

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В  
ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Студентки 4 курсу 7 групи

**РОЗПУТНЬОЇ**

Спеціальності 053 «Психологія»,

**Руслани Сергіївни**

Спеціалізації «Практична психологія»

Науковий керівник:

**МИРОНЕЦЬ**

Завідувач кафедри психології

**Сергій Миколайович**

Доктор психологічних наук

Гарант освітньої програми

**ОВДІЄНКО**

кандидат психологічних наук

**Ірина Михайлівна**

доцент

**Київ 2023**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ I. Наукові підходи до розв’язання проблеми самореалізації особистості в професіогенезі</b> .....	7
1.1. Загальні наукові підходи до розуміння самореалізації особистості..	7
1.2. Психологічні особливості розв’язання проблеми самореалізації особистості в підприємницькій діяльності.....	12
Висновки до першого розділу.....	18
<b>РОЗДІЛ II. Організація дослідження, обґрунтування психодіагностичного інструментарію та характеристика груп досліджуваних</b> .....	20
2.1. Організація та методика дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності.....	20
Висновки до другого розділу.....	26
<b>РОЗДІЛ III. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності</b> .....	28
3.1. За методикою Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації».....	28
3.2. За методикою вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майера адаптація В. Чикіра.....	31
3.3. За методикою «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна.....	33
3.4. За методикою вимірювання потреби (мотиву) в досягненні Ю. Орло.....	34
3.5. Практичні рекомендації щодо покращення умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності.....	36
Висновки до третього розділу.....	37
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	42
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	45

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Професійна діяльність є однією з найважливіших сфер діяльності людини і тому самореалізація в професії є одним із найважливіших атрибутів реалізованої особистості. Самореалізація особистості як самодетерміноване явище визначається взаємопов'язаних особистісних показників, серед яких цінність саморозвитку, цілісне сприйняття життєвого шляху особистості. Нині, в процесі переходу українського суспільства до ринкової економіки, відбувається неминуча трансформація значимих для людини цінностей, мотивів, професійних позицій та переконань – як можливий шлях конструктивної активізації професійної реалізації особистості.

За результатами теоретичного аналізу наукових джерел можемо стверджувати, що професійна реалізація особистості на її життєвому шляху передбачає, такі основні етапи: професійне самовизначення, професійне становлення в обраній сфері діяльності, фахове зростання і розвиток компетенції. Однак, коли людина потрапляє в кризові ситуації (втрата роботи, банкрутство підприємства, зниження професійного статусу в колективі), то вона уточнює, коректує процес фахової самореалізації, звертаючись до свого життєвого і професійного досвіду [4-5; 8-15].

Генезис труднощів самореалізації у професійній сфері залежить як від зовнішнього фактора (соціального), так і внутрішнього (рівня самоповаги і самосприйняття, особливостей ціннісно-мотиваційної сфери, комунікативних, емоційно-вольових характеристик). Найвагомим фактором, що стимулює продуктивну професійну реалізацію в умовах професійної кризи, виступає саме другий, особистісний – як комплекс особистісно-індивідуальних та мотиваційних психологічних характеристик особистості відповідальної, перш за все, за своє життєзвершення, здатної швидко адаптуватися до соціальних змін і конструктивної самореалізації в професійній сфері.

Кожна історична епоха ставить до людини свої вимоги. Можливо, саме

тому інтерес до проблематики професійної самореалізації особистості не згасає. Більшість людей хочуть бути успішними у професії, заможними, здоровими, а отже, мають намір, інтенцію до певної діяльності, яка вмотивована. Проте рівень реалізації бажаних намірів різний.

Як показує аналіз, професійна самореалізація як теоретичний конструкт недостатньо точно визначена, як психологічних так і в міждисциплінарних дослідженнях. Можливість одновимірного опису феномена професійної самореалізації, зведення його до одного способу розуміння ускладнюється через багатозначність і суперечність досліджуваного нами конструкта.

Таким чином, актуальність теми пов'язана з потребою вивчення та оптимізації процесу професійної самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення особистості - професіонала, а також дослідження психологічних перешкод професійної самореалізації задля зменшення їх негативного впливу.

Методологічні аспекти дослідження самореалізації як психологічного феномена розкрили у своїх наукових працях відомі вчені-психологи Б. Ананьєв, К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, Б. Братусь, Дж. Бьюдженталь, Є. Головаха, В. Зінченко, В. Знаков, Л. Коган, Д. Леонт'єв, А. Маслоу та інші [8, 11].

Серед вітчизняних вчених сьогодення дослідженню проблеми самореалізації особистості в професіогенезі приділили значну увагу дослідники С. Максименко, Л. Карамушка, В. Корольчук, М. Корольчук, О. Коновалова, О. Креденцер, С. Миронець, І. Мостова, О. Войтенко та інші [20, 21, 23, 29].

Актуальність зазначеної проблеми та її недостатня розробленість в ІТ сфері, через її стрімкий розвиток й зумовили вибір нами теми дослідження «Психологічні умови самореалізації особистості в підприємницькій сфері діяльності»

**Об'єкт дослідження:** самореалізація особистості в професіогенезі.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості самореалізації

особистості в підприємницькій діяльності.

**Мета дослідження:** за результатами порівняльного аналізу наукових підходів до розв'язання проблеми самореалізації особистості в професіогенезі, з'ясувати психологічні особливості та напрями формування самореалізації особистості підприємця в сфері інформаційних технологій.

**Означена мета зумовила розв'язання наступних завдань:**

1. Шляхом критичного аналізу наукових джерел вітчизняних та зарубіжних вчених з'ясувати особливості та найбільш значимі компоненти, що здійснюють вплив на формування самореалізації особистості в професіогенезі та прикладі працівників сфери з надання інтернет послуг.

2. Шляхом емпіричного аналізу визначити найбільш значимі компоненти, що здійснюють вплив на самореалізації особистості працівників, що здійснюють свою діяльність у сфері послуг інформаційних технологій.

3. За результатами емпіричної частини дослідження запропонувати методичні рекомендації психологам та керівникам підприємств сфери надання послуг з інформаційних технологій щодо психологічного забезпечення їхньої успішної самореалізації в професіогенезі.

Для реалізації мети і поставлених завдань було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження, а саме:

*Теоретичні :* аналіз наукових джерел та порівняння наукових підходів до розв'язання проблеми самореалізації особистості; аналіз та узагальнення даних із зазначеної проблеми.

*Емпіричні:* методика Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації», що призначена для оцінки стану професійної самореалізації особистості; анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майера, що призначена для діагностики організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком; методика «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна, яка забезпечує огляд організаційної культури та є найбільш доступним методом з точки зору інтенсивності роботи; методика вимірювання потреби (мотиву) в

досягненні розроблена Ю. Орловим, що призначена для вимірювання вираженості потреби в досягненнях.

**Наукова новизна отриманих результатів:** дослідження обраної теми є однією зі спроб вивчення напрямів психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності, зокрема фахівців сфери ІТ.

**Практичне значення:** Результати дослідження можуть бути застосовані для розробки лекційних курсів, спецкурсів, семінарських занять, наукових робіт та у подальших наукових дослідженнях, можуть доповнити зміст навчальних дисциплін.

**Структура дослідження** визначається його метою та завданнями. Дослідження складається з таких основних розділів: вступ, де розкривається загальна інформація про дослідження, його актуальність та мету; наступні три розділи, в яких детально розглядаються конкретні аспекти проблеми; висновки, де підсумовуються отримані результати та формулюються висновки; та список використаної літератури, в якому перераховуються джерела, використані під час проведення дослідження.

## РОЗДІЛ I

### НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В ПРОФЕСІОГЕНЕЗИ

#### 1.1. Загальні підходи до розуміння самореалізації особистості

У складному, багат шаровому процесі онтогенетичного розвитку особистості відбуваються фізичні, психофізіологічні та духовні перетворення, соціальні установки та міжособистісні принципи, саморозвиток і самовизначення, самооцінка тощо. Самоактуалізація в цьому процесі є особливим, самостійним явищем, що встановлюється за своїми законами.

При дослідженні самореалізації необхідно визначити психологічний зміст самого поняття і відмежувати його від інших суміжних понять. Під самореалізацією зазвичай розуміють здатність людини демонструвати свої здібності шляхом підпорядкування фізичних і психічних функцій організму своїм цілям. Самореалізація також визначається як запорука активності особистості, що визначає вияв наполегливості, рішучості, ініціативи у діях, діяльності та праці. У роботах деяких авторів самореалізація розглядається як процес, спрямований на корекцію або модифікацію дій відповідно до завдань суб'єкта та умов його дій.

У психологічній літературі під самореалізацією розуміється система психологічного самовпливу, спрямована на свідоме управління своїм психічним станом відповідно до обставин і можливостей. Самореалізація є функціональним вираженням внутрішніх умов, що зумовлюють зовнішні впливи (переважно соціальні), у зв'язку з чим особистість має ознаку самодіяльності.

М. Боришевський розглядав самореалізацію поведінки як здатність самостійно забезпечувати адекватність власних дій та вчинків прийнятій програмі, певним принципам, нормам, правилам, що у процесі саморегулювання є еталонами, ціннісними орієнтирами [5].

Вивчення особистості невіддільне від вивчення феномену самоактуалізації, яка трактується як те, що людина сподівається через самооцінку встановити еквівалентні відносини з цінними об'єктами соціального життя, щоб отримати підтвердження власного значення.

Цінність - багатогранна структура, породжена суб'єктно-об'єктними відносинами. Поняття «ціннісна орієнтація» нерозривно пов'язане з визначенням поняття «цінність». Ціннісна орієнтація – це явище, яке відображає позитивне чи негативне значення для людини соціальної дійсності. Особливо важливим є зв'язок ціннісних орієнтацій із спрямованістю особистості, що характеризує останню з точки зору її соціальної та моральної зрілості. Змістом спрямованості є перш за все визначеність і соціально обумовлені установки на діяльність. Саме через спрямованість і можливу справжню ідентичність ціннісних орієнтацій (Б. Анан'єв [1], М. Боришевський [5], С. Рубінштейн [14]).

М. Боднар визначає самореалізацію людини як «розвиток готовності до саморозвитку, який передбачає збалансований і гармонійний розвиток усіх сторін особистості шляхом достатнього зусилля для розкриття свого потенціалу» [3, с. 12].

Тобто самореалізація є не що інше, як перехід від можливості до реальності. Таким чином, самореалізація є формою, за допомогою якої людина забезпечує власний розвиток як основу своєї стабільності як складної, інтегрованої, самодетермінованої, самоорганізованої психічної системи.

Таким чином, одним із найбільш адекватних основних наукових підходів до психологічних основ самореалізації особистості є теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Райана, роботи яких відносять до категорії позитивної психології, з метою встановлення активних компонентів людської психіки, тобто виявлення факторів, які стимулюють вроджені можливості людини та сприяють її самореалізації. Теорія прагне виявити чинники, які активізують вроджені людські потенціали, що визначають ріст, інтеграцію та здоров'я, а також вивчити процеси та умови, які сприяють здоровому розвитку



та ефективному функціонуванню окремих людей, груп і спільнот. У цьому контексті самовизначення означає відчуття свободи від сил зовнішнього середовища та сил всередині особистості [8].

