевагою традиційних поглядів захищають людину від сильних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному фону настрою.

Бажання мати високі показники за шкалою мають свої протиріччя. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції у людини можуть бути пов'язані з особистими проблемами в організації діяльності в свого життя, у відносинах з іншими. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки.

Низькі ж рівні наполегливості і самовладання в деяких випадках виконують «компенсаторні» функції. Але також можуть свідчити про порушення в розвитку властивостей особистості і її вмінні будувати відносини з оточуючими, адекватно реагувати на ті, чи інші ситуації.

4) Імперитальні особливості визначались за методикою Айзенка.

Г. Айзенк і С. Айзенк опублікували опитувальник під назвою «Особистісний опитувальник Айзенка» (Eysenck Personality Questionnaire, або EPQ), який призначений для вивчення індивідуально-психологічних рис особистості з метою діагностики ступеня вираженості властивостей, висунутих в якості істотних компонентів особистості: нейротизма, екстра-інтроверсії і психотизма. Так само як і в ЕРІ, в нього включена «шкала брехні».

Опитувальник містить 90 питань (за шкалою нейротизму - 23, за шкалою екстра-інтроверсії - 21, за шкалою психотизма - 25, по «шкалі неправди» - 21).

Однак зазвичай використовують варіант, що складається з 101 питання (з них 11 питань - «буферні», відповіді на які не враховуються).

Також було розроблено варіант опитувальника для обстеження дітей і підлітків (від 7 до 15 років).

Вивчення валідності особистісного виміру «психотизм» здійснювалося звичайним для досліджень Г. Айзенка шляхом - пошуком експериментальних корелятив психотизма, порівнянням результатів, отриманих в різних групах здорових і хворих. Коефіцієнти надійності ретестовий (місячний інтервал) опитувальника в різних групах за шкалою психотизма складають 0,51-0,86, за шкалою екстра-інтроверсії - 0,80-0,92, за шкалою нейротизму - 0,74-0,92, за шкалою "брехні" - 0,61-0,90.

У багатьох зарубіжних дослідженнях аргументовано доводиться, що введення такого особистісного виміру, як психотизм, не має наукового обґрунтування, експериментальні дані суперечливі, а використання шкали психотизма на практиці може сприяти появі помилкових діагностичних орієнтирів.

Для обробки даних ми використовували комп'ютерну програму SPSS 16.0. SPSS (англ. Statistical Package for the Social Sciences - «статистичний пакет для соціальних наук») є найпоширенішою програмою для обробки статистичної інформації.

Основною перевагою програмного комплексу SPSS, як одного з найбільш істотних досягнень в області комп'ютеризованого аналізу даних, є найширше охоплення існуючих статистичних методів, який вдало поєднується з великою кількістю зручних засобів візуалізації результатів обробки.

Програмний комплекс SPSS розвивається вже протягом 35 років та надає широкі можливості не тільки в сфері психології, соціології, біології та медицини, а й в області маркетингових досліджень та управління якістю продукції, що значно розширює можливість застосування комплексу [67].

Для того, щоб підтвердити важливість визначених експертами психологічних детермінант самореалізації особистості та їх зв'язок із

психологічними якостями, діагностованими за допомогою тестових методик, ми використовували метод кореляційного аналізу та зокрема, метод рангової кореляції Спірмена.

Наявність такого зв'язку дозволить нам зробити висновок про інформативність запропонованих нами методик та можливість їх подальшого використання у процесі професійного психологічного відбору. Для обробки даних ми пропонуємо використовувати комп'ютерну програму SPSS 16.0.

Висновки до розділу 2

В розділі було обгрунтовано організацію дослідження, його психодіагностичний інструментарій та характеристику обстежуваних.

Відомо, що система психодіагностичного інструментарію повинна включати інформативний і експериментально перевірений комплекс діагностичних методик, необхідних технічних засобів і стандартизовану процедуру обстеження; прийоми узагальнення, інтерпретації вихідної діагностичної інформації та складання прогнозів; показники професійної ефективності і критерії оцінки успішності діяльності

Практична доцільність відбору залежить від наступних факторів: обгрунтованої соціально-економічної необхідності; наявності апробованої системи відбору; підготовлені фахівці, що мають досвід проведення відбору кадрів певного профілю

На нашу думку, доцільним буде застосування методу експертних оцінок, що дозволить виділити основні психологічні детермінанти самореалізації особистості, які необхідні для успішної діяльності працівників торгівельної сфери, та, на основі інформації отриманої за допомогою експертної оцінки здійснити підбір методик, що дозволять виявляти наявність даних психологічних детермінант самореалізації особистості у кандидатів на посаду

«працівників авіа сфери», а отже свідчитимуть про їх психологічну відповідність даній професії.

Організаційно дослідження проводилось у три етапи: 1 етап – теоретичний; 2 етап – організаційно-емпіричний; 3 етап – підсумковий.

Вибірка складала 20 працівників авіа сфери (12 чоловіків та 8 жінок) віком від 25 до 45 років, які працюють на підприємстві ТОВ «Вулкан Ейр» від 3 до 8 років. Дослідницька частина роботи проводилась на базі підприємства ТОВ «Вулкан Ейр» м. Київ.

У дослідженні ми запропонували визначити психологічні особливості самореалізації за методикою СЖО смисло-життєвої орієнтації, психологічні особливості мотивації обстежувались за методики професійної мотивації (методика К. Замфір в модифікації А. А. Реана), аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр» та імперитальні особливості за методикою Айзенка, аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр» проводився за допомогою тест-опитувальника А. В. Зверькова, Е. В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції».

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ТОВ «ВУЛКАЙ ЕЙР»

3.1 Психологічні особливості самореалізації за методикою смисло-життєвих орієнтацій (СЖО)

Першою методикою, за якою проводилось дослідження була методика смисло-життєвої орієнтації (СЖО).

Результати обстеження досліджуваних за методикою смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) презентовано в таблиці 3.1.

Для порівняння середніх величин, що належать двом групам піддослідних, і для вирішення питання про те, чи відрізняються середні значення статистично достовірно один від одного, ми використовували t-критерій Стьюдента.

Аналіз показників свідомості життя у осіб першої та другої групи, свідчать про наявність статистично значущих відмінностей між представниками вибірок, які переживають різні сторони життя і ставлення до них, за такими субшкалам: «мета в житті», «процес життя», «локус контролю - Я», «локус контролю - Життя» і «загальна осмисленість життя».

Таблиця 3.1

Показники за методикою СЖО

Субшкали	Перша група (чоловіки)	Друга група (жінки)	Т
	середнє	середнє	
мета в житті	25,8±4,5	34,5±4,6	8,76*
процес життя	22,7±3,1	30,7±3,3	10,94*
Результат	20,7±3,0	25,7±3,2	8,10*

локус контролю- Я	18,3±4,1	25,0±4,2	9,30*
локус контролю - Життя	22,7±3,9	30,1±4,0	8,36*
загальна осмисленість життя	85,5±3,8	102,7±3,2	8,41*

* Достовірність відмінностей на рівні $p \leq 0,01$

Джерело: [Розроблено автором]

Осмислення життя в цілому і її складові окремо значно знижені в вибірці осіб першої групи (чоловіків) ніж у другій групі (жінок). Зокрема, осмисленість мети життя нижче на 8,7 балів ($t = 8,76; p < 0,001$). Задоволеність процесом життя менше на 8 балів ($t = 10,94; p < 0,001$), результатом - на 5 балів ($t = 8,1; p < 0,001$). Локус-контролю Я знижений на 6,7 балів ($t = 9,30; p < 0,001$), локус-контролю життя нижче на 7,4 бали ($t = 9,30; p < 0,001$). Загальна свідомість життя у осіб з емоційно-вольовими проблемами нижче на 17,2 бала ($t = 8,41; p < 0,001$).

Дані результати вказують на актуальне переживання життя як нудної, нецікавої, позбавленої сенсу діяльності. Більшість чоловіків гірше переживають професійну самореалізацію, їм властивий фаталізм, невіра в власні сили змінити професійні навички та життя на краще.

Відповідно, можна зробити наступні висновки про те, що у чоловіків, які переживають різні сторони життя і ставлення до них відбувається ломка цілей майбутнього, тобто колишні життєві цілі втратили свою особистісну цінність, а нові виявилися не сформованими. Ймовірно, багато хто з них живуть вчорашнім або тільки сьогоднішнім днем; сталася втрата інтересу до життя, вона втратила для них емоційну насиченість і особистісний сенс.

Життя «підживлюється» більшою мірою спогадами про минулі успіхи, в цьому проявляється їх незадоволеність своїм життям в сьогоднішній день.

відбувається звуження бачення свободи життєвого вибору, вони не вірять в свої сили і можливість контролювати події власного життя.

Жінки в свою чергу краще переносять різні сторони життя і ставлення до них у них на ненабагато, але краще показники смисложиттєвих орієнтацій.

Якщо розглядати вибірку за всіма респондентами, які прийняли участь у дослідженні, то ми отримали наступні результати: по субтесту «Цілі в житті» середньо-груповий показник у вибірці працівників становив 36,9 бали. Ці показники відповідають нормативним, тобто ми можемо зробити висновок про те, що в цілому для випробовуваних характерно наявність цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і тимчасову перспективу.

Щодо субтесту «Процес життя або емоційна насиченість життя» середньо-груповий показник у вибірці працівників склав 35,3. Средньо-груповий показник межує з високими балами. Це дає підставу зробити висновок про те, що для досліджуваних, які планують працювати в підприємницькій сфері характерно сприйняття самого процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого і наповненого змістом. Це може бути пов'язано з тим, що у працівників завершилася професійна ідентифікація.

Щодо субтесту «Результативність життя або задоволеність самореалізацією» середньо-груповий показник у вибірці працівників склав 27,27 бала, що відповідає нормативним показникам за даним субтесту. Це свідчить про те, що в цілому характерно для досліджуваних оцінювання прожитого відрізка життя, як результативного та осмисленого.

Щодо субтесту «Локус контролю - Я або Я-господар життя» середньо-груповий показник у вибірці працівників склав 24,23 бала, що відповідає нормативним показникам за даним субтестом. Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що в цілому для випробовуваних характерно уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями й уявленнями про її сенс.

Щодо субтесту «Локус контролю - життя або керованість життя» середньо-груповий показник у вибірці працівників склав 30,36 бала, що відповідає нормативним показникам за даним субтесту. Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що в цілому для випробовуваних характерне переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя.

За шкалою «Загальна осмисленість життя» середньо-груповий показник у вибірці працівників становив 113,6 бали, що відповідає нормативним показникам за даним субтестом.

Проаналізувавши отримані нами дані, ми можемо зробити такі висновки:

Таблиця 3.2

Результати дослідження змістовних орієнтацій працівників підприємницької сфери

Показники СЖО	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Цілі	19	76	4	16	2	8
Процес	20	84	3	12	1	4
Результат	8	32	14	56	3	12

Джерело: [Розроблено автором]

По субтесту «Цілі в житті», були виявлені наступні показники. Високий рівень осмисленості цілей був виявлений у 76% опитуваних даної вибірки, середній - 16%, низький - у 8% піддослідних. Це свідчить про те, що для працівників, працівникам характерна наявність в життя цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і тимчасову перспективу.

Щодо субтесту «Процес життя або емоційна насиченість життя», були виявлені наступні показники. Високий рівень показників було виявлено у 84% опитуваних даної вибірки, середній - у 12%, низький - у 4% випробовуваних.

Це свідчить про те, що для працівників характерно сприйняття власного життя як представляє інтерес, емоційно насиченого, що має сенс.

Щодо субтесту «Результативність життя або задоволеність самореалізацією» у працівників були виявлені наступні показники. Низький рівень показників був виявлений у 12% піддослідних даної вибірки, середній - у 56%, високий - у 32%. Це свідчить про те, що для працівників в цілому характерна позитивна оцінка пройденого відрізка життя, відчуття того, що прожита її частина була продуктивна і осмислена, хоча задоволеність самореалізацією середня.

Аналіз даних методики СЖО дозволяє зробити наступні висновки:

Для працівників підприємницької сфери характерна наявність в житті цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і тимчасову перспективу. Їм властиво сприймати своє життя, воно викликає в них інтерес. Характерна наявність уявлень про себе як про сильну особистості. Властива позитивна оцінка пройденого відрізка життя, відчуття того, що прожита його частина була продуктивна і осмислена. У працівників наявна світоглядна установка на можливість бути господарем власного життя, віра у свої сили і можливості, при цьому спостерігається адекватна оцінка власних можливостей. Загалом характерна висока осмисленість життя.

З метою вивчення динаміки змістовних життєвих орієнтацій особистості працівників порівнювалися показники методики СЖО працівників підприємницької сфери за віковою категорією.

Отримані дані були переведені в стандартні показники та інтерпретувалися в рамках концептуалізації тесту СЖО.

Таблиця 3.3

Середні показники результатів дослідження СЖО працівників підприємницької сфери за віковою категорією

Субшкали СЖО	Працівники віком від 20 до 30 років	Працівники віком від 30 до 45 років
Цілі	5,11	6,28
Процес	4,17	5,74
Результат	4,77	5,65
Локус-Я	4,71	5,82
Локус- життя	3,61	5,74
Загальний показник СЖО	4,81	5,74

Джерело: [Розроблено автором]

Аналізуючи дані таблиці 3.3 ми зробили такі висновки:

Змістовні життєві орієнтації працівників віком від 20 до 30 років за всіма субшкалами виражені в меншій мірі порівняно з працівниками віком від 30 до 45 років. Це пояснюється адаптаційним періодом входження у майбутню професійну діяльність. Особливої уваги заслуговують показники субшкал «Процес», «Результат» і «Локус контролю - Я» у працівників віком від 20 до 30 років, які мають враженість результатів нижче середнього. Це вказує на незадоволеність цим моментом життєвої ситуації і минулим досвідом, які не дозволяють прийняти на себе повною мірою відповідальність за результати професійної діяльності.

Ймовірно, низькі показники за даними субшкалам у працівників віком від 20 до 30 років зумовлені їх неготовністю до виконання своїх професійних функцій у повній мірі. Однак, швидше за все, в даному випадку, мова повинна йти про вміння застосовувати на практиці отримані у вузі знання, навички та

вміння, а це пов'язано зі сформованою системою уявлень про професію і її суб'єкта.

