

Державний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ЖИТТЄВИЙ ДОСВІД ЯК ЧИННИК
СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ РИС»

Студента 4 курсу, 6 групи,
Спеціальності 053
«Психологія»

Кальчук Сархан Навої
огли

підпис студента

Науковий керівник
Кандидат психологічних наук,
доцент

Вербицька Людмила
Федорівна

підпис керівника

Гарант освітньої програми

Овдієнко Ірина
Михайлівна

підпис

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

2

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	5
<i>Висновки до розділу</i>	14
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ОСОБИСТІСНИХ РИС В ЖИТТЄВОМУ ДОСВІДІ.....	16
2.1. Визначення психологічних особливостей прояву особистісних рис до самореалізації	16
2.2. Характеристика етапів дослідження	20
<i>Висновки до розділу</i>	27
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ «МОЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЯ».....	28
3.1. Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей прояву особистісних рис до самореалізації	28
3.2. Аналіз та зміст тренінгової програми «Моя самореалізація».....	40
<i>Висновки до розділу</i>	48
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	53

ВСТУП

У суспільному становленні та розвитку особистості важливими є важливі аспекти, які привертають увагу психологів та практиків. Одним із факторів, що впливає на формування особистісних рис, є життєвий досвід життя – сукупність подій, переживань та взаємодій, що відбуваються протягом людини. Життєвий досвід відіграє важливу роль у приверненні уваги, переконань, поведінкових моделей та поглядів на світ.

У зв'язку з цим, актуальністю дослідження є розгляд ще і наявних теоретичних уявлень на визначення змісту поняття «самореалізація» і виявлення психологічних детермінантів для професійної самореалізації особистості.

Дане питання досліджувалось такими вітчизняними та зарубіжними дослідниками: А. Маслоу, К. Роджерс, К. Юнг, О. Асмолов, Б. Братусь, Л. Коростильова, Б. Ломов, А. Осницький, В.Корольчук, М.Корольчук, Л.Кулаківська, Т.Кулаківський, А.Мазаракі, С. Миронець, В.Осьодло, З. Кісарчук, В. Татенко, Н. Чепелева, О.Щотка. Особливості діяльності та пошук нових форм реалізації здібностей і потенційних можливостей відображено в наукових дослідженнях В. Агапова, Т. Базарова, О. Бондарчук, О. Борисової, І. Ващенко, О. Винославської, М. Вудкока, А. Деркача, О. Єгоршина, В. Зазикіна, Л. Карамушки, Г. Ложкіна, Л. Мітиної, Л. Орбан-Лембрик, В. Третьяченко та ін

Мета роботи полягає у аналізі теоретичних положень проблематики дослідження та визначенні психологічних особливостей прояву особистісних рис до самореалізації; розробці тренінгової програми «Моя самореалізація».

Відповідно до мети роботи поставлено та вирішено наступні **завдання**:

- визначити поняття, зміст та основні засади процесу самореалізації особистості в контексті життєвого досвіду;
- проаналізувати сучасні теорії та підходи до дослідження проблематики;
- обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження;

– розробити тренінгову програму «Моя самореалізація».

Об’єкт - - життєвий досвід особистості.

Предметом дослідження є - самореалізація особистості на життєвому шляху.

Методи дослідження. При проведенні даного експериментального дослідження використовувались такі методи, як теоретичний (для опису та характеристики теоретичної бази дослідження), аналітичний (для утворення причинно-наслідкових зв'язків між теоретичною базою та практичними фактами, для аналізу результатів дослідження), експертний метод (для формування власної системи тренінгів, а також винесення пропозицій щодо підвищення його ефективності), а також методики психодіагностичного інструментарію. До таких методик належать методика «Діагностика особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерс)», методика «Дослідження вольової саморегуляції (А. Зверков і Є.Ейдман)», методика «Ціннісні орієнтації (М. Рокіч)» та «Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький)»

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох основних розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

В наші дні особливо актуальною є проблема самореалізації особистості. У вітчизняній та зарубіжній психології зростає науковий інтерес до більш ґрунтовного аналізу проблеми.

Життєвий досвід є багатою і багатогранною сукупністю подій, переживань, взаємодій і уроків, які людина отримує протягом свого життя. Він зустрічається різними аспектами, такими як соціальні взаємодії, освіта, робота, сімейні відносини, подорожі, культурні та релігійні переживання, особисті досягнення та невдачі, а також інші життєві події. Життєвий досвід формує та модифікує уявлення, цінності, переконання, стереотипи, світогляд та встановлення особистості.

Важливо, що життєвий досвід унікальний кожної людини, оскільки залежить від вибору вибору, включаючи вік, соціокультурний контекст, сімейне і освітнє оточення, громадські умови та ще. Кожна людина має свій індивідуальний спосіб життя, що реалізує свій життєвий досвід. Ринок праці, економічні умови та й світ загалом знаходяться у постійному та динамічному процесі трансформації. Це висуває все нові та більш високі вимоги до підготовки та вибору спеціалістів. А самореалізація посідає визначальне місце у розвитку особистості, пошуку себе, виборі необхідної професії та прагнення до саморозвитку та вдосконалення себе як спеціаліста. [1]

Проблема самореалізації особистості не є повноцінно розкритою у психологічній науці, адже є комплексним та міждисциплінарним поняттям, яке неодноразово намагались дослідити та описати письменники, філософи, психологи та психоаналітики. Саме через складність та багатогранність даного поняття не існує чітких рамок та визначень, що можуть повноцінно окреслити його зміст. [2]

Власне термін “самореалізація” (англ. “self-realization”) вперше був використаний лише на початку ХХ століття, у 1902 році у Лондоні в такому

значенні: “Самореалізація - це здійснення усіх можливостей розвитку”. [3]
Визначення, наведене Оксфордським словником філософії та психології, говорить: “Самореалізація – це реалізація власних зусиль особи, можливостей розвитку “Я”. Цей процес може бути названий самореалізацією (або розвитком). Відповідно до християнських поглядів, це не вершина досягнень, але Божий дар”. [4]

У словнику психології та психоаналітики самореалізація визначається як “збалансоване та гармонійне розкриття усіх сторін особистості; розвиток генетичних та особистісних можливостей індивіда”. [5]

Досить часто поняття “самореалізації” співвідносять із “самоактуалізацією”, “самоздійсненням”, “самотрансценденцією”, “самовизначенням”, “самосвідомістю”. Окрім цього, велика кількість вчених пов'язують самореалізацію саме із працею, професійною діяльністю. Так, одим із найяскравіших представників такої теорії є Абрахам Маслоу. У його дослідженнях можна зустріти визначення, що проявом самоактуалізації є “захопленість важливою або значимою працею”. Науковець Карл Ясперс взагалі пов'язує реалізацію особисті безпосередньо із “працею”, якою займається людина. А у працях Ігоря Кона можна зустріти твердження, що самореалізація залежить від праці, трудової діяльності та спілкування [6; 7].

Витоки ідеї про феномен самореалізації особистості лежать у давніх роботах філософів. Наприклад, на Сході, у Давньоіндійських трактатах філософського характеру Упанішад (датованими приблизно VII—III ст. до н.е.), а також у китайських традиційних вченнях даосизму самореалізація згадується як “найвища цінність життя”. Ідея самореалізації особистості та самопізнання також досліджувалась і філософами Заходу у працях Аристотеля та Платона (приблизно IV-III ст. до н.е.). Важливий крок до вивчення даного феномену полягав не тільки в теоретичному аналізі, а й у наданні конкретних практичних настанов і способів для досягнення максимальної реалізації потенціалу людини, тобто “індивідуального самоздійснення”. Саме Аристотель досліджував поняття, яке згодом стало називатися

“самореалізацією”. Він стверджував, що цілі, яких прагне людина, поділяються на 2 типи: якщо в одному випадку ціллю є власне дія, яку здійснює людина, то в іншому випадку - її результат. І якщо у другому випадку рушійною силою стає конкретна потреба, то в першому джерелом стають власне призначення людини, її вроджені здібності, сила та якості, реалізація котрих є істинним блаженством та щастям. [8]

Якщо ж перейти до сучасної психологічної науки, то варто зазначити, що в її межах існує досить велика кількість теорій та гіпотез, які описують феномен самореалізації з тієї чи іншої сторони. Проведене дослідження зарубіжних та вітчизняних теоретичних джерел дає можливість поділити існуючі теорії за певними ознаками та характеристиками до визначення сутності феномену самореалізації. Головним предметом дискусій стає питання - як детермінуються ті чи інші вчинки людей, тобто чи є процес самореалізації наслідком вільного вибору індивіда або ж він все-таки керується зовсім незалежними від особистості чинниками. [9]

Визначальною рисою для поділу теорій на підгрупи є саме позиціонування феномену самореалізації відносно чинників її детермінації, тобто яка роль в тій чи іншій теорії відводиться прагненню до самореалізації, а також наскільки об'єктивним, вольовим та свідомим є цей процес. Відповідно до такої характеристики, теорії психологічної науки можна поділити на 3 умовні підгрупи.

До першої підгрупи належать біхевіористські та психоаналітичні теорії. Представники даних напрямів розглядають людське буття в основному як постійний процес адаптації до зовнішніх умов та досягнення гармонії, або ж гомеостазу, внутрішнього та зовнішнього світу.

Біхевіоризм - це течія психології, яка домінувала у період з 1913 року до середини 1950-х років. Метою біхевіоризму було глибинне дослідження поведінки людини, а також її поведінкових реакцій. Головною ідеєю біхевіоризму є думка про суб'єктивність та передбачуваність поведінки людини. Дослідники вважали, що виключно реакція на зовнішні впливи

формує людську поведінку, яка загалом легко підлягає прогнозуванню шляхом звичайного спостереження. Прихильники такого напряму ігнорували існування емоцій, психічного стану, визнаючи виключно біологічну природу. А отже такі внутрішні мотиви як прагнення до розвитку, самовдосконалення та реалізації є виключно реакцією на вимоги зовнішнього середовища. [10]

Якщо ж казати про психоаналітичну теорію (к. XIX - поч. XX ст.), то визначальною ідеєю є існування підсвідомого та неусвідомлюваного. Людина керується численними внутрішніми мотивами, які конфліктують між собою, утворюючи захисні механізми, але не є усвідомленими. Психоаналітичну теорію найчастіше пов'язують із Зігмундом Фрейдом, а саме з його теорією про психосексуальний розвиток людини. Дана теорія базується на таких принципах: подальше життя та загалом поведінка людини зумовлені переважно раннім дитячим досвідом та впливом зовнішніх факторів. В даному випадку, теорія не розглядає людину як активного індивіда, який здатен самостійно та свідомо обирати свій шлях та реалізовуватись. [9]

Також одним із яскравих представників психоаналітичної теорії є Альфред Адлер, який у власних дослідженнях дуже часто повертався до ідеї про “неповноцінність” людини від народження. Саме Адлеру належить авторство ідеї про “комплекс неповноцінності”, який і є головним поштовхом або ж мотивом для розвитку, компенсації власних недоліків та слабких сторін. За його теорією, головним мотивом розвитку та самореалізації є бажання домінувати, перемагати, мати перевагу над іншими представниками певної соціальної групи, а також бути кращим за інших. Таким чином, поведінка та мотиви людини є детермінованими приналежністю до певного соціального кола, що змушує людину рухатись до ідеалу. [11]

В результаті численних досліджень проблеми самореалізації, народжувались також і теорії на перетині декількох концепцій. Одним із відомих прикладів такої теорії є розробка Еріха Фромма. Е. Фромм проводив дослідження на межі психоаналізу та гуманістичної теорії психології. Таким чином, утворилася концепція під назвою “радикально-гуманістичний

психоаналіз”. Основоположним твердженням є ідея про двоїстість буття людини - на межі тваринного і людського світів. Тобто, кожній людині з одного боку притаманні певні тваринні, дикі мотиви, які є істинним рушієм розвитку, але в той самий час намагається перейти в інший, людський вимір, який створює власними силами. Тобто фактично самореалізація особистості за теорією Фромма полягає в стремлінні перетворитись із ”тварини” в “людину”.

