

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
Кафедра психології

На правах рукопису

ДЯДЮРА МАРГАРИТА СЕРГІЇВНА
ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА МОТИВАЦІЮ ДОСЯГНЕНЬ У
ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДОРΟΣЛИХ ОСІБ

Спеціальність 053 Психологія
(код) (назва спеціальності)
Освітня програма Психологія
(назва)
Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра

Науковий керівник:
доктор медичних наук,
професор
Спіріна Ірина Дмитрівна

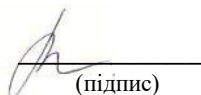
РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ
Протокол № 7
засідання кафедри _____
від 26.12. 2024 р.
Завідувач кафедри
(Людмила) Людмила ПРІСНЯКОВА
Нормоконтроль
Наталія СЕРГІЄНКО

Дніпро, 2024

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ**

Кафедра психології
Освітній ступінь магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
психології
(назва кафедри)


(підпис)

Людмила ПРИСНЯКОВА

09.09.2024

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

ДЯДЮРА МАРГАРИТА СЕРГІЇВНА

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

1. Тема роботи «Вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності дорослих осіб»

2. Науковий керівник Спіріна Ірина Дмитрівна, доктор медичних наук, професор

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

3. Строк подання роботи на кафедру _____

4. Мета кваліфікаційної роботи дослідити вплив самооцінки на мотивацію професійних досягнень дорослих та розробити рекомендації щодо вдосконалення самооцінки для підвищення професійної мотивації.

5. Завдання випускної кваліфікаційної роботи 1) Провести
теоретичний аналіз наукової літератури щодо самооцінки та її впливу на мотивацію досягнення у професійній діяльності дорослих;
2) Визначити рівень самооцінки та мотивації досягнення у професійній діяльності вибірки дорослих за допомогою емпіричних методів дослідження;
3) Дослідити взаємозв'язок між рівнем самооцінки та мотивацією досягнення у професійній діяльності дорослих;

- 4) Розробити програму психокорекції, спрямовану на підвищення самооцінки з метою покращення мотивації досягнення у професійній діяльності;
- 5) Оцінити ефективність психокорекційної програми та розробити рекомендації щодо підвищення самооцінки та мотивації досягнення у професійній діяльності дорослих;

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вступ	вересень 2024	виконано
2.	I Розділ	Жовтень 2024 р.	виконано
3.	II Розділ	листопад 2024	виконано
4.	III Розділ	грудень 2024	виконано
5.	Робота в цілому	січень 2024 р.	виконано

Науковий керівник

Ірина СПІРИНА

(підпис)

Здобувач вищої освіти

Маргарита ДЯДЮРА

(підпис)

Дата видавання завдання 24.05.2024

АНОТАЦІЯ

Дядюра М. С. Вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності дорослих осіб / Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 053 «Психологія» (освітньо-професійна програма «Психологія»). ВНПЗ ДГУ, Дніпро, 2025

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню впливу самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності дорослих осіб. Досліджено основні аспекти формування самооцінки, її типи та вплив на професійну мотивацію. У роботі розглянуто теоретичні підходи до мотивації та самооцінки, взаємозв'язок між їхніми компонентами, а також сучасні проблеми у контексті професійної діяльності дорослих. Проведене емпіричне дослідження дозволило оцінити зв'язок рівня самооцінки з досягненнями у професійній сфері.

Результатом роботи стала розробка психокорекційної програми, спрямованої на підвищення рівня самооцінки, що дозволяє підвищити мотивацію досягнень та ефективність професійної діяльності.

Актуальність роботи визначається зростанням ролі самооцінки як чинника, що впливає на адаптацію до сучасних викликів, таких як нестабільність ринку праці, вимоги до професійної компетенції та стресові умови роботи. Унікальність дослідження полягає в акценті на інтеграції психологічних знань і практичних інструментів для підтримки особистісного розвитку дорослих у професійному середовищі.

Ключові слова: *адаптація, досягнення, мотивація, особистісний розвиток, психокорекція, професійна діяльність, професійна мотивація, самооцінка, успішність, формування.*

ABSTRACT

Dyadyura M.S. Influence of self-esteem on the motivation of achievements in the professional activity of adults / Qualification work for the degree of «Master» in the specialty 053 «Psychology» (educational-professional program «Psychology»). DGU, Dnipro, 2024.

The qualification work is devoted to the study of the influence of self-esteem on the motivation of achievements in the professional activity of adults. The main aspects of self-esteem formation, its types and influence on professional motivation are investigated. The paper considers theoretical approaches to motivation and self-esteem, the relationship between their components, as well as current issues in the context of adult professional activity. The empirical study allowed us to assess the relationship between the level of self-esteem and achievements in the professional sphere.

The result of the work was the development of a psycho-correctional program aimed at increasing the level of self-esteem, which allows to increase the motivation for achievement and the effectiveness of professional activity.

The relevance of the work is determined by the growing role of self-esteem as a factor influencing adaptation to modern challenges, such as labor market instability, professional competence requirements, and stressful working conditions. The uniqueness of the study lies in the emphasis on the integration of psychological knowledge and practical tools to support the personal development of adults in a professional environment.

Keywords: adaptation, achievement, motivation, personal development, psychocorrection, professional activity, professional motivation, self-esteem, success, formation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	10
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ САМООЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	15
1.1. Теоретичні підходи до розвитку мотиваційної сфери особистості	15
1.2. Аналіз теоретичних підходів до самооцінки доросли.	22
1.3. Мотивація досягнень у професійній сфері дорослих: вплив самооцінки	30
Висновки до першого розділу	36
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДОРΟΣЛИХ ОСІБ	37
2.1. Організація дослідження самооцінки та мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих	38
2.2. Діагностика рівня самооцінки та мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих осіб	46
2.3. Дослідження взаємозв'язку самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері дорослих осіб	55
Висновки до другого розділу.....	58
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДОРΟΣЛИХ ШЛЯХОМ РОЗВИТКУ ЇХНЬОЇ САМООЦІНКИ	61
3.1. Розробка та реалізація психокорекційної програми підвищення мотивації досягнень у професійній діяльності шляхом розвитку самооцінки у дорослих.	61
3.2. Оцінка результативності психокорекційної програми підвищення мотивації досягнень у професійній діяльності шляхом розвитку самооцінки дорослих	66
3.3. Практичні стратегії для розвитку самооцінки та особистісного зростання осіб дорослого віку.....	72
Висновки до третього розділу	75

ВИСНОВКИ	77
ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ	79
ДОДАТКИ	86

ВСТУП

Актуальність дослідження теми «Вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності дорослих осіб» зумовлена сучасними соціально-економічними та психологічними викликами, з якими стикається українське суспільство. В умовах війни, економічної нестабільності та значних змін на ринку праці, питання професійної самореалізації набуває особливої важливості. Самооцінка, як психологічний чинник, впливає на мотивацію досягнень, впевненість у власних силах та здатність долати труднощі. В умовах підвищеного стресу, невизначеності та необхідності адаптації до нових реалій, рівень самооцінки може стати критичним фактором у професійній діяльності дорослих осіб, сприяючи або, навпаки, гальмуючи їхню продуктивність, кар'єрне зростання та загальне життєве задоволення.

Особливої уваги потребує підтримка тих, хто безпосередньо постраждав від воєнних дій, вимушених переселенців, ветеранів, а також людей, які зіткнулися з втратою роботи або зміною професії. У таких обставинах самооцінка стає важливим ресурсом, що впливає на здатність долати кризові ситуації, розвивати нові професійні навички та залишатися конкурентоспроможними на ринку праці.

Для вивчення стану дослідження обраної теми важливо відзначити, що проблема самооцінки та її вплив на практичну діяльність широко представлена в працях таких науковців, як Б. Ананьєв, О. Воронов, О. Столярчук, Л. Бахмат, І. Чесноков та інших [3; 6; 14; 50; 56]. У цих роботах підкреслюється зв'язок самооцінки з такими поняттями, як «Я-образ» і «Я-концепція», де самооцінка є ключовим інструментом їх формування. У зарубіжній психології цей феномен досліджували А. Адлер, Р. Бернс, Н. Бранден, А. Захаров, Ф. Зімбардо, К. Левін та інші [2; 7; 11; 20; 21; 24]. Питання функціонування мотивації досягнень висвітлювалися в роботах М. Батуріна, Л. Бороздіної, Ю. Орлова, Т. Гордєєвої, Д. МакКлеланда та інших дослідників [5; 10; 16; 28; 33].

Самооцінка є предметом численних досліджень, які вивчають її вплив на розвиток особистості, ефективність діяльності та міжособистісні стосунки. Важливим аспектом також є мотивація досягнення, зокрема її зв'язок з академічною успішністю в закладах вищої та загальної середньої освіти. Водночас, питання впливу самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності досліджено недостатньо. Ця тема потребує глибшого аналізу, оскільки самооцінка та мотивація досягнень відіграють значну роль у професійній успішності індивіда. Саме це стало підґрунтям для вибору теми даного дослідження: «Вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності дорослих осіб».

Мета дослідження – дослідити вплив самооцінки на мотивацію професійних досягнень дорослих та розробити рекомендації щодо вдосконалення самооцінки для підвищення професійної мотивації.

Об'єктом дослідження мотивація досягнення у професійній діяльності дорослих.

Предметом дослідження самооцінка як чинник впливу на мотивацію досягнення у професійній діяльності дорослих.

Гіпотезою дослідження висунуто припущення про те, що самооцінка є значним детермінантом мотивації досягнень. Існує позитивний зв'язок між рівнем самооцінки та мотивацією досягнень, де підвищення самооцінки веде до збільшення мотивації досягнень у професійній діяльності.