Існує ряд понять, близьких за звучанням і по смислу, таких як: самореалізація, саморозвиток, самореалізація, самовизначення особистості, самодетермінація, самоактивність та інші.

Ці концепції задокументовані та описані в психології, але не повністю пояснені. Звичайно, тому що частина всіх цих Я-концепцій передбачає певну самопричинність, щось, що виходить і регулюється зсередини. Звичайно, це явище важко вивчити і зрозуміти. Усі ці концепції містять основні ідеї А. Маслоу про внутрішню мотиваційну схильність, притаманну всім без винятку людям, до реалізації своїх прихованих можливостей і здібностей [3].

Самореалізація – це процес усвідомлення та реалізації індивідуальності особистості, її внутрішніх позитивних і творчих прагнень до розвитку, психологічної зрілості та здібностей.

Це складний процес самопізнання людиною своїх здібностей, образу «Я», власних можливостей і смислів шляхом «переведення» їх із потенційних станів (можливостей) у актуальні стани (реальність). Вони втілюються в реальну ситуацію навколишньої дійсності, щомиті шукають і утверджують свій індивідуальний життєвий шлях, цінності та сенс буття. Коли самовизначення перемагає зовнішню детермінацію, самоактуалізація передбачає збалансований і гармонійний розвиток різних сторін особистості, розкриття її потенціалу.

Самовизначення стосується здатності людини вибирати та робити вибір, відчувати себе, а не підкріплення, мотивація чи будь-яка інша сила, яка також може бути визначальною для її поведінки. Водночас людина, її переконання, бажання, амбіції є джерелом і причиною її вчинків, а успішність або невдача вчинків пояснюється ефективністю саморегуляції.

Це свідчить про величезну роль внутрішнього локусу контролю і волі в забезпеченні самодетермінації поведінки. Одним із видів мотивації,

необхідної для розвитку особистості, є внутрішня мотивація. Розрізнення внутрішньої та зовнішньої мотивації базується на критеріях винагороди за виконану діяльність. При внутрішній мотивації винагородою є сама діяльність людини. На думку Е. Десі, внутрішньо мотивована поведінка базується на потребі людини в компетентності та самовизначенні під час взаємодії з іншими та оточенням [7, 9].

Так, на думку А. Бандури, автора соціальної когнітивної теорії регуляції особистості та поведінки, немає важливішого суб'єктивного механізму, ніж віра у власну особистісну ефективність. Самоефективність - це віра у свою здатність організувати та виконати дії, необхідні для досягнення відповідних результатів. Якщо люди не впевнені у своїй здатності досягти бажаних результатів, вони не бажають діяти [6].

Окрім теорії Е. Десі та Р. Райана, наукова розробка проблеми самовизначення також здійснюється в рамках суміжних напрямів, наприклад: ліберального екзистенціалізму (Е. Фромм, В. Франкл, Р. Мей), теорії теоретичної суб'єктивності (Р. Харре), теорія самоефективності (А. Бандура), теорія самореалізації (А. Маслоу), часові перспективи (Дж. Наттен), теорія «потоків» (М. Чикзентміхалі) тощо.

Обрана особливість самореалізації показує в усій своїй повноті, наскільки людина є суб'єктом, автором власного життя, наскільки вона сама визначає діяльність власного життя. Таким чином, самореалізація людини, її індивідуальність реалізується різною мірою, залежно від того, наскільки вона є суб'єктом, що визначає перебіг свого життя. В основі особистого прагнення самореалізації, безсумнівно, лежить постійний пошук особистої самореалізації.

Ключовою концепцією самореалізації особистості є, звичайно, автономія. Це перший головний компонент самореалізації особистості. Автономна людина - це та, яка діє як суб'єкт на основі глибокого самовідчуття. Оскільки людина не протиставляється об'єктивному світу, а об'єднується з об'єктивним світом, принаймні тією значущою, важливою і цінною для неї

частиною, то систему ціннісних орієнтацій особистості можна розглядати як другим ключовим параметром самореалізації особи.

Однак самореалізація особистості як один із найвищих рівнів її особистісного становлення детермінується, ініціюється, та регулюється не лише прагненнями. Потрібна також віра у свої можливості, як достатні для того, щоб впоратися з певним видом діяльності.

Відповідно до концепції особистісної ефективності А. Бандури, привабливість результату та віра в позитивний результат були недостатніми для того, щоб викликати мотивацію досліджуваних.

Таким чином, самоефективність, ступінь, до якого людина здатна і впевнено виконує завдання, є третьою важливою детермінантою особистої самоактуалізації. Також одним з найважливіших чинників мотивації самореалізації людини є її ставлення до себе (самоствалення). Самоствалення як властивість особистості найтіснішим чином пов'язана з цілями її життя і діяльності, з її ціннісними орієнтаціями, і є важливим чинником її стабілізації і єдності [5; 6].

Як стійка риса особистості, самооцінка тісно пов'язана з іншими властивостями особистості, особливо з вольовими якостями. Воно впливає на формування змісту, структури і прояву всієї системи індивідуально-психологічних особливостей: самоствалення людини значною мірою визначає оцінку навколишньої дійсності, формування поглядів на світ і себе, забезпечує прогнозування своєї соціальної ефективності та ставлення оточення до себе, регулює міжособистісні взаємини, постановку та досягнення цілей, впливає на процеси саморозвитку та самореалізації і, на ряду з соціальним статусом і установкою до зовнішнього світу, представляє зміст система «особистість – соціальне середовище» та є однією із структурних одиниць диспозиційного ядра особистості. Тому самоствалення є четвертим компонентом самореалізації особистості.

Іншою важливою характеристикою – п'ятою індивідуальною характеристикою людини, яка має великий вплив на її особистісний розвиток

і процес самореалізації, є погляд на майбутнє, який є показником несподіваних хронологічних майбутніх. Наскільки і як бути частиною майбутнього в життєвих просторах сьогодення. Бачення майбутнього виникають у результаті мотиваційного процесу цілепокладання. Часова перспектива стосується інтеграції минулого, сьогодення та майбутнього в психологічний життєвий простір людини. Так, індивідуальні відмінності в майбутніх перспективах впливають на мотивацію, тобто цілеспрямованість, оскільки цілі людини включають її очікування на майбутнє (Дж. Наттен, К. Левін).

Отже, ми виділяємо п'ять основних структурних компонентів феномену особистісної самореалізації. Звичайно, ними не обмежується опосередкування таких складних і багатогранних явищ. Проте, на наш погляд, вплив цих компонентів є самодетермінуючим і самоорганізуючим. Спробуємо емпірично перевірити наведені міркування.

## **1.2. Психологічні особливості розв'язання проблеми самореалізації особистості в підприємницькій діяльності**

Поняття «підприємництво» в сучасному розумінні визначається як інноваційна діяльність, пов'язана з використанням наявних можливостей для отримання максимальної вигоди. Т. Кулаковський та О. Кулаковський розглядають підприємництво як специфічний вид діяльності, що сприяє розвитку особистості, тобто її творчої діяльності в процесі самореалізації. У сучасних визначеннях підприємництва існує полісемантизм. Підприємництво розглядається як специфічний вид людської поведінки, так і професійна діяльність чи робота. Найповнішою вважається робота В. Москаленка, згідно з якою підприємництво аналізується як поведінка, діяльність і модель особистості.

Одним із важливих напрямів аналізу підприємницької діяльності є дослідження успішності підприємницької діяльності. Виходячи з теорії потреби в успіху Д. Макклелланда, виявленню зв'язку між успішністю

діяльності та мотивацією присвячено багато досліджень. Крім того, американські дослідники Р. Хізрич та М. Пітерс вважають, що в доменній структурі мотивації підприємців визначальною є мотивація отримання власної незалежності та матеріальних благ через підприємництво. Серед основних мотивів підприємницької діяльності виділяють: мотивацію особистісного зростання, самореалізації, прагнення до свободи і незалежності, професійного успіху, багатого професійного обміну, можливості високого прибутку.

Аналіз проблеми самореалізації особистості здійснюється на філософському, соціологічному та психологічному рівнях. Об'єктом психологічного рівня аналізу є окремий індивід у його зв'язках з навколишнім середовищем. На цьому рівні аналізуються особистісні властивості та умови, які сприяють продуктивній самореалізації, вивчається мотиваційна основа самореалізації, досліджується зворотній вплив процесу та результату самореалізації на особистість, її діяльність, картину життєвого шляху, світогляд, самосвідомість тощо [32].

Розв'язання проблеми самореалізації здійснюється особистістю шляхом самопізнання і саморозуміння, усвідомлення своєї "реалізаційної спрямованості" і проектування її на сфери професійної діяльності. Свідомий вибір здійснюється особистістю самостійно у результаті формування ціннісної вихідної позиції і розв'язання мотиваційних протиріч [3].

У самореалізації, головним є індивідуальний вибір цілі та способів її досягнення на даному відрізку або етапі життя суб'єкта і самообмеження, яке не є перешкодою розвитку особистості та, як зазначено у роботі вітчизняного психолога Н. Тимошенко, самореалізація можлива тільки тоді, коли у фахівця є мотивація, яка спонукає його до особистісного зростання. Коли ми говоримо про особистісну самореалізацію, можна припустити, що одним з її об'єктивних параметрів може служити збіг (або гармонійне поєднання) бажаних і досягнутих цілей і цінностей, а також емоційна стабільність, пов'язана з досягненням або наближенням до життєво важливих сенсів і позитивні соціальні

переживання по відношенню до норм, еталонів і цінностей найближчого оточення [23].

Структурно-функціональна модель самореалізації особистості, за Л. Коростильовою, включає чотири рівні:

- 1) примітивно-виконавчий, або рівень «ХОЧУ», включає інтереси, бажання, потяги, автентичність особистості;
- 2) індивідуально-виконавчий рівень означає особисте «МОЖУ» (тобто самопізнання, самоствавлення, самооцінку);
- 3) рівень реалізації ролей та норм у соціумі – це рівень «ТРЕБА», який включає саморегуляцію, смислоутворення, соціальне замовлення;
- 4) рівень сенсожиттєвої та ціннісної реалізації означає «прийняття рішення» і включає ціннісні орієнтації та мотиваційно-потребову сферу [26].

Однією з форм самореалізації вважається кар'єра як успішна професійна доля, що включає вдосконалення у професії, підвищення професійної майстерності, просування по службі. Найважливішим вважається початок кар'єри, адже на цей період припадає і самовизначення, і набуття необхідних знань, умінь, навичок, і формування індивідуального стилю професійної діяльності, що в майбутньому виступає необхідними чинниками успішної самореалізації особистості у професійній сфері. Професійна реалізація забезпечує особистості найбільш повні можливості для реалізації творчого потенціалу, рівня домагань, цінностей, планів. Праця та трудова діяльність виступають основними способами самореалізації, які підпорядковуються більш домінуючим способам – соціальній активності, творчості та життєтворчості [28].