На нашу думку, основна причина знижених показників змістовних життєвих орієнтацій працівників віком від 20 до 30 років полягає у зміні соціального статусу. Перейшовши з однієї життєвої ситуації в іншу, багато працівників підприємницької сфери виявилися не готові прийняти новий статус, який приймає рішення щодо своїх дій та несе відповідальність за їх результати. Ці фактори в комплексі зумовлюють виражену екстернальність власного «Я». При цьому показники за субшкалам «Цілі у житті» і «Загальна осмисленість життя» мають досить виражений характер, що вказує на наявність усвідомлених життєвих перспектив. В силу набуття нового соціального статусу ці перспективи мають стосуватися, насамперед, професійну самореалізацію, надавати відчуття сенсу виконуваної діяльності і сприяти особистісному та професійному зростанню фахівця.

Група працівників віком від 30 до 45 років демонструє значимо високі показники усвідомленості життя за всіма субшкалам змістовними життєвими орієнтаціями. Це вказує на те, що після закінчення стадії адаптації професії значимо підвищується задоволеність процесом життя в сьогоденні, змінюється полюс валентності ставлення до свого досвіду, що, у свою чергу, повинно відобразитися на ефективності діяльності. Критерій ефективності професійної діяльності практично завжди виражений в певному якісному показнику, наведеному у суб'єктивній реальності об'єкта праці підприємницької сфери.

Значення об'єктивних обставин, що впливають на свідомість працівників, зростає на початку професійно-трудової діяльності. Зокрема, це відбувається через взаємодію наявних ціннісних уявлень і особистісних смислів спеціаліста та існуючої в даній професії системи професійних норм і цінностей. Оскільки будь-який акт людської діяльності має для конкретного індивіда або групи психологічного забарвлення, то через міжособистісні взаємини, поряд з особистісними сенсами, проявляються і різні особистісні характеристики взаємодіючих осіб. Іншими словами, участь людей у

професійній діяльності, що володіє загальними цілями і ознаками, веде до формування у них схожих рис особистості, обумовлених професійними вимогами до психічних і психофізіологічних особливостей людини.

Таким чином, через процес усвідомлення себе в якості суб'єкта діяльності при безпосередній взаємодії з більш досвідченими професіоналами відбувається розвиток необхідних професійно значущих якостей особистості, що, в свою чергу, сприяє розвитку особистісної концепції фахівця «Я - професіонал».

Також, слід зауважити, що працівників віком від 30 до 45 років за період працювання в підприємницькій сфері удосконалили свої професійні навички та вміння за допомогою різноманітних засобів професійного розвитку тренінгами, майстер-класами, форумами, акмеологічними технологіями та консультуваннями.

Таким чином, змістовні життєві орієнтації значно вище у працівників віком від 30 до 45 років порівняно з працівниками віком від 20 до 30 років.

3.2 Мотиваційна характеристика обстежуваних за методикою «Методика професійної мотивації»

Психологічні особливості мотивації обстежувались за методикою професійної мотивації К. Замфір в модифікації А. А. Реана [51].

Вивчення мотивації професійної діяльності представлено в таблицях 3.4 і 3.5.

Таблиця 3.4

Результати дослідження видів мотивації за методикою К. Замфір в модифікації А. Реана, осіб

Респондент	внутрішня мотивація	зовнішні позитивні мотиви	зовнішні негативні мотиви
1	5	3	2

2	4	2	3
3	4	5	5
4	4	5	4
5	2	53	2
6	5	2	1
7	3	4	2
8	3	4	3
9	5	4	4
10	4	5	5
11	2	5	1
12	5	3	2
13	1	5	5
14	3	5	5
15	3	5	2
16	1	5	2
17	4	4	1
18	5	4	4
19	5	3	5
20	3	3	4
Середнє значення	45%	55%	55%

Джерело: [Розроблено автором]

Отже, з отриманих результатів таблиці 3.4 видно, що внутрішня мотивація досліджуваних складає - 45%, зовнішні позитивні мотиви мають 55% респондентів, а зовнішні негативні мотиви мають 55%.

З дослідження можемо зробити висновок, що у респондентів найбільше переважають зовнішні та внутрішні позитивні мотиви.

Таблиця 3.5

Результати дослідження мотивації професійної діяльності у
співробітників організації

Респондент	ПОЗИТИВНИЙ МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПЛЕКС	НЕГАТИВНИЙ МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПЛЕКС
1		-
2	+	
3		-
4		-
5	+	
6	+	
7		-
8		-
9		-
10	+	
11		-
12		-
13	+	
14	+	
15		-
16		-
17		-
18	+	
19		-
20		-
Середнє значення	35%	65%

Джерело: [Розроблено автором]

Отже, з отриманих результатів таблиці 3.5. видно, що позитивний мотиваційний комплекс - 35%, негативний мотиваційний комплекс - 65%.

Представимо отримані результати графічно на рис. 3.1.

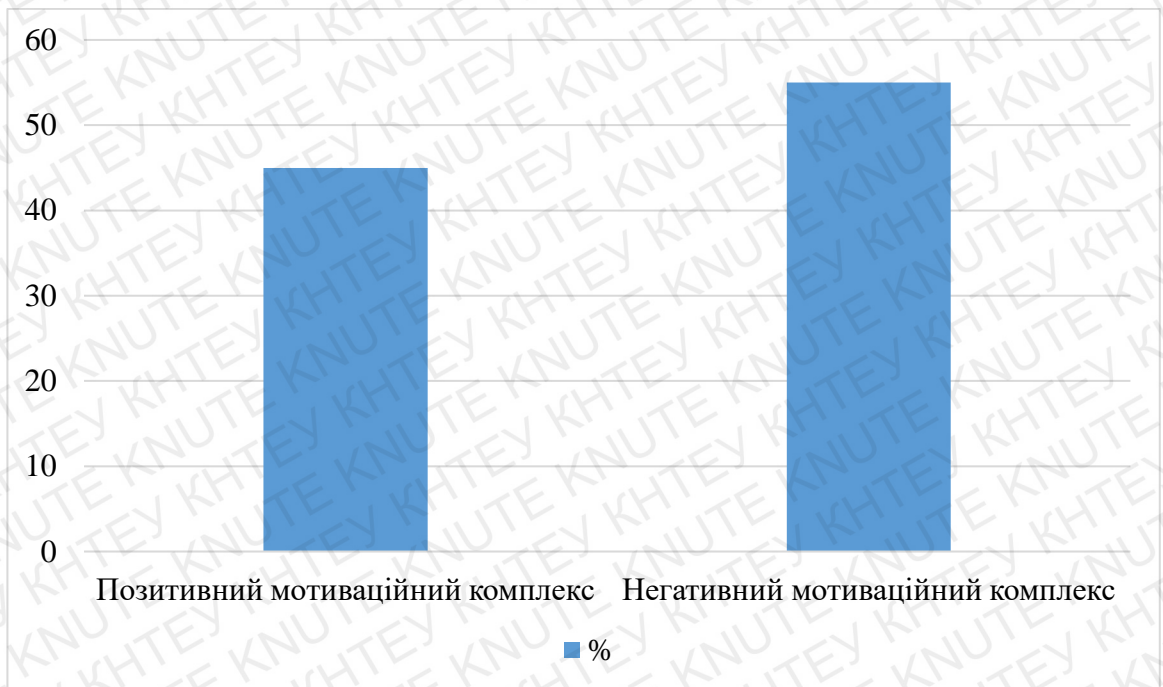


Рис 3.1. Результати діагностики за методикою Вивчення мотивації професійної діяльності (Методика К. Замфір в модифікації А. Реана)

Джерело: [Розроблено автором]

За результатами діагностики було встановлено, що 45% мають позитивний мотиваційний комплекс. Такі співробітники мотивовані самим змістом своєї діяльності, прагненням досягти в ній максимально позитивних результатів. У піддослідних з позитивним мотиваційним комплексом емоційна нестабільність нижче, вони виявляються більш задоволеними своєю професією, посадою, умовами праці. У своїй професії вони бачать можливість самореалізації, здатні впливати на взаємини в колективі, прагнуть до досягнення успіху і реалізації якомога більшої кількості своїх можливостей. Їх не лякають можливі труднощі й невдачі в роботі.

55% випробовуваних характеризуються негативним мотиваційним комплексом. Трудова активність цих співробітників обумовлена мотивами уникнення, бажанням уникнути зауважень, доган засуджень. Такі мотиви пов'язані з потребою самозахисту і починають домінувати над мотивами, які пов'язані і з цінністю самої трудової діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією. Співробітники з негативним мотиваційним комплексом мають, як правило, емоційно нестабільність, нервозність. Прагнуть уникати частих контактів з адміністрацією, не завжди швидко звикають до нововведень, відрізняються нестабільною працездатністю, часто - гостро реагують на найменші зауваження.

3.3 Аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр»

Проаналізовано результати, які були отримані в ході опитування за методикою А. В. Зверькова, Е. В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції». Згідно проведеного дослідження ми отримали наступні результати:

Таблиця 3.6

Результати діагностики вольової регуляції за методикою А. В. Зверькова, Е. В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції», осіб

Шкала	Група 1 (чоловіки)	Група 2 (жінки)
самовладання	4	1
наполегливість	5	3
вольова саморегуляція	3	4

Джерело: [Розроблено автором]

З таблиці 3.7 бачимо, що рівень вольової саморегуляції в групі № 1 менше, ніж в групі № 2. Таким чином, можемо зробити висновок про те, що рівень вольової саморегуляції відрізняється в залежності від статі.

Рівень наполегливості в групі № 1 значно вище, ніж в групі № 2, це говорить про те, що рівень наполегливості також відрізняється в залежності від статі.

Рівень самовладання в групі № 2 вище, ніж в групі № 1. Таким чином, можемо говорити про те, що рівень самовладання також відрізняється в залежності від статі.

Розглянемо гістограми вираженості показників рівня розвитку вольової саморегуляції в вибірках працівників підприємницької сфери з різним професійним стажем роботи, представлені на рис. 3.2.

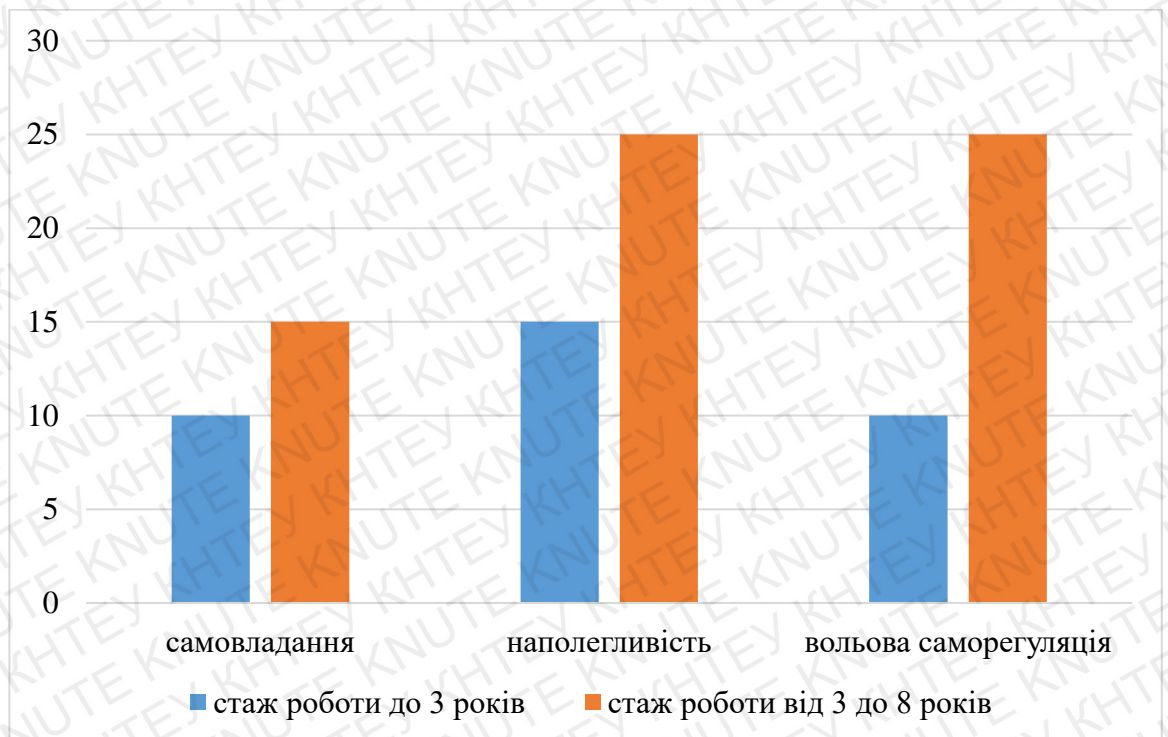


Рис. 3.2. Гістограма вираженості показників методики «Рівень вольової саморегуляції» в вибірках працівників з різним стажем роботи, %

Джерело: [Розроблено автором]

Як видно з представлених на рис. 3.2 результатів, показники вольової саморегуляції, зокрема, показники самовладання, наполегливість і саморегуляція в обох вибірках працівників підприємницької сфери за своїми значенням практично рівні, тому вони на статистично значущому рівні відмінностей не показали.

Розглянемо гістограми вираженості показників рівня розвитку вольової саморегуляції в вибірках працівників підприємницької сфери за віковою категорією (рис. 3.3).