Задачі дослідження:

- 1) Провести теоретичний аналіз наукової літератури щодо самооцінки та її впливу на мотивацію досягнення у професійній діяльності дорослих;
- 2) Визначити рівень самооцінки та мотивації досягнення у професійній діяльності вибірки дорослих за допомогою емпіричних методів дослідження;
- 3) Дослідити взаємозв'язок між рівнем самооцінки та мотивацією досягнення у професійній діяльності дорослих;

- 4) Розробити програму психокорекції, спрямовану на підвищення самооцінки з метою покращення мотивації досягнення у професійній діяльності;
- 5) Оцінити ефективність психокорекційної програми та розробити рекомендації щодо підвищення самооцінки та мотивації досягнення у професійній діяльності дорослих;

Методи та методики дослідження. У процесі проведення дослідження було застосовано три основні групи методів:

Теоретичні методи: теоретичний аналіз і синтез наукової літератури, узагальнення отриманих даних від теоретичного дослідження проблеми, класифікація та систематизація теоретичних і емпіричних досліджень, що стосуються рівня сформованості емоційного інтелекту та комунікативної компетентності.

Емпіричні методи: До емпіричних методів, використаних у дослідженні, належать спостереження, бесіда та тестування, а також проведення експерименту, що складався з констатувального та формувального етапів. Для оцінки рівня самооцінки та вивчення мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих осіб застосовано низку методик, зокрема: «Шкалу самооцінки М. Розенберга», тест «Самооцінка особистості», методику діагностики мотивації до успіху Т. Елерса, методику «Динаміка структури мотивів трудової діяльності» та методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якір кар'єри» в адаптації В. Е. Винокурової та В. А. Чикер.

Математико-статистичні методи: для перевірки достовірності отриманих даних було здійснено математичну обробку за допомогою t-критерію Стьюдента для залежних вибірок.

Наукова новизна: В рамках дослідження була розроблена психокорекційна програма, спрямована на підвищення рівня самооцінки та мотивації досягнення у професійній діяльності дорослих. Програма включає спеціально розроблені вправи та методики, які допомагають учасникам

зрозуміти вплив самооцінки на їхню мотивацію та успішність у професійній сфері.

Особлива увага приділяється тому, як самооцінка впливає на професійну діяльність, зокрема на формування мотивації досягнення, що є маловивченим аспектом у науковій літературі. Новизна дослідження полягає у поглибленому аналізі цього взаємозв'язку та розробці інтегративних методів розвитку самооцінки як ключового чинника професійної успішності.

Результати дослідження мають практичну цінність для психологів та інших фахівців, які працюють у сфері особистісного розвитку, а також можуть бути використані для вдосконалення програм навчання працівників, спрямованих на розвиток їхньої мотивації та професійної ефективності. Такий підхід дозволяє підкреслити важливість інтеграції методів розвитку самооцінки в навчальні програми з метою підготовки конкурентоспроможних та успішних фахівців.

Теоретична значущість: Дослідження поглиблює розуміння взаємозв'язку між самооцінкою та мотивацією досягнень у професійній діяльності дорослих осіб, що раніше було недостатньо вивчено. Це дозволяє уточнити існуючі теорії та моделі мотивації, включаючи концепції самооцінки та її впливу на професійну успішність. Розробка та тестування психокорекційної програми, яка фокусується на розвитку самооцінки для підвищення мотивації досягнень, сприяє формуванню нових теоретичних уявлень про механізми впливу самооцінки на мотивацію та професійний розвиток.

Практична значущість виявляється в розумінні важливості емоційного інтелекту та комунікативних навичок, що сприяє глибшому взаєморозумінню внутрішніх та зовнішніх аспектів професійного розвитку психолога. Це важливо для саморефлексії та постійного удосконалення у професійному середовищі.

Особистий внесок здобувача:

1. Спіріна І. Д., Дядюра М. С. Вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності в умовах сучасних соціально-економічних викликів // Science and technology: challenges, prospects and innovations. Proceedings of the 2nd International scientific and practical conference. CPN Publishing Group. Osaka, Japan. 2024. Pp. 178-188. URL: <https://sci-conf.com.ua/ii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-science-and-technology-challenges-prospects-and-innovations-4-6-10-2024-osaka-yaponiya-arhiv/>.

2. Спіріна І. Д., Дядюра М. С. Вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності дорослих осіб: теоретичний аналіз // Perspectives of contemporary science: theory and practice. Proceedings of the 9th International scientific and practical conference. SPC “Sci-conf.com.ua”. Lviv, Ukraine. 2024. Pp. 795-803. URL: <https://sci-conf.com.ua/ix-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-perspectives-of-contemporary-science-theory-and-practice-14-16-10-2024-lviv-ukrayina-arhiv/>.

Структура кваліфікаційної роботи.

Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загального висновку, переліку посилань та додатків. Робота викладена на 119 сторінках (основного тексту 81 сторінка), містить 5 таблиць та 8 рисунок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ САМООЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Теоретичні підходи до розвитку мотиваційної сфери особистості

Мотиваційна сфера особистості є ключовим аспектом психології, який визначає внутрішні чинники, що спонукають індивіда до певних дій та досягнень. Розуміння того, як формуються і функціонують мотиваційні компоненти особистості, є важливим для розробки ефективних стратегій розвитку особистості, як у професійній діяльності, так і в особистому житті.

Одним з основних підходів до вивчення мотивації є класичні теорії мотивації, такі як теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу, теорія двох факторів Фредеріка Герцберга та теорія мотивації і очікування Віктора Врума. Теорія Маслоу підкреслює, що мотивація людини визначається ієрархією потреб, починаючи з базових фізіологічних потреб і закінчуючи потребами в самореалізації. Теорія Герцберга розрізняє мотиваційні фактори (фактори, що забезпечують задоволення) та гігієнічні фактори (фактори, що запобігають незадоволенню), що дозволяє краще зрозуміти, які саме аспекти роботи можуть мотивувати людей. Теорія Врума зосереджена на тому, як очікування результатів діяльності впливають на мотивацію, що важливо для розуміння того, як різні фактори можуть змінювати мотивацію до досягнень.

Психоаналітичний підхід до мотивації, представлений Зигмундом Фрейдом, акцентує увагу на несвідомих мотивах і конфліктах, що формують поведінку людини. Згідно з цим підходом, мотивація є результатом внутрішніх конфліктів між свідомими і несвідомими бажаннями, що визначають напрямки і характер людської діяльності. Психоаналітичний підхід допомагає зрозуміти, як глибинні психологічні механізми впливають на мотиваційні процеси.

Когнітивні теорії мотивації, такі як теорія когнітивного дисонансу Леона Фестінгера та теорія атрибуції Джона Хейдера, зосереджені на тому, як людина сприймає і оцінює свою мотивацію. Теорія когнітивного дисонансу розглядає,

як суперечності між переконаннями та поведінкою можуть впливати на мотивацію, сприяючи зміні переконань або поведінки для досягнення внутрішньої узгодженості. Теорія атрибуції вивчає, як люди приписують причини своїм успіхам і невдачам, що впливає на їхню мотивацію до подальших зусиль.

Теорії саморегуляції, такі як теорія самоконтролю Ройба Баумайстера, досліджують, як здатність контролювати свої імпульси та бажання впливає на мотивацію та досягнення. Теорія самодетермінації, розроблена Декі та Райан, акцентує увагу на важливості внутрішньої мотивації та задоволення базових психологічних потреб (автономії, компетенції та соціальної зв'язку) для забезпечення тривалих і стійких мотиваційних зусиль.

Мотиваційна сфера особистості є складною структурною системою, де психологічний механізм визначається характером застосовуваної системи психологічних умов і засобів. Основні компоненти цієї системи включають такі блоки: гуманістичний (охоплює потреби та цінності, які визначають особистісні орієнтації та прагнення індивіда), мотиваційний (визначає внутрішні сили, що спонукають індивіда до досягнення конкретних цілей), аналітичний (фокусується на когнітивних процесах, які впливають на мотивацію), емоційно-вольовий (охоплює аспекти контролю над емоціями і волею, які грають ключову роль у мотиваційних процесах) та самосвідомість (включає усвідомлення своїх власних потреб, цінностей і мотивацій, а також самооцінку і рефлексію).

Рівень розвитку мотиваційної сфери особистості визначається кількома ключовими факторами. По-перше, важливими є умови та засоби, які забезпечують діалогічність — здатність до ефективної комунікації та взаємодії з іншими. По-друге, усвідомлення власного сенсу і значення власних дій грає суттєву роль у формуванні мотиваційної сфери. По-третє, предметно-рефлексивне ставлення, тобто здатність до глибокого самоаналізу та оцінки своїх дій і мотивів, також впливає на рівень розвитку мотивації. Взаємодія цих

факторів формує цілісну мотиваційну структуру особистості та визначає її мотиваційні орієнтації [19].

Мотиваційна сфера особистості визначається через ідентифікацію образу «Я», уявлення про майбутню професійну діяльність, рівень самооцінки та рефлексії. Вона характеризується різноманітністю мотивів, що охоплюють широкий спектр потреб і спонукальних факторів, та множинним характером, який свідчить про взаємодію численних мотивів. Гнучкість мотиваційної сфери дозволяє адаптувати мотиваційні орієнтації до змінюваних умов, а її ієрархічна організація відображає певний порядок і пріоритети мотивів. Сфера також відзначається структурованістю, що демонструє організованість і системність, стійкістю мотивів, яка характеризує їх стабільність у часі, та динамічністю, яка підкреслює здатність до змін і розвитку. Мотиваційна сила визначає інтенсивність і значущість мотивів, впливаючи на успішність і ефективність особистості в професійній діяльності.