Часто особистісна самореалізація унеможлиблюється через небажання людини планувати життєві орієнтири, нездатність до цілепокладання і небажання створювати власні алгоритми дій, які компенсуються можливостями віртуальної реальності. Стикаючись в повсякденному житті зі складними ситуаціями, сучасна людина шукає шлях відмовитися від

самотійного пошуку відповідей на питання, що виникли в ході життєдіяльності, вона знаходить «легший шлях» за допомогою перебору варіантів запропонованих кіберпростором. Таке занурення дозволяє людині зробити більш легкою особистісну самореалізацію за допомогою пошуку і перебору готових відповідей.

Особистісна самореалізація означає розвиток готовності особистості до саморозвитку, прояв нахилів і здібностей, які передбачають збалансований і гармонійний розвиток різних сторін особистості з докладанням адекватних зусиль для розширення особистісного потенціалу.

Тобто самореалізація – це не що інше, як трансформація можливостей у реальність. Таким чином, самореалізація є формою забезпечення особистісного розвитку, саморозвитку, що є основою стійкості особистості як складної, але цілісної самоорганізованої самодетермінованої психологічної системи. Одним із основних наукових підходів, які є найбільш прийнятними для дослідження психологічних основ самореалізації, є теорія самодетермінації.

Самореалізація – це процес актуалізації та реалізації індивідуальності особистості, її внутрішнього позитивно-творчого прагнення до розвитку, психологічної зрілості та компетентності. Це складний процес виявлення особисто власних здібностей, Я-образів, власних можливостей і смислів, переведення їх з потенційного стану (можливостей) в поточний (реальність) і реалізації в реальному світі, це процес пошуку та утвердження індивідуальних життєвих шляхів, цінностей та екзистенційних смислів у будь-який момент часу. Самореалізація передбачає збалансований і гармонійний розвиток різних сторін особистості, розширення особистісного потенціалу, якщо самовизначення переважає над зовнішньою детермінацією. Самовизначення розуміється як здатність людини обирати та робити вибір самотійно, сприймати себе, але не зовнішню підтримку, зовнішній стимул чи будь-які інші сили, які можуть діяти як детермінанти особистої поведінки. У цьому випадку джерелом і причиною поведінки є людина, її переконання, бажання і

прагнення, а успіх чи невдача пояснюється ефективністю саморегуляції. Це свідчить про важливу роль внутрішнього локусу контролю та волі для забезпечення самовизначення особистої поведінки. Один із видів мотивації, необхідний для особистого самореалізація є внутрішньою мотивацією.

Розмежування внутрішньої та зовнішньої мотивації здійснюється за критерієм винагороди за виконану діяльність. При внутрішній мотивації винагородою є сама діяльність людини. Дослідники вважають, що внутрішньо мотивована поведінка базується на особистих потребах бути компетентними та самовизначеними під час взаємодії з іншими людьми та оточенням.

Відповідно до гуманістичних концепцій самореалізації з її ідеєю безперервного пошук особистісного зростання, можна визначити такі базові складові особистісної самореалізації.

1. Ключовим поняттям тут є, звичайно, поняття автономії – людина є незалежною, якщо вона/вона діє як агент, заснований на глибокому сприйнятті себе.
2. Оскільки людина перебуває не в опозиції до об'єктивного світу, а в єдності з ним, з тією його частиною, яка має для неї цінності, смисли, важливість, то особистісну систему ціннісних орієнтацій можна вважати другим ключовим. параметр самореалізації.
3. Особистісна самореалізація, як один із вищих рівнів становлення особистості, ініціюється, визначається і регулюється не лише прагненнями. Віра в особисті здібності як достатні, щоб впоратися з певною діяльністю, також повинна бути необхідною.
4. Відповідно до концепції самоефективності, привабливість результату та впевненість у позитивному результаті недостатня для активізації мотивації суб'єкта.

Таким чином, самоефективність, яка описує, наскільки компетентною та впевненою людина, яка виконує певну діяльність, сприймає себе, є центральним і важливим чинником людської поведінки.

5. Також одним із найважливіших факторів мотивації самореалізації



особистості є її ставлення до себе (самоствалення). Як особистісна характеристика самоствалення тісно пов'язане з цілями особистого життя і діяльності, з особистими цінностями і є основним чинником особистісної стабілізації та єдності.

6. Ще одна важлива індивідуальна характеристика людини, що опосередковує процес саморозвиток і самореалізація, перспектива майбутнього часу; це показник до якою мірою і яким чином очікуване хронологічне майбутнє стає частиною а поточна житлова площа. Перспектива майбутнього часу виникає з мотиваційного цілепокладання процесу. Відповідно, індивідуальні відмінності в майбутній часовій перспективі виявляють вплив на мотивацію, а саме на орієнтацію на цілі, оскільки особисті цілі включають їх очікування в майбутньому.

При виділенні особистісних чинників мотивації підприємницької діяльності особливу увагу дослідники приділяють вивченню ймовірного зв'язку мотивації із такими особистісними якостями, як впевненість у власних можливостях, наполегливість, реалістичність, здатність до розвитку. Такі особистісні детермінанти успішного підприємництва, як здатність до ризику, до інноваційного типу мислення, творчості та активності відрізняють підприємницьку діяльність від консервативної орієнтації, обумовлюють її спрямованість на динамічне зростання. Суб'єктний підхід до аналізу підприємництва реалізується лише в деяких сучасних підходах психології. У межах такої дослідницької традиції проблема підприємництва розглядається не з позицій структури професійної діяльності, а з позицій структури особистості, її психотипу, який дозволяє людині продукувати і здійснювати інновацію, спираючись переважно на власні сили. У рамках суб'єктного підходу людина постає як суб'єкт діяльності, що впроваджує в життя певну систему цінностей, ідеалів, власну індивідуальність.

## Висновки до першого розділу

За результатами теоретичного аналізу було розглянуто ряд понять, що мають близький за звучанням та по смислу зв'язок: самореалізація, саморозвиток, самовизначення особистості, самодетермінація та інші.

Самореалізація передбачає процес усвідомлення та реалізації індивідуальності особистості, її позитивних і творчих прагнень до розвитку, психологічної зрілості та здібностей. Вона включає в себе процес самопізнання та втілення в реальну ситуацію навколишньої дійсності, щоб знайти та утвердити свій життєвий шлях, цінності та сенс буття.

Саморозвиток - це процес постійного вдосконалення і зростання особистості, зокрема, розширення знань, навичок, вмінь та комунікативних здібностей. Він передбачає самостійну діяльність людини у напрямку покращення якостей свого життя, досягнення більш високих стандартів і розвитку в зв'язку з особистісними потребами.

Самовизначення стосується здатності людини вибирати та відчувати себе, не підкріплюючись зовнішніми мотиваційними чинниками. При цьому людина є джерелом та причиною власних вчинків, а успішність або невдача їх пояснюється ефективністю саморегуляції.

Самодетермінація передбачає здатність особистості визначати свої цілі та напрямки своєї діяльності, підкріплюватись власними переконаннями і мотивами замість зовнішніх факторів. Людина, що має високий рівень самодетермінації, має більшу свободу вибору, оскільки вона спирається на внутрішні ресурси та активно діє відповідно до своїх особистісних цінностей, інтересів і бажань. Самодетермінація також означає, що людина має право на визначення власного життєвого шляху та мети, що перед нею стоїть, а оточуюче середовище та соціальні норми не повинні обмежувати її можливостей до самостійного вибору. Високий рівень самодетермінації пов'язаний з вищим рівнем самооцінки та задоволенням від індивідуальних досягнень. Людина з високою самодетермінацією має внутрішню мотивацію

до діяльності та досягнень, що дозволяє їй постійно розвиватися та зростати як особистість.

Кожна з цих концепцій має свої особливості, але в цілому вони позитивно впливають на людину, бо дозволяють їй розвивати в собі потенціал, використовувати свої здібності та допомагають знайти свій внутрішній сенс та задоволення від життя.

Таким чином, одним із найбільш адекватних основних наукових підходів до психологічних основ самореалізації особистості є теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Райана, роботи яких відносять до категорії позитивної психології, з метою встановлення активних компонентів людської психіки, тобто виявлення факторів, які стимулюють вроджені можливості людини та сприяють її самореалізації. Теорія прагне виявити чинники, які активізують вроджені людські потенціали, що визначають ріст, інтеграцію та здоров'я, а також вивчити процеси та умови, які сприяють здоровому розвитку та ефективному функціонуванню окремих людей, груп і спільнот. У цьому контексті самовизначення означає відчуття свободи від сил зовнішнього середовища та сил всередині особистості [8].

## РОЗДІЛ II

### ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУП ДОСЛІДЖУВАНИХ

#### 2.1 Організація та методика дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності

Організуючи експериментальне дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності бралось до уваги те, що у психологічній науці під самореалізацією розуміють складну систему дієвих стратегій, рішень та сенсів, які включаються у особистісно значущу діяльність задля отримання від неї користі, внутрішнього задоволення та щастя. Феномен самореалізації включає різні категорії, а саме: це самоактуалізація, саморозвиток, самовираження, самовдосконалення, індивідуалізація, мотивація, воля, щастя, властивості особистості.

Тому, на нашу думку, потрібно здійснити аналіз цього феномену через прояв самореалізації, розглянути організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком, визначити тип і рівень професійної самореалізації.

**Мета емпіричного дослідження:** виявити психологічні умови самореалізації особистості в підприємницькій діяльності.

**Завдання дослідження:**

- розгляд основних методологічних, теоретичних, емпіричних підходів до дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності;
- організація та проведення емпіричного дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності;
- обробка та аналіз отриманих результатів;
- формулювання висновків.

**Етапи дослідження:**

## 1) Підготовчий етап:

1.1 Постановка проблеми, цілей, завдань, гіпотези, визначення об'єкта та предмета дослідження;

1.2 Підбір методик дослідження;

1.3 Підбір методів математико-статистичного дослідження одержаних результатів.

## 2) Основний етап:

2.1 Теоретичний аналіз питання дослідження;

2.2 Проведення емпіричного дослідження;

2.2.1 Складання анкет на основі вибраних методик дослідження;

2.2.2 Проведення опитування респондентів за складеними анкетами.

## 3) Заключний етап:

3.1. Кількісне оброблення отриманих результатів;

3.2 Інтерпретація отриманих результатів;

3.3. Формулювання висновків.

Дослідження проводилося в три етапи:

На першому етапі здійснено теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності, розглянуто поняття самореалізації та соціально-психологічні фактори.

На другому етапі проводилося емпіричне дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності, в процесі якого здійснено:

1) підбір діагностичних методик для емпіричного дослідження;

2) проведено констатуючий експеримент, в ході якого виявлено особливості самореалізації особистості в підприємницькій діяльності.

На третьому етапі проведено кількісне оброблення отриманих результатів та формулювання висновків.

Обґрунтування та зміст методик дослідження. Для експериментального

дослідження були підібрані методики, які спрямовані на дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності.