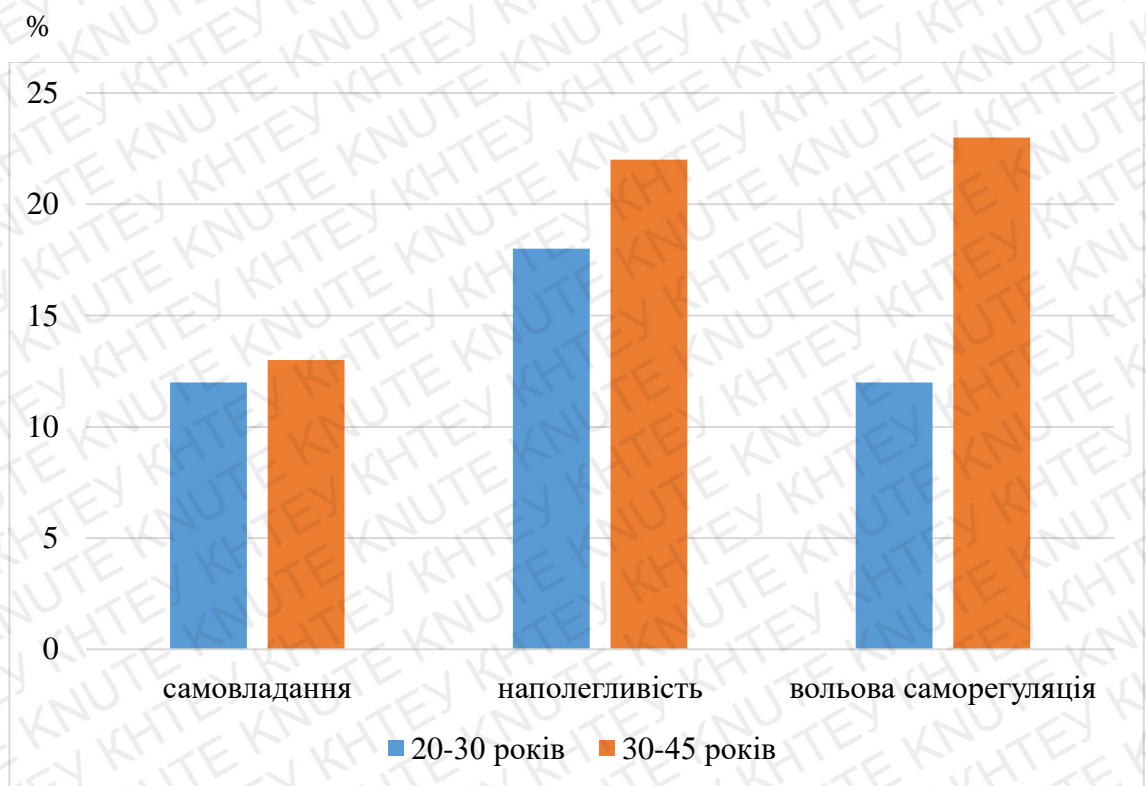


Рис. 3.3. Гістограма вираженості показників методики «Рівень вольової саморегуляції» в вибірках працівників за віковою категорією, %

Джерело: [Розроблено автором]

Як видно з рис. 3.3 показники самовладання знаходяться майже на однаковому рівні у працівників різної вікової категорії. Шкала наполегливість

переважає у працівників більш старшого віку – 22%. Вольова саморегуляція також переважає у працівників 30-45 років (23%).

Таким чином, більш високий рівень самовладання у працівників формується з віком, тобто, чим старше за віком працівник, тим вище рівень його самовладання.

Таким чином можемо зробити висновок, що в різних вікових періодах працівників рівень вольової саморегуляції зазнає змін. З віком рівень вольової саморегуляції зростає.

Таким чином, аналіз і інтерпретація результатів дослідження особливостей системи саморегуляції поведінки та професійної діяльності у працівників підприємницької сфери різного віку показав, що чим старше за віком працівник, тим вище у нього рівень наполегливості, самовладання і рівень загальної саморегуляції.

3.4 Темпераменти особистості за методикою Айзенка

Темпераменти особистості визначались за методикою Айзенка «Особистісний опитувальник Айзенка» (EPQ).

Отримані результати представлені в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Результати дослідження психологічної моделі за особистим опитувальником Айзенка (EPQ), осіб

Показники	Група 1 (чоловіки), середнє (бали)	Група 2 (жінки), середнє (бали)
Психотизм	6	9
Екстраверсія/інтроверсія	12	18
Нейротизм	12	12
Щирість	4	3

Джерело: [Розроблено автором]

Таким чином, середнє значення психотизму в групі чоловіків становило 6 балів і було ймовірним нижче у порівнянні з аналогічним показником у групі жінок - 9 балів.

Отримані результати рівня заслужують особливої уваги нейротизм у працівників як провідний показник нестабільності психоемоційної сфери. Ймовірне збільшення невротизму було виявлено у двох групах однаково – 12 балів.

Розширені результати з таблиці 3.7 представлені на рис. 3.4 та 3.5.

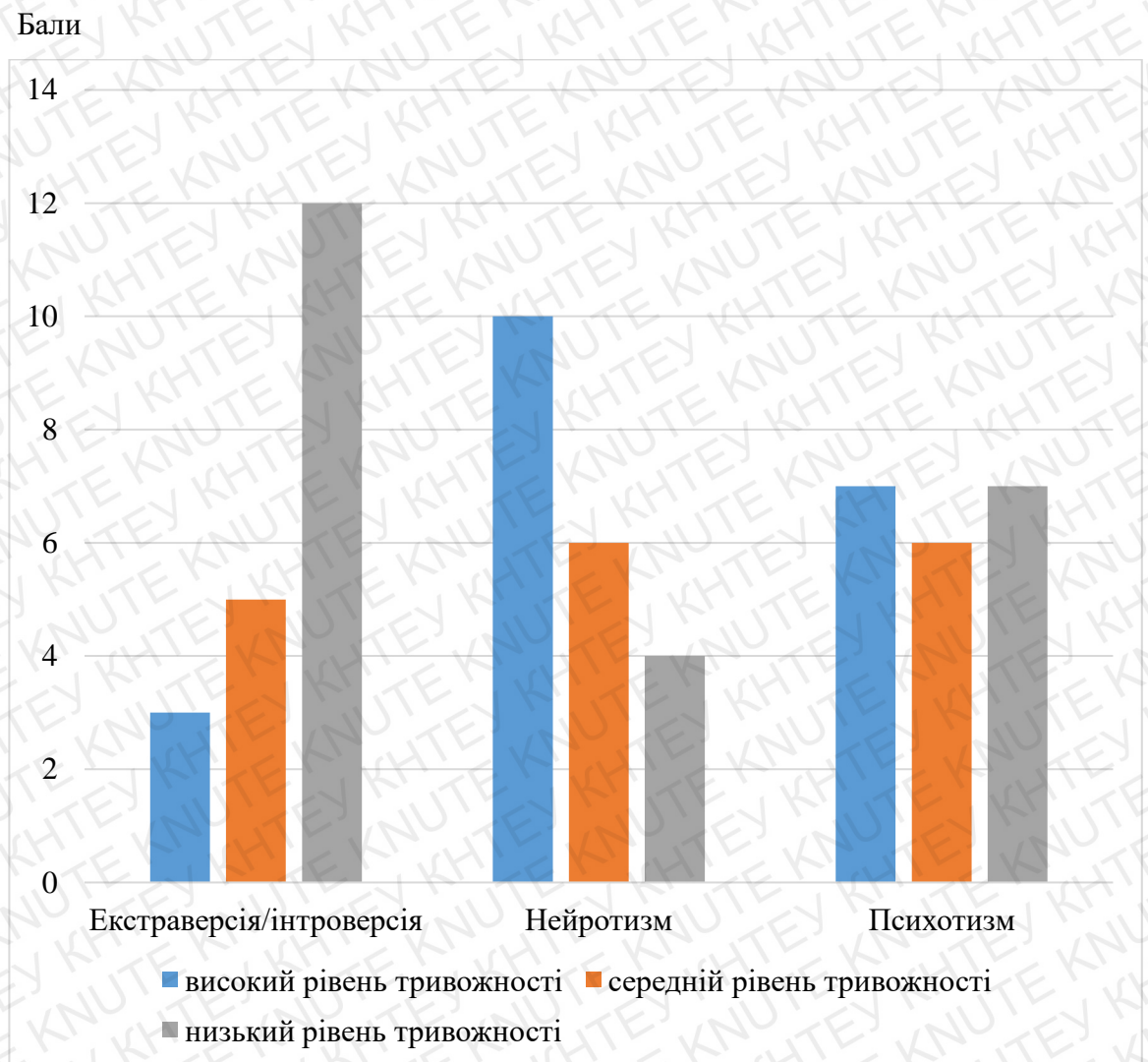


Рис. 3.4. Показники опитування за EPQ Айзенка у працівників з урахуванням рівня «особистісна тривожність», бали

Джерело: [Розроблено автором]

При порівнянні результатів опитування на ERQ Айзенка (Рис. 3.4) коефіцієнт невротизму є статистично значущим ($p < 0,05$) збільшується відповідно до рівня «особистісна тривожність» (ОТ) (низький рівень ОТ > середній рівень ОТ > високий рівень ОТ) та індикатор для шкали; "інтроверсія - екстраверсія" навпаки - статистично до; істина ($p < 0,05$) зменшувалася зі збільшенням рівня ОТ; Рівень ОТ > середній рівень ОТ > низький рівень ОТ).

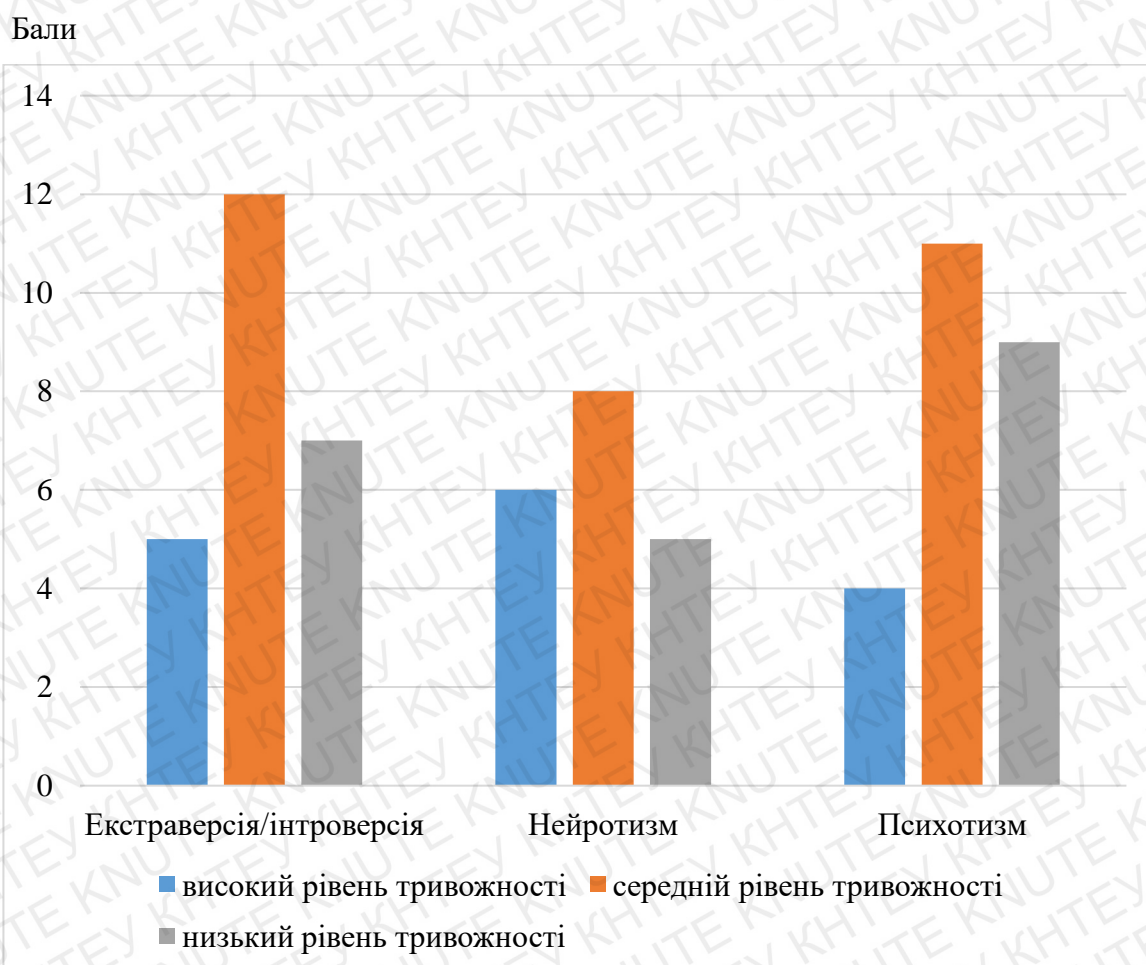


Рис. 3.5. Показники опитування за ERQ Айзенка у працівників з урахуванням рівня «ситуативна тривожність», бали

Джерело: [Розроблено автором]

Оцінка показників згідно EPQ Ейзенка з урахуванням рівень ситуативна тривожність (СТ) (рис. 3.5), статистично значуща ($p < 0,05$) різниця записується за шкалою «інтроверсія - екстраверсія» лише між працівниками з високим і низьким рівнем СТ та показником рівня нейротизму, як і в оцінці ОТ, статистично достовірно ($p < 0,05$) збільшувався зі збільшенням рівня СТ; низький рівень СТ > середній рівень СТ > ОТ високий рівень).

Наведені вище результати підтверджуються наявністю позитивна кореляція нейротизму з рівнем КТ ($r = + 0,35$; $p < 0,05$) та більш значущі - з рівнем ОТ ($r = + 0,67$; $p < 0,05$).

Враховуючи ці дані, доцільно визначити наявність змін рівнів тривожності залежно від типу темпераменту, тому що коли його оцінка має значення як відповідність інтроверсії або екстраверсія та рівень нейротизму. На рис. 3.6 представлено взаємозалежність рівня тривожності та невротизму.