[12]

Другий тип теорій характеризується позиціонуванням людини як свідомого, діяльного та активного суб’єкта, який усвідомлює цілі, прагне розвиватись та реалізовувати ті чи інші особистісні структури. До цієї підгрупи відносяться концепції потреб, мотивації, особистісного зросту, досягнень, а також когнітивні теорії та теорії із області гештальт-психології. Найбільш популярними представниками такого типу теорій є Генрі Мюррей та Девід Макклелланд.

У 1938 році Г. Мюррей розробив теорію потреб, яка розкривала систему цінностей людини в рамках дослідження теорії особистості. Він стверджував, що кожна людина має набір базових потреб, індивідуальні відмінності важливості яких призводять до унікальності кожної особистості через диспозиціональні тенденції для кожної окремої потреби. Тобто кожна конкретна потреба стає більш важливою для однієї особистості, ніж для іншої. Другим важливим компонентом даної теорії є “тиск”, що виражається зовнішніми факторами або ж протистоянням внутрішніх особистісних особливостей та зовнішніх умов. Власне особистість людини, її цілі та мотиви визначаються саме взаємодією внутрішніх біологічних базових потреб та можливостей із зовнішнім “тиском”, що змушує індивідуума брати участь у певній діяльності, щоб зняти це напруження. [13]

Окрім цього, науковцю вдалось віділити 36 потреб, які притаманні людині, а також поділив їх на 4 основні рівні за ознаками, більшість яких активно використовуються й іншими теоріями. Так, Мюррей виділив поділ за:

- Фізіологічним походженням: первинні, що визначаються в першу чергу біологічно та виникають внаслідок примітивних стимулів (вода, їжа, повітря, секс та ін.), а також вторинні, які виникають внаслідок первинних або відбуваються під дією перших (до яких власне і належить потреба в реалізації);
- Ступенем привабливості об'єкту задоволення потреби: негативного або позитивного характеру;
- Ступенем прояву проблеми: явні або ж латенті;
- Ступенем прояву проблеми: усвідомлювані та неусвідомлювані.

Отже, головним проривом даної теорії потреб стало визнання, що ті чи інші потреби можуть виникати або не виникати, можуть мати сильніший або слабший мотив і виникати внаслідок зовнішнього тиску або внутрішніх особистісних рис. [14]

Не менш відомим дослідником даного напрямку є Девід Макклелланд, що створив теорію мотивації досягнень. Дослідник вказував на те, що загалом усі потреби людини можна поділити на 3 групи. Кожна людина вроджено або вторинно більшою мірою орієнтується на одну основну групу потреб, яка є визначальною поміж інших. До таких груп належать: потреба в афіліації, потреба у владі та потреба успіху. Таким чином, кожна особистість має прихильність до певного напрямку самореалізації, що може бути як вродженою та закладеною або ж такою, що виникла внаслідок взаємодії із зовнішніми чинниками. Тобто можна сказати, що визначальною характеристикою такої теорії також є визнання індивідуума як свідомої та діяльної особистості, яка може обирати цілі та шляхи реалізації як власними силами внаслідок життєвого досвіду, так і мати певні вроджені схильності. [15]

Альтернативним поглядом даної групи теорій стала гіпотеза Джуліана Роттера. Дж. Роттер створив теорію суб'єктивного сприйняття контролю, за яким особистість може мати внутрішній (інтернальний) локус контролю та зовнішній (екстернальний) локус контролю. Тобто окрім усвідомлення

власних цілей, наявності певних характеристик особистості та біологічних основ на процес реалізації потенціалу та особистості важливим те, як людина сприймає власні дії та досягнення - чи усвідомлює вона вплив власних можливостей, сил та прикладених зусиль, чи перекладає відповідальність на зовнішні фактори. [16]

Отже, головні відмінності згаданих теорій полягають у тому, що людина сприймається як активний, свідомий та діяльнісний суб'єкт, що може самостійно впливати на процес самореалізації та встановлювати цілі, що можуть впливати як із внутрішніх або біологічних схильностей, так і формуватись внаслідок зовнішніх та соціальних умов. Але разом із тим, автори теорій не відокремлюють прагнення до самореалізації особистості, а визначають його в якості складової реалізації основної життєвої мотивації.

Описуючи останню, третю групу теорій, варто зауважити, що представниками таких концепцій процес самореалізації визначався як автономне і складне явище людської психіки, що не є наслідком примітивної адаптації до зовнішніх умов і чинників впливу, а розглядається з точки зору однієї із функцій людської свідомості та особистості. До такої групи теорій належать концепції гуманістичної психології, психології діяльності, екзистенційний аналіз та інші.

Гуманістична психологія була започаткована у ХХ столітті Карлом Роджерсом, Абрахамом Маслоу, Гордоном Олпортом та іншими. Гуманістична психологія виходить із положення про те, що стремління до досягнення справжніх цінностей буття та їх реалізації в практичній діяльності є необхідним фактором повноцінного розвитку особистості. Її представники виступали категорично проти детермінізму.

Початок розвитку гуманістичної теорії та загалом детального дослідження поняття самореалізації та самоактуалізації лежить у роботах Курта Гольдштейна. К. Гольдштейн став першим науковцем, що використав термін "самоактуалізація" (як повний синонім до терміна "самореалізація") для того, щоб охарактеризувати поняття, що є головною мотиваційною силою

розвитку особистості. Ним стверджувалось: “Організм керується тенденцією актуалізувати в найбільш можливому ступені власні індивідуальні здібності”.

[17]

Але все одно, найбільш поширеною та популярною концепцією самоактуалізації стала концепція Абрахама Маслоу, який використав гіпотезу Курта Гольдштейна про самоактуалізацію як потребу та розробив власну ієрархічну структуру потреб. Така ієрархія показує мотиваційну сферу особистості, зростаючи від базових фізіологічних потреб до найвищої - потреби у самоактуалізації, яку він визначає як повне використання талантів, здібностей та можливостей. Таким чином, тенденція самоактуалізації є перш за все рушійною силою мотивації та основою формування інтегральних характеристик особистості. Поняття самоактуалізації є для дослідника і потребою, і процесом. А.Маслоу вважає, що розвиток - це потреба, що притаманна кожній людині, але може бути реалізована тільки самоактуалізованими (психічно здоровими) особистостями. На думку вченого, від того як високо людина змогла просунутись по умовній ієрархії мотивації залежить і задоволеність життям, а саме від кінцевого ступеня реалізованості потреби самоактуалізації. [18]

Дослідження Абрахама Маслоу мали своє продовження в роботах Карла Роджерса. К. Роджерс вважав, що тенденція до самоактуалізації притаманна будь-якому живому організму. Самоактуалізація - це стремління живої істоти до зростання, розвитку, самостійності, самовираження та активізації всіх можливостей організму. Головною ідеєю теорії Роджерса, що прослідковується у всіх його дослідженнях, є те, що прагнення до самореалізації є вродженим для кожного з нас. “Так, як рослини розвиваються, щоб зрости здоровими, як сім'я ховає у собі бажання стати деревом. так і людина схильна до того, щоб знайти цілісність і найбільш повно реалізувати себе”. Прагнення до повноцінного розвитку не є руйнівною силою, яка переборює усі перешкоди на шляху, але є переважаючою та головною

мотиваційною силою в людині, що діє вільно, незважаючи на життєвий досвід або актуальні установки особистості. [19]

Важливим аспектом для подальшого дослідження є те, що велика кількість вітчизняних та зарубіжних вчених пов'язують поняття “самореалізація” або ж “самоактуалізація” особистості безпосередньо із працею та вибором професійного напрямку для розвитку. Процес самореалізації особистості в професійній сфері, а також виокремлення особистісних детермінантів самореалізації людини стає все більш затребуваною темою для досліджень, що викликано стрімким розвитком ринку праці та зростаючих вимог до спеціалістів. За результатами досліджень, що присвячені самоактуалізації в професійній сфері, процес самоактуалізації визначається як кінцевий результат професійного визначення, лише як проміжок на шляху розвитку професіонала. [20]

Але саме фрагментарність даних досліджень та уявлень про явище саме професійної самореалізації в якості цілісного соціально-психологічного феномену в контексті сучасного етапу розвитку суспільства викликає дослідницький інтерес до проведення подальших досліджень за заданою тематикою.

Отже, за результатами теоретичного дослідження різних підходів до проблеми самореалізації у психологічних наукових джерелах можна зробити висновок, що на даному етапі розвитку психологічної науки є велика кількість теорій та концепцій, що описують поняття “самореалізація особистості”, але не дають чітких методологічних меж та не впливають в єдину цілісну теорію. Загалом, можна стверджувати, що в кожній особистості наявна сукупність певних особистісних та суб'єктних характеристик, які є визначальними для процесу самореалізації. Деякі з них є взаємопов'язаними, деякі не мають впливу, а інші мають настільки тісний взаємозв'язок, що можуть впливати на змістовні та динамічні риси процесу самовизначення. Тематика професійної та особистісної самореалізації викликає неабиякий дослідницький інтерес і в наш час через специфічні особливості розвитку сучасного ринку праці та

соціально-економічної ситуації в світі, а також через професійний інтерес роботодавців до використання досліджень в практичних цілях.

Висновки до розділу:

У даному розділі було досліджено теоретичні основи та підходи до вивчення поняття “самореалізація”. Варто зазначити, що саме поняття використовується виключно в сучасних дослідженнях і визначення цього поняття є доволі розмитим та абстрактним. З однієї сторони, представники біхевіористських та психоаналітичних течій вважають самореалізацію виключно автономним та неусвідомлюваним явищем, яке відбувається виключно як підлаштування та адаптація до умов зовнішнього середовища. Але з іншої сторони, прихильники теорії мотивації і теорії зростання, віддають самореалізації роль свідомого прагнення людини до розвитку, а людське життя розглядають з точки зору поступового досягнення цілей, зумовлених соціумом. Якщо ж казати про третю сторону, то варто зауважити, що дослідники гуманістичної теорії виділяють самореалізацію особистості як окрему та складну функцію особистості, розглядаючи потребу в самореалізації як базову потребу для людини. Саме тому, найбільш повне та комплексне визначення поняття варто шукати на перетині згаданих теорій. Тобто, під самореалізацією варто розуміти певне “стремління до розкриття себе”, реалізацію власного потенціалу. І виходячи з цього, можна визначати процес самореалізації особистості як процес реалізації певного потенціалу, що безперечно є різним для кожної особистості, в залежності від індивідуального набору особистісних рис. Самореалізація особистості є нічим іншим, як можливістю, що впродовж людського життя переходить в реальність. Самореалізація - це форма, в якій людина може забезпечити свій розвиток, а саморозвиток - це основа, що формує стійку особистість та цілісну складну психологічну систему.