Тестування проводилося з використанням наступних методик:

- *Анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майєра адаптація В. Чикіра.*

Дана анкета складається з 83 тверджень та чотирьох варіантів відповіді, з яких учаснику дослідження потрібно вибрати один. Для аналізу результатів проводиться частотна обробка отриманих даних, яка не потребує спеціального ключа. Перевагою цієї методики є те, що вона виявляє, як об'єктивні, так і суб'єктивні характеристики праці, та може служити для оцінки психологічного клімату організації.

Анкета служить для діагностики організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком. Вимірюються як об'єктивні характеристики праці, так і суб'єктивне сприйняття ситуації. Побудова і зміст анкети відповідає вітчизняному соціально-психологічного розуміння задоволеності працею і взаєминами по вертикалі і горизонталі. На підставі опитування може бути побудована ієрархія мотивів діяльності і позначені пріоритети професійного розвитку. В анкеті використовуються наступні шкали (колеги / начальник; діяльність, умови роботи, організація і керівництво, розвиток, оплата праці, робочий час і т.д.).

- *Методика «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна.*

Ця методика, яка забезпечує огляд організаційної культури та є найбільш доступним методом з точки зору інтенсивності роботи. Інструмент ОСАІ дозволяє визначити існуючу культуру організації та визначити, якою вона має бути в першу чергу з точки зору співробітників організації. ОСАІ представлений як анкета з запитаннями, які характеризують: організацію в цілому; загальний стиль керівництва організації; управління робочою силою; пов'язаний характер організації; стратегічні цілі організації та критерії успіху.

Відповідно до моделі, типологія базується на визначенні орієнтації компанії (внутрішнє позиціонування та інтеграція - зовнішнє позиціонування

та диференціація) і способу вирішення проблем (стабільність і контроль - гнучкість і обачність). Науковці К. Кемерон і Р. Куїн виділяють чотири типи організаційної культури: кланову культуру, автократичну культуру, ієрархічну культуру та ринкову культуру. Оцінка організаційної культури за методом ОСАІ полягає в опитуванні співробітників компанії за допомогою спеціально розробленої анкети, яка дозволяє визначити шість ключових характеристик організаційної культури [1, с. 68-79]:

- 1) найважливіші характеристики організації;
- 2) загальний стиль лідерства в організації;
- 3) управління найманими працівниками;
- 4) об'єднувальна сутність організації;
- 5) стратегічні цілі;
- 6) критерії успіху.

Кожна із названих характеристик передбачає чотири варіанти відповіді.

У межах кожного блоку питань сума відповідей повинна становити 100 балів. Респонденту необхідно розподілити 100 балів між чотирма варіантами відповідей в тому співвідношенні, яке, на його думку, найбільше відповідає умовам підприємства.

Метод ОСАІ настільки простий та інтуїтивно зрозумілий у використанні, що ми вважаємо деякі висновки його авторів сумнівними. Методика базується на висновку, що три виміри інтенсивності, послідовності та типу найчастіше використовуються вченими, які займаються питаннями організаційної культури. З таким підходом погоджуються К. Кемерон і Р. Куїн, і їхнє розуміння цих трьох характеристик виглядає наступним чином: «Сила культури... залежить від кількості моментів, які ви розумієте як стан рівноваги між різними аспектами організаційної культури» [1, с. 111].

Разом з тим, в заключній частині своєї роботи автори дають інші, традиційні, визначення цим характеристикам: «сила культури визначається як міць або первинність впливу культури на все, що відбувається в організації», «узгодженість культури – це характеристика міри, в якій культура, що

відображається однією частиною організації, подібна і відповідає культурі, яка відображається іншою її частиною». Тип культури визначається як «специфічний рід культури, який демонструється організацією», а саму модель її автори вважають унікальною «само по своїй здатності визначати силу, узгодженість та тип культури» [1, с. 209-210].

У книзі «Діагностика та зміна організаційної культури» К. Кемерона та Р. Куїнна міститься низка суперечливих міркувань щодо вищевказаних трьох вимірів організаційної культури. Висновок щодо характеристики «послідовності» більш-менш зрозумілий, як зазначають автори: «Культурна послідовність, навіть якщо вона не гарантує успіху, є характеристикою успішних організацій, а не непослідовність». Характеристикам «сила» і «тип» автори методики взагалі не дають однозначної оцінки: «не може біти ідеальної діаграми організаційної культури» [1, с. 112].

Щоб бути успішною, кожна організація повинна самостійно визначити необхідну силу тієї чи іншої культури, звертаючи увагу на її оточення». Або підкреслити верхню чи нижню частку. Багато успішних організацій підкреслюють як кланову, так і ринкову культуру або просувають ієрархічну культуру поряд з автократичною. Це може бути ознакою сили або симптомом слабкості» [1, с.112, 120].

Остаточними є лише експериментально встановлені авторами висновки про періодичність видів посівів. Таким чином, кожна стадія життєвого циклу характеризується певним типом культури, яка згодом змінює напрямок: деспотія-клан-ієрархія-ринок. Тобто, визначивши переважаючі культурні типи та їх явну інтенсивність, дослідники не змогли дати жодних остаточних рекомендацій компаніям, окрім пропозиції змін у типі організаційної культури в розумінні більш досконалого типу [1, с. 90].

Визначення типів організаційної культури дає дослідникам можливість досягти наступних практичних цілей:

а) на основі знання характеристик певної організаційної культури можна передбачити поведінку окремих осіб, підрозділів, керівництва та організацій.



в цілому, щоб передбачити реакцію людей на управлінські рішення та фактори навколишнього середовища;

б) порівняти результати дослідження організаційної культури компанії з середніми по галузі, результати найкращих компаній галузі допомагають визначити напрямок вдосконалення в організаційній культурі.

- *Методика Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації».*

Для виявлення рівня професійної самореалізації була використана методика Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації». Дана методика відноситься до опитувальників, містить в собі 51 твердження, на кожне з яких можна вибрати один варіант відповіді.

Перевага цієї методики в тому, що вона дає багато інформації про стан професійної самореалізації особистості, а також легка в використанні. Серед недоліків цієї методики можна виділити те, що вона достатньо тривала, що може заважати її використанню в умовах діагностики на підприємствах.

- *Методика вимірювання потреби (мотиву) в досягненні розроблена Ю. Орловим*

Концепція потреби в успіху походить від концепції Ф. Хоппе «Рівень І», яка означає, що людина бажає підтримувати якомога вищий рівень самосвідомості через високий рівень особистого успіху (рівень домагань). Пізніше це поняття еволюціонувало в поняття «мотивація успіху», визначене Х. Хекхаузенем як прагнення підвищити креативність і здібності індивіда та підтримувати їх на найвищому рівні в діяльності, при цьому результат вважається обов'язковим.

Пропонована методика являє собою тест-опитувальник, який містить 23 твердження, з якими випробуваний погоджується чи ні. Потреба в досягненнях (ПД) дорівнює сумі балів за відповіді «так» і «ні». Таким чином, оцінна шкала - від 0 до 23 балів. Висновки. Чим більше балів в сумі набирає випробуваний, тим більшою мірою у нього виражена потреба в досягненнях.

Дослідження напрямів самореалізації в підприємницькій діяльності проводилось в онлайн режимі, але це не завадило нам отримати швидкі та достовірні результати. Дослідження ми проводили протягом 1 місяця (лютий).

Базою дослідження було підприємство «Інтернет-провайдер». Тестування проходили в програмі «Google Форми» на якій зберігались всі відповіді і підводились остаточні результати в відсотковому співвідношенні.

Вибірка дослідження склала 60 працівників підприємства. Ми порівнювали відповіді опитуваних респондентів різного вікового покоління, а саме жінок та чоловік від 20 до 30 років і від 40 до 50 років. Це були респонденти різного соціального статусу, з абсолютно різними повноваженнями, з різними життєвими ситуаціями та сімейним статусом. Респонденти віком від 20 до 30 років в більшості (87,5%) були неодружені та лише 30% з них мали дітей. Це були студенти, які навчаються за напрямом «Підприємницька діяльність» або «Менеджмент». Респонденти віком від 40 до 50 років в більшості (93,3%) були одружені та 75% з них мали 1-2 дітей та 20% з них мали більше 3 дітей.

Всі чотири методики ми опрацьовували спочатку з групою від 20 до 30 років, аналізували результати і після цього досліджували респондентів від 40 до 50 років. В кінці всі дані ми аналізували, порівнювали, знаходили теми, які об'єднують цих дві групи та які повністю їх відрізняють.

### **Висновки до другого розділу**

У ході дослідження, що проводилось на підприємстві "Інтернет-провайдер", були застосовані чотири методики для оцінки організаційних умов, задоволеності працею, професійного розвитку, організаційної культури та рівня професійної самореалізації у працівників. Дослідження проводилося протягом одного місяця, з використанням онлайн-анкетування у програмі "Google Форми".

Вибірка дослідження складалась з 60 працівників різних вікових груп та соціальних статусів. Зокрема, порівнювалися результати між жінками та чоловіками віком від 20 до 30 років та віком від 40 до 50 років. Респонденти мали різні повноваження, життєві ситуації та сімейний статус.

Аналізуючи отримані результати, проводилася порівняльна оцінка між двома віковими групами. Виявлено спільні теми, що об'єднували ці дві групи, а також значні відмінності між ними.

Отримані результати дозволили зрозуміти організаційні умови, рівень задоволеності працею та професійного розвитку, а також оцінити організаційну культуру та рівень професійної самореалізації працівників на підприємстві. Це дає можливість розробити стратегії для покращення робочого середовища та задоволеності працівників, а також сприяє розвитку організації.



### РОЗДІЛ III

## АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

### 3.1. За методикою Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації»

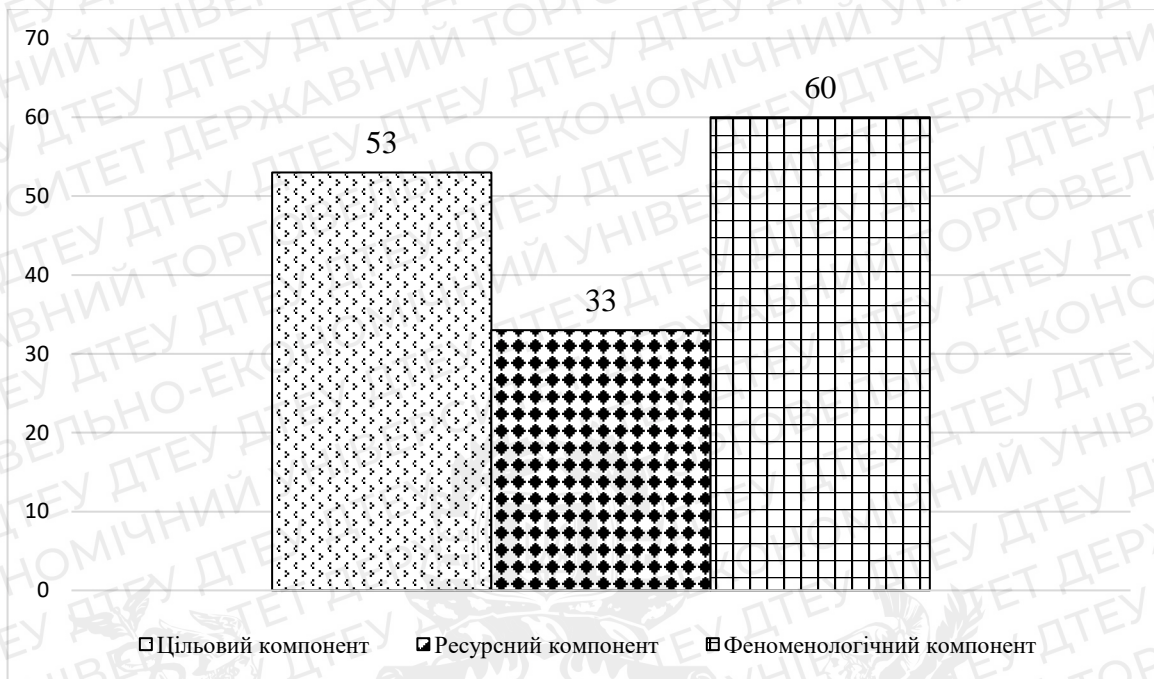
Першим кроком експериментального дослідження психологічних умов професійної самореалізації в підприємницькій діяльності розпочинається з опрацювання отриманих даних за методикою Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації». Узагальнені результати представлені в на рис. 2.1; 2.2; 2.3.