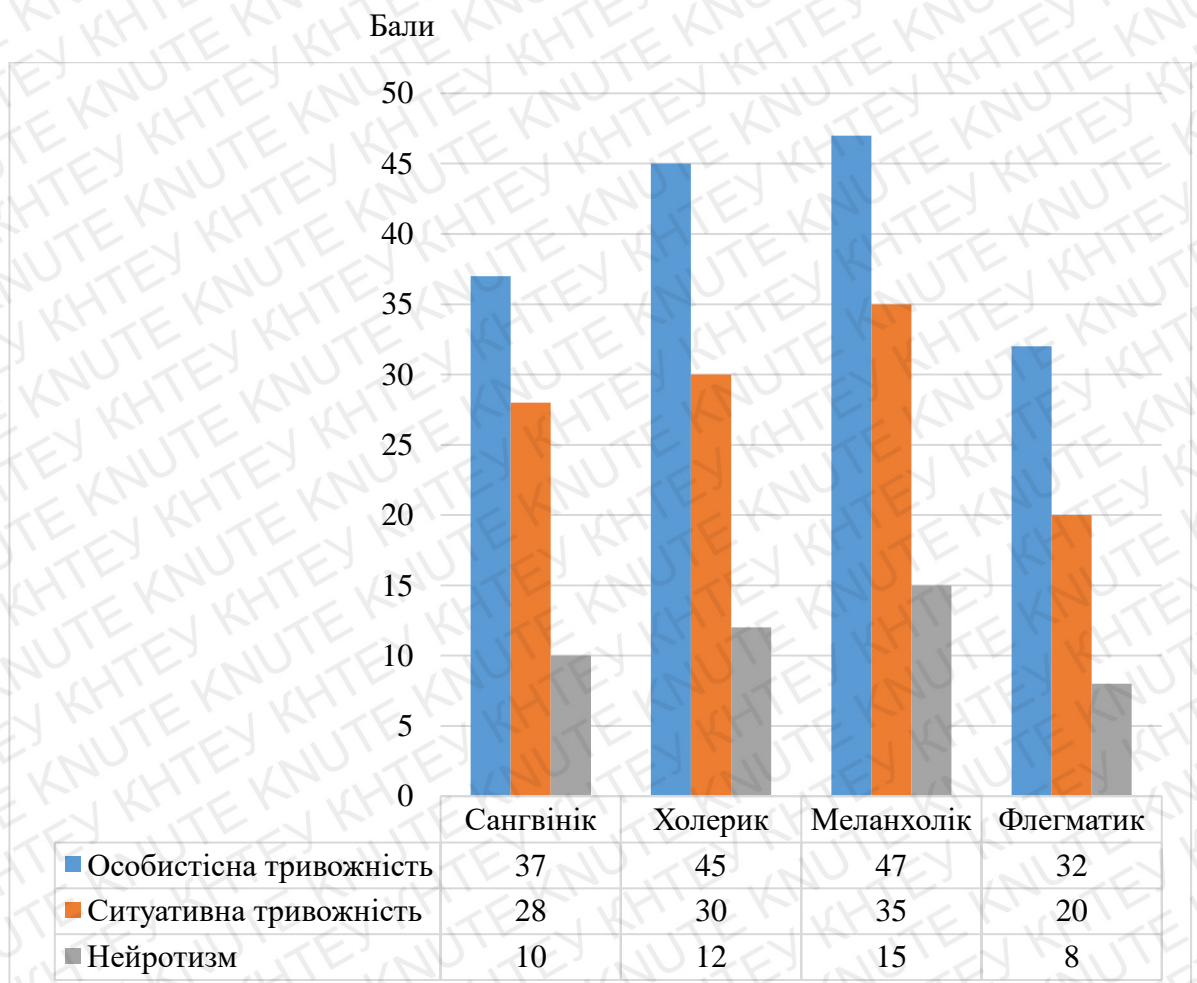


Рис. 3.6. Рівень тривожності та нейротизму у працівників залежно від типу темпераменту, бали

Джерело: [Розроблено автором]

Порівнюючи сангвініка з флегматиком і холериком з меланхоліком, статистично значуща ($p > 0,05$) різниця була виявлена лише за рівнем ДТ. Проте, була встановлена статистично значуща різниця ($p > 0,05$) як у рівні особистісна тривожність, так і ситуативна тривожність між працівниками, тип темпераменту якому відповідав сангвінік, порівняно з холериком і меланхоліком флегматичний - у порівнянні з холериком і меланхоліком.

Отже, з проведеного емпіричного дослідження результати показують, що серед основних типів темпераменту відповідають сангвініку з найвищою частотою, він виявляється у 37% працівників, а флегматичних - навпаки, найменше (32%). Холеричний та меланхолічний типи темпераменту у обстежених працівників виявлялися майже з однаковою частотою, що становило 28% та 30% відповідно.

Оцінюючи результати опитування Ейзенко EPQ, беручи до уваги рівень тривожності, було встановлено, що рівень нейротизму статистично достовірно збільшився ($p < 0,05$) відповідно до рівня як особистісна тривожність, так і ситуативна тривожність. Наведені вище результати підтверджуються наявністю позитивної кореляції нейротизму з рівнем СТ ($r = + 0,35$; $p < 0,05$) і більш значущим рівень особистісна тривожність ($r = + 0,67$ $p < 0,05$).

При оцінці видів темпераменту, а саме порівнянні сангвініка з флегматиком і холериком з меланхоліком, було виявлено статистично значущу ($p > 0,05$) різницю тільки на рівні особистісна тривожність. Однак, була встановлена статистично значима ($p > 0,05$) різниця як у рівні особистісна тривожність, так і ситуативна тривожність між працівниками, тип темпераменту яких відповідав сангвінік, порівняно з холериком і меланхоліком, і флегматик - порівняно з холериком і меланхоліком.

Висновки до розділу 3

В розділі було проведено аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних детермінант самореалізації працівників ТОВ «ВУЛКАЙ ЕЙР». Було визначено психологічні особливості самореалізації за методикою СЖО смисло-життєвої орієнтації.

Встановлено за допомогою аналізу психологічних особливостей самореалізації за методикою СЖО смисло-життєвої орієнтації різні сторони життя і ставлення до них. Змістовні життєві орієнтації значно вище у працівників віком від 30 до 45 років порівняно з працівниками віком від 20 до 30 років.

Мотиваційна характеристика обстежуваних проводилась за методикою «Методика професійної мотивації», де було визначено, що більшість респондентів мають позитивний мотиваційний комплекс, але є й ті, які характеризуються негативним мотиваційним комплексом.

Аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр» показав, що в різних вікових періодах працівників рівень вольової саморегуляції зазнає змін. З віком рівень вольової саморегуляції зростає, тобто, чим старше за віком працівник, тим вище у нього рівень наполегливості, самовладання і рівень загальної саморегуляції.

Темпераменти особистості визначались за методикою Айзенка. Після дослідження було встановлено, що до основних типів темпераменту можна віднести сангвініка з найвищою частотою, та флегматика.

РОЗДІЛ 4

РОЗРОБКА ПРАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ДЕТЕРМІНАНТ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ

ВООЗ рекомендує наступні стратегії первинної профілактики синдрому «вигорання» у працівників:

1. Уникати пред'явлення занадто високих вимог до осіб, що надають допомогу іншим людям.
2. Забезпечувати рівномірний розподіл задовольняючих завдань між співробітниками.
3. Навчати співробітників розподілу часу і технікам релаксації.
4. Оптимізувати роботи, що викликають занадто сильний стрес.
5. Сприяти створенню груп підтримки.
6. Заохочувати співробітників до участі в прийнятті рішення, що впливають на умови роботи і ін. [2].

Серед базових підходів до роботи в напрямку профілактики синдрому вигорання у працівників потрібно виокремити два основних.

Перший - спрямований, переважно на профілактику проявів синдрому. Другий - спрямований на недопущення виникнення «Вигорання».

Заходи, спрямовані на профілактику синдрому «Професійного вигорання» повинні охоплювати особистісні, організаційні та соціальні аспекти діяльності кожного співробітника.

До основних напрямів профілактики синдрому «емоційного вигорання» в підприємницькій сфері можна віднести: якісний профвідбір; просвітницьку роботу, спрямовану на свідоме ставлення до свого здоров'я та його збереження; підвищення стійкості до стресів, мотивації до діяльності і позитивне ставлення до неї; рання діагностика синдрому і корекція вигорання;

навчання співробітників навичкам ефективної комунікації та стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях, оптимізація організації діяльності та взаємовідносин в колективі та ін.

Розглянемо детальніше деякі з них. Якісний профвідбір є важливим ланкою психопрофілактики в підприємницькій сфері. Значення профвідбору підкреслювали К.К. Платонов, В.Е. Рожнов і А.А. Репін, Ц.П. Короленк. М.С. Корольчук, С.М. Миронець і ін. При здійсненні відбору будь-яка властивість або риса особистості, виступаючи в різних структурних поєднаннях, можуть грати найрізноманітніші ролі в діяльності людини. Це особливо значимо для співробітників в підприємницькій сфері, які мають високий рівень емоційно-стресових навантажень в своїй діяльності.

Крім того, в психопрофілактичній роботі зі співробітниками необхідно акцентувати увагу на одному з елементів самозбережувальної поведінки як відношення до здоров'я, яке відносно нове в психологічній науці.

Ставлення до здоров'я – це система індивідуальних, виборчих зв'язків особистості з різними явищами навколишньої дійсності, що сприяють або, навпаки, загрожують здоров'ю, а також визначають оцінку індивідом свого [1].

Ставлення до здоров'я включає в себе усвідомлення і розуміння ролі здоров'я в процесі життєдіяльності, його вплив на соціальну, емоційну та поведінкові сфери життя співробітника. Вчений Н. М. Амосов казав ще й про «кількість здоров'я», під яким мав увазі суму «резервних потужностей» основних систем організму.

Сюди крім основних складових здоров'я (раціональний режим праці і відпочинку, здоровий сон, викорінення шкідливих звичок, раціональне харчування, оптимальний руховий режим, особиста гігієна, і т. п.) можна віднести і стресостійкість, яка є одним з важливих якостей співробітника в підприємницькій сфері.

Стресостійкість - системна динамічна характеристика, визначальна, здатність людини протистояти стресорному впливу або впоратися з багатьма

стресогенним ситуаціями, активно перетворюючи їх або пристосовуючись до них без шкоди для свого здоров'я і якості виконуваної діяльності [32].

Вченими розроблено дуже багато стратегій, які долають поведінку як ресурс стресостійкості, які прийнятні і для співробітників в підприємницькій сфері. Так, Б. Г. Ананьєв відзначав, що значущою для стійкості до стрес-факторів для людини є соціальна підтримка, розуміння, співчуття оточуючих.

Е. Фромм виділив три основних психологічних ресурсів в подоланні складних життєвих ситуацій: надія, раціональна віра, душевна сила.

Р. С. Лазарус і С. Фолкман запропонували свою класифікацію копінгресурсів - модус психологічного подолання: проблемно (зусилля спрямовуються на вирішення виниклої проблеми), емоційно-орієнтованого (зміна власних установок щодо ситуації). З позиції ресурсної концепції стресу допомога співробітникам повинна бути спрямована на обмеження втрат ресурсів та накопичення тих, які можуть допомогти в стресових ситуаціях [58].

Мотиваційна сфера досить динамічна і легко піддається зміні.

Мотивація - це динамічний процес внутрішнього, психологічного та фізіологічного управління поведінкою, що включає його ініціацію, напрямок і підтримку. Кілька схвальних слів керівника можуть різко змінити ставлення працівника до професійної діяльності. Керівник, знаючи про мотивацію своїх підлеглих, може легко актуалізувати у них необхідні для діяльності мотиви.

Знання мотивації співробітників може використовувати з метою саморегуляції власної поведінки [12]. Зокрема, актуалізуючи певні мотиви, змінюючи ієрархію (Місце, ранг) мотивів, залучаючи додаткові мотиви, він може успішно керувати власною поведінкою.

Vohs K. D. вважає, що ключем до розуміння і профілактики синдрому «емоційного вигорання», є установка, відношення особи, до своєї професійної діяльності. Кожне професійне завдання має певні неприємні аспекти і потенціал досягнення задоволення і почуття професійної гордості [82].

На думку багатьох вчених [72, 73] профілактика «синдрому вигорання» на рівні організації діяльності колективу повинна бути спрямована на:

- укомплектованість вакантних посад в підрозділі;
- рівномірний розподіл навантаження серед всіх членів колективу;
- оптимізація інформаційних потоків на всіх рівнях взаємодії співробітників, включаючи спілкування і діловодство в колективі;
- створення можливостей просування по службі для всіх співробітників підрозділів;
- структуризація функціональних обов'язків в підрозділі;
- своєчасний зворотній зв'язок і позитивна підтримка тих осіб, які чутливі до моральних заохочень чи відрізняються невпевненістю;
- поліпшення матеріально-технічних умов праці;
- проведення спеціальних заходів спрямованих на адаптацію молодих співробітників до особливостям діяльності організації (знайомство зі співробітниками, історія підрозділи, закріплення досвідченого наставника, психологічне супровід процесу наставництва, і ін.);
- надання можливостей для навчання, підвищення професійної кваліфікації співробітників;
- делегування повноважень і навчання плануванню робочого часу та ін.

Крім того, позитивний соціально-психологічний клімат в колективі підприємницької системи, його згуртованість, єдність поглядів і пріоритетів, висока узгодженість дій, а також авторитет керівника і довіра йому - є значущим ресурсом в профілактиці синдрому «вигоряння».

Розробка заходів щодо профілактики синдрому «Емоційного вигоряння» є важливою і перспективною для збереження кадрового потенціалу в підприємницькій сфері.

Ризик «вигоряння» може бути зменшений шляхом інноваційних перетворень внутрішнього середовища організації, навчання співробітників ведення здорового способу життя, навичок ефективного ділового спілкування і копінгу, стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях, підвищення стійкості до стресу, особливо слід відзначити техніки релаксації і когнітивного переструктурування для зниження рівня психологічного стресу.

Важливе значення у формуванні мотивації персоналу мають управлінські рішення. Щоб знизити рівень емоційної напруженості в сфері праці через незадоволеності працівників роботою, керівникам необхідно організувати програми підвищення психологічної компетентності працівників, що включають розвиток навичок саморегуляції, пізнавального мислення.

Велике значення у формуванні має підготовка персоналу в підприємницькій сфері. Саме в професійних навчальних закладах необхідно формувати мотивацію трудової діяльності. Важливо відзначити, що через руйнування старих цінностей і традицій, дискредитації нових і нестачі культури аналізу власного психічного стану кожного доводиться йти до унікального змістом професійної діяльності своїм неповторним шляхом.

Також необхідно проводити заходи щодо підвищення мотивації серед вже працюючих співробітників. Для цього можна влаштовувати різні «Балінтовські групи», на яких будуть обговорюватися досягнення співробітників, шляхи виходу з різних складних професійних ситуацій, проводитися заходи по згуртуванню колективу.

За задумом ученого Міхаеля Балінта, групові заняття повинні будуть допомогти кожному працівнику отримати повне уявлення про психологічні проблеми, з якими йому доводиться стикатися в повсякденній практиці, і таким чином домогтися «часткового, але істотної зміни» власної особистості. Згідно Балінту, кожному співробітнику слід перш за все визначити ступінь своєї схильності до конфліктів, характер своїх «стандартних реакцій» і типовою професійної манери поведінки, а потім внести допустимі і необхідні корективи в ці уявлення. Все це сприятиме підвищенню задоволеності обраної професії у підприємницькій сфері.

На підставі всього вищесказаного, можна скласти ряд рекомендацій для підвищення рівня детермінант самореалізації особистості в підприємницькій сфері:

Однією з переваг самореалізації є внутрішні цінності, що визначають те, що робить роботу значущою, є те, що ми можемо подивитися на різні запропоновані джерела значущої роботи та зробити прогнози про те, як вони будуть ставитися до них двох.

Щодо самореалізації, то одним із важливих джерел є організаційні практики та структури, які дають працівникам більше свободи вирішувати свої цілі та способи їх досягнення. Відповідно, ми пропонуємо автономію від теорії вимірів вакансії, визначеної як “ступінь, у якому робота забезпечує значну свободу, незалежність та розсуд індивідууму при плануванні роботи та визначенні процедур, які будуть використовуватися при її виконанні” (Хакман та Олдхем, 1976, стор. 258), повинні мати позитивний вплив на почуття самореалізації працівників.