У процесі становлення особистісних рис, життєвий досвід дає нам можливість усвідомити себе, свої складнощі та складнощі з боку, прийняти труднощі, прийняти уроки та зростати як особистість. Позитивні життєві

досліди, такі як успіхи, підтримка з боку близьких, впевненість у досягненнях та емоційна підтримка, підтримка розвитку позитивних рис, таких як впевненість, оптимізм та самоефективність.

Зрештою, життєвий досвід є важливою подією для становлення особистісних рис. Це процес, що вимагає усвідомлення, гнучкості та самоаналізу. Приваблива та беручи участь у життєвому досвіді, ми можемо розвивати та зміцнювати позитивні якості, а також пред'являти високі вимоги та зростати як особистість.



РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ОСОБИСТІСНИХ РИС В ЖИТТЄВОМУ ДОСВІДІ

2.1. Визначення психологічних особливостей прояву особистісних рис до самореалізації

Ще з самого початку існування психології управління особистість посідає неабияке важливе місце в ній. І хоча на початкових етапах важливішими вважались чинники економічного та організаційно-технічного характеру, але вже з 70-х років ХХ століття все більше уваги почало приділятися характеристикам груп, людському чиннику та поведінці особистості. І саме нове бачення пріоритетів у системі управління допомогло сфокусуватися на важливості саме особистісних рис перед виробничими потужностями, фінансовим аспектом та меркантильними інтересами. Це й стало причиною, чому для сучасних компаній та їх керівників неможливо обійтись без психологічних знань про особистість [21].

Управління людьми вимагає детального вивчення індивідуальних психологічних характеристик особистості. А психологія власне вивчає особистісні психологічні особливості як складову або ж структурну одиницю психіки індивіда, яка складається з:

- пізнавальної або ж інтелектуальної сфери;
- емоційної сфери;
- вольової сфери;
- психічних станів;
- психічних властивостей. [22]

Змогли побачити та проаналізувати закономірність процесів прийому, переробки та використання інформації, орієнтування в ній. Зрозуміти, яка людина тобі підходить на емоційному рівні або ж як працівник відреагує у тій чи іншій ситуації стресу, похвали та роздратування. Приймати та

реалізовувати рішення або ж навпаки стримувати себе від нерациональних дій, проявляючи вольовий аспект. Психічна стійкість у будь-якій ситуації як негативного, так і позитивного характеру. І не менш важлива навичка, що виокремить професійного управлінця з-поміж інших - це глибинне відчуття та знання психологічних рис особистостей, їх темпераменту, зчитування установок та розуміння здібностей. [23]

І це все лише маленька частина тих особливостей та характерних рис, які мають бути присутніми в управлінця.

Загалом, існує теорія, що основою ефективної управлінської діяльності є загальна здібність людини до такого типу діяльності. Одним із основних показників наявності такої здібності є здатність управлінця вирішувати нестандартні проблеми та кейси, а також можливість абстрагуватися та мислити у більших масштабах. Не менш важливим є те, що якість або ж ефективність взаємодії з людьми залежить напряду від наявності здатностей управлінця. [23]

І саме в контексті управління одним із центральних понять є термін “установка”, що визначає готовність особи до такого типу дій, що будуть спрямовані на вирішення окремої проблемної ситуації або їх сукупності. Із-поміж інших різновидів поняття “установка”, мусимо звернути увагу саме на соціальну установку, адже саме вона вказує на позицію індивіда в організації, його стосунків із іншими членами, а також стає регулятором соціальної поведінки та ціннісних орієнтацій людини. Саме орієнтації стають фундаментом для побудови прийнятних способів поведінки окремої особистості. Саме установки займають визначальне місце серед формування таких психологічних особливостей управлінця, як:

- 1) ставлення управлінця до інших членів групи, ідентифікація себе як частини даної групи;
- 2) рушійності та зваженості алгоритму поведінки особистості в процесі прийняття управлінських рішень, а також відповідальність за можливі форми прояву поведінки об'єктів за умовних обставин і тд. [24]

Отже, важливим показником ефективності управлінської діяльності є соціальна поведінка управлінця, що має зв'язок із вродженими особливостями особистості, його поведінка у групі, комунікабельність, здатність взаємодіяти з іншими членами групи, а також встановлювати та дотримуватись норм та правил групи. Адже саме керівник є тією ланкою, що має знаходити підхід до кожного працівника окремо, заслужувати їх повагу, бути прикладом та тримати групу як цілісну живу систему в той самий час.

Іншою не менш важливою якістю керівника можна назвати компетентність. Саме компетенція містить в собі сукупність особистісних характеристик, вмінь, а також навички, що вкорінюються у раціональній сфері індивідуальності. До поняття “компетентність” управлінця включають спеціальну професійну освіту, абстрактну та спеціальну ерудицію, а також сталі прагнення до підвищення власної наукової та професійної кваліфікації.

[25]

Також компетентність управлінця передбачає систематизацію мислення (швидкість аналізу проблемної ситуації, входження в неї, знаходження практичного рішення, а також можливість передбачення можливих варіантів виходів з ситуації, креативність), а також включає організаторські здібності (підбір та розміщення професійних кадрів, планування робочого процесу та детальний систематичний контроль). [26]

Загалом, наявність організаторських здібностей залежить від окремих психологічних особливостей людини:

- здатність до психологічної вибірковості (можливість адекватно оцінювати психологічний стан груп, коректна реакція і тд);
- здатність мотивувати, надихати та заряджати інших людей, активізуючи їх;
- критичне мислення та здатність до самоаналізу (можливість виявляти та аналізувати власні недоліки та у вчинках підлеглих);
- психологічна тактовність (оптимальний та контрольований вплив на оточуючих);

- вимогливість (можливість адекватно оцінювати власну роботу і роботу оточуючих, висуваючи адекватні вимоги);
- вроджені лідерські здібності. [27]

Варто також зважити й на те, що роль керівника ніколи не обмежується виключно управлінською діяльністю. Управлінець - це насамперед гнучкий спеціаліст, який за потреби має охопити усі сфери діяльності його компанії і виконувати ролі інших учасників групи. Так, наприклад, Генрі Мінцберг, професор менеджменту МакГіллського університету в Монреалі, виділяє у своїх роботах основних десять ролей, які притаманні управлінцям за період їх зростання як спеціаліста, а також залежно від рангу [28]

Загалом, дослідження особливостей прояву здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері та її взаємозв'язку з індивідуальними стратегіями кар'єрного зростання може проходити у декількох напрямках:

- 1) Психологія управління – аналіз змісту і функцій діяльності управлінця, створення оптимальних моделей керівництва, стилю, закономірностей.
- 2) Аналіз релевантності певних особистісних якостей для професії – дослідження особистості в контексті вимог професії, зв'язку між рисами індивідуальності управлінця та специфікою діяльності.
- 3) Дослідження культурної парадигми – фокус саме на організаційній культурі в якості специфічної сфери соціалізації індивіда, а саме джерело та конкретні аспекти впливу на процес самореалізації та становлення особистості.
- 4) Напрямок професійної дезадаптації – зосередження на деструктивних чинниках, що провокують регресійні процеси (стрес, виграння, індивідуальні деструкції, конфлікти).
- 5) Особистісно-розвивальний підхід, на якому ми зупинимося. [29]

Саме в межах даної концепції дослідження головний акцент припадає на самовизначення, самоактуалізацію та самореалізацію особистості в управлінській діяльності. Предметом дослідження виступає мотивація, ціннісно-смилова сфера та її трансформація, а також “Я-концепція” у

становленні особистості як управлінця. Динамічні аспекти професійної самоактуалізації та особистісні детермінанти результативності діяльності управлінця розглядаються в аспекті окремої життєвої лінії індивідуальності, що співіснує із іншими та може розвиватись у різні вектори і на різні професійні й посадові рівні. Результатом особистісної професійної реалізації стає оволодіння можливістю організації власного професійного шляху за особистим задумом, що стосується як посадового, так і змістового аспекту на фундаменті самореалізації. [30]

Отже, наше дослідження буде проходити в розрізі особистісно-розвивального підходу, що фокусується на чинниках самореалізації особистості за допомогою інструментів управління. Основною ціллю дослідження буде аналіз взаємозв'язку здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері із індивідуальними стратегіями кар'єрного зростання. Було виявлено, що основними чинниками здатності особистості до самореалізації і управлінській сфері є такі компоненти – мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісно-орієнтаційний та компонент лідерства, що стають основоположними у формуванні ефективної кар'єрної стратегії управлінця.

2.2. Характеристика етапів дослідження

Сучасна психологічна наука передбачає великий вибір авторських методик дослідження, що допомагають дослідити найменші деталі психологічних особливостей респондентів, а також створити фундаментальну основу для побудови ефективної програми тренінгів, що буде відповідати конкретним заданим цілям. Саме визначення причинно-наслідкових зв'язків між здатністю особистості до самореалізації у професійній сфері та її кар'єрними стратегіями зростання стало головною ціллю нашого дослідження. Тобто, тепер наш фокус дослідження зупиняється на виборі релевантних

методик для визначення психологічних детермінант особистості, які несуть в собі ознаки здатності людини до самореалізації в управлінській сфері.

Результатом попереднього дослідження психологічних особливостей прояву здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері у минулому підрозділі, стало визначення складових компонентів для подальшого дослідження. Таким чином, для даного дослідження найбільш релевантним є блок методик пов'язаних саме із показниками здатності особистості до самореалізації, а також із мотиваційною та емоційно-вольовою сферою.

Отже, мотиваційний компонент буде досліджено за допомогою методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. Дана методика виходить з положення, що особистість, в котрої переважає високий рівень мотивації до успіху, схильється до ситуацій із середнім або низьким рівнем ризику, тобто такій людині властиво уникати ситуації з високим ризиком. А за сильної мотивації на успіх, сама надія на успіх стає скромнішою. В той самий час такі люди більше працюють, готові трудитися заради успіху.