Як показано на рисунку 2.1, більшість опитаних нами експертів (70%) були на тому рівні, на якому ролі та стандарти дотримувалися в організації. Це свідчить про те, що професійна самореалізація набуває ознак ідентифікації з групою, незважаючи на наявність інтересу до обраної діяльності. Відчуття професійної реалізованості на рівні особистісних рамок є у 20% експертів, тому можна сказати, що вони перебувають у становищі, де «сильна» ситуація переважає над «слабким» характером, що викликає невпевненість і забирає менш позитивне ставлення до професійної позиції.

Найвищий рівень сенсожиттєвої і ціннісної реалізації, мають 7% фахівців, що характеризує їх професійну діяльність як таку, що обирається та виконується через усвідомлені її цінності та сенсу. Слід зазначити, що примітивно-виконавський рівень не був виявлений у жодного з респондентів.

**Рис. 2.1. Отримані дані за методикою Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації»**

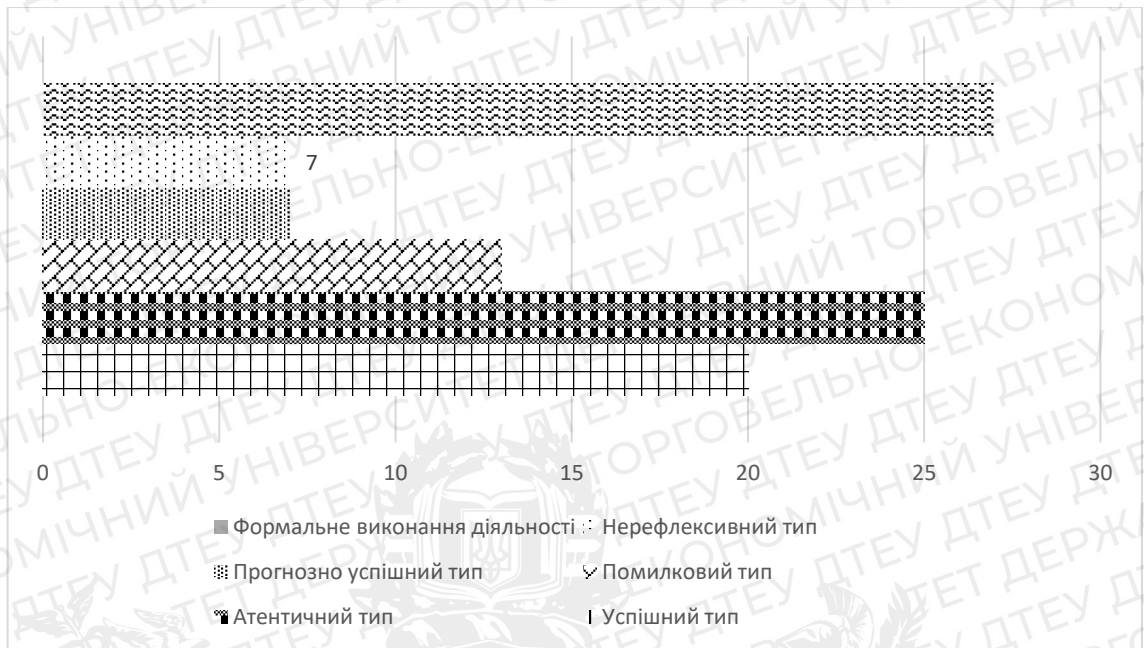
Також, нами були виявлені компоненти професійної самореалізації, результати дослідження яких наведені на рисунку 2.2.



**Рис. 2.2. Компоненти професійної самореалізації**

З рисунка 2.2. бачимо, найбільш вираженим є феноменологічний компонент (60%), який включає як зовнішні, так і внутрішні прояви професійної самоактуалізації. Іншими словами, для цих спеціалістів високий рівень професійної самореалізації означає професійний успіх, високий рівень професіоналізму та продуктивності. 53% експертів вказали на цільовий компонент. Цей компонент об'єднує конкретні цілі, цінності та трудову мотивацію в загальну концепцію того, що означають цінності кар'єрного шляху. Тому можна сказати, що для фахівців з найбільш помітними компонентами вибір і зміст напрямів професійного розвитку буде обмежений цією концепцією. Найменш помітним є ресурсний розділ (33% експертів), основна роль якого полягає у забезпеченні функцій самопізнання та саморегуляції. Тому можна сказати, що ці фахівці здатні гідно оцінити свої професійні навички.

На основі співвідношення розглянутих вище компонентів були виявлені провідні типи професійної самореалізації особистості в підприємницькій діяльності. Отримані результати відображені на рисунку 2.3.



**Рис. 2.3. Провідні типи професійної самореалізації (ПС)**

Як показано на рисунку 2.3, серед експертів були відзначені такі типи професійної самореалізації: успішність (20%); передбачувана успішність (7%); слабкість (27%); нерефлексія (7%); помилки (13%), формальне виконання діяльності (27%). Жанрів професійної самореалізації, таких як романтика та передбачення, не виявлено. На основі встановлених типів професійної самоактуалізації сформовано дві групи досліджуваних, а саме: експерти з високим рівнем професійної самоактуалізації, до складу яких увійшли успішні респонденти, прогнозували успішні та слабкі типи професійної самоактуалізації. Вони мають характер усвідомлювати професійну діяльність, яка відповідає їхнім цінностям. Людина відчуває своє місце і задоволена виконаною роботою. Примітно, що при проведенні дослідження на цій групі респондентів спостерігається виснаження фізичних і психічних ресурсів, які очікують відновлення.

Другу групу склали фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації, які формально виконують діяльність, мають нерефлексивний або помилковий тип професійної самореалізації. Для цієї групи є характерною невідповідність професійної діяльності та дійсних життєвих цілей. Крім цього, відсутній інтерес та енергія до її виконання, через що робота виконується бо «так треба», та на мінімально якісному рівні. Праця не приносить задоволення,

та має виключно матеріальну мотивацію.

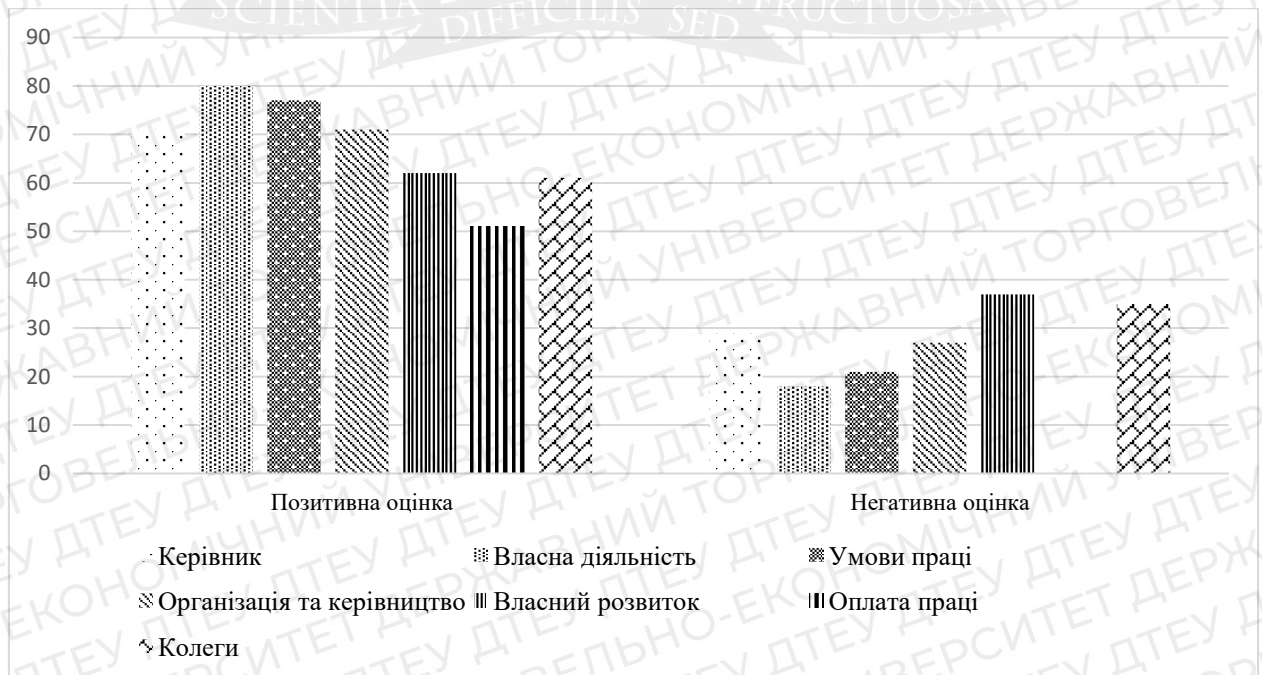
### 3.2. За методикою вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майера адаптація В. Чикіра

Другий крок – провести ще одне опитування за анкетною з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майера адаптація В.Чикіра.

Узагальнені результати представлені в табл. 2.4. та на рис. 2.5.

Виходячи з даних, представлених на рисунку 2.4, можна сказати, що хоча позитивні оцінки переважають, експерти з низьким рівнем професійної самоактуалізації все ж схильні негативно оцінювати різні аспекти діяльності організації. Це може бути пов'язано зі специфікою професійної самореалізації, тобто професійна діяльність не узгоджується з реальними життєвими цілями, відсутні бажання і енергія для завершення роботи.