Так само різноманітність майстерності. Це означає, що здатність людини використовувати «низку різних навичок і талантів» у роботі має позитивно вплинути на самореалізацію, оскільки дозволяє індивідууму донести до себе більш широкий спектр себе та своїх сильних сторін.

Також різноманітні форми автентичної поведінки (Менард та Брюне) та пристосування людини до роботи (Сроггінс, 2008) були пов'язані зі змістовною роботою, і ми бачимо, що ця асоціація пояснюється тим, що здатність до автентичної поведінки та наявність більш жорсткої посади людини і роботи підвищує почуття самореалізації.

Крім того, Пратт і Ешфорт (2003, стор. 320) стверджують, що практика залучення співробітників, що дає можливість окремим людям обмінюватися інформацією, розвивати знання, винагороджувати здобуття навичок та запрошувати до участі, швидше за все, посилює почуття вагомості роботи. Ми пропонуємо те, що замість того, щоб покращити змістовність як нерозрізні цілі, вони більш конкретно покращують почуття самореалізації.

Які організаційні чинники, у свою чергу, вплинули б на почуття вищої мети працівників? Наявність переконливої місії - цілей, цінностей та цілей, яким присвячена організація (Россо та ін., 2010) - є одним сильним

кандидатом, оскільки така місія може допомогти донести до співробітника, яку вищу мету вона виконує за допомогою своєї роботи (Россо та ін., 2010). Однак це може бути меч з двома кінцями, оскільки така сильна місія може зробити співробітників ще більш чутливими до дій, які порушують цю місію.

Значення завдання з теорії проектування вакансій, визначеного як “ступінь, в якому робота має істотний вплив на життя чи роботу інших людей” (Хакман та Олдхем, 1976, стор. 257) також є природним кандидатом. Чим більше працівники відчують, що їхня робота має позитивний вплив на життя інших людей, тим більше вони повинні відчувати, що вони служать вищій цілі своєю роботою.

Відповідно, теорія припускає (Hackman and Oldham, 1976 , 1980), а дослідження переконливо показали (Humphrey et al., 2007), що значимість завдання та змістовна робота міцно пов'язані. Тут можемо зробити висновок, що важлива місія та значимість завдання особливо пов'язані з почуттям більш широкої мети [75, 76, 77].

Однак об'єктивний вплив, до якого відноситься значення завдання, не визначає лише, наскільки співробітники відчують, що вони мають просоціальний вплив у своїй роботі. Також важливість цього впливу відіграє певну роль, оскільки працівники можуть бути більш -менш обізнаними про вплив, який вони роблять.

Відповідно, Грант показав, що безпосередній контакт із бенефіціаром збільшує почуття людей просоціального впливу (наприклад, Грант, 2008), і, швидше за все, впливає на їхнє почуття служіння вищим цілям завдяки своїй роботі.

Перелік факторів, що обговорюються, не є вичерпними. Ймовірно, є багато інших чинників, які можуть вплинути на почуття самореалізації працівників та їх вищу ціль.

Висновки до розділу 4

В розділі було розроблено практичні рекомендації щодо психологічної діагностики детермінант особистості у торговельному підприємстві.

Було встановлено, що до структурних напрямів в підприємницькій сфері можна віднести:

- якісний профвідбір;
- просвітницьку роботу, спрямовану на свідоме ставлення до свого здоров'я та його збереження;
- підвищення стійкості до стресів, мотивації до діяльності і позитивне ставлення до неї;
- рання діагностика синдрому і корекція вигорання;
- навчання співробітників навичкам ефективної комунікації та стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях, оптимізація організації діяльності та взаємовідносин в колективі та ін.

Позитивний соціально-психологічний клімат в колективі підприємницької системи, його згуртованість, єдність поглядів і пріоритетів, висока узгодженість дій, а також авторитет керівника і довіра йому - є значущим ресурсом в профілактиці синдрому «вигорання».

Окрім того досліджено, що розроблені заходи щодо профілактики синдрому «емоційного вигорання» є важливою і перспективною для збереження кадрового потенціалу в підприємницькій сфері.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного емпіричного дослідження можемо зробити наступні висновки:

1. Визначено, що самореалізація є відображенням індивідуальності відповідно до потенційних можливостей і здібностей особистості, а самовизначення, в свою чергу, є однією зі сторін самореалізації, що характеризується вибором спрямованості діяльності людини, на основі якої власне і розгортається самореалізація.

Досліджено, що модель самореалізації включає в себе інтеграл наявного стану особистості, способу його зміни або розвитку і його ідеальний оптимальний стан. Змінним тут є наявний «оригінальний» стан, який може діагностуватися за критеріями, які характерні для дефіциту, норми і оптимальності. Для акмеологічної підтримки можуть враховуватися принципи суб'єкта, типологічний підхід і рівень розвитку «Я-концепції».

Виокремлено три групи детермінант, що впливають на успіх самореалізації суб'єкта. До першої групи даних детермінант можна віднести самодетермінанти. Це те, за допомогою чого визначається, планується, мотивується, виконується і контролюється самоздійснення. До другої групи детермінант віднесено так звані соціальні детермінанти, які визначаються іншими людьми. Це система взаємодії з іншими в ситуації соціалізації, навчання, виховання, виконання професійної та іншої діяльності. Ці детермінанти можуть виступати як самостійні, активізуючі суб'єкти в процесі життєдіяльності, або можуть накладатися на детермінанти першої групи, посилюючи їх вплив. Третя група детермінант, яка не залежить від особистості та інших людей - це природно-екологічні обставини, такі які можуть впливати, на організм людини, активізуючи його ресурси або пригнічуючи життєві сили.

2. Під час аналізу психологічних особливостей самореалізації за методикою СЖО смисло-життєвої орієнтації було визначено різні сторони

життя і ставлення до них. Психологічні особливості мотивації обстежувались за методики професійної мотивації (методика К. Замфір в модифікації А. А. Реана). Аналіз результатів вольової саморегуляції працівників ТОВ «Вулкан Ейр» проводився за допомогою тест-опитувальника А. В. Зверькова, Е. В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції». Імперитальні особливості визначались за методикою Айзенка.

3. Встановлено за допомогою аналізу психологічних особливостей самореалізації за методикою СЖО смисло-життєвої орієнтації різні сторони життя і ставлення до них. Змістовні життєві орієнтації значно вище у працівників віком від 30 до 45 років порівняно з працівниками віком від 20 до 30 років.

Психологічні особливості мотивації обстежувались за методики професійної мотивації, де було визначено, що більшість респондентів мають позитивний мотиваційний комплекс, але є й ті, які характеризуються негативним мотиваційним комплексом.

Виявлено, що в різних вікових періодах працівників рівень вольової саморегуляції зазнає змін. З віком рівень вольової саморегуляції зростає, тобто, чим старше за віком працівник, тим вище у нього рівень наполегливості, самовладання і рівень загальної саморегуляції.

Темпераменти особистості визначались за методикою Айзенка. Встановлено, що до основних типів темпераменту можна віднести сангвініка з найвищою частотою, та флегматика.

4. Досліджено, що до структурних напрямів в підприємницькій сфері можна віднести: якісний профвідбір; просвітницьку роботу, спрямовану на свідоме ставлення до свого здоров'я та його збереження; підвищення стійкості до стресів, мотивації до діяльності і позитивне ставлення до неї; рання діагностика синдрому і корекція вигоряння; навчання співробітників навичкам ефективної комунікації та стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях, оптимізація організації діяльності та взаємовідносин в колективі та ін. Позитивний соціально-психологічний клімат в колективі підприємницької

системи, його згуртованість, єдність поглядів і пріоритетів, висока узгодженість дій, а також авторитет керівника і довіра йому - є значущим ресурсом в профілактиці синдрому «вигорання».

Окрім того досліджено, що розроблені заходи щодо профілактики синдрому «Емоційного вигорання» є важливою і перспективною для збереження кадрового потенціалу в підприємницькій сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімов О. О. Неадитивність системогенезу професійної діяльності державних службовців. Державне управління та місцеве самоврядування. 2019. Вип. 1. С. 101-109
2. Алюшина Н. О., Кудринська Г. В. Фактори психологічної готовності державних службовців до нововведень. Правничий вісник Університету "КРОК". 2017. Вип. 29. С. 206-213.
3. Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні. Проект міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст» (Проект ПРОМІС). Київ, 2017. 57 с. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report_Institution-Training-2017_7July_Final.pdf. (дата звернення: 25.02.2020).
4. Базиль, Л., 2021. Комунікативна діяльність суб'єктів підприємництва: теоретичні і практичні аспекти. В: Радкевич В. О, ред. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: збірник матеріалів XV звітної Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ, Україна, 25 Березень 2021. Київ : ІІТО НАПН України, с.26-29
5. Брич Л.В., Криштанович М.Ф. Порівняльний аналіз становлення механізмів розвитку ресурсного потенціалу державного службовця в Європі та Україні. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. №10. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1829> (дата звернення 18.11.2020). (Внесок автора полягає у порівняльному аналізі механізмів розвитку ресурсного потенціалу державного службовця в Україні та світі).
6. Балл Г.О. Теоретична психологія як царина науковості й духовності (до видання українського перекладу книги Філіпа Лерша "Структура

- особи”) / Георгій Балл // Психологія і суспільство. – 2015. – № 3. – С. 72-79.
7. Брич Л. В. Врахування інстинктивного потенціалу особистості як важливого компоненту кадрового забезпечення в системі державного управління. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 6. С. 128–130.
 8. Боришевський М.Й. Дорога до себе: Від основ суб’єктності до вершин духовності: Монографія / М.Й. Боришевський – К.: Академвидав, 2010. – 416с.
 9. Бондарчук О. І. Організаційно-професійні особливості самоєфективності керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам’янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Київ : Аксіома, 2015. – С. 57–69.
 10. Буковський Д. А., Козакова О. М. Психологічні аспекти управління персоналом як інноваційний фактор підвищення ефективності роботи підприємства // Матеріали третьої міжнародної науково-практичної конференції “Управління інноваційним розвитком на макро-, мезо-, та мікрорівнях” (Одеський національний політехнічний університет, 7-8 червня 2017 р.). Одеса, 2017.- С. 148-150.
 11. Варунків Л. В. Детермінації ресурсного потенціалу людини у системі державного управління. Управління в освіті: збірник матеріалів VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 2015 р.). Львів, 2015. С. 25–27.
 12. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник. URL: http://pidruchniki.ws/12210605/menedzhment/rol_korporativnoyi_kulturi_u_pravlinni_lyudskimi_resursami (дата звернення: 10.11. 2019).
 13. Волик В. Теоретичні засади формування корпоративної культури державних службовців. Актуальні проблеми державного управління. 2016. Вип. 1. С. 107-110.

14. Горленко В. М., Острова В. Д., Сосновенко Н. В., Ткачук І. І. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби : [метод. рек.] / авт.-упор.: В. М. Горленко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук ; за заг. ред. В. Г. Панка. – Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. – 106 с
15. Діденко М. С. Дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій / М. С. Діденко // Організаційна психологія. Економічна психологія. - 2018. - № 1. - С. 26-35.
16. Дороніна М. С., Сасіна Л. О., Лугова В. М., Надьон Г. О. Механізм мотивації управлінського персоналу: наук. вид. Харків: АДВА тм, 2010. 240 с
17. Зелінська Г. О., Потьомкіна Н. Ю. Індекс людського розвитку як індикатор якості життя населення. Молодий вчений. 2019. № 2(1). С. 260-266.
18. Зеліч В.В. Роль та місце корпоративної культури та її вплив на розвиток підприємства. ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій». Електронний науково-практичний журнал. 2017. № 6. С. 21–25.
19. Кузнецов О. І. Кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей/ О. І. Кузнецов // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. - 2016. - Вип. 52. - С. 78–86.
20. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г.С. Костюк // Під ред. Л.М. Проколієнко. – К.: Рад. шк., 1989. – 608с.
21. Корольчук М.С. Професійне вигорання працівників освіти : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська. – Київ : Київ. нац. торг.екон. ун-т, 2017. – 276 с
22. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 345 с

23. Кононець М. О. Гендерні особливості прояву професійної моральності підприємцями. Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки. 2016. Вип. 1. С. 68–79. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vispdoso_2016_1_9
24. Кодацька Н. О. Шлях професійної самоідентифікації: гендерні особливості. Грані. 2017. Т. 20, № 1. С. 21-26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2017_20_1_5 (дата звернення: 13.04.2020).
25. Карамушка Л. М. Аналіз основних підходів до класифікації функцій організаційної культури в діяльності сучасних організацій / Л. М. Карамушка, О. С. Ковальчук, В. М. Івкін // Збірник тез ІХ Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (Київ, 30–31 травня 2013 року) «Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу» / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 10–12.
26. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1 - 5.
27. Кирпенко Т.М. Функція волі в процесі саморозвитку особистості. Актуальні проблеми психології. 2017. – Т.7, вип.42. – С. 120-127.
28. Корольова, І.І. Особистісне самовизначення майбутніх менеджерів освітньої галузі у системі морально-ціннісних орієнтацій [Текст] / І.І. Корольова // Зб. Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. «Духовна культура в сучасній Україні: філософські та психолого-педагогічні виміри»: Наук. видання. – Херсон, 2016. – С. 100-105.
29. Кайлюк Є.М., Фесенко Г.Г. Психологія управління: Навч. посіб.; – 2-ге вид., виправл. й доповн. – Харків, 2012. – 183 с. (Рекомендовано МОН України).