Розвиненість мотиваційної сфери особистості можна оцінювати за такими параметрами, як широта, гнучкість і ієрархічність. Широта мотиваційної сфери відображає якісне розмаїття мотиваційних факторів, таких як диспозиції (мотиви), потреби і цілі, які присутні на різних рівнях. Чим більше різноманітних мотивів, потреб та цілей має особистість, тим більш розвиненою є її мотиваційна сфера [19].

Гнучкість мотиваційної сфери характеризується здатністю людини використовувати різні методи для досягнення своїх цілей, пристосовуючись до мінливих умов. Це означає, що людина з гнучкою мотиваційною сферою може використовувати різні підходи для задоволення своїх потреб, навіть якщо обставини вимагають змін. Наприклад, така людина здатна обирати альтернативні шляхи досягнення одних і тих самих цілей, що робить її мотиваційну сферу більш різноманітною та адаптивною до змін, ніж у тих, хто дотримується лише одного способу дій.

Ієрархічність мотиваційної сфери визначається структурою розміщення мотивів у системі особистості, де одні мотиви мають вищий пріоритет і

впливають на вибір і поведінку більше, ніж інші. Це дозволяє людині розподіляти зусилля і ресурси, зосереджуючись на найбільш важливих цілях і завданнях. Висока ієрархічність мотиваційної сфери свідчить про наявність чітко визначених цінностей і пріоритетів, що допомагає уникнути конфліктів між різними потребами і забезпечує більш ефективне виконання поставлених завдань. Наприклад, людина, яка усвідомлює важливість своїх довгострокових цілей, буде приділяти їм більше уваги і ресурсів, ніж своїм миттєвим бажанням, що забезпечує стабільність і цілеспрямованість в її поведінці.

У психології мотивація визначається як сукупність психологічних процесів, які керують поведінкою людини. Розуміння причин, чому люди діють певним чином, є ключем до того, щоб допомогти їм задовольнити свої потреби і реалізувати свої мотиви, запобігти ситуаціям, в яких відсутність мотивації може стати перешкодою на шляху до досягнення цілей. Таким чином, мотивація - це психофізіологічний процес, який під впливом зовнішніх або внутрішніх факторів стимулює людину до активності в досягненні особистих цілей [19].

Вивчення мотивації виключно з психологічної точки зору не дозволяє визначити, що саме спонукає людину до дії. Однак аналіз поведінки людини в процесі діяльності дає певні загальні уявлення про мотивацію суб'єкта, що дозволяє розробляти практичні моделі. Теорії мотивації, що вивчаються науковцями, поділяються на дві основні категорії [28]: змістовні, до яких належать теорія потреб Туган-Барановського, ієрархія потреб Маслоу, теорія потреб МакКлелланда та двофакторна теорія Герцберга; процесуальні, до яких належать теорія очікування Врума, теорія справедливості та загальна процесуальна теорія Портера і Лоулера.

Підсумовуючи, можна підсумувати, що класифікація теорій мотивації на змістовні та процесуальні є важливою для глибшого розуміння цього явища. Змістовні теорії зосереджуються на потребах і мотиваційних факторах, які визначають поведінку людини, та їх ієрархічному впорядкуванні. Процесуальні теорії аналізують процеси та механізми, що впливають на мотивацію, такі як

очікування та справедливість. Розуміння цих теорій допомагає не лише визначити мотиви поведінки, але й розробити ефективні стратегії для стимулювання розвитку та досягнення цілей у різних сферах. В основі цих теорій лежать людські потреби та бажання отримати те, що може полегшити життя. Вони також враховують прагнення людини до подолання труднощів і незручностей, при цьому важливо бути впевненим у своїй здатності досягти бажаного результату.

Формування мотивації особистості проходить кілька етапів, кожен з яких має свої особливості. На кожному етапі формуються певні розумові здібності та типи мотивів. Ситуативні мотиви створюють нижчий рівень мотиваційної структури, який впливає на взаємодію між вищими рівнями мотивації та власне аспектами діяльності.

Перехід з одного рівня мотивації на інший (вищий) можливий за таких умов: по-перше, необхідно вибрати напрямок поведінки, що реалізує потреби людини; по-друге, необхідно сформулювати смислове ставлення до предметів і явищ навколишнього середовища.

У структурі мотиваційної сфери особистості важливо враховувати такі елементи, як потреби, мотиви, наміри, цілі та прагнення. Згідно з теорією А. Маслоу, існує п'ять основних типів потреб, які утворюють ієрархічну структуру: фізіологічні потреби, потреби безпеки, соціальні потреби, потреби у самовираженні та потреби в успіху. Маслоу стверджує, що потреби вищих рівнів не стають мотивуючими факторами для особистості до тих пір, поки не будуть частково задоволені потреби нижчих рівнів. Проте ця ієрархічна структура є динамічною і не є абсолютною чи незмінною [30].

Мотиваційна сфера особистості формується через складний взаємозв'язок між потребами та мотивами. Потреби, як динамічні і активні стани, відображають базову залежність людини від умов її існування та спонукають її до діяльності, метою якої є усунення цієї залежності. Цей процес стає зрозумілим, коли потреби перетворюються на мотиви - осмислені рішення, що визначають, як саме особистість прагне задовольнити свої потреби в

конкретних обставинах. Потреба є вихідною точкою, а мотиви - інструментами, які формують і направляють поведінку. З одного боку, потреби задають основні напрями активності, а з іншого, мотиви визначають, як саме ці потреби будуть задоволені в конкретних умовах. Це підкреслює важливість розуміння як внутрішніх станів особистості, так і зовнішніх умов, які впливають на мотивацію і поведінку [40] Перехід потреб мотивів можна представити за такою схемою (див.рис.1.1.).



Рисунок 1.1. Представлення схематичного переходу потреб в мотиви

У мотиваційній сфері особистості потреби виступають як основа для формування мотивів. Лише усвідомлені потреби можуть перетворитися на мотиви, коли їх задоволення проходить через процес мотивації і реалізується у конкретних діях. Цей процес часто є складним і включає в себе оцінку і пріоритизацію різних потреб, які можуть бути суперечливими. Наприклад, особа може мати різні потреби, що стосуються професійного вибору: інтерес до однієї професії, матеріальні вигоди іншої і престиж третьої. Вибір певного напрямку дій часто базується на тому, яка потреба здається особі найважливішою в конкретний момент.

Таким чином, дії людини відображають не тільки усвідомлені потреби, але і процес їхньої мотивації. Потреби, проходячи через етап осмислення і мотивації, перетворюються на конкретні мотиви, які можуть виявлятися у формі інтересів, прагнень, переконань і установок. Це підкреслює важливість розуміння мотиваційного процесу для пояснення поведінки і прийняття рішень.

Інтерес можна визначити як мотиваційний фактор, що виникає в результаті усвідомлення потреби і розуміння умов та засобів її задоволення. Це об'єктивно спричинений мотив, який активізує діяльність людини або

соціальної групи. Інтерес не лише визначається самим об'єктом потреби, але й враховує обставини та умови, за яких ця потреба може бути реалізована, включаючи норми, регламенти соціальних відносин та інституційні структури. Зміст інтересу відображає внутрішню сутність особистості, її світогляд, сприйняття навколишнього світу, а також матеріальні та духовні цінності, що є частиною культурного контексту [11].

Прагнення – це активний мотивуючий стан, який відображає глибоке бажання досягти конкретної мети або задовольнити певну потребу. Воно є результатом усвідомлення потреби і чіткої визначеності щодо того, як саме вона може бути реалізована. Прагнення формує певні цілі, до яких особа намагається прагнути, і включає в себе планування дій, оцінку можливих шляхів досягнення мети та зусилля для її досягнення.

Прагнення відрізняється від інтересу тим, що є більш конкретизованим і активним, оскільки передбачає конкретні дії і стратегії для досягнення бажаного результату. Воно часто вимагає значної мотиваційної енергії і зусиль для подолання перешкод і досягнення поставлених цілей. Прагнення формує основу для прийняття рішень і є важливою складовою процесу реалізації особистих планів і амбіцій.

Переконання та установки є важливими компонентами мотиваційної сфери, оскільки вони формують основи для прийняття рішень і впливають на поведінку. Переконання, як стійкі і глибоко вкорінені погляди, забезпечують стабільність і цілісність у способі сприйняття світу, що дозволяє людині діяти відповідно до власних принципів і вірувань. Вони можуть суттєво впливати на тривалі цілі та загальні життєві орієнтири особистості.

Установки, з іншого боку, є більш гнучкими і можуть змінюватися в залежності від нових обставин або отриманої інформації. Вони впливають на швидкі реакції на різні ситуації, регулюючи емоційний відгук і поведінкові наміри. Це дозволяє людині адаптуватися до змін у навколишньому середовищі і соціальних умовах.

Таким чином, переконання забезпечують основи для стабільної мотивації і довгострокового планування, в той час як установки допомагають людині реагувати на змінювані умови і налаштовувати свою поведінку відповідно до нових ситуацій. Взаємодія цих двох елементів дозволяє досягати як довгострокових цілей, так і швидко адаптуватися до змін у повсякденному житті, створюючи баланс між стабільністю і гнучкістю у мотиваційній сфері особистості.

Таким чином, мотиваційна сфера особистості є складною системою, що формується під впливом різних теоретичних підходів. Класичні теорії мотивації, такі як ієрархія потреб Маслоу та теорія двох факторів Герцберга, пропонують уявлення про те, як потреби та фактори задоволення впливають на мотивацію. Психоаналітичні підходи Фрейда акцентують на несвідомих мотивах, тоді як когнітивні теорії Фестінгера та Хейдера зосереджуються на сприйнятті та оцінці мотивації. Теорії саморегуляції, зокрема теорія самодетермінації, підкреслюють важливість внутрішньої мотивації та задоволення базових психологічних потреб.