Таким чином, саме мотивація до успіху стає визначальним показником у формуванні рівня показника готовності до ризику, а також показника надії на успіх і готовності до праці заради успіху. Саме цей показник допоможе нам визначити, наскільки представники управлінської сфери вмотивовані до успіху і чи дійсно вони об'єднані одним прагненням та надією на успіх. Цей тест належить до групи моношкальних методик. Для респондентів представляється 41 твердження, яке необхідно підтвердити або заперечити ("так" або "ні"). Рівень вираження показника мотивації до успіху оцінюється за ключем певною кількістю балів. Зі зростанням суми балів, зростає й показник рівня мотивації до успіху. [31]

Компонент лідерства як складової розвитку успішного управлінця буде досліджено за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький)». Респонденту пропонується 50 висловлювань, на які необхідно дати ствердну або ж навпаки відповідь, а у деяких запитаннях

обрати варіант відповіді, який найбільше співпадає із відчуттями та думками респондента. Сума балів за методикою розраховується за ключем. За кожен відповідь, що збігається з ключем, респондент одержує один бал, в іншому випадку – 0 балів. Сума балів вказує на рівень прояву ознак лідерських здібностей за шкалою «Слабко виражені ознаки лідера», «Якості лідера виражені середньою мірою», «Якості лідера виражені сильною мірою», «Надмірне вираження лідерських якостей, схильність до диктату».[32]

Як вже раніше було згадано, розвиненість організаторських та комунікативних здібностей впливає на компетентність управлінця, але також відіграє важливу роль у формуванні образу лідера управлінця. Аналізуючи, що саме належить до характеристик прояву лідерських здібностей, Є. Жариков та Є. Крушельницький виділяють такі якості, як наполегливість, стриманість і терпіння, здатність до подолання перешкод, ініціативність, стійкість, вміння пристосовуватись, незалежність думки, самокритичність, вимогливість до себе і оточуючих, надійність, стресостійкість, оптимістичність, рішучість. Авторами методики припускається, що здатність до лідерства може мати вроджений характер. [33]

Емоційно-вольовий компонент дослідження буде представлено за допомогою методики дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана. Така методика спрямована на аналіз вольової саморегуляції особистості. В контексті даного дослідження рівень вольової саморегуляції - це ступінь опанування власної поведінки у різних життєвих ситуаціях, можливість свідомого керування діями, станами, бажаннями. Методика дає змогу охарактеризувати показник вольової саморегуляції як загально, так і через окремі властивості характеру - наполегливість і самовладання. Основний показник методики - це порівняння із усередненим значенням по шкалах: «Загальний рівень вольової саморегуляції», «Наполегливість», «Самовладання». Якщо по кожній зі шкал респондент матиме високі оцінки, це свідчитиме про емоційно зрілу, активну, самостійну, врівноважену,

самовпевнену особистість. І навпаки - наявність низьких балів за шкалами каже на чутливу, емоційно нестабільну, вразливу особистість. [34]

І останній, ціннісно-орієнтаційний компонент буде досліджено за методикою «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча. Методика дослідження ціннісних орієнтацій М.Рокіча проводиться на основі ранжування переліку цінностей різного характеру. Цінності в даному контексті - це загальне уявлення про блага та задовільні способи їх отримання, що стають фундаментом для формування життєвої позиції, визначаючи лінію професійного розвитку. За методикою М.Рокіча виділяється 2 типи цінностей:

- 1) Термінальний тип — безперечна віра в певний кінцевий результат, прагнення до якого вартє індивідуального існування.
- 2) Інструментальний тип — переконання, що обраний формат діяльності або ж характерна риса особистості є вірною та “ідеальною” незалежно від ситуації.

Загалом, характерний для цієї методики розподіл є досить традиційним - цінність/ціль та цінність/інструмент. Методика є універсальною, гнучкою та може трактуватись по-різному, залежачи від контексту дослідження та супутніх методик. [35]

Таким чином, нами було сформовано перелік необхідних для проведення дослідження методик, що відобразатимуть компоненти детерміантів самореалізації особистості в управлінській сфері та дадуть нам змогу підтвердити головну гіпотезу дослідження. Отже, мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісно-орієнтаційний та компонент лідерства будуть представлені та проаналізовані в роботі за допомогою методики «Діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса», методики «Дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана», методики «Ціннісні орієнтації М. Рокіча» та «Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький)» відповідно.

Таким чином, нами було повністю проаналізовано теоретично-методологічну основу дослідження, виділено гіпотезу дослідження, обрано релевантні практичні методики подальшого дослідження. Наступним логічним кроком нашого експерименту стало визначення чіткого плану дослідження, а також характеристика кожного з етапів для утворення причинно наслідкового зв'язку. Це допоможе нам створити умовні фрейми дослідження та притримуватись чіткого плану для результативного його проведення.

Концептуальна модель дослідження базується на особистісно-розвивальному підході, який фокусується на самовизначенні, самоактуалізації та самореалізації особистості в управлінській діяльності. Саме тому для підвищення результативності дослідження було обрано 4 вектори дослідження, які виступають у вигляді визначальних компонентів формування таких психологічних особливостей особистості, що формують індивідуальність управлінця - мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісно-орієнтаційний та компонент самоактуалізації. Їх визначення необхідне для подальшої практичної частини дослідження, аналізу релевантних показників та створення програми тренінгу. Нашою основною гіпотезою є твердження, що працівники будь-якої сфери, що мають мотивацію рухатись за кар'єрною драбиною, а також вже мають у якості підлеглого 1 людину або більше (або окремий проект у повноцінному управлінні), мають певний набір схожих особистісних характеристик, що й визначають подальшу стратегію професійного зростання спеціаліста.

Наступним етапом є фактичне проведення експериментального дослідження, яке ми проводили з Компанією «Акваріус АДВ», яка працює на українському ринку з 2008 року. Впродовж усього свого існування компанія працює лише на українському ринку поліграфії, лише закупаючи сировину та техніку на виробництво закордоном. Центральний офіс компанії знаходиться у місті Київ. Основним видом діяльності підприємства є виготовлення поліграфічної продукції і надання поліграфічних послуг.

Основну діяльність вона веде на ринку поліграфічних послуг з додрукової підготовки, друку і післядрукового доопрацювання поліграфічної продукції і полягає в таких процесах:

- додрукарська підготовка (додрукарська підготовка макетів, друк кольоропроб і виготовлення друкарських форм);
- друк різних видів на власному обладнанні: ризографія, цифровий друк, офсетний друк, трафаретний друк, тамподрук, широкоформатний друк;
- післядрукарські роботи: порізка, фальцювання, біговка, перфорація, висікання, аркушепідбір, склейка, поклейка, ламінація, припресовка, конгрев, тиснення, нанесення вибіркового УФ- лаку, нанесення суцільного УФ- лаку, свердління дірок, термосклейка.

В рамках підприємства виконуються як замовлення на рекламні брошури, візитівки та іншу продукцію маленького формату, так і широкоформатний друк на банерній тканині, на клейкій плівці або холстах. Також виконуються замовлення на поліграфічну рекламну продукцію на outdoor-рекламу. Можливі також і замовлення на мобільне обладнання, таке як: банерні системи, стенди, інформаційні дошки та інше.

Отже, можемо побачити, що в компанії існує ієрархічна систем управління і таким чином утворюється декілька ланок управлінців різного рівня відповідальності. Але в рамках нашого дослідження в якості цільової аудиторії було обрано усіх представників управлінської сфери, а саме тих працівників, у підпорядкуванні яких працює 1 або більше осіб, а також ті працівники, що мають у розпорядженні 1 або більше окремих проектів у рамках компанії та частково виконують управлінські функції. Таким чином, маємо таку кількісну та якісну характеристику аудиторії (Табл.2.1)

Таблиця 2.1

Загальна характеристика структури компанії та релевантної аудиторії дослідження

№	Назва показника	Загальна кількість, чол.	Представники ЦА дослідження, чол.
Структура працівників за поділом на ланки управління:			
1	Генеральне керівництво	3	3
2	Керівники відділів	8	8
3	Провідні спеціалісти відділів	20	20
4	Менеджери нижчої ланки, асистенти, дизайнери та виробничий персонал	40	0
Структура працівників за віковими категоріями:			
1	від 18 до 25 років	36	6
2	від 26 до 35 років	19	16
3	від 36 років і більше	16	9
Структура працівників за статтю:			
1	Жінки	34	13
2	Чоловіки	37	18
Всього:		71	31

Отже, до складу цільової аудиторії нашого дослідження входить 31 управлінець, що має у підпорядкуванні 1 та більше працівника або ж керує власним проектом та виконує у ньому роль керівника. Як бачимо, склад аудиторії представлено загалом групами осіб від 18 років та до 36 і більше років, а за статтю поділено на чоловіків та жінок у співвідношенні 41,9% до 58,1%. Така підпірка респондентів є релевантною та повністю задовольняє нашу потребу у рамках дослідження.

Висновки до розділу:

Отже, в результаті аналізу, проведеного у другому розділі роботи, було фундаментально досліджено взаємозв'язок здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері та наявності певного переліку психологічних особливостей індивіда. Було виокремлено конкретні компоненти, що формують в особистості практичну здатність до кар'єрного зростання як управлінця та фактично є ключовими у нашому подальшому дослідженні. Також не менш важливим досягненням є вибір та характеристика методик дослідження, що допоможуть нам підтвердити або спростувати гіпотезу дослідження.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ «МОЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЯ»

3.1. Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей прояву особистісних рис до самореалізації

Першим етапом нашого емпіричного дослідження стало тестування мотиваційного компоненту за допомогою методики Т. Елерса «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху». Методика допомагає визначити, наскільки вмотивованою є особистість, на що вона може піти заради успіху, чи здатна особистість на високий ризик заради успіху і загалом чи пов'язаний певний показник за даною методикою зі здатністю особистості до самореалізації в управлінській сфері.

Отже, загалом, за результатами опитувань за згаданою методикою автор виділяє 4 типи особистостей за рівнем вмотивованості:

- 1) Низька мотивація до успіху
- 2) Середня мотивація до успіху
- 3) Висока мотивація до успіху
- 4) Надто висока мотивація до успіху

Таблиця 3.1

Аналіз результатів опитування за методикою Т. Елерса

Рівень показника мотивації до успіху	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Низька мотивація до успіху	2	6,6
Середня мотивація до успіху	8	26,7
Висока мотивація до успіху	15	50
Надто висока мотивація до успіху	5	16,7
Всього	30	100

Джерело: створено автором на основі Додатку А

Таким чином, можемо побачити, що переважна більша частина досліджуваних управлінців має високий та середній рівень мотивації до успіху, що загалом відображає нормальну картину та вказує на те, що 76,7% опитаних управлінців є вільними та впевненими у своїх діях, а також готові йти на середнього рівня ризик заради досягнення мети, тому що можливість невдачі не лякає та не зупиняє їх, а також вони схильні орієнтуватися на власні можливості, бути гнучким та наполегливо реалізовувати мету.

Але ж з іншої сторони, 23,3% респондентів мають надто високу або ж надто низьку мотивацію до успіху, що характеризує їх як апатичних та пасивних працівників, які не воліють прикладати зусиль, або ж навпаки, вказує на людину із таким високим рівнем мотивації, що викликає статичне напруження, надмірну самокритичність, а також підсвідому зневіру у будь-яких майбутніх успіхах. І це майже кожен 5 респондент у нашій вибірці.

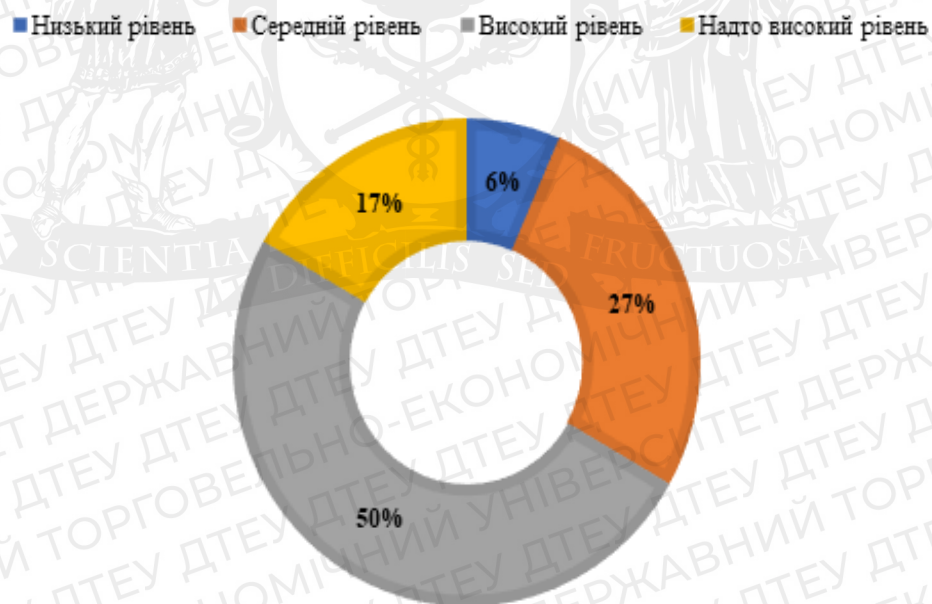


Рис.3.1 Розподіл результатів опитування за методикою Т. Елерса у відсотках [створено автором за результатами дослідження]

Надалі було вирішено детальніше дослідити, чому серед управлінців виникають такі результати, а також чи пов'язано це із характерними особливостями зайнятості працівника в межах компанії. Тому було додатково

проаналізовано взаємозалежність показників рівня мотивації до успіху та рівня управлінця у структурі підприємства (Рис.3.2):



Рис. 3.2. Взаємозалежність результатів дослідження за методикою Т. Елерса та рівнями управлінців у структурі компанії [створено автором]

Отже, ми можемо побачити, що чим вищим є представник управління компанії, тим більш помірним стає показник мотивації до успіху - представники генерального керівництва мають середній та високий показники. І чим нижчою навпаки є ланка управління, тим більш характерними є показники низької або ж надто високої мотивації. На нашу думку, це пов'язано, в першу чергу із тим, що представники такої ланки управління або занадто сильно вмотивовані зростати і є на початковому етапі управління, не є повноцінно сформованими особистостями. Або ж навпаки, впродовж певного часу не знаходять для себе перспектив для зростання і як наслідок не тяжіють до успіху, можливо робота не приносить їм задоволення.