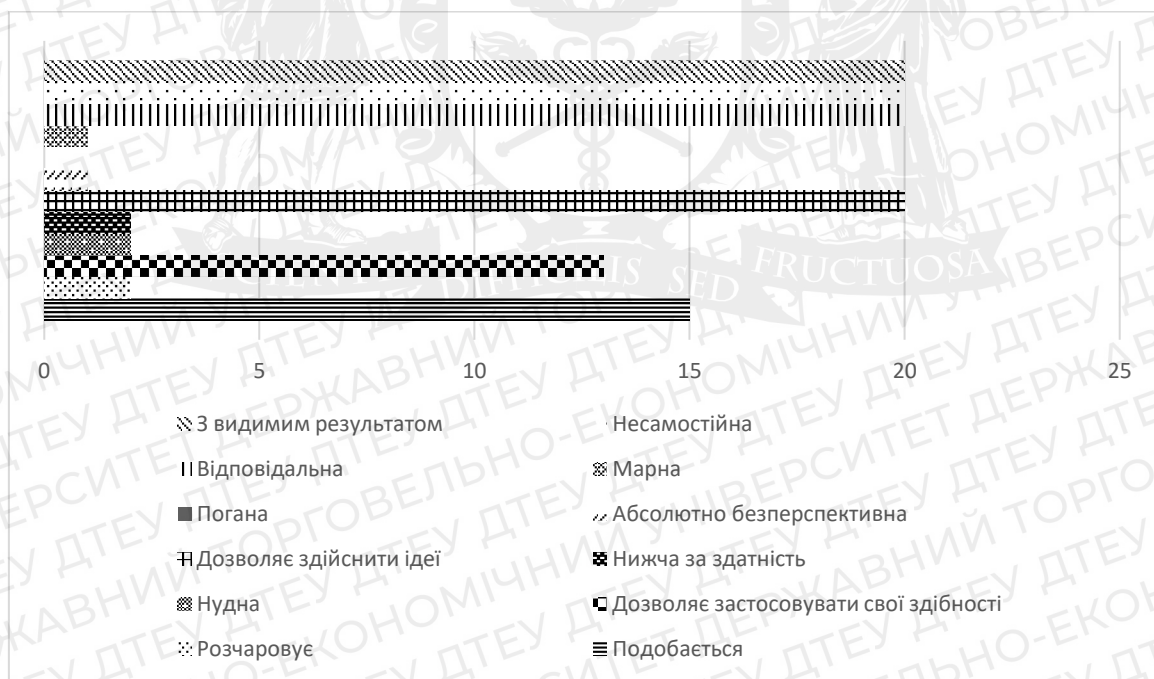
Більш детальний якісний та кількісний аналіз оцінки різних аспектів діяльності експертних організацій з нижчим рівнем професійних досягнень наведено нижче.



**Рис. 2.4. Оцінка різних аспектів організації респондентами з низьким рівнем професійної самореалізації, %**

Більшість їхніх власних дій оцінюють як почуття відповідальності (100%), уподобання (86%), втілення власних ідей на практиці, застосування своїх здібностей і видимий ефект (71%). До негативної оцінки власної діяльності увійшли такі відповіді: абсолютно безперспективна (30%), некомпетентна і нудна (29%), несаможиттєва (14%) і тому розчаровує (13%). Але працівники не вважають свою роботу марною. На підставі цих результатів можна зробити висновок, що значна частина цієї групи фахівців незадоволена своєю діяльністю, яка відповідає профілю їх професійних досягнень.

Таким чином, для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш характерно вибудовування свого професійного шляху, виходячи зі ціннісно-сміслової концепції, а також переважає адекватна оцінка своєї професійної компетентності, високі рівні професіоналізму та продуктивності діяльності.



**Рис. 2.5. Оцінка власної діяльності фахівців з низьким рівнем професійної самореалізації, %**

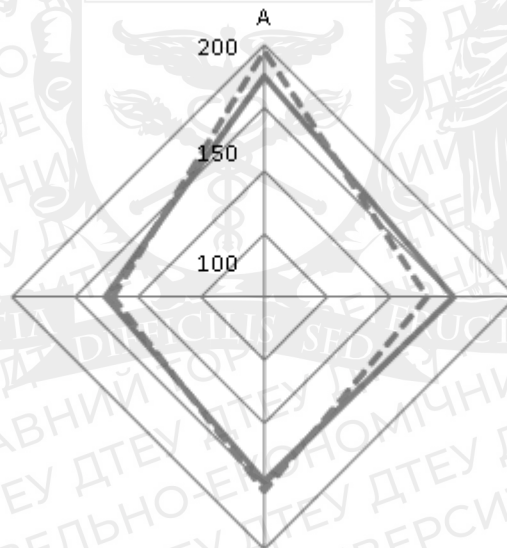
Усі співробітники позитивно оцінили свій розвиток як «добре», «відповідає здібностям і продуктивності». Відсутність розвитку визначає розвиток як слабкість, безспрямованість, відсутність можливостей і розчарування. Так само всі працівники позитивно оцінили винагороду,



визначивши її як хорошу, задовольняючу та справедливу винагороду та відповідальність. Компенсація не була визначена як неналежна та несправедлива. Виходячи з таких результатів, можна сказати, що ця група бачить можливості для зростання та розвитку в організації та забезпечує хорошу фінансову підтримку власної професійної діяльності.

### 3.3. За методикою «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна

За результатами методики «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна нами був збудований профіль організаційної культури, який представлений на рисунку 2.6.



*Рис. 2.6. Профіль організаційної культури респондентів*

Як можна побачити на рисунку 2.6, у наявному профілі організаційної культури переважає кланова культура. Отже, організація фокусує свою увагу на гнучкості у прийнятті рішень, командній роботі, піклуванні про працівників та заохочує особисту ініціативу. Також, слід відзначити, що така організація робить акцент на довгостроковій вигоді особистісного розвитку та реалізації працівників. Можна стверджувати, що такий тип організаційної культури є найбільш відповідний для фахівців з високим рівнем професійної

самореалізації. Якщо розглядати бажаний профіль організаційної культури, то можна казати про те, що працівники очікують ще більшу свободу у своїй професійній діяльності.

Ще одним провідним типом організаційної культури є ієрархічний. Це можна пояснити тим, що компанії структуровані та мають доволі жорстку офіційну політику. З огляду на бажаний профіль, такий показник вказує на бажання працівників до зниження формальності організації.

#### 3.4. За методикою вимірювання потреби (мотиву) в досягненні за Ю. Орловим

Проведене експериментальне дослідження дало змогу отримати емпіричний матеріал для подальшого кількісного та якісного аналізу. Експериментальні дані досліджуваних, отримані за допомогою методики «Тест-опитувальник для вимірювання потреби в досягненнях» (Ю. Орлов), подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

##### Рівні потреб у досягненнях респондентів

Рівень потреби у досягненнях	Респонденти
Низький	6,8
Нижче середнього	45,7
Середній	3,1
Вище середнього	13,2
Високий	29,0

Дані показники яскраво показують, що у респондентів потреба в досягненнях менша, відповідно менше прагнення до покращення власних результатів, наполегливості у досягненні своїх цілей. Станом на сучасний день, відомо, що існує тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення і успіхом у життєдіяльності, що в свою чергу впливає на самореалізацію особистості. Адже, люди які володіють високим рівнем мотивації, шукають ситуації досягнення, упевнені в успішному результаті, готові прийняти на себе

відповідальність, проявляють наполегливість у досягнення мети. Респонденти можуть переживати невпевненість у собі та своєму майбутньому. Але наступні результати однозначно демонструють, що певний відрив в мотивації досягнень існує і детермінований він іншими факторами.

Більшість підприємців зазначили, що основними мотивами підприємницької діяльності є ініціатива та мотивація діяльності, самооцінка та мотивація самоповаги, мотивація самоактуалізації та мотивація ризику (табл. 2.2).

У своїй діяльності підприємці прагнуть проявити активність та ініціативу, створивши власну справу; також прагнуть поваги та самоповаги, розглядаючи підприємницьку діяльність як статус, реалізацію певних амбіцій; самореалізації, оскільки підприємницька діяльність сприяє розвитку особистих компетенцій, знання та професійні навички, частка респондентів також відзначили мотивацію до ризику, реалізоване бажання презентувати інноваційні продукти, готовність ризикувати та здобувати нове.

Таблиця 2.2

### Мотиви підприємницької діяльності

Початківці	Показники	Успішні підприємці	Показники
Мотиви свободи і незалежності	43,2	Мотиви ініціативи і активності	61,9
Мотиви комерційного успіху	31,2	Мотиви самореалізації	52,6
Мотиви ініціативи і активності	32,9	Мотиви свободи і незалежності	41,7
Мотиви поваги та самоповаги	23,2	Мотиви комерційного успіху	28,4
Мотиви самореалізації	17,6	Мотиви поваги та самоповаги	29,5
Мотиви ризику	17,1	Мотиви ризику	14,7

### 3.5. Практичні рекомендації щодо покращення умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності

Найважливішою умовою самореалізації особистості є особистісний розвиток. Бо для успішної особистісної реалізації особистість має мати морально-духовні цінності, які є важливою основою цього духовно-практичного процесу. Так, наприклад, самореалізація вчителя передбачає постійне моральне самовдосконалення, а також орієнтацію на постійний творчий розвиток особистості. Саморозвиток полягає в трансформації особистості до свого ідеального «Я» під впливом зовнішніх факторів і внутрішніх причин. Особистісний розвиток пов'язаний із значущою діяльністю індивіда та здійснюється в ньому. Тому з дошкільного віку, з того моменту, як дитина визначає своє особистісне «Я», вона стає суб'єктом свого життя, тому що починає ставити цілі, підкоряючись власним бажанням і бажанням, але в той же час враховуючи вимоги інших. Така мотивація повинна мати соціальну спрямованість, інакше вона матиме деструктивний вплив на формування особистості.

1. Насамперед, потрібно грамотно і реально оцінити власні таланти та здібності. Для цього психологи рекомендують взяти аркуш паперу, створити спокійну, розслаблюючу обстановку та записати якості та захоплення, над якими необхідно працювати.

2. Чесно та неупереджено запишіть усі риси свого характеру, незалежно від того, наскільки вони цінуються суспільством. Перерахуйте всі види діяльності, у яких вам хотілося б реалізувати себе.

3. Згадайте свої мрії, чим вам хотілося займатися в дитинстві. Як зазначають психологи, дитячі мрії відбивають справжню особистість людини. Напроти кожного виду діяльності запишіть необхідні риси характеру, які допоможуть досягти успіху. Адже лише у діяльності відбувається самореалізація особистості.

4. Порівняйте списки і таким чином ви побачите, який вид діяльності

підходить вам найкраще. На перший погляд такий спосіб підходить тільки для підлітків, які не визначилися з професією. Проте, за статистикою, більшість дорослих не задоволені своєю роботою та хотіли б змінити вид діяльності. Така незадоволеність продиктована передусім невмінням правильно визначити свої таланти та розставити життєві пріоритети.

5. Багато хто помилково вважає, що реалізувати себе можна лише у професійній діяльності. Однак це загальна помилка. Необхідно абстрагуватися від традиційних поглядів та оцінити себе всебічно. Цілком можливо, що людині вдасться проявити себе під час відпочинку або займаючись улюбленим хобі. Головне, щоб процес приносив задоволення – це основна ознака того, що стратегія самореалізації обрана правильно і проходить успішно.

### **Висновки до третього розділу**

Було проведено експериментальне дослідження яке включало 4 блоки діагностичних методів: Анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майєра адаптація В. Чикіра; Методика «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна; Методика Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації»; Методика вимірювання потреби (мотиву) в досягненні розроблена Ю. Орловим.