Завдяки розгляду мотиваційних факторів через призму різних теорій, стає зрозуміло, що мотиваційна сфера особистості є динамічною і багатогранною системою, де потреби та мотиви взаємодіють, визначаючи напрямок і характер діяльності особистості. Вона охоплює як внутрішні, так і зовнішні фактори, які взаємодіють і впливають на поведінку та досягнення цілей. Це підкреслює необхідність комплексного підходу до вивчення мотивації та її застосування в практичній діяльності.

1.2. Аналіз теоретичних підходів до самооцінки доросли.

Самооцінка є важливим аспектом особистісного розвитку та психологічного благополуччя дорослих. Вона відображає те, як людина сприймає власну цінність і значимість у суспільстві, а також впливає на її

поведінку і соціальні взаємодії. Різноманітні теоретичні підходи до вивчення самооцінки пропонують різні перспективи на її формування та функціонування.

Одним з основних теоретичних підходів є теорія соціальної порівняння, розроблена Леоном Фестінгером. Згідно з цією теорією, люди формують свою самооцінку через порівняння з іншими. Фестінгер стверджує, що індивіди використовують соціальні порівняння як спосіб оцінки своїх досягнень і якостей. Якщо результати цього порівняння є позитивними — самооцінка зростає, а якщо негативними — знижується. Таким чином, порівняння з іншими людьми стає важливим механізмом, через який люди регулюють свою самооцінку.

Іншим ключовим підходом є теорія когнітивного оцінювання Джона Розенберга. Розенберг визначає самооцінку як загальну оцінку власної цінності, яка формується на основі особистих думок і переконань. За його теорією, когнітивні процеси, такі як саморефлексія і самопорівняння, грають критичну роль у формуванні самооцінки. Розенберг підкреслює, що позитивна самооцінка є наслідком адекватної саморефлексії та об'єктивної оцінки своїх можливостей і досягнень.

Теорія самоповаги, розроблена Тімоті Сейлінгом, вважає самооцінку результатом процесу підтримання позитивної самоповаги. Згідно з цією теорією, люди намагаються зберігати або підвищувати свою самооцінку шляхом уникання ситуацій, які можуть загрожувати їхній позитивній самоповазі. Це може включати вибір соціальних контекстів, які підтверджують їхню самооцінку, і уникання ситуацій, де є ризик негативної оцінки.

Теорія ідентичності Еріка Еріксона також має важливе значення для розуміння самооцінки. Еріксон вважає, що самооцінка є результатом процесу формування особистісної ідентичності. Ідентичність включає розуміння власного місця у світі і своєї цінності, що допомагає формувати стабільну самооцінку. На думку Еріксона, кризи ідентичності можуть суттєво впливати на рівень самооцінки, спричиняючи її зміни.

Теорія соціального конструювання акцентує на ролі соціальних і культурних факторів у формуванні самооцінки. Згідно з цією теорією, самооцінка не є фіксованою рисою, а формується і змінюється під впливом соціальних умов і культурних норм. Соціальні очікування, культурні уявлення про успіх і невдачу, а також соціальні ролі, які виконує індивідум, мають значний вплив на формування його самооцінки.

Самооцінка має значний вплив на продуктивність діяльності і на формування особистості на всіх етапах її розвитку. В психології неодноразово підтверджено, що характер та ефективність будь-якої зовнішньої активності особи тісно пов'язані з її ставленням до себе. Тому ставлення людини до самої себе вважається однією з основних характеристик її особистості. Адекватна самооцінка у контексті взаємодії з іншими людьми є ключовим показником соціально-психологічної адаптації. Індивідум не лише збирає інформацію про себе, а й переживає певні емоційні реакції, які концентруються в його самооцінці. Самооцінка визначається як оцінка особистістю своїх можливостей, якостей та місця серед інших людей [36].

Самооцінка є комплексним явищем, яке охоплює різні аспекти особистості, включаючи інтелектуальні здібності, зовнішні дані, успішність у спілкуванні та інші характеристики. Ця властивість є також динамічною, оскільки вона може змінюватися протягом життя індивідуума.

У період дорослості виділяються дві ключові структури самооцінки, які набувають особливого значення. По-перше, когнітивна складова самооцінки, яка активізується завдяки накопиченню знань і досвіду. У цей період доросла особа здатна успішно функціонувати і здійснювати об'єктивну самооцінку на основі отриманих знань.

По-друге, з часом самооцінка стає більш орієнтованою на внутрішні еталони, особливо після того, як інтеріоризація оцінок соціального оточення завершена. Це свідчить про те, що в дорослому віці особистісна самооцінка все більше ґрунтується на внутрішніх переконаннях та стандартах, а не на зовнішніх оцінках.

Емоційний компонент самооцінки також зазнає значних змін з віком, стаючи більш стриманим. За даними А. Захарової, з віком емоційно-ціннісне ставлення до себе поступово диференціюється та узагальнюється. Це свідчить про те, що з часом у людини накопичується досвід, який дозволяє їй більш тонко і виважено оцінювати свої емоційні реакції та самооцінку [20].

У молодості та ранній дорослості часто спостерігається наявність численних часткових самооцінок, які взаємодіють і можуть бути конфліктними, змагаючись за пріоритетність різних аспектів особистості, таких як зовнішність, професійні характеристики, або риси характеру. На відміну від цього, у дорослому віці акцент на аналіз та оцінку цих часткових Я-образів стає менш актуальним [4]. В цей період особистість здебільшого орієнтується на той Я-образ, який сформувався як найбільш значущий на попередніх етапах розвитку.

Дослідники, що вивчають взаємодію між частковими (дискретними) та загальною самооцінкою, дотримуються погляду, що наявність численних часткових самооцінок свідчить про недостатню зрілість загальної самооцінки як цілісного утворення. Вони стверджують, що загальна самооцінка є ієрархічною системою, що складається з часткових самооцінок, які перебувають у динамічній взаємозалежності. У цьому контексті цілісна самооцінка не розглядається як проста механічна сукупність окремих компонентів.

І. Чеснокова відзначає, що в процесі формування загальної самооцінки особливо важливу роль відіграє когнітивний компонент. Цей компонент відповідає за узагальнення ключових для особистості самооцінок, їх синтез і формування "ціннісної" самооцінки, яка відображає сутнісні властивості особистості [56].

В контексті часової перспективи самооцінки дослідники виділяють кілька її основних видів: прогностичну, актуальну (корегувальну) та ретроспективну [47]. Кожен з цих видів проявляється по-різному на різних етапах розвитку

особистості, причому домінування певного типу самооцінки залежить від вікової стадії.

На молодшому етапі життя самооцінка має прогностичну орієнтацію, що передбачає планування майбутніх досягнень і цілей. В зрілому віці, натомість, актуальна самооцінка стає більш помітною, оскільки вона функціонує як регулювальний і корегувальний механізм, відображаючи теперішні прояви особистості. В дорослому віці, як у професійній, так і в особистій сферах, здійснюється своєрідне "підведення підсумків", що стосується значних досягнень та самостійних кроків у процесі самоактуалізації. На цьому етапі особистість не тільки оцінює свою успішність або невдачі, але й аналізує причини досягнень або невдач.

Ретроспективна самооцінка забезпечує осмислення і оцінювання минулого досвіду, що дозволяє людині зробити висновки про власну поведінку та діяльність, а також про розвиток і актуалізацію конкретних Я-образів. Вона детермінує аналіз і висновки на основі відношення до минулих подій та досвіду.

Задоволеність людини власними досягненнями визначається головним чином її сприйняттям ступеня реалізації своїх прагнень у різних сферах життя. Перспективна самооцінка розглядається як оцінка потенційних досягнень у конкретній ситуації. Таким чином, у дорослому віці самооцінка людини трансформується в самоповагу, яка спрямована не лише на забезпечення власного успіху, а й на сприяння розвитку інших, наприклад, дітей, студентів чи молодших колег [57].

Залежно від співвідношення суб'єктивної самооцінки з реальними проявами особистості, її можна класифікувати на кілька видів див рис. 1.2.:

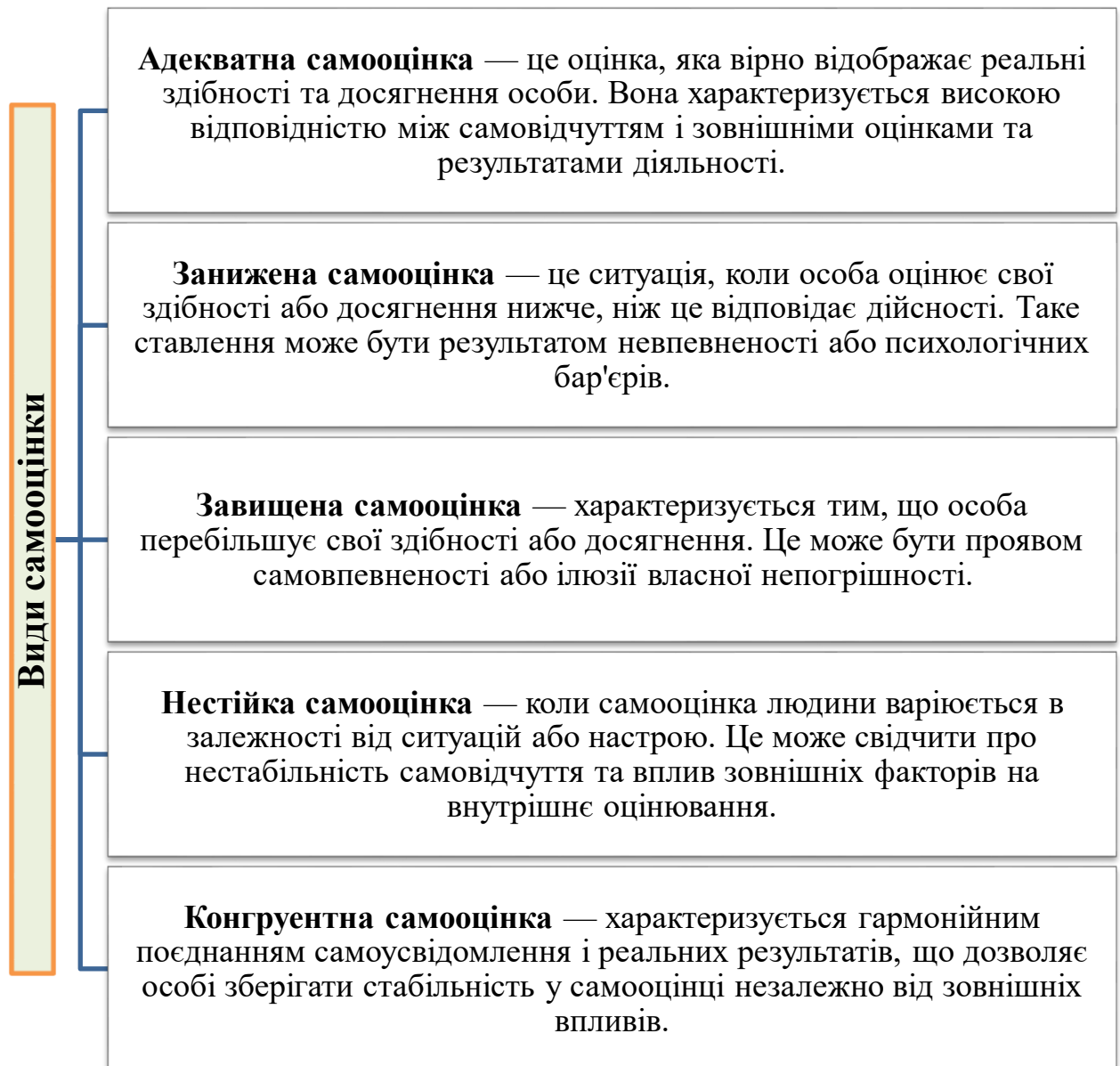


Рисунок 1.2. Класифікація видів самооцінки

Адекватна самооцінка є критично важливою для об'єктивного розуміння власних здібностей і досягнень, забезпечуючи правильне самосприйняття. Натомість неадекватна самооцінка відрізняється від реальності і може бути як завищеною, так і заниженою [10]. Завищена самооцінка включає ідеалізоване уявлення про себе, що часто не відповідає реальному потенціалу. Людина з такою самооцінкою може ігнорувати особисті невдачі, виявляти жорсткість і байдужість до чужої думки, а також звинувачувати зовнішні чинники за свої проблеми. Такі особи можуть ставити перед собою недосяжні цілі і демонструвати зарозумілість, зазнайство, грубість та агресивність.

Занижена самооцінка, в свою чергу, проявляється через невпевненість, сором'язливість і нерішучість. Людина з низькою самооцінкою часто залежить від підтримки та схвалення оточуючих, легко піддається впливу інших і може переживати комплекс неповноцінності. Такі індивіди схильні перебільшувати свої невдачі, що призводить до надмірної самокритичності, замкнутості і навіть жорстокості. Вони можуть відчувати глибоке бажання самоствердитися і довести свою значущість собі та іншим.

Неадекватно занижена самооцінка є особливо складною для корекції через її глибокий зв'язок з комплексом неповноцінності. Через високий рівень самокритики і страх перед невдачами, ці особи часто мають проблеми з прийняттям конструктивного зворотного зв'язку і самовдосконаленням. Важливою частиною корекційної роботи є допомога в розвитку адекватного самосприйняття та зменшення негативних самокритичних установок.

Самооцінка є критично важливим аспектом особистісного розвитку і соціальної взаємодії. Вона не лише впливає на те, як людина сприймає власні досягнення та можливості, але і на її взаємодію з іншими. Люди з завищеною самооцінкою можуть часто проявляти критику або нетерпимість до досягнень оточуючих, що не лише ускладнює їхні власні стосунки, але й створює напругу в соціальному середовищі. Така поведінка може бути результатом внутрішнього дисбалансу та потреби у підтримці власного самопочуття через занижену чи завищену самооцінку.

Адекватна самооцінка дозволяє особистості точно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, що в свою чергу впливає на її здатність досягати цілей і управляти своїми амбіціями. Правильне усвідомлення власних можливостей допомагає людині бути реалістичною у своїх очікуваннях та планах, що є ключовим для успішного особистісного і професійного розвитку. Тоді як неадекватна самооцінка може призвести до невиправданих очікувань або до невпевненості в своїх силах, що значно ускладнює досягнення поставлених цілей.

Отже, правильна самооцінка є основою для здорового самосприйняття і успішної взаємодії з оточуючими. Вона дозволяє людині адекватно оцінювати свої можливості та розраховувати на реальні досягнення, що позитивно впливає на її загальне благополуччя і соціальні стосунки.

Рівень домагань — це показник того, які цілі і завдання особистість ставить перед собою, виходячи з власних оцінок своїх здібностей і ресурсів. Він відображає амбіції людини в досягненні успіху в різних сферах діяльності, таких як професійна кар'єра, особисте життя чи особистісний розвиток [34].

Приклад: Розглянемо ситуацію з професійним розвитком. Уявімо, що Олена, молода спеціалістка, працює в маркетинговій компанії. Вона має середній рівень самооцінки і правильно оцінює свої навички і можливості. На основі цього вона ставить перед собою досяжні цілі: стати старшим спеціалістом через 2 роки і досягти підвищення зарплати. Олена працює над покращенням своїх навичок, відвідує професійні курси та активно впроваджує нові ідеї в свою роботу.

З іншого боку, Андрій, який працює в тій же компанії, має завищену самооцінку і вважає себе значно більш досвідченим і талановитим, ніж є насправді. Він ставить перед собою надто високі цілі, такі як миттєве отримання керівної посади або відкриття власної філії компанії. Його завищені домагання часто призводять до розчарування, оскільки його реальні можливості не відповідають встановленим цілям. Це може викликати стрес і конфлікти з колегами, а також негативно позначитися на його професійному розвитку.

Таким чином, адекватний рівень домагань допомагає особистості правильно оцінювати свої можливості і досягати поставлених цілей, що сприяє успішному саморозвитку та зменшенню стресу. У той час як завищені або занадто занижені домагання можуть створювати перешкоди у досягненні успіху і загалом негативно впливати на якість життя.

Коли людина недооцінює або переоцінює свої можливості, це може призвести до виникнення двох крайнощів: комплексу неповноцінності або комплексу переваги. У випадку комплексу неповноцінності, індивід втрачає

самоповагу, стає сором'язливим і невпевненим, і його слабкі якості починають проявлятися все сильніше. Натомість, комплекс переваги характеризується необґрунтованим перебільшенням самоповаги, що призводить до самовпевненості, зверхності і зневажливого ставлення до інших.

Цей феномен справедливий, оскільки невдачі зазвичай негативно впливають на самоповагу, тоді як успіхи її підвищують. Однак, оскільки успіх часто залежить не тільки від особистих зусиль, а й від зовнішніх обставин, рівень самоповаги можна регулювати, змінюючи рівень домагань. Тобто, підвищення або зниження власних амбіцій може допомогти налаштувати самоповагу відповідно до реальних можливостей і досягнень.

Аналіз теоретичних підходів до самооцінки дорослих виявляє багатогранність і складність цього явища. Теорії соціального порівняння, когнітивного оцінювання, самоповаги та ідентичності підкреслюють різні аспекти формування і функціонування самооцінки. Соціальні порівняння і когнітивні процеси допомагають людям оцінювати себе у відносинах з іншими та своїми внутрішніми стандартами, в той час як теорії самоповаги і ідентичності акцентують на підтриманні позитивної самооцінки та розвитку особистісної ідентичності.

Самооцінка має значний вплив на особистісний розвиток та соціальні взаємодії, і її адекватність або неадекватність визначає якість самоусвідомлення і взаємин з оточенням. Протягом життя самооцінка змінюється: в молодості домінують часткові самооцінки, в дорослому віці — більш узагальнена і стабільна оцінка, що базується на внутрішніх переконаннях. Адекватна самооцінка сприяє реалізації потенціалу і досягненню цілей, тоді як неадекватна самооцінка може призвести до проблем у соціальних і професійних сферах. Таким чином, розуміння і корекція самооцінки є важливими для забезпечення психічного благополуччя і успішного розвитку особистості.

1.3. Мотивація досягнень у професійній сфері дорослих: вплив самооцінки

Серед великого різноманіття видів діяльності осіб дорослого віку, професійна діяльність займає вагоме місце. Людина, як суб'єкт діяльності, більшу частину свого життя присвячує професійній праці, яка є основним напрямком становлення її сутності. Професійна діяльність, за визначенням Самоукіної Н., представляє собою складну динамічну систему, що включає численні елементи, де термін «професія» походить з латинської та французької мов і має значення публічного оголошення або заяви [48]. Важливим аспектом цього процесу є мотивація досягнень, яка визначає, наскільки активно і результативно особа прагне досягти успіху в своїй кар'єрі.