Наступним кроком стало дослідження компоненту лідерства як важливої складової реалізації особистості в управлінській сфері за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей Є. Жарікова, Є. Крушельницького». В рамках дослідження частково припускалося, що такі навички можуть як бути вродженими, так і набутими.

Авторами методики було визначено конкретний перелік психологічних особливостей особистості, які мають бути присутні у лідера. До них належать такі риси, як стійкість, впевненість, критичність, наполегливість, ініціативність, надійність, вимогливість, стресостійкість і інші. Результати опитування за даною методикою показуватимуть рівень вираженості лідерських здібностей:

- 1) Слабко виражені здібності
- 2) Середньо виражені здібності
- 3) Сильно виражені здібності
- 4) Схильність до диктаторства

Таблиця 3.2

Результати дослідження за методикою Є. Жарікова, Є. Крушельницького

Рівень вираженості лідерських здібностей	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Слабко виражені здібності	5	16,7
Середньо виражені здібності	9	30
Сильно виражені здібності	13	43,3
Схильність до диктаторства	3	10
Всього	30	100

Результати за методикою оцінюються від слабкого рівня вираження лідерських здібностей до диктатури. Диктатура розглядається як негативний показник, що вказує на особистість схильну до надмірної агресії, самовпевненості, а також нехтування до колегіальної структури взаємодії.

Отже, переважна більшість управлінців підприємства дійсно володіють середньо та сильно вираженими здібностями лідерства. Це характеризує їх як сильних, впевнених особистостей, які здатні брати на себе відповідальність,

адекватно оцінювати власні сили та здібності оточуючих, а також надихати та стати прикладом для підлеглих - 73% респондентів потрапили в характерну для управлінців категорію “Сильно виражені здібності” і “Середньо виражені здібності”. Такий результат є задовільним, оскільки розглядалися представники різних вікових категорій та різних рівнів управління.

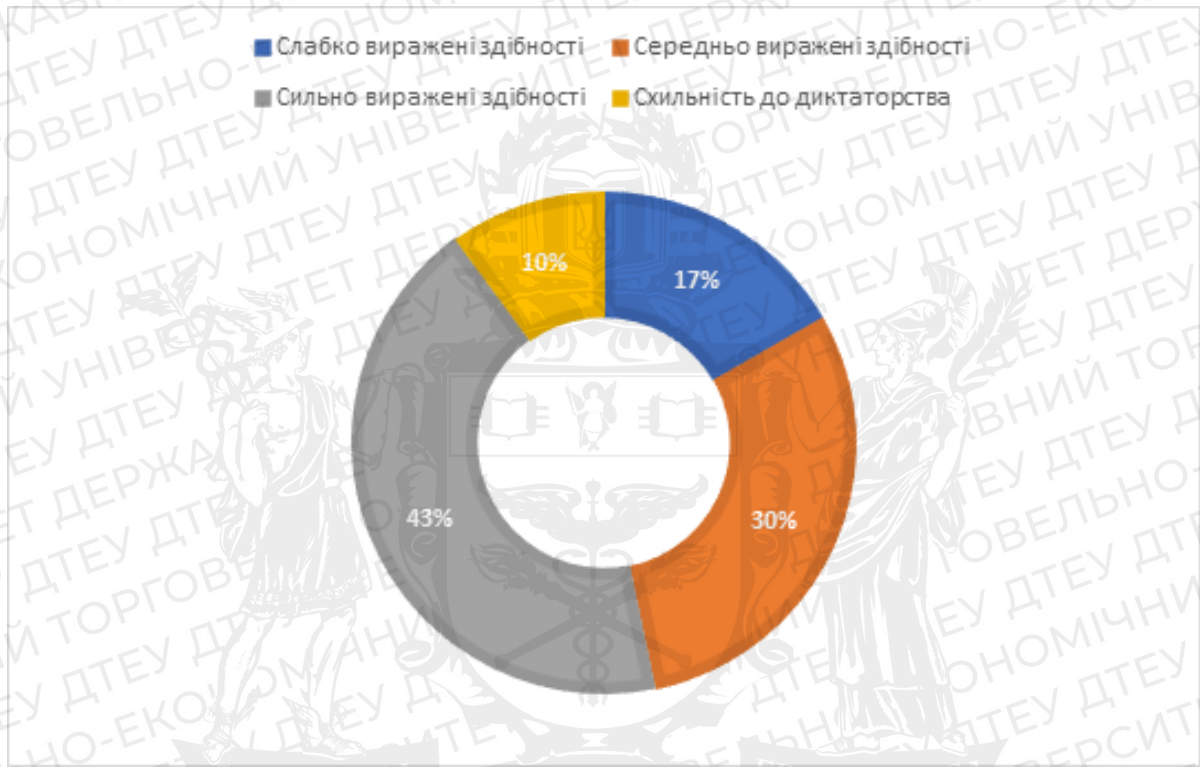


Рис.3.3. Розподіл результатів дослідження за методикою Є. Жарікова, Є. Крушельницького [створено автором дослідження]

А тим часом 27% респондентів потрапили в категорії “Слабкий рівень вираженості” та “Схильність до диктатури”, що характеризує фактично кожного 4 респондента серед управлінців. Це досить високий показник як для управлінців, адже лідерство - основна з рис успішного розвитку особистості управлінця.

І якщо схильність до диктаторського стилю лідерства має в собі більш глибокі мотиви, що впливають із дитинства та особливостей виховання особистості, то на низький рівень вираженості лідерських здібностей варто звернути увагу та спрямувати подальше формування психологічних тренінгів на підвищення цього показника.

Наступний, емоційно-вольовий компонент дослідження було представлено за допомогою методики дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверькова і Є.В. Ейдмана. Застосування даної методики спрямовано на визначення міри оволодіння власними емоціями, діями, поведінкою у різних ситуаціях, можливість адекватно керувати власними діями та діями підлеглих. Це допоможе нам визначити рівень стійкості характеру досліджуваних респондентів, їх витривалості, терпимості, а як наслідок схильності до розвитку управлінських якостей.

Опитувальник містить 30 пунктів, що складаються з закритих запитань, 24 з яких робочі, а 6 - маскувальні. Загалом за результатами показники діляться на 1 основну загальну шкалу емоційно-вольової стійкості, а також 2 стійкі субшкали. До першої субшкали відносять потенціал особистості до завершення дії, а до другої відносять показники рівня довільного контролю емоційних станів, реакцій. Дані риси умовно поділили на 2 секції, що мають назви “наполегливість” та “самовладання” відповідно. Результати дослідження за методикою вказуватимуть на специфічні особливості саморегуляції особистості, що є основоположними у формуванні індивідуального стилю поведінки та управління, а також проявів активності людини. Отже, за результатами дослідження маємо такий розподіл респондентів за показниками:

Таблиця 3.3

Результати дослідження за методикою дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверькова і Є.В. Ейдмана

Назва шкали	Рівень показника	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Загальна шкала емоційно-вольової регуляції	Низький показник	7	23,3
	Високий показник	23	76,7

Субшкала наполегливості	Низький показник	4	13,3
	Високий показник	26	86,7
Субшкала самовладання	Низький показник	9	30
	Високий показник	22	70
Всього:		30	100

Результати нашого дослідження вказують на те, що 76,7% респондентів мають високий рівень емоційно-вольової регуляції. Такий показник характеризує більшу частину управлінців компанії як емоційно зрілих, впевнених у собі та своїх діях особистей зі стійкими намірами, реалістичними поглядами, а також розвиненим почуттям власних обов'язків. Для них характерне втілення та поступова реалізація власних намірів, а також вміння коректно розподіляти власні зусилля та здатність володіти характерною соціальною позитивною спрямованістю. Така ситуація є характерною для висококваліфікованого спеціаліста управлінської сфери і є важливим показником для керування процесами та розвитку команди.

Найбільш високим показником (86,7%) характеризується субшкала наполегливості серед управлінців, що вказує на схильність управлінців до завершення розпочатих дій та справ, на прагнення до реалізації розпочатих справ і таким чином - на результат. Оскільки результат в компанії має прямий зв'язок із матеріальною мотивацією, то для кожного відділу характерна спрямованість на виконання завдань та реалізації заданих показників. Це діяльні працівники, головна цінність яких - це розпочата справа.

Якщо ж казати про субшкалу самовладання, то показники є менш вражаючими, оскільки бачимо 70% високих показників з однієї сторони, а з іншої кожна 3 людина має низькі показники за шкалою. І якщо високий показник характеризує управлінця, як емоційно стійку особистість, що керує собою у мінливих обставинах, то з іншого боку знаходиться 30%

особистостей, які переважно відпускають свої емоції, часто потрапляють у вир подій та знаходяться під впливом зовнішніх факторів. На це також було звернуто увагу при формуванні подальшого дослідження.

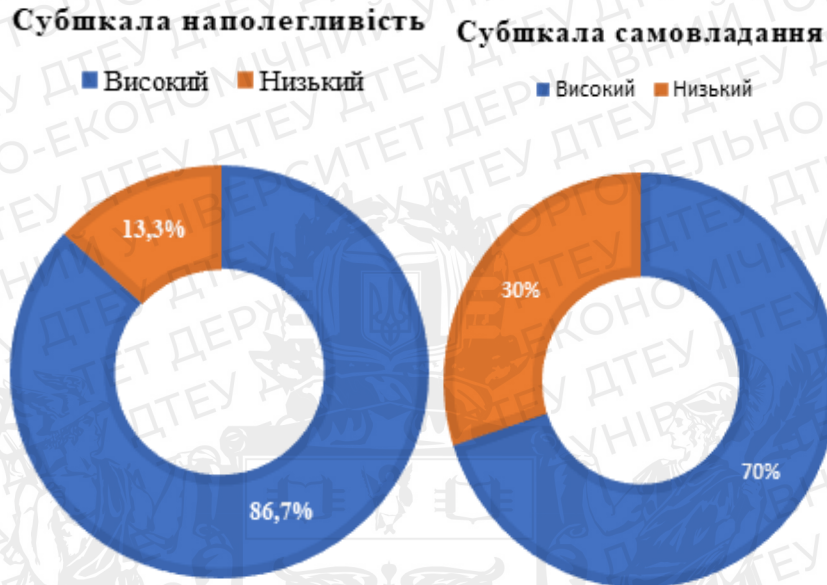


Рис. 3.4. Результат дослідження за методикою А.Г. Зверькова і Є.В.