Вибірка дослідження склала 60 працівників підприємства. Ми порівнювали відповіді опитуваних респондентів різного вікового покоління, а саме жінок та чоловік від 20 до 30 років і від 40 до 50 років. Це були респонденти різного соціального статусу, з абсолютно різними повноваженнями, з різними життєвими ситуаціями та сімейним статусом. Респонденти віком від 20 до 30 років в більшості (87,5%) були неодружені та лише 30% з них мали дітей. Це були студенти, які навчаються за напрямом «Підприємницька діяльність» або «Менеджемент». Респонденти віком від 40 до 50 років в більшості (93,3%) були одружені та 75% з них мали 1-2 дітей та

20% з них мали більше 3 дітей.

В результаті дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності за методиками Е. Гавриволю та А. Майера ми дійшли висновку, що в групі фахівців з низьким рівнем професійної самореалізації переважають працівники з низьким ступенем залученості у роботу, що характеризує їх як незацікавлених та не поділяючих цінності організації. Фахівці оцінюють більшість аспектів організаційної культури переважно позитивно, проте спостерігається деяка незадоволеність стосунками із колегами, керівником, а також власним розвитком та оплатою праці.

Дана група визначає клановий тип організаційної культури як провідний для своєї компанії, що виявляється в піклуванні про працівників та заохоченні їх ініціативи, орієнтації на командну роботу.

Фахівці з високим рівнем професійної самореалізації мають виражений цільовий, ресурсний та феноменологічний компоненти професійної самореалізації. Фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації мають невиражений цільовий компонент та переважно невиражений ресурсний та феноменологічний компоненти професійної самореалізації. Для фахівців із високим рівнем професійної самореалізації характерним є більш високий рівень залученості у роботу, ніж для фахівців із низьким рівнем професійної самореалізації. Крім того, для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш характерною є позитивна оцінка організації, керівництва, колег, умов праці, власного розвитку та оплати праці, ніж для фахівців із низьким рівнем. При оцінюванні бажаного типу організаційної культури було виявлено, що для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш орієнтовані на адхократичний тип, що виявляється в прояві ініціативи, новаторства та важливості для них творчої складової роботи. Для фахівців із низьким рівнем професійної самореалізації більш бажаним є ієрархічний тип організаційної культури, для якої характерними є високий рівень формалізованості діяльності організації.

Результати дослідження показують, що метод ОСАІ дуже простий у

використанні, зрозумілій і дає можливість оцінити багато важливих факторів, що впливають на ефективність управління. Згідно з опитуваннями співробітників, компанія характеризується сімейною організаційною культурою. У той же час, існує дуже невелика різниця в інтенсивності виконання певних характеристик організаційної культури між різними групами співробітників, що вказує на те, що співробітники дуже узгоджені з корпоративним менеджментом. Анкетне опитування керівників і співробітників виробничого відділу показує, що ієрархічна культура є домінуючою, що свідчить про те, що компанія знаходиться на зрілому етапі життєвого циклу.

Таким чином, аналіз мотивацій, виявлених після опитування, показав, що основними мотиваціями є: свобода і незалежність, самореалізація, успіх у бізнесі, ініціатива та ентузіазм. Групи самооцінки та самоповаги та мотивації ризику також були представлені великою кількістю тверджень. Як ми бачили, внутрішня мотивація займає вищу позицію в підприємницькій ієрархії, ніж зовнішня мотивація. Тому можна сказати, що мотиви успішних підприємців (самореалізація, прагнення до більшого доходу, прагнення до досягнень, свободи та незалежності), які посідають перше місце в ієрархії мотивів підприємницької діяльності, є більш цінними. Для них це важливіше, ніж займатися професійною діяльністю та реалізувати своє бажання стати фахівцем у певному напрямку. Діловий успіх і матеріальне благополуччя, однаково важливі для підприємців, чітко визначаються прагненням до свободи та незалежності.

Отримані нами дані узгоджуються з висновком Ю. Пачковського (2007), що незалежність і самосвідомість особистості у вітчизняній підприємницькій поведінці є джерелом активності, детермінує діяльність і поведінку підприємця та формує основу його мотивації. Очевидно, що така мотивація є психологічною основою успіху особистості як підприємця з точки зору її особистісних складових. Підприємці мають широкий спектр особистих якостей, тому необхідно шукати найважливіші з них, без яких успіх

підприємницької діяльності буде дуже ускладнений.

Контент-аналіз факторів засвідчив, що особистісною основою підприємницького успіху є прагнення до свободи та незалежності, прагнення до самореалізації та самореалізації, відчуття власної ефективності особи, віра у власні сили, потреба в досягненні; власна воля та організаторські здібності; вміння організовувати свої дії; цілепокладання, життєве спрямування та цілеорієнтація; самоорганізація; здатність контролювати життєві події; наполегливість, планомірність, цілеспрямованість; інноваційне мислення, прагнення до новизни, розвинені інтуїція, здатність до розумного ризику. Компетентність, зважена оцінка своїх здібностей, творчі нахили. Така характеристика факторів дає пояснення особистісної основи ефективної підприємницької діяльності, оскільки сукупність параметрів, на які впливає процедура факторного аналізу, виділяється з обґрунтованих компонентів структури особистісних рис, що визначають підприємницьку успішність.

Серед психологічних факторів підприємницької діяльності основну роль відіграє мотивація самореалізації особистості, яка конкретно проявляється як мотивація успіху підприємницької діяльності та свободи та незалежності. Основними мотивами підприємницької діяльності є мотиви ініціативи та ентузіазму, мотиви поваги та самоповаги, мотиви самореалізації, мотиви авантюри. Результати досліджень підприємницьких здібностей успішних підприємців і початківців свідчать про достовірні відмінності: у успішних підприємців сильніше виражені такі риси, як потреба в досягненнях, рішучість і рішучість, потреба в незалежності тощо, найбільш яскраво виражена схильність до творчості. в них здатність, рішучість і рішучість йти на розумний ризик.

Особистісні якості підприємця мають тісний внутрішній структурний зв'язок і взаємозалежність. Це показує, що особисті детермінанти підприємницького успіху є складними та багатогранними, серед яких дуже важливими є такі фактори, як особиста автономія, самовираження, рішучість, планування та самоефективність. Внутрішніми умовами підприємницького успіху



людини є прагнення до свободи, незалежності, самоефективності; віра у власні здібності; потреба досягнення; організаторська воля та здібності; визначення мети; сенс життя; рішучість; самоорганізація; здатність контролювати життєві події; наполегливість і плановість; новаторство; прагнення до новизни; інтуїція; здатність розумно ризикувати; схильність до творчості. Факторами розвитку особистісних якостей, що сприяють успішності підприємницької діяльності, є показники самодетермінації – автономності та самовираження; «потреби незалежності», «творчі схильності», «самоорганізація», «самоефективність», «потреба досягнень» і «планування. Найбільший вплив на їхній розвиток мають такі риси особистості, як «стать



## ВИСНОВКИ

Шляхом критичного аналізу наукових джерел вітчизняних та зарубіжних вчених було з'ясовано, що під самореалізацією зазвичай розуміють здатність людини демонструвати свої здібності шляхом підпорядкування фізичних і психічних функцій організму своїм цілям. Самореалізація також визначається як запорука активності особистості, що визначає вияв наполегливості, рішучості, ініціативи у діях, діяльності та праці. У роботах деяких авторів самореалізація розглядається як процес, спрямований на корекцію або модифікацію дій відповідно до завдань суб'єкта та умов його дій.

Під поняттям «підприємництво» в сучасному розумінні визначається як інноваційна діяльність, пов'язана з використанням наявних можливостей для отримання максимальної вигоди. Т. Кулаковський та О. Кулаковський розглядають підприємництво як специфічний вид діяльності, що сприяє розвитку особистості, тобто її творчої діяльності в процесі самореалізації. У сучасних визначеннях підприємництва існує полісемантизм. Підприємництво розглядається як специфічний вид людської поведінки, так і професійна діяльність чи робота. Найповнішою, на нашу думку, є робота В. Москаленка, згідно з якою підприємництво аналізується як поведінка, діяльність і модель особистості.

Шляхом емпіричного аналізу було визначено найбільш значимі компоненти, що здійснюють вплив на самореалізації особистості працівників, що здійснюють свою діяльність у сфері послуг інформаційних технологій.

Було проведено експериментальне дослідження яке включало 4 блоки діагностичних методів: Анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майєра адаптація В. Чикіра; Методика «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна; Методика Е. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації»; Методика вимірювання потреби (мотиву) в досягненні розроблена Ю. Орловим.

В результаті дослідження психологічних умов самореалізації особистості в підприємницькій діяльності за методиками ми дійшли висновку, що в групі фахівців з низьким рівнем професійної самореалізації переважають працівники з низьким ступенем залученості у роботу, що характеризує їх як незацікавлених та не поділяючих цінності організації. Фахівці оцінюють більшість аспектів організаційної культури переважно позитивно, проте спостерігається деяка незадоволеність стосунками із колегами, керівником, а також власним розвитком та оплатою праці. Дана група визначає клановий тип організаційної культури як провідний для своєї компанії, що виявляється в піклуванні про працівників та заохоченні їх ініціативи, орієнтації на командну роботу.

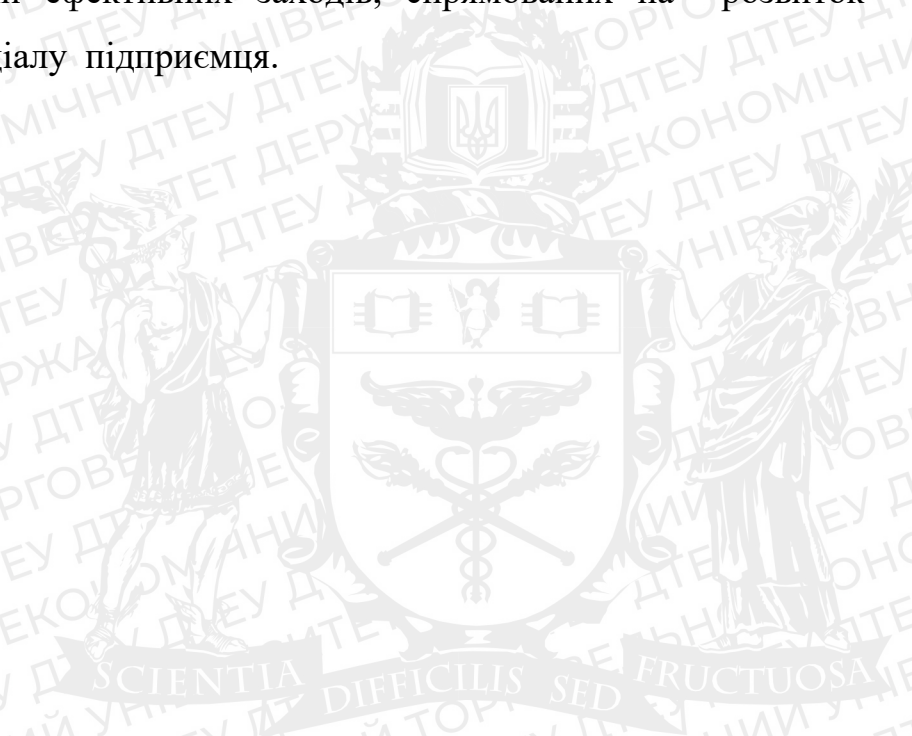
Фахівці з високим рівнем професійної самореалізації мають виражений цільовий, ресурсний та феноменологічний компоненти професійної самореалізації. Фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації мають невиражений цільовий компонент та переважно невиражений ресурсний та феноменологічний компоненти професійної самореалізації. Для фахівців із високим рівнем професійної самореалізації характерним є більш високий рівень залученості у роботу, ніж для фахівців із низьким рівнем професійної самореалізації. Крім того, для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш характерною є позитивна оцінка організації, керівництва, колег, умов праці, власного розвитку та оплати праці, ніж для фахівців із низьким рівнем.