- 30.Лазорко О. Професійна безпека особистості в системі психологічних явищ. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості: кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 8-29
- 31.Лаптева Г. Р. Теоретичні підходи до проблеми духовної самореалізації особистості у сучасній психології / Г. Р. Лаптева // Практична психологія та соціальна робота : науково-практичний та освітньо-методичний. – К., 2013. – №10. – С. 16–19.
- 32.Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навчальний посібник / Н. Лебідь. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 36 с.
- 33.Модернізація професійної підготовки менеджерів : матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, м. Ніжин 15 лютого 2018 р. / за заг. ред. Ю. Г. Новгородської. – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2018. – 101 с.
- 34.Максименко С. Д. Психічні механізми самореалізації особистості в медіапросторі / С. Д. Максименко // Педагогіка і психологія / Акад. пед. наук України. – Київ, 2013. – № 2. – С. 14–17.
- 35.Максименко С. Д. Концепція саморозвитку особистості. Проблеми сучасної психології. 2016. Вип. 33. С. 7–23
- 36.Мосійчук В. В. Особливості самовизначення особистості в процесі професійного становлення / В. В. Мосійчук, В. В. Федько // Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому просторі : монографія / за ред. С. Д. Максименка. – Кіровоград : Імекс-ЛТД. – ISBN 978-966-189-252-0. – 2013. – С. 379–399.
- 37.Мяленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді : монографія / В. В. Мяленко ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2016. – 104 с

- 38.Максименко С.Д. Структура особистості: теоретико-методологічний аспект дослідження / С.Д. Максименко // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України // За ред.. С.Д. Максименка. – Нора-прінт, 2004. – Вип. 24. – С. 3-15.
- 39.Мудрик А. Б. Психологічні особливості розвитку професійної кар'єри. Психологічні перспективи. 2019. Вип. 33. С. 192-204.
- 40.Москальова А. С. Стрес як передумова виникнення професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів / А. С. Москальова // Вісн. Чернігів. нац. пед. ун-ту ім. Т. Г. Шевченка. У 2-х т. Т. 2 : зб. наук. праць. – Чернігів, 2012. – Вип. 74. – С. 18–23.
- 41.Моргун, В.Ф., Бойко, А.М. (1995) "Кризові та еволюційні періоди розвитку особистості від народження до смерті: психологія людської долі", Єдність педагогіки і психології у цілісному навчально-виховному процесі. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (4-5 квітня 1995 р.), Полтава, С. 135-139.
- 42.Осадча Л. А. Формування професійної компетенції майбутнього менеджера / Л. А. Осадча // Економіка, фінанси і управління в ХХІ столітті: аналіз тенденцій та перспективи розвитку : зб. тез міжнар.наук.-практ. конф. (21 березня, 2017 р., м. Київ). - К. : Фінансова рада України, 2017. - Т. 2. - С. 59-62.
- 43.Потапюк І.П. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутнього менеджера / І.П. Потапюк, Л.М. Потапюк // Економічний розвиток: теорія, методологія, управління: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (28-30 листопада 2016 р.). – Будапешт-Прага-Київ, 2016. – С. 214- 222.
- 44.Психологія професійного самовизначення особистості : монографія / М.С. Корольчук, Ю.В. Дроздова, В.М. Корольчук, В.І. Осьодло, А.М. Сипливиий ; за заг. ред. М.С. Корольчука. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. – 280 с

- 45.Проданова Л. В., Котляревський О. В. Дослідження мотиваційного механізму підприємницької діяльності як умови ефективного інкубування бізнесу в національній економіці. Інтелект ХХІ. 2017. № 1. С. 96–103.
- 46.Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: Монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 288 с.
- 47.Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому просторі: колективна монографія/ [С.Д.Максименко,Г.В. Куценко-Лада, Н.В.Пророк та ін.]; за редакцією С.Д. Максименка —Кіровоград : ІмексЛТД,2013. – 400 с.
- 48.Патинок О. П. Становлення відповідальності як професійно значущої якості майбутнього фахівця соціальної сфери: психологічний аспект. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота, 2016. Вип. 2. С. 176-179
- 49.Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гудан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
- 50.Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: Інтернет-посібник / за наук. ред. В.Г. Кременя ; [координатор інтернет-посібника В.В. Рибалка ; колектив авторів]. Київ : ТОВ «Юрка Любченка», 2020. 243 с.
- 51.Психологія людини: свідомість і реальність: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції (30–31 жовтня 2018 року, Ніжин) / за ред. М. В. Папучі. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2018. 297 с.
- 52.Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. / В.Т. Лозовецька. – Київ: 2015. – с.279.
- 53.Панченко Є.Г., Петрашко Л.П. Технології кроскультурного менеджменту: адаптація до умов реального середовища.

- Міжпредметний тренінг магістерської програми «Управління міжнародним бізнесом»: посібник. К.: КНЕУ, 2009. 245 с.
54. Радчук Г. К. Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2012. Випуск 5. С.47-54
55. Роджерс К. Вчитися бути вільним / К. Роджерс // Гуманістична психологія: Антологія в 3-х т. / За ред. Р. Трача і Г. Балла. – Т. 1. – К., 2001.
56. Собкова С. І. Особистісний саморозвиток в процесі самореалізації. Психологія саморозвитку особистості: збірник наукових праць [Електронний документ] / за ред. Н. В. Чепелевої, Я. Ф. Андреевої. Чернівці Київ, 2016. С. 114–128.
57. Сердюк Л. З., Шамич О. М. Самодетермінація особистості як психологічна основа її самореалізації. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ-Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 13. С. 164–173.
58. Старинська Н. В. Адапційний потенціал як чинник професійної самореалізації особистості / Н. В. Старинська // Вісник Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди [електронний ресурс]: зб. наук. праць. – Випуск 38. – Харків-ХНПУ–2011. – Режим доступу до збірника: <http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc-Gum/vkhnpu-psyknol/2011-38/index/html>
59. Тимофєєва Н. М. Формування позитивної Я-концепції як чинник особистісного зростання / Н. М. Тимофєєва // Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому просторі : монографія ; за ред. С. Д. Максименка. – Кіровоград : Імекс-ЛТД. – ISBN 978-966-189-252-0. –2013. – С. 215–234.

60. Тименко М. М. Особливості організації профорієнтаційної діяльності в середніх навчальних закладах Англії та України. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2016. № 10. С. 19-22.
61. Траверсе, Т.М. (2004) Психологія праці: навч.-метод. посібник, Інститут післядипломної освіти Київського національного університету ім. Т.Шевченка, Київ, 116 с.
62. Фесенко Г. Г. Психологія управління та конфліктологія: Конспект лекцій (для студентів спеціальності 8.14010101 «Готельна і ресторанна справа») / Г. Г. Фесенко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2013. – 132 с.
63. Фіщук Н.Ю., Ломачинська І.В. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації. URL: <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/691.pdf>.
64. Фурман А.А. Психологія смисложиттєвого розвитку особистості: [монографія] / Анатолій Анатолійович Фурман. – Тернопіль: ТНЕУ, 2017. – 508 с.
65. Фоменко К.І. Психологія успіху: Навч-метод. Посібник / К.І. Фоменко. – Х.: Вид-во "Діса-плюс". 2015. – 274 с
66. Хомуленко Т.Б. Губристична мотивація у структурі кар'єрної спрямованості особистості / Т.Б. Хомуленко, К.І. Фоменко. – Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. - Вип. 51. – Х.: ХНПУ, 2015. – С. 256-267.
67. Чернявская Т.П. Психологічні чинники управління ризиками у бізнесі. Вісник Одеського національного університету. Серія Психологія. Том 21. Випуск 2 (40). Одеса, 2016. С. 177–185
68. Шестопа І. А. Гендерні особливості професійної самореалізації особистості. Проблеми сучасної психології. 2016. Вип. 34. С. 614–623. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2016_34_50
69. Яновська С.Г., Махновський С.С. Феномен підприємництва в сучасному житті суспільства: порівняльний аналіз. Вісник Харківського

- національного університету імені В.Н. Каразіна. 2007. № 771. С. 305–310.
70. Яновська С. Г. Особливості мнемічного компонента індивідуального досвіду підприємця. *Наука і освіта. Науково-практичний журнал Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2015. №1/СХХХ. С. 183–188.
71. Akhtar, R., Ahmetoglu, G., & Chamorro-Premuzic, T. (2013). Greed is good? Assessing the relationship between entrepreneurship and subclinical psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 420–425
72. Caliendo, M., F.M. Fossen & A.S. Kritikos. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787-814.
73. Forsyth P. *How to Motivate People*. London: Kogan Page, 2012. 160 p
74. Gorgievski Marjan J., Stephan Ute *Advancing the Psychology of Entrepreneurship: A Review of the Psychological Literature and an Introduction*. *Applied Psychology: An International Review*, 2016, 65 (3), 437–468.
75. Hackman J. R., Oldham G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Technical Report No. 4, Department of Administrative Sciences, Yale University. [Google Scholar]
76. Hackman J. R., Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *J. Appl. Psychol.* 60, 159–170. 10.1037/h0076546 [CrossRef] [Google Scholar]
77. Hackman J. R., Oldham G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organ. Behav. Hum. Perform.* 16, 250–279. 10.1016/0030-5073(76)90016-7 [CrossRef] [Google Scholar]
78. Hackman J. R., Oldham G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison Wesley. [Google Scholar]

79. Harlow L. L., Newcomb M. D., Bentler P. M. (1986). Depression, self-derogation, substance use, and suicide ideation: lack of purpose in life as a mediational factor. *J. Clin. Psychol.* 42, 5–21. 10.1002/1097-4679(198601)42:1<5::AID-JCLP2270420102>3.0.CO;2-9 [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
80. Harris K. J., Kacmar K. M., Zivnuska S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *Leadersh. Q.* 18, 252–263. 10.1016/j.leaqua.2007.03.007 [CrossRef] [Google Scholar]
81. Haybron D. M. (2008). *The Pursuit of Unhappiness: The Elusive Psychology of Well-Being*. New York, NY: Oxford University Press. [Google Scholar]
82. Heine S. J., Proulx T., Vohs K. D. (2006). The meaning maintenance model: on the coherence of social motivations. *Person. Social Psychol. Rev.* 10, 88–110. 10.1207/s15327957pspr1002_1 [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
83. Hirschi A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *J. Couns. Psychol.* 59, 479–485. 10.1037/a0028949 [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
84. Horowitz C. R., Suchman A. L., Branch W. T., Frankel R. M. (2003). What do doctors find meaningful about their work? *Ann. Intern. Med.* 138:772 10.7326/0003-4819-138-9-200305060-00028 [PMC free article] [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
85. Humphrey S. E., Nahrgang J. D., Morgeson F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *J. Appl. Psychol.* 92, 1332–1356. 10.1037/0021-9010.92.5.1332 [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
86. The American Dream in Russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures [Ryan R. M., Chirkov V. I., Little T. D., Sheldon K. M., Timoshina

E., Deci E. L.] / Personality and Social Psychology Bulletin. – 1999. – № 25.
– P. 1509–1524.

ДОДАТОК А

ОПИС МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ

ОСОБИСТІСНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК АЙЗЕНКА (ЕРО)

При обробці опитувальника підраховується кількість відповідей випробуваного збіглися з «ключовими». Отримані результати відповідей зіставляються з «ключем». За відповідь, відповідний ключу, присвоюється 1 бал, за невідповідний ключу - 0 балів. Отримані бали підсумовуються.

ключ

1. Шкала психотизма:

відповіді «ні» («-»): № 2, 6, 9, 11, 19, 39, 43, 59, 63, 67, 78, 100;

відповіді «так» («+»): № 14, 23, 27, 31, 35, 47, 51, 55, 71, 85, 88, 93, 97.

2. Шкала екстраверсії-інтроверсії:

відповіді «ні» («-»): № 22, 30, 46, 84;

відповіді «так» («+»): № 1, 5, 10, 15, 18, 26, 34, 38, 42, 50, 54, 58, 62, 66, 70, 74, 77, 81, 90, 92, 96.

3. Шкала нейротизма:

відповіді «так» («+»): № 3, 7, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44, 48, 52, 56, 60, 64, 68, 72, 75, 79, 83, 86, 89, 94, 98.

4. Шкала щирості:

відповіді «ні» («-»): № 4, 8, 17, 25, 29, 41, 45, 49, 53, 57, 65, 69, 76, 80, 82, 91, 95;

відповіді «так» («+»): № 13, 21, 33, 37, 61, 73, 87, 99.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Методика містить 4 шкали: екстраверсії-інтроверсії, нейротизму, психотизма і специфічну шкалу, призначену для оцінки щирості випробуваного, його ставлення до обстеження.

Айзенк розглядав структуру особистості, як що складається з трьох чинників.

1) Екстраверсія-інтроверсія. Характеризує типового екстраверта, автор зазначає його товариськість і спрямованість індивіда зовні, широке коло знайомств, необхідність у контактах. Діє під впливом моменту, імпульсивний, запальний. Він безтурботний, оптимістичний, добродушний, весел. Віддає перевагу рух і дію, має тенденцію до агресивності. Почуття і емоції не мають строгого контролю, схильний до ризикованих вчинків. На нього не завжди можна покластися.

Типовий інтроверт - це спокійний, сором'язливий, інтроєктивний людина, схильна до самоаналізу. Стриманий і віддалений від усіх, крім близьких друзів. Планує і обмірковує свої дії заздалегідь, не довіряє раптовим спонуканням, серйозно ставиться до прийняття рішень, любить у всьому порядок. Контролює свої почуття, його нелегко вивести з себе. Володіє песимістично, високо цінує моральні норми.

2) Нейротизм - емоційна стійкість. Характеризує емоційну стійкість чи нестійкість (емоційна стабільність або нестабільність). Нейротизм за деякими даними пов'язаний з показниками лабільності нервової системи. Емоційна стійкість - риса, яка виражає збереження організованого поведінки, ситуативною цілеспрямованості у звичайних і стресових ситуаціях. Характеризується зрілістю, відмінною адаптацією, відсутністю великої напруженості, занепокоєння, а так само схильністю до лідерства, товариськості. Нейротизм виражається в надзвичайній нервування, нестійкості, поганий адаптації, схильності до швидкої зміни настроїв (лабільності), почутті винності і занепокоєння, заклопотаності, депресивних реакціях, неувважності уваги, нестійкості в стресових ситуаціях. Нейротизму відповідає емоційність, імпульсивність; нерівність в контактах з людьми, мінливість інтересів, невпевненість в собі, виражена чутливість, вразливість, схильність до дратівливості.

Нейротичні особистість характеризується неадекватно сильними реакціями по відношенню до духів їх стимулам. У осіб з високими

показниками за шкалою нейротизму в несприятливих стресових ситуаціях може розвинути невроз.

3) психотизма. Ця шкала говорить про схильність до асоціальної поведінки, химерності, неадекватності емоційних реакцій, високої конфліктності, неконтактності, егоцентричності, егоїстичності, байдужості.

Згідно Айзенку, високі показники по екстраверсії і нейротизму відповідають психіатричного діагнозу істерії, а високі показники по інтроверсії і нейротизму - стану тривоги або реактивної депресії.

Нейротизм і психотизм в разі вираженості цих показників розуміються як «схильності» до відповідних видів патології. Високі оцінки за шкалою екстраверсія-інтроверсія відповідають екстравертированний типу, низькі - інтровертированному.

- Середні показники за шкалою екстра-інтроверсії: 7-15 балів.
- Середні показники за шкалою нейротизму: 8-16.
- Середні значення за шкалою психотизма: 5-12.
- Людям, які набрали більше 10 балів за шкалою психотизма, не рекомендується працювати за фахом типу. «Людина-людина».