Самооцінка, як суб'єктивна оцінка власних здібностей і досягнень, має значний вплив на мотивацію досягнень. По-перше, вона визначає рівень впевненості особи у своїх силах. Висока самооцінка зазвичай супроводжується впевненістю у своїй здатності досягати поставлених цілей, що позитивно впливає на мотивацію до досягнень. Особи з високою самооцінкою частіше ставлять перед собою амбітні цілі і проявляють стійкість у подоланні труднощів.

По-друге, самооцінка впливає на вибір цілей і рівень амбіцій. Люди з високою самооцінкою схильні ставити перед собою складніші і масштабніші завдання, що може стимулювати їх професійний розвиток і досягнення. Натомість, низька самооцінка може призводити до самообмеження і встановлення менш амбітних цілей, що може негативно вплинути на професійний ріст.

По-третє, самооцінка впливає на те, як особа сприймає власні успіхи і невдачі. Висока самооцінка допомагає позитивно оцінювати досягнення і шукати конструктивні способи для подолання невдач. Люди з низькою самооцінкою можуть мати тенденцію до негативної самооцінки і переоцінки власних невдач, що може знижувати їх мотивацію до подальших досягнень.

Залежно від рівня самооцінки, мотивація досягнень проявляється через різні стратегії і поведінкові патерни. Розуміння впливу самооцінки на мотивацію допомагає розробляти ефективні програми підтримки та розвитку

професійної мотивації, враховуючи індивідуальні особливості та рівень самооцінки.

Н.Самоукіна стверджує, що особистість, яка розвивається як професіонал, функціонує під впливом двох основних груп чинників: об'єктивних та суб'єктивних [48].

Об'єктивні чинники включають вимоги, норми і обмеження, що висуваються професією щодо її праці, а також необхідність наявності певних властивостей і особливостей, таких як професійні знання, навички та якості.

Суб'єктивні чинники охоплюють індивідуально-психологічні особливості, такі як задатки і здібності особистості, її мотивацію, рівень домагань і самооцінку.

Один з аспектів самооцінки полягає в її адекватності. В залежності від рівня адекватності, можна розрізняти два типи самооцінки: адекватну та неадекватну, детальний опис яких було наведено в попередньому розділі.

Самооцінка є важливим чинником, оскільки відображає впевненість людини у своїх професійних і особистих можливостях та самоповагу. Знижена самооцінка може призвести до відчуття безпорадності, коли людина перед труднощами та проблемами відразу здається, вважаючи себе нездатною до досягнення результатів. Вона може уникати нових знань та викликів, віддаючи перевагу виконанню знайомих завдань [35]. У той же час, завищена самооцінка може бути небезпечною через надмірні претензії як до себе, так і до оточуючих. Тобто, як надто висока, так і надто низька самооцінка можуть порушувати процес самоуправління та спотворювати самоконтроль, що особливо помітно в комунікації з колегами і може стати причиною конфліктів.

Л. Корнєєва стверджує, що на професійну діяльність особистості впливають кілька ключових чинників, серед яких важливу роль відіграють особистісні особливості, мотивація та самооцінка. Вона підкреслює, що самооцінка формує ставлення людини до своїх професійних здобутків і впливає на її здатність досягати успіху в обраній сфері діяльності. Адекватна самооцінка сприяє позитивному ставленню до роботи, стимулює професійний

розвиток і підвищує ефективність виконання завдань, тоді як неадекватна самооцінка може стати перешкодою для досягнення професійних цілей та розвитку [23].

Адекватна самооцінка професіонала характеризується здатністю правильно оцінювати свої амбіції і реальні результати своєї роботи. Це дозволяє точно ставити цілі, мотивуватися до досягнень та об'єктивно оцінювати свої можливості. Людина з адекватною самооцінкою чітко розуміє, чого вона хоче досягти, і адекватно реагує на результати своєї діяльності.

Завищена самооцінка може призводити до встановлення цілей, які не відповідають реальним можливостям професіонала. Така особа, орієнтована переважно на успіх, часто ігнорує необхідну для досягнення цілей інформацію і не докладає достатніх зусиль для їх реалізації [1]. У результаті, мотиваційна сфера може виявитися пригніченою, оскільки суб'єкт вважає, що вже досяг усіх можливих вершин і подальших цілей для нього немає. Це може призвести до зниження професійної активності та розвитку, що негативно впливає на ефективність діяльності.

Занижена самооцінка може призводити до апатії, страху брати на себе відповідальність і схильності обирати малозначущі цілі та завдання, що знижує мотивацію досягати успіхів і викликає очікування невдач. Неадекватна самооцінка негативно впливає на мотиваційну сферу дорослої особистості, обмежуючи її здатність повністю реалізувати свій потенціал у професійній діяльності.

Для дорослого професіонала, який постійно оцінює себе та свої досягнення, важливо мати об'єктивне уявлення про своє місце у навколишньому середовищі та професійній сфері. Це включає адекватну оцінку власної мотивації, чітке розуміння поставлених завдань, усвідомлення своїх можливостей та правильну оцінку результатів, які можуть бути досягнуті завдяки докладеним зусиллям.

Для більш глибокого розуміння взаємозв'язку між самооцінкою та мотивацією досягнень у професійній діяльності, ми зосередили увагу на понятті

професійної самооцінки. Професійна самооцінка являє собою процес оцінювання суб'єктом праці власної компетентності як фахівця, включаючи оцінку своїх професійних можливостей, якостей, досягнень і позиції в професійному середовищі.

Цей тип самооцінки є ключовим елементом у розвитку професійної ідентичності, оскільки дозволяє людині об'єктивно аналізувати свої сильні та слабкі сторони, визначати реальні можливості для самовдосконалення і корекції професійної поведінки. Високий рівень професійної самооцінки, що ґрунтується на адекватній оцінці своїх навичок і досягнень, сприяє підвищенню впевненості у власних силах, стимулює прагнення досягати більш високих результатів, мотивує до професійного росту і саморозвитку.

Навпаки, занижена або завищена професійна самооцінка може призводити до негативних наслідків у професійній діяльності. Занижена самооцінка здатна обмежувати потенціал працівника, оскільки зменшує його віру у власні сили, знижує мотивацію та призводить до уникання викликів. Завищена самооцінка, своєю чергою, може викликати переоцінку власних можливостей, що часто веде до розчарувань і конфліктів у колективі.

Самооцінка і мотивація до досягнень розвиваються під впливом особистісних рис і минулого досвіду, відображаючи ці фактори. Адекватність самооцінки можна перевірити через реальні досягнення в професійній діяльності. Зміст роботи та досягнуті результати значно впливають на професійну самооцінку, оскільки вони є важливими елементами мотивації особистості [6].

А. Реан розглядає професійну самооцінку як ключовий фактор, що значно впливає на професійну успішність особистості. Він виокремлює два її аспекти: операційно-діяльнісний, який включає оцінку себе як суб'єкта діяльності, рівня своєї професійної підготовки та компетентності; і особистісний, що передбачає порівняння власних якостей з ідеальним образом «Я-професіонала». Зазвичай, самооцінка за цими аспектами є неузгодженою, що сприяє професійній адаптації, мотивації, успішності та особистісному розвитку [42].

А. Реан визначає професійну самооцінку як складову, що має два основні компоненти. Перший з них — це оцінка результатів, яка передбачає аналіз досягнутих у професійній діяльності результатів і рівень задоволення або незадоволення від них. Другий компонент — це оцінка потенціалу, що включає оцінювання власних можливостей і здібностей, а також рівень впевненості у своїх професійних навичках і віру в себе як спеціаліста. Ці компоненти разом формують загальну картину професійної самооцінки і мають значний вплив на успішність і розвиток особистості.

На думку вченого, низька самооцінка не завжди свідчить про наявність «комплексу професійної непридатності». Вона може бути позитивним фактором професійного саморозвитку, якщо поєднується з високою оцінкою власного потенціалу. Психолог підкреслює важливість не лише диференційованої самооцінки, але й аналізу її змістових компонентів та їх взаємозв'язку. Окрім того, в особистості існує виражена потреба у приналежності до певної групи, що, як правило, високо цінується індивідом. Референтні групи відіграють значну роль у формуванні та корекції мотивації і самооцінки особистості.

Самооцінка відіграє ключову роль у регуляції процесу саморозвитку, сприяючи активізації та актуалізації таких аспектів, як самопізнання, мотивація, самоконтроль, самовладання, самокорекція, саморегуляція, самокритичність та самовдосконалення особистості. Успіхи і невдачі впливають на самооцінку, що, в свою чергу, може підвищувати або знижувати мотиваційну сферу. Переживання успіху залежить не лише від складності виконаного завдання, але й від рівня домагань. Якщо результати діяльності відповідають або перевищують рівень домагань, це викликає позитивні емоції та підвищує самооцінку, що веде до високого рівня мотивації. В іншому випадку, невдача викликає негативні емоції і знижує мотивацію.

Самооцінка змінюється в залежності від того, наскільки досягнутий результат відповідає очікуванням. Успіхи в дуже простих або надзвичайно складних завданнях зазвичай не впливають значною мірою на самооцінку [32].

Дослідження показують, що ефективні працівники часто мають високі професійні амбіції та стабільну, адекватну самооцінку, що позитивно впливає на їхню мотивацію. Це пояснюється тим, що ці риси формуються завдяки успіхам у роботі та їхньому визнанню колегами. У разі частих невдач, особливо на початку кар'єри, у свідомості особи та її оточенні може закріпитися думка про нездатність досягати успіху. Це призводить до зниження самооцінки і професійних амбіцій, що негативно впливає на мотивацію.