При оцінюванні бажаного типу організаційної культури було виявлено, що для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш орієнтовані на адхократичний тип, що виявляється в прояві ініціативи, новаторства та важливості для них творчої складової роботи. Для фахівців із низьким рівнем професійної самореалізації більш бажаним є ієрархічний тип організаційної культури, для якої характерними є високий рівень формалізованості діяльності організації.

За результатами емпіричної частини дослідження запропоновано

методичні рекомендації психологам та керівникам підприємств сфери надання послуг з інформаційних технологій щодо психологічного забезпечення їхньої успішної самореалізації в професіогенезі.

Перспективи подальших досліджень полягають у порівняльному дослідженні психологічних чинників ефективності підприємницької діяльності особистості в малому та середньому бізнесі, а також розробці системи ефективних заходів, спрямованих на розвиток особистісного потенціалу підприємця.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н. О. Психологічні основи розвитку готовності до професійної діяльності психолога: монографія. Слов'янськ: Маторін Б. І., 2010. 561 с.
2. Бех І. Д. Моральний розвиток особистості в історикопедагогічному осмисленні. Рідна школа. 2004. С. 16–19.
3. Боднар М. Б. Вплив етнопсихологічних життєвих орієнтацій на самоактуалізацію студентської молоді : автореф. автореф. дис. на здобуття наук. Ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 “Соціальна психологія”. Київ, 2004. 20 с.
4. Большакова А. М. Особистісна реалізованість людини в онтогенезі : автореф. автореф. дис. д-р психол.наук: 19.00.07. Запоріжжя, 2011. 36 с.
5. Боришевський М. Й. Самотворення особистості і соціально-психологічна сутність детермінанти становлення та розвитку. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України «Проблеми загальної та педагогічної психології». 2012. XIV, № 1. С. 28-35.
6. Братішко Ю. С. Роль корпоративної культури у формуванні системи соціальної відповідальності фармацевтичних підприємств. *Молодий вчений*. 2014. № 12(15). С. 232–238.
7. Ватковська М. Г. Самореалізація особистості в освітньому просторі : автореф. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук: спец. 09.00.10 “Філософія освіти”. Одеса, 2012. 22 с.
8. Вівчарик Т. П. Психологічні механізми самореалізації жінки (на прикладі жіночої молоді, включеної у творчу професійну діяльність) : автореф. автореф. дис. На здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.01. Київ, 2000. 17 с.
9. Гарасимів Т. З., Базарник Б. І. Самореалізація як соціальний розвиток особистості. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 218–223.

10. Гасюк М. Б. Психологічні особливості самоактуалізації сучасної жінки : автореф. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Івано-Франківськ, 2003. 20 с.
11. Головаха Є. І. Психологічний час як регулятор життєвого шляху особистості. *Мистецтво життєтворчості особистості*. 1997. Ч. 1. С. 227–237.
12. Гомонюк В. О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення. «Europejska nauka XXI powieka – 2013» : Materialy IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, м. Przemysl. 2013. С. 21–26.
13. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : автореф. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». Київ, 2005. 25 с.
14. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : дис. канд. психол. наук : 19.00.01. Львів, 2005. 191 с.
15. Гупаловська В. А. Структурно-функціональна модель самореалізації особистості. *Психологічні студії*. 2004. С. 72–80.
16. Дідик Н. М. Особливості особистісної зрілості та самоактуалізації соціальних педагогів у процесі їх професійної підготовки. *Практична психологія та соціальна робота*. 2009. № 6. С. 58–62.
17. Долінська Ю. Г. Самоактуалізація особистості майбутнього психолога у процесі професійної підготовки : дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2000. 200 с.
18. Зарицька В. В. Психологія самореалізації особистості: монографія. Київ : Олдіплюс, 2019. 242 с.
19. Ічанська О. М. Особливості «Я-образу» жінок підприємців з різними видами гендерної ідентичності. *Молодий вчений*. 2019. № 2(66).

С. 524–527.

20. Карамушка Л. М., Худякова Н. Ю. Мотивація підприємницької діяльності. Київ-Львів : Сполом, 2011. 208 с.
21. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. К : Ніка-Центр, 2014. 536 с.
22. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. Київ : Рад. шк., 1989. 608 с.
23. Креденцер О. В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 66–72.
24. Кулаковський Т. Ю., Кулаковська О. Г. Підприємницькі наміри як передумова підприємницької діяльності. *Наука і освіта*. 2016. № 5. С. 194–200.
25. Куліш В. І. Професійна самореалізація особистості як психологічна проблема. *Проблеми сучасної психології*. 2009. № 5. С. 235–245.
26. Лазорко О. В. Задоволеність працею як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців стресогенних професій. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Т. 1, № 2. С. 41–47.
27. Ліфінцев Д. С. Корпоративна культура як інструмент формування іміджу організації. *Стратегія економічного розвитку України*. 2009. № 24-25. С. 190–193.
28. Ліфінцев Д. С. Методичні основи оцінки впливу корпоративної культури на діяльність організації. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2011. № 7.
29. Миронець С. М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти : монографія. Київ : нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 712 с.
30. Миронець С. М., Тімченко О. В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації : монографія. К : ТОВ «Август Трейд», 2008. 229 с.

31. Мова Л. В. Психологічні особливості забезпечення особистісної самореалізації майбутніх психологів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія”. Київ, 2003. 20 с.
32. Москаленко В. В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології. *Актуальні проблеми психології*. 2003. Т. 1, № 11. С. 17–20.
33. Москаленко В. В., Сила Т. І. Підприємливість як творчість. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Т. 1, № 48. С. 38–45.
34. Муляр В. І. Проблема становлення особистості в системі «індивід – суспільство» (філософсько-культурологічний аналіз) : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2005. 320 с.
35. Муляр В. І. Самореалізація особистості як соціальна проблема (філософсько-культурологічний аналіз). Житомир : ЖІТІ, 1997. 214 с.
36. Нестерненко Г. О. Синергетичний вимір самореалізації особистості в умовах трансформації суспільства : автореф. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук: 09.00.03 “Соціальна філософія та філософія історії”. Київ, 2003. 18 с.
37. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва. Київ : Каравела, 2006. 408 с.
38. Пов'якель Н. І., Блохіна І. О. Психологічні передумови становлення позитивної «Я-концепції» як базової компоненти професійного самовизначення психолога. *Психологія: зб. наук. пр.* 1999. № 2(5). С. 177–183.
39. Приймак Н. С. Корпоративна культура в системі управління змінами підприємства. *Вісник ЖДТУ*. 2019. № 2(88). С. 91–97.
40. Садова М. А. Психологічні складові потенціалу самореалізації особистості : автореф. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 “Загальна психологія, історія психології”. Луцьк, 2010. 14 с.
41. Сердюк Л. З. Самотворення особистості як цілісний



самодетермінований феномен. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 7, № 38. С. 422–431.

42. Синишина В. М., Яковицька Л. С. Суб'єктність студента-психолога як основа його самореалізації. *Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія»*. 2021. № 4. С. 387–397.

43. Соломка Т. М. Самоактуалізація студентів вищих аграрних навчальних закладів I-III рівнів акредитації в процесі професійної підготовки : автореф. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія”. К, 2009. 23 с.

44. Старинська Н. В. Адаптаційний потенціал як чинник професійної самореалізації особистості. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. Наукове видання*. 2011. № 38. С. 196–202.

45. Тимошенко Н. Є. Професійна самореалізація як один із компонентів професійного самовдосконалення особистості. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. 2013. № 121. С. 161–164.

46. Харчишина О. В. Застосування методики ОСАІ для оцінки організаційної культури підприємств харчової промисловості. *Інноваційна економіка*. 2010. № 1. С. 97–100.

47. Цакун Т. М. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Студентський альманах : зб. магістер робить*. 2013.

48. Чаус А. Д. Самоактуалізація особистості в культурі постмодерну : автореф. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук: спец. 09.00.04 “Філософська антропологія, філософія культури”. К, 2008. 19 с.

49. Яковицька Л. С. Професійна самореалізація викладача у науково-технічній діяльності : монографія. Вінниця : Док. Принт, 2017. 352 с.

50. Bond M. J., Feather N. T. Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of personality and social psychology*. 1988. Vol. 55, no. 2. P. 321–329.

51. Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and changing organizational

culture: based on the competing values framework. San Francisco : JosseyBass, 2006. 2242 p.

52. Cooper D., Peake W., Watson W. Seizing opportunities: the moderating role of managerial characteristics on the relationship between opportunity-seeking and innovation efficacy in small business. *Journal of small business management*. 2016. No. 54. P. 1038–1058.

53. Development of social workers stress tolerance in the process of their professional activity / O. Kravchenko et al. *Vesa salminen (eds) human factors, business management and society. AHFE. USA, 2022.*

54. Dubini P. The influence of motivating and environment on business start-ups: som hints for publicies. *Journal of business venturing*. 1989. Vol. 4, no. 1. P. 11–26.

55. Influence of emotional burnout on coping behavior in pedagogical activity / E. Voitenko et al. *International journal of organizational leadership*. 2021. No. 10(2). P. 183–196.

56. Levinson D. J. The seasons of a women's life: implications for women and men. Presented at 98-th annual convention of the american psychological association. Boston, 1990. P. 125–128.

57. Mathes E. W., Zevon M. A., Roter P. M. Peak experience tendencies: scale development and theory testing. *II journal of humanistic psychology*. 1992. No. 2. P. 92–108.

58. McClelland D. C. Achivement and entrepreneurship: a longitudinal study. *Journal of personality and social psychology*. 1965. Vol. 1. P. 389–392.

59. Peterson C., Seligman M. E. P. Character strengths and virtues: a handbook and classification. N.Y : Oxford University Press, 2004. 816 p.

60. Riipinen M. Extrinsic occupational needs and the relationship between need for achievement and locus of control. *II journal humanistic psychology*. 1994. No. 5. P. 577–587.

61. Setiawan J. L. Examining Entrepreneurial Self-Efficacy among Students. *Procedia-Social and behavioral sciences*. 2014. No. 115. P. 235–242.