Ейдмана [створено автором]

Отже, за результатами методики було визначено, що в управлінців є необхідність пропрацювання вольових характеристик та спрямування тренінгу на розвиток емоційно-вольової сфери управлінців.

Останньою, доповнювальною методикою, яка характеризує ціннісно-орієнтаційний компонент самореалізації особистості в управлінській сфері є методика «Ціннісні орієнтації М. Рокіча». Ціннісні орієнтації – це спосіб диференціації об’єктів дійсності за їх значущістю. Спрямованість особистості виражає одну з самих суттєвих її характеристик, що визначає соціальну й моральну цінність особистості. Саме через спрямованість особистості її ціннісні орієнтації знаходять своє реальне відображення в активній діяльності людини.

Таблиця 3.4

**Результати дослідження ціннісних орієнтацій викладачів
(термінальні цінності)**

Номер	Список характеристик А	%
1	Активне діяльне життя	13,3
2	Життєва мудрість	-
3	Здоров'я (фізичне і психічне)	6,6
4	Цікава робота	46,7
5	Красота природи та мистецтва	-
6	Любов	-
7	Матеріально забезпечене життя	23,6
8	Наявність хороших і вірних друзів	-
9	Суспільне визнання	-
10	Пізнання	-
11	Продуктивне життя	3,3
12	Розвиток	-
13	Розваги	-
14	Свобода	-
15	Щасливе сімейне життя	6,5
16	Щастя інших	-

17	Творчість	-
18	Впевненість в собі	-

Таблиця 3.5

**Результати дослідження ціннісних орієнтацій викладачів
(інструментальні цінності)**

Номер	Список характеристик Б	%
1	Акуратність	-
2	Вихованість	3,3
3	Високі запити	-
4	Життєрадісність	3,3
5	Старанність (дисциплінованість)	-
6	Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)	-
7	Непримиренність до недоліків у собі та інших	-
8	Освіченість	16,7
9	Відповідальність	10
10	Раціоналізм	3,3
11	Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	-
12	Сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів	-
13	Тверда воля	6,7

14	Терпимість	-
15	Широта поглядів	16,6
16	Чесність	26,7
17	Ефективність у справах	13,4
18	Чуйність	-

За результатами аналізу методика дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча вказала на те, що на першому місці серед списку ранжованих дослідженими термінальних цінностей (Табл.3.4) є цінність “Цікава робота” із показником 46,7%, що каже нам про те, що майже у кожного другого управлінця цікава робота стоїть в якості головної цінності. Друге місце було зайнято цінністю “Матеріально забезпечене життя”, що виявилось пріоритетним для 23,6% респондентів. Це також вказує на те, що цінності управлінців так чи інакше пов'язані із роботою та всіма факторами, що від цього залежать. На третьому місці розташувалось активне діяльне життя, що склало 13,3% від загальної кількості відповідей. Як бачимо, серед першої 3-ки лідерів визначальними є саме фактори, що напряду пов'язані із діяльністю особистості, визначають її зайнятість та професійну спрямованість намірів.

Далі розташувались такі цінності, як здоров'я (6,6%), продуктивне життя (3,3%) та щасливе сімейне життя (6,5%). Інші цінності, що були запропоновані у списку ранжування виявились для досліджуваних управлінців у рівній мірі менш значимими.

За ієрархію інструментальних цінностей (Табл. 3.5) домінуючою виявилась цінність “Чесність”, що склала 26,7% від загальної кількості відповідей. На другому місці даної вибірки розташувались “Освіченість” та “Широта поглядів” із 16,7% та 16,6% відповідно, що гарно репрезентує цінності, які вони шукають у своїх колег, підлеглих. Наступне місце зайняла

“Ефективність у справах” (13,4%), а одразу за нею виявилась цінність “Відповідальність” (10%).

Далі розташувались такі цінності, як “Тверда воля” (6,7%), “Вихованість” (3,3%), “Життєрадісність” (3,3%) та “Раціоналізм” (3,3%).

Можемо побачити, що таке ранжування цінностей гарно відповідає вимогам, які існують до управлінців різних рівнів на сучасному ринку праці і напряду пов'язані із ефективним подальшим зростанням спеціаліста, а також самореалізації особистості в управлінській сфері.



Рис.3.5. Ранжування термінальних цінностей респондентів [створено автором]



Рис.3.6. Ранжування інструментальних цінностей респондентів [створено автором]

Отже, таким чином, ми проаналізували показники за 4 методиками на мотиваційний, ціннісно-орієнтаційний, лідерський та емоційно-вольовий компоненти. Було висвітлено основні риси, що переважною мірою є характерними для управлінців і повністю підтверджують початкову гіпотезу про наявність певного переліку психологічних характеристик управлінця, що формують його розвиток як успішного управлінця та форсують самореалізацію в управлінській сфері. Надалі буде створено тренінгову програму, яка матиме на меті розвиток самореалізації особистості та кар'єрного зростання в управлінській сфері.

3.2. Аналіз та зміст тренінгової програми «Моя самореалізація».

Результатом дослідження на даному етапі стало підтвердження гіпотези про те, що успішний управлінець, який має кар'єрне зростання і самореалізовується в ролі керівника володіє конкретним переліком

психологічних особливостей, які мають частково вроджений та набутий характер. Але також варто звернути увагу на негативні фактори:

- 1) За першим показником, 23,3% респондентів мають деструктивні нахили в управлінні до відсутності достатньої мотивації або ж до надмірної мотивації до успіху, що стає причиною скутості та надмірних переживань.
- 2) 26,7% респондентів мають слабкий або ж надто високий (диктаторський) показник вираження лідерських здібностей.
- 3) В рамках дослідження емоційно-вольової сфери було визначено, що найвищим є показник негативного полюсу субшкали “Самовладання”, що характеризує велику частину управлінців (30%) як емоційно нестабільних особистостей, які підпадають під вплив оточуючих факторів.

І саме на пропрацювання таких показників буде спрямований наш тренінг програми самореалізації особистості та кар'єрного зростання особистості. Отже, рекомендується проводити тренінг за заданою тематикою у такому форматі:

Тренінгова програма розвитку реалізації та особистісного зростання

Мета: Надати управлінцям можливість сформувати адекватну систему мотивації до успіху, подальшого кар'єрного зростання, а також розвитку в особистості управлінців різних ланок лідерських здібностей та емоційно-вольової стійкості.

Завдання тренінгу:

- 1) розвиток здатності регулювання професійної діяльності особистісними детермінантами в поєднанні з мотиваційними компонентами для забезпечення досягнення професійних цілей.
- 2) розвиток та удосконалення організаторських здібностей та лідерських умінь і навичок.

- 3) розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості та навичок емоційної саморегуляції.

Тривалість 3,5-4 години. Одна перерва 15 хв.

Кількість учасників: 30.

Обладнання: Аркуші з надрукованими правилами роботи у тренінговій групі, папір, фломастери, ручки, олівці, роздатковий матеріал, ватмани, конверти.

Правила:

- Цінувати час;
- Говорити по черзі;
- Говорити коротко і по темі;
- Говорити тільки від свого імені;
- Бути позитивними до себе та до інших;
- Правило поваги до своєї і протилежної статі (♀ + ♂);
- Спілкування за принципом "Тут і тепер";
- Щирість і відкритість у спілкуванні (ми говоримо те, що відчуваємо й думаємо, і тільки правду);
- Конфіденційність усього, що відбувається в групі;
- Принцип "Я";
- Недопустимість безпосередніх оцінок людини (оцінюємо не людину, а її дії, поведінку);
- Різноманітність контактів і спілкування (спілкуємося з усіма учасниками, особливо з тими, кого мало знаємо);
- Активна участь у всіх подіях (вправах), що відбуваються;
- Увага до співрозмовника;
- Добровільна активність;
- Зворотний зв'язок;

- Запізнюватись можна максимум на 10 хвилин. Якщо запізнились більше, то є можливість просто споглядати за роботою інших.

Табл. 3.6

Програма тренінгу

№	Назва вправи	Орієнтований час
Вступна частина		
1	Представлення ведучого, оголошення назви та мети тренінгу	5 хв
2	Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Самопрезентація та знайомство»	15 хв
3	Оголошення правил роботи та їх прийняття учасниками	15 хв
4	Розминка, очікування учасників, вправи на рефлексію, налаштування на роботу. Вправа «Безперервна відповідь».	15 хв
Основна частина		
1	Теоретичний блок. Ознайомлення з теоретичними положеннями відповідно до теми тренінгу. Проведення міні-лекцій.	30 хв
2	Практичний блок. Проведення основних вправ на лідерство - мозкові штурм «Лідерство - це...» та вправа «Зламаний автомобіль». Рефлексія.	30 хв
3	Проведення основних вправ на мотивацію до успіху - «Яскраве майбутнє» та «Успіх не за горами». Рефлексія.	30 хв
4	Проведення вправи на розвиток емоційно-вольової сфери та стресостійкості - «Інвентаризація». Рефлексія.	30 хв
Фінальна частина		
1	Підбиття підсумків усього тренінгу. Узагальнення та систематизація отриманих знань.	15 хв

2	Отримання зворотного зв'язку від учасників. Виявлення рівня задоволення спільною працею, рівня справдження очікувань учасників тренінгу.	15 хв
3	Релаксація і процедури завершення тренінгу. Вправи на завершення - «Підсумки» та «Лист самому собі».	30 хв

Вправи на розминку

«Самопрезентація та знайомство»

Мета: познайомитися з учасниками тренінгу та налагодити контакт між ними, також між учасниками так тренером.

Учасники сідають у коло. Учасникам пропонується по черзі (по колу) повідомляти іншим членам групи таку інформацію: ім'я, головне захоплення, 2 найкращі риси характеру, пам'ятна подія зі свого життя. Тренер та інші члени групи можуть ставити учаснику, який представляється, додаткові запитання.

Рекомендації: Норму постановки питань вводить тренер особистим прикладом. Ставлячи запитання, тренер демонструє учасникові зацікавленість в отриманні інформації, а також допомагає йому більш повно відкритися.

«Безперервна розповідь»

Учасники сідають по колу. Тренер пропонує скласти цікаву розповідь колективними зусиллями. Для цього він просить по черзі додавати до попереднього речення логічне продовження, що переходить у зв'язне оповідання. Після цього він називає перше речення і пропонує продовжити його.

Рекомендації. Оповідання може вийти фантастичним, але це має бути виправдано логікою гри.

Основні вправи тренінгу

«Лідер - це...»

Мета: ознайомити учасників з поняттями «лідерство» і «лідер»; стимулювати учасників у пошуках свого розуміння лідерства.

Учасники працюють над продовженням речення «Лідер— це...». Висловлюють свої думки, яким має бути сучасний лідер, якими рисами має володіти та що загалом включають у це поняття.

Ведучий доповнює наприкінці роботи їхні висловлювання визначеннями з на-укової та публіцистичної літератури, які вивішуються на стінах.

«Зламаний автомобіль»

Мета: допомогти усвідомити стилі, за допомогою яких учасники вирішують свої проблеми.

Учасникам пропонується уявити, що вони запізнюються на важливу зустріч, яка при-значена в певному місці. Автомобіль зламав-ся. Які ваші дії?