Таким чином, мотивація досягнень у професійній сфері дорослих безпосередньо залежить від рівня самооцінки. Адекватна самооцінка підтримує високу мотивацію, впевненість у своїх силах та амбітність, що сприяє професійному розвитку та досягненню успіху. Висока самооцінка часто призводить до постановки складніших цілей і успішного подолання труднощів. Однак низька самооцінка може обмежувати потенціал, знижувати мотивацію та перешкоджати професійному росту. Надмірно висока або занижена самооцінка можуть негативно вплинути на досягнення, тому важливо підтримувати адекватний рівень самооцінки для ефективного саморозвитку і професійного успіху.

Висновки до першого розділу

На основі розглянутої інформації можна зробити кілька важливих висновків:

Мотиваційна сфера особистості є комплексним утворенням, яке охоплює широкий спектр внутрішніх мотивів, потреб, цілей, атитюдів, поведінкових патернів та інтересів. Це соціальне ядро особистості, яке закладається ще в ранньому віці і активно розвивається протягом усього життя індивіда. Мотиваційна сфера оцінюється за такими критеріями, як ієрархованість (ступінь важливості мотивів і цілей), гнучкість (здатність адаптуватися до змінюючих умов) і широта (різноманітність мотивів та інтересів). Ці

характеристики визначають, як ефективно особистість здатна досягати своїх цілей і впоратися з різними життєвими ситуаціями.

Самооцінка, у свою чергу, є результатом тривалого процесу формування, який триває протягом усього життя і впливає на всі аспекти існування особистості. Самооцінка формується під впливом різних чинників, таких як соціальне оточення, стиль спілкування, професійні досягнення і рівень мотивації. Вона відіграє важливу роль у коригуванні поведінки, ставлення до себе і до навколишнього світу. Адекватна самооцінка сприяє підвищенню мотивації, продуктивності та ефективності діяльності, що є важливим для успішного професійного розвитку та кар'єрного зростання. Вона дозволяє особистості адекватно оцінювати свої можливості та досягнення, що позитивно впливає на мотиваційну сферу.

Однак, якщо самооцінка є неадекватною – завищеною або заниженою – це може призводити до зниження мотивації, продуктивності та виникнення конфліктів у колективі. Неадекватно завищена самооцінка може створювати ілюзію успіху і призводити до неспроможності адекватно реагувати на критичні ситуації, що, в свою чергу, знижує ефективність діяльності. Занижена самооцінка може викликати відчуття неповноцінності і невпевненості, що також негативно впливає на мотивацію і професійну діяльність.

Таким чином, забезпечення адекватної самооцінки є критично важливим для підтримки мотиваційної сфери особистості. Вона відіграє ключову роль у забезпеченні високої продуктивності, ефективності роботи та успішного професійного розвитку. Адекватна самооцінка сприяє позитивному формуванню мотиваційних факторів і сприяє досягненню особистих і професійних цілей.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДОРΟΣЛИХ ОСІБ

2.1. Організація дослідження самооцінки та мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих

Аналіз наукової літератури показує, що існує певний зв'язок між самооцінкою особистості та її рівнем мотивації досягнень у професійній сфері. Зокрема, дослідження вітчизняних і зарубіжних учених підтверджують, що особи з помірно високою самооцінкою мають внутрішні стимули, які сприяють досягненню професійних цілей і розвитку кар'єри. Однак важливо перевірити ці висновки в умовах сучасності, оскільки соціально-психологічний контекст суспільства змінився, що може вплинути на ці взаємозв'язки.

Для перевірки сформульованої гіпотези було проведено експериментальне дослідження, в якому взяли участь 40 осіб дорослого віку (28-46 років), що працюють у різних професійних сферах. Вибірка складалася з 24 жінок і 16 чоловіків. Дослідження здійснювалося дистанційно за допомогою Google Forms в межах Дніпропетровської області.

Експериментальне дослідження мало на меті вирішення таких завдань:

- Організувати дослідження і вибрати методи для визначення рівня самооцінки і мотивації досягнень у професійній сфері дорослих; встановити ці рівні, а також проаналізувати отримані результати.
- Розробити та реалізувати програму корекції, яка має на меті підвищення мотивації досягнень у професійній діяльності шляхом покращення самооцінки.
- Провести повторну оцінку самооцінки та мотивації у респондентів, проаналізувати і інтерпретувати результати.
- На основі отриманих даних розробити практичні рекомендації для підвищення рівня самооцінки у дорослих осіб.

Згідно з визначеними завданнями та метою нашого дослідження, було відібрано такі методики: *Тест «Самооцінка особистості»* для більш детального дослідження характеристик самооцінки та її впливу на професійні досягнення. Цей тест забезпечує глибший аналіз самооцінки в контексті

професійної діяльності; *Шкала самоповаги М. Розенберга* для визначення загального рівня самооцінки респондентів. Ця методика дозволяє оцінити позитивну або негативну самооцінку особистості через аналіз її самосприйняття; *Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса* для оцінки рівня мотивації досягнень у респондентів. Ця методика дозволяє визначити, наскільки сильно мотивовані особи прагнуть до успіху в своїй професійній діяльності; *Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. ШЕЙНА, адаптація В.А. Чікер, В.Е. Вінокурова)* для оцінки кар'єрних орієнтацій і професійних інтересів респондентів. Ця методика допомагає виявити, які кар'єрні цінності та орієнтації є найбільш значущими для осіб, що досліджуються; *Методика діагностики динаміки структури мотивів трудової діяльності Т. Бадоева (ДСМТД)* для аналізу змін у мотиваційних структурах, що пов'язані з трудовою діяльністю. Це дозволяє відстежувати, як мотиви, які сприяють або перешкоджають досягненням, змінюються з часом;.

Методика «Самооцінка особистості» спрямована на визначення рівня самооцінки особистості через оцінку ряду характерних якостей. Для проведення тесту учасникам було надано список з 40 характеристик, серед яких: «Акуратність», «Заздрість», «Терпимість», «Нервовість», «Гордість» ...

Процедура дослідження розпочалася з того, що респонденти розподілили ці якості на дві категорії: «Мій ідеал» та «Неідеал». У колонці «Мій ідеал» вони зазначили ті якості, які відповідають їх уявленню про ідеал особистості. У колонці «Неідеал» були вписані ті якості, які не відповідають їх ідеалу.

На наступному етапі респонденти вказали, які з якостей у колонці «Мій ідеал» вони реально спостерігають у своїй поведінці, відповідно до принципу «так – ні», незалежно від ступеня розвитку цієї якості. У колонці «Неідеал» відзначали якості, які респонденти не мають і ніколи не спостерігали у себе.

Результати оброблялися за допомогою наступної формули: $K_c = P/40$

де КС – коефіцієнт самооцінки, Р – загальна кількість якостей, які відзначено в обох колонках (і в «Мій ідеал», і в «Неідеал»), 40 – загальна кількість якостей у методиці.

Опис методики: *Шкала самоповаги Розенберга* (Rosenberg's Self-Esteem Scale)

Шкала самоповаги М.Розенберга є особистісним опитувальником, призначеним для вимірювання рівня самоповаги респондента. Самоповага визначається як суб'єктивна оцінка особистістю власної цінності та позитивного чи негативного ставлення до себе. Це також включає впевненість у своїй цінності, право на щастя, комфорту в затвердженні власних думок і потреб, а також визнання радості як невід'ємного права.

Методика була розроблена як одновимірний інструмент, проте подальший факторний аналіз виявив два незалежні фактори: самоприпинення та самоповага. Перший фактор може бути пов'язаний з депресивними станами, тривожністю та психосоматичними симптомами, тоді як самоповага є основою активності в соціальному спілкуванні, лідерства та міжособистісної безпеки. Обидва чинники мають безпосередній зв'язок із ставленням батьків до дитини в ранньому віці.

Опитувальник М.Розенберга складається з 10 тверджень, до яких респонденти повинні висловити свою згоду чи незгоду, вибираючи одну з чотирьох градацій відповідей:

4 - повністю згоден

3 - згоден

2 - не згоден

1 - абсолютно не згоден

Для обробки результатів тесту використовується наступний ключ:

Прямі питання (1, 3, 4, 6): бали нараховуються за шкалою 4, 3, 2, 1 відповідно.

Зворотні питання (2, 5, 7, 8, 9, 10): бали нараховуються у зворотному порядку, тобто 4 = 1, 3 = 2, 2 = 3, 1 = 4.

Рівень самоповаги розраховується як сума набраних балів. Інтерпретація результатів:

10 - 18 балів: Ваша самоповага є низькою. Ви схильні звинувачувати себе за будь-які невдачі, зосереджені на своїх слабкостях і негативних аспектах. Це може заважати вам ставити цілі та досягати успіху, адже ви постійно шукаєте підтвердження своїх негативних переконань про себе.

19 - 22 бали: Ви перебуваєте в стані коливання між високою самоповагою і самознищенням. Ваше самооцінювання значно змінюється в залежності від успіхів та невдач. Ви можете відчувати себе на висоті після досягнень, але швидко впадати у депресію після невдач.

23 - 34 бали: Ваша самоповага є на достатньо високому рівні. Ви можете адекватно оцінювати свої сильні і слабкі сторони, зберігаючи повагу до себе навіть у випадку невдач. Проте іноді ви схильні до самокритики, що може впливати на вашу здатність швидко реагувати на ситуації і коригувати помилки.

35 - 40 балів: Ви демонструєте високу самоповагу і позитивне ставлення до себе. Ви активно розвиваєтеся в професійному, духовному та особистісному плані, вмієте вчитися на помилках і долати труднощі. Це показник нормального рівня самоповаги, якого слід прагнути.

Методика 3. «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса

Методика Т. Елерса призначена для оцінки рівня мотивації до успіху у особистості через самооцінку відповідно до запропонованих обставин. У дослідженні використовувався опитувальник, що містить 41 твердження, на які респонденти повинні відповісти «ТАК» або «НІ».