4) Якщо за шкалою щирості кількість балів перевищує 10, то результати обстеження вважаються недостовірними і випробуваному слід відповідати на питання більш відверто.



рис темпераменту, оскільки в житті в чистому вигляді вони зустрічаються рідко.

«Чистий» сангвінік швидко пристосовується до нових умов, швидко сходиться з людьми, товариський. Почуття легко виникають і змінюються, емоційні переживання, як правило, неглибокі. Міміка багата, рухлива, виразна. Кілька непосидючий, потребує нових вражень, недостатньо регулює свої імпульси, не вміє суворо дотримуватися виробленого розпорядку життя, системи в роботі. У зв'язку з цим не може успішно виконувати справа, яка потребує рівної витрати сил, тривалого і методичного напруження, посидючості, стійкості уваги, терпіння. При відсутності серйозних цілей, глибоких думок, творчої діяльності виробляються поверховість і мінливість.

Холерик - відрізняється підвищеною збудливістю, дії переривчастий. Йому властиві різкість і стрімкість рухів, сила, імпульсивність, яскрава виразність емоційних переживань. Внаслідок нерівноваженості, захопившись справою, схильний діяти з усіх сил, виснажуватися більше, ніж слід. Маючи громадські інтереси, темперамент проявляє в ініціативності, енергійності, принциповості. При відсутності духовного життя холеричний темперамент часто проявляється в дратівливості, афективності, нестриманості, запальності, нездатності до самоконтролю при емоційних обставинах.

Флегматик характеризується порівняно низьким рівнем активності поведінки, нові форми якого виробляються повільно, але є стійкими. Володіє повільністю і спокоєм у діях, міміці й мови, рівністю, постійністю, глибиною почуттів і настроїв. Наполегливий і завзятий «трудівник життя», він рідко виходить з себе, не схильний до афектів, розраховувавши свої сили, доводить справу до кінця, рівний у відносинах, в міру товариський, не любить даремно базікати. Економить сили, даремно їх не витрачає. Залежно від умов, в одних випадках флегматик може характеризуватися «позитивними» рисами: витримка, глибина думок, сталість, ґрунтовність і т. Д., В інших - млявість,

байдужість до навколишнього, лінь і безвольність, бідність і слабкість емоцій, схильність до виконання одних лише звичних дій.

Меланхолік. У нього реакція часто не відповідає силі подразника, присутня глибина і стійкість почуттів при слабкому їх вираженні. Йому важко довго на чомусь зосередитися.

Сильні впливи часто викликають у меланхоліка тривалу гальмівну реакцію («опускаються руки»). Йому властиві стриманість і приглушеність моторики й мови, сором'язливість, боязкість, нерішучість. У нормальних умовах меланхолік - людина глибокий, змістовний, може бути хорошим трудівником, успішно справлятися з життєвими задачами. При несприятливих умовах може перетворитися на замкнутого, боязкого, тривожного, вразливого людини, схильного до важким внутрішнім переживань таких життєвих обставин, які зовсім цього не заслуговують. Як правило, слід говорити про переважання тих чи інших рис темпераменту, оскільки в житті в чистому вигляді вони зустрічаються рідко.

Саме тому Г.В. Суходольський вважає, що необхідно виділяти не чотири («чисті») типи - це абстракція), а дев'ять типів особистості: норму і вісім акцентуації. Крім вище названих чотирьох «чистих» типів Г.В. Суходольська запропоновані чотири «проміжних»:

холеричний-сангвінічний, сангвінічний-флегматичний, флегматик-меланхолійний і меланхолійно-холеричний типи, а також п'ятий - нормальний тип.

На думку Г.В. Суходольського, типологію Г. Айзенка, можна представити у вигляді матриці, рядки якої характеризують спрямованість (інтроверсія; середні значення; екстраверсія), стовпці відповідають рівням емоційної стійкості (нейротизм; середні значення; стабільність), а елементи - статистично нормальний і ухиляються від нього типи. У наведеній нижче таблиці представлена матрична типологія особистостей за методикою EPQ.

Матрична типологія особистостей за методикою EPQ

	Інтроверсія (< 7 балл)	Ср. значення (7-15 балл)	Екстраверсія (> 15 балл)
Нейротизм (> 16 б.)	М	МХ	Х
Ср. значення (8-16 б.)	ФМ	Н	ХС
Стабільність (< 8 б.)	Ф	СФ	С

За допомогою даної матриці нескладно визначити приналежність людини до одного з дев'яти типів особистості, використовуючи поєднання ступеня вираженості екстраверсії і нейротизму.

Кожному типу особистості відповідають такі зовнішні прояви:

1. Холерик (Х) - агресивний, запальний, який змінює свої погляди / імпульсивний.
2. холеричний-сангвінічний (ХС) тип - оптимістичний, активний, екстравертірований, товариська, доступний.
3. Сангвінік (С) - балакучий, швидко реагує, невимушений, живий.
4. сангвінічним-флегматичний (СФ) тип - безтурботний, лідируючий »стабільний, спокійний, врівноважений.
5. Флегматик (Ф) - надійний, що володіє собою, миролюбний, розсудливий.
6. флегматик-меланхолійний (ФМ) тип - старанний, пасивний, інтроверт, тихий, нетовариський.
7. Меланхолік (М) - стриманий, песимістичний, тверезий, ригідний.
8. Меланхолійно-холеричний (МХ) тип - сумлінний, примхливий, нейротичний, образливий, неспокійний.
9. Нормальний тип (Н)

У таблиці представлені значення показників шкал екстраверсія інтроверсія, нейротизмстабільність за методикою EPQ. Підставивши середні значення по двох базових шкалами, а також крайні прояви ознак у балах, неважко отримати матрицю, що дозволяє визначити тип особистості і за методикою EPL

При індивідуальній діагностики дана матриця допомагає визначити приналежність людини до певного типу, на підставі якого можна побудувати психологічний портрет особистості. Крім того, матричне розподіл типів дозволяє портретувати соціальні спільноти.

У більшості робіт результати досліджень таких складних психологічних об'єктів, як "особистість", "інтелект", "національний характер" і інших характеристик соціальних груп людей, представлені, як правило, на описовому рівні через відсутність необхідних наукових засобів вираження. Матричне розподіл типів особистості виступає в якості засобу, що дозволяє отримувати кількісні "портрети" великих соціальних спільнот.

Матричний портрет є типологічний портрет «анфас». Він володіє максимальною повнотою відображення в аспекті обраних властивостей: екстраверсія-інтроверсія, нейротизм-стабільність, проте не володіє геометричній наочною формою, тому Г. В. Суходольський і Т. А. Верняевой запропоновано "профільне" портретування соціальних груп.

«Профільний» портрет студентів-психологів МГПИ можна записати у вигляді мультимножини типів: (20.2Н, 16.1МХ, 34.5ХС, 0.6СФ, 0ФМ, 20.2Х, 6.6С. 1.2Ф. 0.6м). Зафіксувавши порядок перерахування типів, отримуємо одновимірний статистичний розподіл, яке можна порівняти з графічним зображенням у вигляді профілю, аналогічного відомим психологічним профілям по Г. І. Россолімо. Відмінність отриманого нами профілю лише в тому, що шкали масштабовані в процентах.

Матричне і профільне портретування дозволяє легко порівнювати типологічні портрети різних соціальних груп людей, а графічне зображення профілів забезпечує наочність при порівнянні.

Для зручності в роботі з опитувальником можна використовувати бланк відповідей для випробуваних і ключ для підрахунку результатів у вигляді таблиці.

Інструкція: «Вам пропонується відповісти на питання, що стосуються Вашого звичайного способу поведінки. Постарайтеся уявити типові ситуації і дайте перший «природний» відповідь, який прийде Вам в голову.

Якщо Ви згодні з твердженням, поряд з його номером поставте «+» («так»), якщо немає - знак «-» («ні»). Відповідайте швидко і точно. Пам'ятайте, що немає «хороших» або «поганих» відповідей ».

Текст опитувальника

1. У Вас багато різних хобі?
2. Ви обмірковуєте попередньо те, що збираєтеся зробити?
3. У Вас часто бувають спади і підйоми настрою?
4. Ви претендували коли-небудь на похвалу за те, що в дійсності зробив хтось інший?
5. Ви промовець?
6. Вас турбувало б те, що Ви залізли в борги?
7. Вам доводилося відчувати себе нещасною людиною без особливих на те причин?
8. Вам траплялося коли-небудь поскупитися, щоб отримати більше, ніж Вам належало?
9. Ви ретельно замикає двері на ніч?
10. Ви вважаєте себе життєрадісною людиною?
11. Побачивши, як страждає дитина, тварина. Ви б сильно засмутилися?
12. Ви часто переживаєте через те, що зробили або сказали щось, чого не було б робити або говорити?
13. Ви завжди виконуєте свої обіцянки, навіть якщо особисто Вам це дуже незручно?
14. Ви отримали б задоволення, стрибаючи з парашутом?
15. Чи здатні Ви дати волю почуттям і від душі, повеселитися в галасливій компанії?
16. Ви дратівливі?

17. Ви коли-небудь звинувачували когось в тому, в чому насправді були винні Ви самі?
18. Вам подобається знайомитися з новими людьми?
19. Ви вірите в користь страхування?
20. Чи легко Вас образити?
21. Чи всі Ваші звички хороші і бажані?
22. Ви намагаєтеся бути в тіні, перебуваючи в суспільстві?
23. Стали б Ви приймати кошти, які можуть привести Вас в незвичайне або небезпечний стан (алкоголь, наркотики)?
24. Ви часто відчуваєте такий стан, коли все набридло?
25. Вам траплялося брати речі, що належать іншій особі, якщо це буде навіть така дрібниця, як шпилька або гудзик?
26. Вам подобається часто ходити до кого-небудь в гості і бувати в суспільстві?
27. Вам подобається образити тих, кого Ви любите?
28. Вас часто турбує почуття провини?
29. Вам доводилося говорити про те, в чому Ви погано розбираєтеся?
30. Ви зазвичай віддаєте перевагу книги зустрічам з людьми?
31. У Вас є явні вороги?
32. Ви назвали б себе нервовою людиною?
33. Ви завжди вибачаєтеся, коли нагрубив іншому?
34. У Вас багато друзів?
35. Вам подобається влаштовувати розіграші та жарти, які іноді можуть дійсно заподіяти людям біль?
36. Ви неспокійний людина?
37. У дитинстві Ви завжди покійно і негайно виконували те, що Вам наказували?
38. Ви вважаєте себе безтурботною людиною?
39. Чи багато для Вас значать хороші манери і охайність?

40. Чи хвилюєтеся Ви з приводу будь-яких жахливих подій, які могли б трапитися, але не трапилися?
41. Вам траплялося зламати або втратити чужу річ?
42. Ви зазвичай першими проявляєте ініціативу при знайомстві?
43. Чи можете Ви легко зрозуміти стан людини, якщо він ділиться з Вами турботами?
44. У Вас часто нерви бувають натягнуті до межі?
45. кинете Ви непотрібну папірець на підлогу, якщо під рукою немає кошика?
46. Ви більше мовчите, перебуваючи в суспільстві інших людей?
47. Чи вважаєте Ви, що шлюб старомодний, і його слід скасувати?
48. Ви іноді відчуваєте жалість до себе?
49. Ви іноді багато хвалитеся?
50. Ви легко можете внести пожвавлення в досить нудну компанію?
51. Чи дратують Вас обережних водіїв?
52. Ви турбуєтесь про своє здоров'я?
53. Ви говорили коли-небудь погано про іншу людину?
54. Ви любите переказувати анекдоти і жарти своїм друзям?
55. Для Вас більшість харчових продуктів однакові на смак?
56. Чи буває у Вас іноді поганий настрій?
57. Ви грубить коли-небудь своїм батькам в дитинстві?
58. Вам подобається спілкуватися, з людьми?
59. Ви переживаєте, якщо дізнаєтеся, що допустили помилки у своїй роботі?
60. Ви страждаєте від безсоння?
61. Ви завжди маєте руки перед їжею?
62. Ви з тих людей, які не лізуть за словом в кишеню?
63. Ви віддасте перевагу приходити на зустріч трохи раніше призначеного терміну?
64. Ви відчуваєте себе апатичним, втомленим, без будь-якої причини?

65. Вам подобається робота, що вимагає швидких дій?
66. Ви так любите поговорити, що не втратите зручного випадку поговорити з новою людиною?
67. Чи часто Вам здається, що життя жахливо нудна?
68. Ви коли-небудь скористалися помилкою іншої людини в своїх цілях?
69. Ви часто берете на себе більше, ніж дозволяє час?
70. Чи є люди, які намагаються уникати Вас?
71. Вас дуже турбує Ваша зовнішність?
72. Ви завжди ввічливі, навіть з неприємними людьми?
73. Чи вважаєте Ви, що люди витрачають занадто багато часу, щоб забезпечити своє майбутнє, відкладаючи заощадження, страхуючи себе і своє життя?
74. Ви спробували б уникнути сплати податку з додаткового заробітку, якби були впевнені, що Вас ніколи не зможуть викрити в цьому?
75. Ви можете внести пожвавлення в компанію?
76. Ви намагаєтесь не грубити людям?
77. Ви довго переживаєте після того, що сталося конфузу?
78. Ви коли-небудь наполягали на тому, щоб було по-вашому?
79. Ви часто приїжджаєте на вокзал в останню хвилину перед відходом поїзда?
80. Ви коли-небудь навмисно говорили щось неприємне або образливе для людини?
81. Вас турбували Ваші нерви?
82. Вам неприємно перебувати серед людей, які жартують над товаришами?
83. Ви легко втрачаєте друзів зі своєї вини?
84. Ви часто відчуваєте почуття самотності?
85. Чи завжди Ваші слова збігаються зі справою?
86. Чи подобається Вам іноді дразнити тварин?

87. Ви легко ображаєтеся на зауваження, що стосуються особисто Вас і Вашої роботи?
88. Життя без будь-якої небезпеки здалася б Вам дуже нудною?
89. Ви коли-небудь спізнювалися на уроки?
90. Вам подобається суєта і пожвавлення навколо Вас?
91. Ви хочете, щоб люди боялися Вас?
92. Чи вірно, що Ви іноді сповнені енергії і все горить в руках, а іноді зовсім мляві?
93. Ви іноді відкладаєте на завтра те, що повинні зробити сьогодні?
94. Чи вважають Вас живим і веселим людиною?
95. Чи часто Вам говорять неправду?
96. Ви дуже чутливі до деяких явищ, подій, речей?
97. Ви завжди готові визнавати свої помилки?
98. Вам коли-небудь було шкода тварина, яке потрапило в капкан?
99. Чи важко Вам було заповнювати анкету?