Рекомендації: Гравці вирішують про-блему усно, різними способами. Дехто одразу каже, що вони перш за все спробують відре-монтувати машину, інші шукають телефон, щоб перенести чи відмінити зустріч. Тренеру потрібно підкрес-лити, що не існує «правильних» чи «неправильних» рішень, є стилі, в яких люди вирішують свої проблеми.

«Яскраве майбутнє»

Мета: Усвідомлення мотиваційних компонентів для забезпечення досягнення професійних та особистісних цілей.

Ведучий проговорює текст: “Уявіть якомога яскравіше, що ви досягли своєї мети, що ваша мрія здійснилася, що успіх, слава, багатство і щасливе життя нарешті стали реальністю. Створіть картинку приємного, щасливого майбутнього.

Уявіть, як ви наполегливо (але із задоволенням) багато працюєте задля вашої мети. Слід якомога яскравіше «прокрутити» в уяві картинку, де ви з

величезною насолодою займаєтеся певною діяльністю (наприклад, це може бути навчання чи професійна діяльність). Часом ця діяльність є досить складною, ви відчуваєте труднощі, але вам цікаво і ви прагнете подолати перешкоди і будь-що досягти своєї мети.”

Головна ціль - ці дві картинки пов'язати одну з одною. Наприклад, як результат тривалої роботи і значних зусиль — успіх, щастя, багатство і слава.

«Успіх не за горами»

Мета: актуалізація емоцій як результат досягнення цілей та успіху, мотивація до реалізації планів і цілей.

Ведучий проговорює текст: “Згадайте випадок зі свого життя, коли ви переживали значний успіх. Заплющіть очі та уявіть собі це яскраво. Створіть картинку в уяві. Зверніть увагу на розмір, точність і якість цієї картинки, на ті рухи, звуки, переживання, котрі створюють або супроводжують її. Далі поміркуйте про мету, якої ви прагнете досягти. Уявіть її чітко. Прокрутіть в уяві картинку — досягнення мети. Розмістіть в уяві цю картинку туди ж, де була і попередня. Ваше завдання полягає в тому, щоб ці дві картинки накласти одна на одну.

Ціль: пережити радість, задоволення від майбутнього успішного завершення справи (досягнення мети) так, як учасники відчували це в минулому.

«Інвентаризація» [розроблено на основі вправи Д. Фонтана]

Мета: Усвідомлення актуальних тригерів стресу та ситуацій, а також актуалізація причин чутливості до їх впливу.

Учасникам пропонується провести аналіз наявності стресових ситуацій та тригерів в такій послідовності:

- 1) Виписати конкретний список стресорів, які викликають відчуття стресу, мають бути вказані конкретно.

- 2) Розмістити їх у порядку, коли на 1му місці найбільш агресивний фактор.
- 3) Кожен стресовий тригер віднести до однієї з груп - термінова, потенційна та нейтральна. (в залежності від актуальної необхідності його ліквідації).
- 4) Виписати думки, які виникають у процесі впливу або виникнення згаданої стресової ситуації.
- 5) Проаналізувати свій вплив на протікання та виникнення такої ситуації. Подумати що ви могли б зробити або чому навчитись, щоб нівелювати вплив тригера.

Вправи на завершення

«Підсумки»

Мета: допомогти учням сформулювати свої враження від роботи в групі; сприяти формуванню умінь використовувати отриману на тренінгу інформацію в подальшому повсякденному житті.

Хід вправи: вчитель пропонує учням взяти листочки, на яких вони записували свої очікування від тренінгу.

Чи сдосягли ви очікуваного? (Відповіді учнів.)

Чи допоможе вам отримана на тренінгові інформація почуватися більш впевненішим в деяких життєвих ситуаціях? (Відповіді учнів.)

Чи допоможе вам отримана на тренінгові інформація ефективно діяти в конфліктних ситуаціях? (Відповіді учнів.)

Вправа «Лист самому собі»

Мета: зрозуміти краще для себе, чого навчилися та чого дізналися

Учасник пише лист самому собі про те, що він одержав під час всього тренінгу. Лист вкладає в конверт та по бажанню залишає в аудиторії або залишає собі.

Рекомендації: Зверніть увагу на те, що це за лист: прохання, порада, вилив радості або суму, згода, нагадування тощо.

Отже, на основі слабких місць особистісних характеристик управлінців підприємства було створено програму тренінгу, яка спрямована на розвиток самореалізації особистості та кар'єрного зростання в управлінській сфері.

Висновки до розділу:

В даному розділі було проаналізовано результати емпіричного дослідження за допомогою психодіагностичних інструментів, а саме 4 методик: «Діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса», «Дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана», «Ціннісні орієнтації М. Рокіча» та «Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький)». Було підтверджено головну гіпотезу дослідження, а також сформовано програму психологічного тренінгу на основі “слабких місць” працівників.

ВИСНОВКИ

У представленій випускній кваліфікаційній роботі було проведено теоретичне обґрунтування підходів до проблеми самореалізації особистості в управлінській діяльності, а також здатності особистості до самореалізації та її взаємозв'язку з індивідуальними стратегіями кар'єрного зростання. З практичної точки зору було проведено аналіз психологічних детермінантів самореалізації особистості, які формують здатність працівника будувати кар'єру.

Загалом, результатами проведено дослідження можна вважати такі твердження:

- 1) За допомогою теоретичного методу дослідження було визначено поняття, зміст та основні засади процесу самореалізації особистості;
- 2) Проаналізовано сучасні теорії та підходи до дослідження проблеми самореалізації особистості;
- 3) У результаті практичного дослідження було обрано та обґрунтовано психодіагностичний інструментарій дослідження, а саме релевантні методики;
- 4) За допомогою психодіагностичного інструментарію було проведено дослідження проблеми самореалізації особистості .
- 5) На основі отриманих результатів дослідження було підтверджено основну гіпотезу дослідження про наявність певного переліку психологічних детермінант, які формують особистість з такими показниками є:
 - Мотивація до успіху - переважна більшість респондентів (76,6%) мають середню або високу мотивацію до успіху.
 - 73,3% респондентів мають середню або сильну вираженість лідерських здібностей.

- За методикою аналізу емоційно-вольових шкал 76,7% є стійкими, зрілими особистостями, що можуть керувати власними емоціями у різних ситуаціях.
- За методикою на аналіз ціннісних орієнтацій було визначено, що управлінці дійсно вважають основоположними та найбільш важливими поняття, що на пряму стосуються професійної зайнятості, матеріального аспекту та реалізації.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності: вузівська науково-практична конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014 р.): тези доп. / Відп. Ред. Г.М. Ржевський, Л.С. Процик. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 436 с.
2. Ковальова А. В. Проблема самореалізації особистості в системі наук про людину // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи: Зб. наук. пр. 2002. Вип. 17. С. 43–47.
3. Варій М. Й. Загальна психологія. Навчальний посібник / 2-ге видан., випр. і доп. - К.: «Центр учбової літератури», 2007.- 968 с.
4. Окландер М. А. Поведінка споживача. [текст] : навч. посіб. / М. А. Окландер, І. О. Жарська – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 208 с.
5. Прас М. Види і теорії мотивації [Електронний ресурс] / Михаїл Прас. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <http://mikeprass.ru/?p=445>.
6. Литвинюк А. А. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — М. : Издательство Юрайт, 2012. — 505 с.
7. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
8. Цимбалюк І.М. Психологія управління : навчальний посібник / Цимбалюк І. М. – К. : ВД «2008», 624 с.
9. Палеха Ю. І. Культура управління та підприємництва : навч.-методичний посібник / Ю. І. Палеха, В. О. Кудін. – К. : МАУП, 1998. – 96 с.
10. Дерлоу Дес Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень / Дерлоу Дес : [пер. з англ.] – К. : Наукова думка, 2001. – 242 с..
10. Іпатов Е.Ф. Психологія управління в бізнесі : навч. посібник / Іпатов Е. Ф., Левківський К. М., Павловський В. В. – [2-е вид., доп., перер.]. – Харків – Київ : НМЦВО, 2003. – 320 с.

11. Менеджмент організацій : підручник / за заг. ред. Федулової Л. І. – К. : Либідь, 2003. – 448 с.
12. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів : навч. посібник / Цюрупа М. В. – К. : Кондор, 2004. – 172 с.
13. Косар У. Б. Професійна самосвідомість керівника як чинник успішності управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / У. Б. Косар. – К., 2011. – 20 с.
14. Миколенко І. О. Методика діагностики особистості на мотивацію [Електронний ресурс] / Ілля Олегович Миколенко. – 2001. – Режим доступу до ресурсу: <https://studopedia.info/5-31548.html>.
15. Кононенко А. І. Планування психодіагностики [Електронний ресурс] / Анатолій Іванович Кононенко. – 2009. – Режим доступу до ресурсу: <https://studfile.net/preview/5258514/page:36/>.
16. Oxford English Dictionary. Second edition / [Prepared by J. A. Simpson and S. C. Wein]. – Vol. XI. – Oxford, 1989. – P. 921.
17. Comprehensive Dictionary of psychological and psychoanalytical terms a guide to usage / [Ed. by B. Horacl]. – New York; London; Toronto, 1958. – P. 488.
18. Rotter J. B. Cognates of personal control: Locus of control, self-efficacy, and explanatory style: Comment. Applied and Preventive Psychology, 1992. – 127–129.
19. Shostrom E. An inventory for the measurement of self-actualization. //Educational and psychological measurement. 1964. V. 24. № 2. P. 207–218.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика М. Рокича «Ціннісні орієнтації»

Методика "Ціннісні орієнтації" розроблена **Мілтоном Рокичем** як тест особистості, спрямований на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери людини. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і "філософії життя".

Методика

Обстеження краще проводити індивідуально, але можливо і групове тестування. Респонденту пред'явлені два списки цінностей (по 18 у кожному), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає по порядку значущості. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку пред'являється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

Інструкція до тесту

"Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання - розкласти їх по порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті. Уважно вивчіть таблицю і, вибравши ту цінність, яка для Вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те ж з усіма рештою цінностями. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце. Розробіть не поспішаючи, вдумливо. Кінцевий результат повинен відбивати Вашу справжню позицію".

Тестовий матеріал

Список А (термінальні цінності):

1. активна діяльна життя (повнота та емоційна насиченість життя);
2. життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
3. здоров'я (фізичне і психічне);
4. цікава робота;
5. краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві);
6. любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);
7. матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);
8. наявність хороших і вірних друзів;
9. суспільне покликання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі);
10. пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальне розвиток);
11. продуктивна життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей);
12. розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);
13. розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків)
14. свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)
15. щасливе сімейне життя
16. щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)

17. творчість (можливість творчої діяльності)
18. впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч; сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності):

1. акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах;
2. вихованість (гарні манери);
3. високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);
4. життєрадісність (почуття гумору);
5. старанність (дисциплінованість);
6. незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
7. непримиренність до недоліків у собі та інших;
8. освіченість (широта знань, висока загальна культура);
9. відповідальність (почуття боргу, вміння тримати своє слово);
10. раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);
11. самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
12. сміливість у отстаюваннях своєї думки, поглядів;
13. тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами)
14. терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та омани)
15. широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)
16. чесність (правдивість, щирість)
17. ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)
18. чуйність (дбайливість)

Інтерпретація результатів тесту

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх угруповання випробуваним у змістовні блоки по різних підставах. Так, наприклад, виділяються "конкретні" і "абстрактні" цінності, цінності професійної самореалізації й особистого життя і т. д. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших і т. д. Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність.

Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити несформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей.

Достоїнства і недоліки методики

Достоїнством методики є універсальність, зручність і економічність у проведенні обстеження й обробці результатів, гнучкість - можливість варіювати як стимульний матеріал (списки цінностей), так і інструкції. Істотним її недоліком є вплив соціальної бажаності, можливість нещирості. Тому особливу роль у даному випадку відіграє мотивація діагностики, добровільний характер тестування і наявність контакту між психологом і випробуваним. Методику не рекомендується застосовувати з метою відбору і експертизи.

Для подолання зазначених недоліків і більш глибокого проникнення в систему ціннісних орієнтацій можливі зміни інструкції, які дають додаткову діагностичну інформацію і дозволяють зробити більш обґрунтовані висновки. Так, після основної серії можна попросити випробуваного ранжувати картки, відповідаючи на наступні питання:

- "В якому порядку і в якій мірі (у відсотках) реалізовані дані цінності у Вашому житті?"
- "Як би Ви розташували ці цінності, якщо б стали таким, яким мріяли?"

- "Як, на Ваш погляд, це зробив би людина, досконалий у всіх відносинах?"
- "Як зробила б це, на Вашу думку, більшість людей?"

Додаток В

Методика «Визначення емоційної спрямованості особистості»(Б. Басса)

Методика діагностики емоційної спрямованості особистості Б. Басса (Опитувальник Смекала-Кучера; орієнтаційна анкета Басса) дозволяє виявити до чого людина дійсно прагне, що для нього є найважливішим, цінним і, при необхідності, підкоригувати свою поведінку. Методика розроблена чеськими психологами В. Смекалов і М. Кучером. В основі методики Смекала-Кучера лежить дещо змінена орієнтовна анкета Б. Басса. Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса (Опитувальник Смекала-Кучера): Інструкція: Опитувальний лист складається з 30 пунктів. На кожен пункт анкети ви можете дати три відповіді, позначені літерами А, В, С. З відповідей на кожен пункт виберіть той, який найкраще виражає вашу точку зору, який для вас найбільш цінний або найбільше відповідає правді. Букву вашої відповіді напишіть в «Листі відповідей» проти номера питання в стовпчику «Найбільше». Потім з відповідей на це ж питання виберіть найменш прийнятний варіант. Відповідну букву напишіть проти номера питання, але в рубриці «Найменше». Для кожного питання використовуйте тільки дві літери, що залишився відповідь не записуйте ніде. Над питаннями не думайте занадто довго: перший вибір зазвичай буває найточнішим. Час від часу перевіряйте, чи правильно ви записуєте відповіді, в ті чи стовпці, чи скрізь проставлені букви.

Тестовий матеріал (питання):

1. Найбільше задоволення я отримую від: А. Схвалення моєї роботи; В. Свідомості того, що робота зроблена добре; С. Свідомість того, що мене оточують друзі.
2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то я хотів би бути: А. Тренером, який розробляє тактику гри; В. Відомим гравцем; С. Обраним капітаном команди.
3. По-моєму, кращим педагогом є той, хто: А. Виявляє інтерес до учнів і до кожного має індивідуальний підхід; В. Викликає інтерес до предмета, так що учні із задоволенням поглиблюють свої знання в цьому предметі; С. Створює в колективі таку атмосферу, при якій ніхто не боїться висловити свою думку.
4. Мені подобається, коли люди: А. Радіють виконану роботу; В. Із задоволенням працюють в колективі; С. Прагнуть виконати свою роботу краще за інших.
5. Я хотів би, щоб мої друзі: А. Були чуйні і допомагали людям, коли для цього представляються можливості; В. Були вірні й віддані мені; С. Були розумними і цікавими людьми.
6. Кращими друзями я вважаю тих: А. З ким складаються хороші взаємини; В. На кого завжди можна покластися; С. Хто може багато чого досягти в житті.
7. Найбільше я не люблю: А. Коли у мене щось не виходить; В. Коли псуються відносини з товаришами; С. Коли мене критикують.
8. По-моєму, найгірше, коли людина: А. Не приховує, що деякі люди їй несимпатичні, насміхається і жартує над ними; В. Викликає дух суперництва в колективі; С. Недостатньо добре знає предмет фпрофесії.
9. У дитинстві мені найбільше подобалося: А. Проводити час з друзями; В. Відчуття виконаних справ; С. Коли мене за що-небудь хвалили.
10. Я хотів би бути схожим на тих, хто: А. Домігся успіху в житті; В. По-справжньому захоплений своєю справою; С. Відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.
12. Якби у мене було більше вільного часу, найохочіше я використав би його: А. Для спілкування з друзями; В. Для відпочинку і розваг; С. Для своїх улюблених справ і самоосвіти.
13. Найбільших успіхів я добиваюся, коли: А. Працюю з людьми, які мені симпатичні; В. У мене цікава робота; С. Мої зусилля добре винагороджуються.
14. Я люблю коли: А. Інші люди мене цінують; В. Відчуваю задоволення від добре виконаної роботи; С. Приємно проводжу час з друзями.
15. Якби про мене вирішили написати в газеті, мені б хотілося щоб: А. Розповіли про який-небудь цікавій справі, пов'язаному з навчанням, роботою, спортом і т.п., в якому мені довелося брати участь; В. Написали про мою діяльність; С. Обов'язково розповіли про колектив, в якому я працюю.

16. Найкраще я вчуся, якщо викладач: А. Має до мене індивідуальний підхід; В. Чи зуміє викликати у мене інтерес до предмета; С. Чи влаштує колективні обговорення досліджуваних проблем.

17. Для мене немає нічого гіршого, ніж А. Образа особистої гідності; В. Невдача при виконанні важливої справи; С. Втрата друзів.

18. Найбільше я ціную: А. Успіх; В. Можливості доброї спільної роботи; С. Здоровий практичний розум і кмітливість.

19. Я не люблю людей, які: А. Вважають себе гірше інших; В. Часто сваряться і конфліктують; С. Заперечують проти всього нового.

20. Приємно, коли: А. Працюєш над важливим для всіх справою; В. Маєш багато друзів; С. Викликаєш захоплення і всім подобаєшся.

21. По-моєму, в першу чергу керівник повинен бути: А. Доступним; В. Авторитетним; С. Вимогливим.

22. У вільний час я залюбки прочитав би книги: А. Про те, як заводити друзів і підтримувати добрі стосунки з людьми; В. Про життя знаменитих і цікавих людей; С. Про останні досягнення науки і техніки.

23. Якби у мене були здібності до музики, я вважав за краще б бути: А. Диригентом; В. Композитором; С. Солістом.

24. Мені б хотілося: А. Придумати цікавий конкурс; В. Перемогти в конкурсі; С. Організувати конкурс і керувати ним.

25. Я хотів би прочитати книгу: А. Про мистецтво добре уживатися з людьми. В. Про життя відомої людини. С. Типу «Зроби сам».

26. Людина повинна будуватися до того, щоб: А. Інші були задоволені ним; В. Перш за все виконати своє завдання; С. Його не потрібно було дорікати за виконану роботу.

27. Найкраще я відпочиваю у вільний час: А. В спілкуванні з друзями; В. Переглядаючи розважальні фільми; С. Займаючись своєю улюбленою справою.

28. За умови однакової фінансового успіху я б із задоволенням: А. Вигадав цікавий конкурс; В. Виграв би в конкурсі; С. Організував б конкурс і керував ним.

29. Для мене найважливіше знати: А. Що я хочу зробити; В. Як досягти мети; С. Як залучити інших до досягнення моєї мети.

30. Людина повинна вести себе так, щоб: А. Інші були задоволені ним; В. Виконати насамперед свою задачу; С. Не потрібно було докоряти йому за роботу.

Методика «Дослідження самооцінки особистості» С.А. Будасі

Методика С.А. Будасі дозволяє проводити кількісне дослідження самооцінки особистості, тобто її вимір. В основі даної методики лежить спосіб ранжирування.

Інструкція. Вам пропонується список з 48 слів, що позначають властивості особистості, з яких Вам необхідно вибрати 20, найбільшою ступеня характеризують еталонну особистість (назвемо її «мій ідеал») в Вашому представленні. Природно, що в цьому ряду можуть знайти місце і негативні якості.

Текст методики

1. Акуратність 17. Легковір'я 33. Педантичність
2. Безпечність 18. Повільність 34. Привітність
3. Вдумливість 19. Мрійливість 35. Розбещеність
4. Сприйнятливність 20. Помисливість 36. Розсудливість
5. Запальність 21. Мстивість 37. Самокритичність
6. Гордість 22. Надійність 38. Стриманість
7. Грубість 23. Наполегливість 39. Справедливість
8. Гуманність 24. Ніжність 40. Співчуття
9. Доброта 25. Нерішучість 41. Сором'язливість
10. Життєрадісність 26. Нестриманість 42. Практичність
11. Дбайливість 27. Чарівність 43. Працьовитість
12. Заздрісність 28. Вразливість 44. Боягузтво
13. Сором'язливість 29. Обережність 45. Переконаність
14. Злопам'ятність 30. Чуйність 46. Захопленість
15. Щирість 31. Підозрілість 47. Черствість
16. Примхливість 32. Принциповість 48. Егоїзм

З двадцяти відібраних властивостей особистості Вам необхідно побудувати еталонний ряд d1 в протоколі дослідження, де на перших позиціях розташовуються найбільш важливі, з Вашої точки зору, позитивні властивості особистості, а останніми - найменш бажані, негативні (20-й ранг - найбільш приваблива якість, 19-й - менше і т. Д. Аж до 1-го рангу). Слідкуйте, щоб жодна оцінка-ранг не повторювалася двічі.

З відібраних Вами раніше властивостей особистості побудуйте суб'єктивний ряд d2, в якому розташуйте дані властивості у напрямку зниження їх вираженості у Вас особисто (20-й ранг - якість, властиве Вам в Найбільшою мірою, 19-й - якість, характерне для Вас кілька менше, ніж перше, і т. д.).

Методика «Мотиваці до успіху»

Методика Т. Елерс.

Інструкція. Прочитайте уважно наведені в списку мотиви навчальної діяльності. Виберіть з них п'ять, найбільш значущих для Вас.

Відзначте значущі мотиви знаком «X» у відповідному рядку.

Список мотивів:

1. Стати висококваліфікованим фахівцем.
2. Отримати диплом.
3. Успішно продовжити навчання на подальших курсах.
4. Успішно вчитися, скласти іспити на добре і відмінно.
5. Постійно отримувати стипендію.
6. Придбати глибокі і міцні знання.
7. Бути постійно готовим до чергових занять.
8. Не запускати предмети навчального циклу.
9. Не відставати від однокурсників.
10. Забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності.
11. Виконувати педагогічні вимоги.
12. Досягти поваги викладачів.
13. Бути прикладом однокурсникам.
14. Домогтися схвалення батьків і оточуючих.
15. Уникнути засудження та покарання за погане навчання.
16. Отримати інтелектуальне задоволення.

Обробка результатів. Визначається частота називання мотивів серед найбільш значущих по всій обстежуваній вибірці. На підставі отриманих результатів визначається рангове місце мотиву в даній вибірковій сукупності (школа, клас, група і т.д.).

результати заносяться в форму 1.

форма 1

Назва вибірки

Обсяг вибіркової сукупності N =

Номер мотиву за списком 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16

Кількість називання мотиву

Частота називання мотиву

Ранг мотиву