ТЕСТ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ (МЕТОДИКА СЖО), Д. А. ЛЕОНТЬЄВ

Тест "Смисложиттєві орієнтації" (методика СЖО) Д. А. Леонтьєва дозволяє оцінити "джерело" сенсу життя, який може бути знайдений людиною або в майбутньому (цілі), або в сьогоденні (процес) або минулому (результат), або у всіх трьох складових життя. Тест СЖО є адаптованою версією тесту "Мета в житті" (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка.

Методика була розроблена на основі теорії прагнення до глузду і логотерапії Віктора Франкла і мала на меті емпіричної валідації ряду уявлень з цієї теорії.

На основі факторного аналізу адаптованої Д. А. Леонтьєва версії цієї методики вітчизняними дослідниками (Леонтьєв, Калашников, Калашникова)

був створений тест СЖО, що включає, поряд із загальним показником свідомості життя, також п'ять субшкал, що відображають три конкретних змістовних орієнтації (цілі в житті, насиченість життя і задоволеність самореалізацією) і два аспекти локусу контролю (локус контролю-Я і локус контролю-життя).

Тест СЖО містить 20 пар протилежних тверджень, що відбивають уявлення про чинники свідомості життя особистості. У тесті СЖО життя вважається осмисленою при наявності цілей, задоволенні, одержуваному при їх досягненні і впевненості у власній здатності ставити перед собою цілі, вибирати завдання з готівки, і домагатися результатів.

Важливим є чітке співвіднесення цілей - з майбутнім, емоційної насиченості - до цього, задоволення - з досягнутим результатом, минулим.

Ситуація надає кожній людині можливість зробити в цьому певний вибір у вигляді вчинку, дії або бездіяльності. Основою такого вибору є сформований уявлення про сенс життя або його відсутності. Сукупність здійснених, актуалізованих виборів формує "минуле", яке незмінно, варіацій схильні лише його інтерпретації.

"Майбутнє" є сукупність потенційних, очікуваних результатів зусиль, що вживаються в цьому, в зв'язку з цим майбутнє принципово відкрито, а різні варіанти очікуваного майбутнього мають різну мотивуючу привабливість. Тест смисложізнєннє орієнтації (методика СЖО), Д. А. Леонт'єв:

Інструкція до тесту СЖО. Вам запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання вибрати одне з тверджень, яке на Вашу думку більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3 в залежності від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження на Ваш погляд однаково вірні).

Тестовий матеріал до методики Леонт'єва.

1.	Обычно мне очень скучно.	3210123	Обычно я полон энергии.
2.	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей.	3210123	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной.
3.	В жизни я не имею определенных целей и намерений.	3210123	В жизни я имею очень ясные цели и намерения.
4.	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной.	3210123	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной.
5.	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие.	3210123	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие.
6.	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться.	3210123	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7.	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал.	3210123	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8.	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.	3210123	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано.
9.	Моя жизнь пуста и неинтересна.	3210123	Моя жизнь наполнена интересными делами.
10.	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.	3210123	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.
11.	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.	3210123	Если бы я мог выбирать, то бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас.
12.	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство.	3210123	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.
13.	Я человек очень обязательный.	3210123	Я человек совсем не обязательный.
14.	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.	3210123	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей, и обстоятельств
15.	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.	3210123	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16.	В жизни я еще не нашел своего призвания и ясных целей.	3210123	В жизни я нашел свое призвание и цели.
17.	Мои жизненные взгляды еще не определились.	3210123	Мои жизненные взгляды вполне определились.

18.	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.	3210123	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19.	Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею.	3210123	Моя жизнь не подвластна мне, и она управляется внешними событиями.
20.	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение.	3210123	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал і перекладу сумарного балу в стандартні значення. Для підрахунку балів необхідно перевести відмічені випробувані позиції на симетричній шкалі 3 2 1 0 1 2 3 в оцінки по висхідній або низхідній асиметричною шкалою за таким правилом:

У висхідну шкалу 1234567 переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

У спадну шкалу 7654321 переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується з низхідній (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності.

Наприклад, якщо за першим пунктом у Вас був наступний результат 3210123, то після переведення в висхідну шкалу ви отримаєте 5 балів.

Якщо по другому пункту у Вас був схожий результат за початковою шкалою: 3210123, то після переведення в спадну шкалу ви отримаєте 3 бали.

Після переведення всіх двадцяти пунктів в висхідні або низхідні шкали підсумовуються бали за відповідними субшкалам і заносяться в таблицю.

Субшкала 1 (Цілі) - підраховується підсумовуванням пунктів (пп.) 3, 4, 10, 16, 17, 18 .;

Субшкала 2 (Процес) - пп. 1, 2, 4, 5, 7, 9 .;

Субшкала 3 (Результат) - пп. 8, 9, 10, 12, 20 .;

Субшкала 4 (Локус контролю - Я) - пп. 1, 15, 16, 19 .;

Субшкала 5 (Локус контролю - життя) - пп. 7, 10, 11, 14, 18, 19.

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (МЕТОДИКА К. ЗАМФІР В МОДИФІКАЦІЇ А. А. РЕАНА)

Інструкція. Прочитайте наведені нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значимості для Вас за п'ятибальною шкалою.

ЛИСТ ВІДПОВІДЕЙ

Мотив	1 в очень незначи- тельной мере	2 в незначи- тельной мере	3 в не большой, но и не малой мере	4 в большой мере	5 в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обробка результатів. Після заповнення листа відповідей підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ВПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ВВП) у відповідності з наступними ключами:

$$ВМ = (6 + 7) / 2 \quad ВПМ = (1 + 2 + 5) / 3$$

$$ВВП = (3 + 4) / 2$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, укладену в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація даних. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості - співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ВПМ та ВВП.

До кращих, оптимальним, мотиваційним комплексам слід відносити наступні два типи поєднань: ВМ > ВПМ > ВОМ і ВМ = ВПМ > ВОМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ВОМ > ВПМ > ВМ.

Будь-які інші поєднання є проміжними з точки зору їх ефективності.

При інтерпретації слід враховувати не тільки мотиваційний співвідношення, а й показники окремих видів мотивації. Наприклад, не можна два наведених нижче мотиваційних комплексу вважати абсолютно однаковими:

ВМ	ВПМ	ВОМ
1	2	5
2	3	4

Обидва вони відносяться до одного і того ж неоптимальному типу: ВВП > ВПМ > ВМ.

Однак видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно негативніше, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника зовнішньої негативної мотивації і підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

За нашими даними, задоволеність професією має значні кореляційні зв'язки з оптимальністю мотиваційного комплексу педагога (позитивна значуща зв'язок, $r = +0,409$).

Інакше кажучи, задоволеність педагога обраною професією тим вище, чим оптимальніше у нього мотиваційний комплекс: високий вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації і низький - зовнішньої негативною.

Крім того, нами встановлена і негативний кореляційний залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної нестабільності особистості педагога (зв'язок значуща, $r = -0,585$). Чим оптимальніше

мотиваційний комплекс, ніж більш активність педагога мотивована самим змістом педагогічної діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче емоційна нестабільність.

І навпаки, чим більше діяльність педагога обумовлена мотивами уникнення, осуду, бажанням «не потрапити в халепу» (які починають превалювати над мотивами, пов'язаними з цінністю самої педагогічної діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

ТЕСТ-ОПИТУВАЛЬНИК «ДОСЛІДЖЕННЯ ВОЛЬОВА САМОРЕГУЛЯЦІЇ» (А.В. ЗВІРКА, Е.В. ЕЙДМАН)

Мета: визначити рівень розвитку вольової саморегуляції.

Вік: 13 - 15 років.

Процедура дослідження.

Дослідження вольової саморегуляції за допомогою тест-опитувальника проводиться або з одним випробуваним, або з групою. Щоб забезпечити незалежність відповідей випробуваних, кожен отримує текст опитувальника, бланк для відповідей, на якому надруковані номери питань і поруч з ними графа для відповіді.

Інструкція випробуваному. Вам пропонується тест, який містить 30 тверджень. Уважно прочитайте кожне і вирішите, вірно чи невірно дане твердження по відношенню до Вас. Якщо вірно, то в аркуші для відповідей проти номера цього твердження поставте знак «плюс» (+), а якщо вважаєте, що воно по відношенню до Вас невірно, то «мінус» (-).

тест

1. Якщо щось не клеїться, у мене нерідко з'являється бажання кинути цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх планів і справ, навіть якщо доводиться вибрати між ними і приємною компанією.

3. При необхідності мені неважко стримати спалах гніву.
4. Зазвичай я зберігаю спокій в очікуванні спізнюється до призначеного часу приятеля.
5. Мене важко відволікти від розпочатої роботи.
6. Мене сильно вибиває з колії фізичний біль.
7. Я завжди намагаюся вислухати співрозмовника, не перебиваючи, навіть якщо не терпиться йому заперечити.
8. Я завжди «гну» свою лінію
9. Якщо треба, я можу не спати всю ніч (наприклад, робота, чергуванні) і весь наступний день бути в «хорошій формі».
10. Мої плани занадто часто перекреслюються зовнішніми обставинами.
11. Я вважаю себе терплячою людиною.
12. Не так-то просто мені змусити себе холоднокривно спостерігати хвилююче видовище.
13. Мені рідко вдається змусити себе продовжувати роботу після серії образливих невдач.
14. Якщо я ставлюся до когось погано, мені важко приховувати свою напříязнь до нього.
15. При необхідності я можу займатися своєю справою в незручній і невідповідній обстановці.
16. Мені сильно ускладнює роботу усвідомлення того, що її необхідно будь-що-будь зробити до певного терміну.
17. Вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною втомою я справляюся легше, ніж інші.
19. Краще почекати тільки що пішов ліфт, ніж підніматися по сходах.
20. Зіпсувати мені настрій не так-то просто.
21. Іноді якась дрібниця опановує моїми думками, не дає спокою, і я ніяк не можу від нього звільнитися.
22. Мені важче зосередитися на завданні або роботі, ніж іншим.
23. переспориш мене важко.

24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.
25. Мене легко відволікти від справ.
26. Я помічаю іноді, що намагаюся домогтися свого всупереч об'єктивним обставинам.
27. Люди часом заздять моєму терпінню і скрупульозності.
28. Мені важко зберегти спокій у стресовій ситуації.
29. Я помічаю, що під час монотонної роботи мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це часом призводить до погіршення результатів.
30. Мене зазвичай сильно дратує, коли «перед носом» зачиняються двері мінає транспорту або ліфта.

Обробка результатів

Мета обробки результатів - визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали (В) і індексів по субшкалам «наполегливість» (Н) і «самовладання» (С).

Кожен індекс - це сума балів, отримана при підрахунку збігів відповідей випробуваного з ключем загальної шкали або субшкали.

В опитувальнику 6 маскувальних тверджень. Тому загальний сумарний бал за шкалою «В» повинен знаходитися в діапазоні від 0 до 24, по субшкале «наполегливість» - від 0 до 16 і по субшкале «самовладання» - від 0 до 13:

Ключ для підрахунку індексів вольової саморегуляції.

Общая шкала	1-, 2+, 3+, 4+, 5+, 6-, 7+, 9+, 10-, 11+, 13-, 14-, 16-, 17+, 18+, 20+, 21-, 22-, 24+, 25-, 27+, 28-, 29-, 30-
«Настойчивость»	1-, 2+, 5+, 6-, 9+, 10-, 11+, 13-, 16-, 17+, 18+, 20+, 22-, 24+, 25-, 27+
«Самообладание»	3+, 4+, 5+, 7+, 13-, 14-, 16-, 21-, 24+, 27+, 28-, 29-, 30-

Аналіз результатів

У найзагальнішому вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями.

Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризований в цілому і окремо по таким властивостям характеру як наполегливість і самовладання.

Рівні вольової саморегуляції визначаються в зіставленні з середніми значеннями кожної з шкал. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігів, то даний показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості або самовладання.

Для шкали «В» ця величина дорівнює 12, для шкали «Н» - 8, для шкали «С» - 6. Високий бал за шкалою «В» характерний для осіб емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних. Їх відрізняє спокій, впевненість в собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене чувствособственного боргу. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно реалізують виникли наміри, вміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, мають виражену соціально-позитивною спрямованістю. У граничних випадках у них можливо наростання внутрішньої напруженості, пов'язаної з прагненням проконтролювати кожен нюанс власної поведінки і тривогою з приводу найменшої його спонтанності.

Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, ранимих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, знижений. Їм властива імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, не підкріпленою здатністю до рефлексії і самоконтролю.

Субшкала «наполегливість» характеризує силу намірів людини - його прагнення до завершення розпочатої справи. На позитивному полюсі - діяльні, працездатні люди, активно прагнуть до виконання наміченого, їх мобілізують перепони на шляху до мети, але відволікають альтернативи і спокуси, головна їх цінність - розпочату справу. Таким людям властиво повагу соціальним нормам, прагнення повністю підпорядкувати їм свою поведінку. В крайньому вираженні можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних

тенденцій. Низькі значення за даною шкалою свідчать про підвищену лабільності, невпевненості, імпульсивності, які можуть призводити до непослідовності і навіть розкиданості поведінки. Знижений фон активності і працездатності, як правило, компенсується у таких осіб підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільної трактуванні соціальних норм.

Субшкала «самовладання» відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал за субшкале набирають люди емоційно стійкі, добре володіють собою в різних ситуаціях. Властиве їм внутрішній спокій, впевненість в собі звільняє від страху перед невідомістю, підвищує готовність до сприйняття нового, несподіваного і, як правило, поєднується зі свободою поглядів, тенденцією до новаторства і радикалізму. Разом з тим прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може призводити до підвищення внутрішньої напруженості, переважанню постійної заклопотаності і стомлюваності.

На іншому полюсі даної субшкали - спонтанність і імпульсивність в поєднанні з уразливістю і перевагою традиційних поглядів захищають людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушного фону настрою. Соціальна бажаність високих показників за шкалою неоднозначна.

Високі рівні розвитку вольової саморегуляції можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності і відносинах з людьми. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. Відміну від них низькі рівні наполегливості і самовладання в ряді випадків виконують компенсаторні функції. Але також свідчать про порушення в розвитку властивостей особистості і її вмінні будувати відносини з іншими людьми і адекватно реагувати на ті чи інші ситуації. Отримавши інформацію про усвідомлених особливості саморегуляції, можна розробити програму вдосконалення, зазначивши ті властивості, які в першу чергу потребують розвитку або корекції.