Інструкція для учасників: Вам буде представлено 41 обставину, на кожную з яких необхідно відповісти «ТАК» або «НІ». Ось деякі приклади запитань:

- Коли є вибір між двома варіантами, краще відразу зробити вибір.
- Я нервую, якщо не можу виконати завдання на 100 відсотків.
- Коли я працюю, я ставлю усе для досягнення успіху.

- Якщо виникає проблемна ситуація, я зазвичай приймаю рішення один з останніх.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються при підрахунку результатів.

Ключ для оцінки відповідей:

Оцінка 1: Питання з відповіддю «ТАК»: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Оцінка 0: Питання з відповіддю «НІ»: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Після підрахунку кількості відповідей «ТАК» і «НІ», результати інтерпретуються наступним чином:

1 – 10 балів: Низький рівень мотивації до успіху. Особа не схильна до досягнення перемоги і не докладає особливих зусиль у праці, демонструючи апатію та пасивність.

11 – 16 балів: Середній рівень мотивації до успіху. Людина не боїться ризикувати і діє відносно вільно, хоча невдача не є серйозним джерелом занепокоєння.

17 – 20 балів: Високий рівень мотивації до успіху. Такі особи здатні йти на середній ризик для досягнення бажаного, орієнтуючися на власні сили і проявляючи гнучкість та наполегливість.

Більше 21 балу: Надмірна мотивація до успіху. Може бути пов'язана з надмірною самокритичністю та страхом невдачі, що призводить до зниження готовності до ризику та особистісної скованості.

Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. ШЕЙНА, адаптація В.А. Чікер, В.Е. Вінокурова)

Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі, розроблена Е. Шейною і адаптована В.А. Чікером та В.Е. Вінокуровою, спрямована на виявлення особистісних цінностей, соціальних установок і інтересів, які впливають на кар'єрний вибір і професійну діяльність.

Методика заснована на визначенні «якорів кар'єри», які є ціннісними орієнтаціями особистості. Вона дозволяє виявити переваги людини в різних

сферах кар'єри, що допомагає зрозуміти, які фактори найбільше мотивують її в професійній діяльності.

Структура тесту:

Оцінка важливості тверджень: У перших 21 питанні респонденти оцінюють, наскільки важливим для них є кожне твердження, використовуючи шкалу від 1 (абсолютно не важливо) до 10 (винятково важливо).

Оцінка згоди з твердженнями: В питаннях з 22 по 40 респонденти визначають, наскільки вони погоджуються з кожним твердженням, також використовуючи шкалу від 1 (абсолютно не згоден) до 10 (повністю згоден).

Кар'єрні орієнтації:

Професійна компетентність: Висока цінність професійної майстерності та досягнень у певній сфері. Люди з цією орієнтацією прагнуть бути експертами і отримувати визнання за свої професійні навички.

Менеджмент: Орієнтація на управлінську діяльність, включаючи управління людьми, проектами та бізнес-процесами. Важливою є можливість впливати на результати і приймати ключові рішення.

Автономія (незалежність): Бажання мати свободу у виконанні роботи, уникати жорстких правил і обмежень. Цінують можливість працювати на власних умовах.

Стабільність роботи: Потреба в стабільності та надійності на роботі, з мінімальним ризиком звільнення. Важливі соціальні гарантії та довгострокова зайнятість.

Стабільність місця проживання: Перевага залишатися на одному місці проживання без частих переїздів або відряджень. Важливо зберігати стабільність у життєвому середовищі.

Служіння: Бажання реалізувати свої ідеали та цінності через роботу, приносити користь суспільству та бачити результати своєї діяльності.

Виклик: Потреба у вирішенні складних і унікальних завдань, подоланні перешкод і конкуренції. Цінують можливість брати участь у захоплюючих проектах.

Інтеграція стилів життя: Прагнення зберегти гармонію між особистим життям і кар'єрою. Важливо, щоб кар'єра не порушувала звичний стиль життя і не конфліктувала з особистими потребами.

Підприємництво: Орієнтація на створення нових організацій, товарів або послуг. Прагнення організувати власний бізнес і реалізувати ідеї.

Інтерпретація результатів: За результатами тестування підраховуються бали для кожної кар'єрної орієнтації. Згідно з отриманими балами визначається провідна кар'єрна орієнтація або декілька орієнтацій, що можуть впливати на професійний вибір і кар'єрний шлях особистості. Якщо жодна орієнтація не набирає значної кількості балів, це може свідчити про те, що кар'єра не є центральною частиною життя респондента.

Методика 4 “Динаміка структури мотивів трудової діяльності” (ДСМТД), розроблена Т. Л. Бадоевим

Методика “Динаміка структури мотивів трудової діяльності” (ДСМТД), розроблена Т. Л. Бадоевим, призначена для оцінки рівня задоволеності трудовою діяльністю як на індивідуальному рівні, так і на рівні колективу. Методика дозволяє дослідити, як різні фактори впливають на загальне відчуття задоволення від роботи.

Процедура застосування методики включає два основних етапи:

Індивідуальна оцінка задоволеності:

Учасники дослідження оцінюють своє ставлення до різних аспектів трудової діяльності за семибальною шкалою:

- «Повністю задоволений» (+3)
- «В основному задоволений» (+2)
- «Швидше задоволений» (+1)
- «Важко відповісти» (0)
- «Швидше не задоволений» (-1)
- «В основному не задоволений» (-2)
- «Повністю не задоволений» (-3)

Всього оцінюється 12 факторів, що охоплюють різні аспекти трудової діяльності. Загальна оцінка задоволеності розраховується як сума балів, отриманих за кожен фактор, з урахуванням знаків. Максимальна сума балів може становити 36, а мінімальна -36. Результати заносяться до «Картки індивідуального динамічного психологічного вивчення військовослужбовця».

На основі індивідуальних результатів підраховується середнє значення по кожному з 12 факторів для формування середнього профілю підрозділу.

Остаточні результати по кожному фактору (середній профіль) фіксуються на бланку «Динаміка проблем мотивів трудової діяльності підрозділу», що дозволяє визначити рівень вираженості проблем мотивації в підрозділі.

Фактори, що оцінюються:

- Значущість служби
- Престижність служби
- Вид службової діяльності
- Організація служби
- Санітарно-гігієнічні умови
- Рівень матеріального забезпечення
- Можливість підвищення кваліфікації
- Ставлення начальства до служби і відпочинку
- Взаємовідношення з колегами
- Потреба в спілкуванні і колективній діяльності
- Потреба в реалізації індивідуальних потреб
- Задоволення службою в цілому

Учасники оцінюють своє ставлення до кожного з факторів, і сума балів по всім факторам від -36 до 36 вказує на загальний рівень задоволення їх професійною діяльністю. Ця методика дозволяє отримати комплексну картину задоволеності від трудової діяльності та виявити проблеми, що потребують корекції для підвищення мотивації та ефективності праці.

2.2. Діагностика рівня самооцінки та мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих осіб

У цьому розділі здійснюється комплексна діагностика рівня сформованості та прояву самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку. Розглядаються основні аспекти, що впливають на мотивацію досягнень та самооцінку в контексті професійної діяльності. Мета цього дослідження – визначити зв'язок між самооцінкою та мотивацією досягнень, а також проаналізувати вплив цих факторів на професійну ефективність та задоволеність працею.

У рамках дослідження для визначення рівня самооцінки особистості було використано тест «Самооцінка особистості». Цей тест дозволяє оцінити, як респонденти сприймають себе в контексті ряду особистісних якостей. Учасникам було запропоновано проаналізувати 40 якостей, таких як «Акуратність», «Заздрість», «Терпимість», «Нервовість», «Гордість» та інші, і розподілити їх на дві категорії: «Мій ідеал» і «Неідеал». Після цього респонденти визначали, які якості з категорії «Мій ідеал» вони реально вважають присутніми в себе, а які з категорії «Неідеал» вони не спостерігають у себе.

Результати кожного респондента оброблялися за формулою:

$$КС = P/40$$

де КС – коефіцієнт самооцінки, Р – загальна кількість якостей, які були відзначені в обох колонках (з позитивними і негативними знаками), 40 – загальна кількість якостей у методиці.

Результати тесту представлені на табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Розподіл респондентів за рівнем самооцінки згідно з результатами тесту «Самооцінка особистості»

	Кількість респондентів	У %
Низька самооцінка	18	45%
Адекватна самооцінка	12	30%
Завищена самооцінка	10	25%

Результати проведеного тестування серед 40 учасників демонструють розподіл самооцінки особистості на три категорії:

Низька самооцінка – 45% респондентів. Учасники цієї групи визначили, що більшість якостей, які вони вважають ідеальними, не відповідають їх реальним особистісним рисам, а також зазначили значну кількість якостей, яких вони не помічають у себе. Це може бути пов'язано із специфікою їх професійної діяльності. Багато з цих осіб працюють у сферах, де їхня робота безпосередньо впливає на інших, і часто їх діяльність полягає в обслуговуванні клієнтів або наданні послуг. Тому вони регулярно стикаються з критикою та негативними відгуками, що може знижувати їх впевненість у собі.

Ці респонденти часто виконують завдання, що вимагають високого рівня відповідальності та можуть відчувати себе менш важливими або недостатньо оціненими. Крім того, їх повсякденне спілкування з людьми, які мають різні потреби та проблеми, може посилювати відчуття невдоволення власними досягненнями і негативно впливати на їх самооцінку.

Адекватна самооцінка відзначена у 30% респондентів. Учасники цієї групи продемонстрували, що їх особистісні якості відповідають їхнім уявленням про ідеал. Це вказує на адекватне сприйняття власних рис та добре розвинене самоусвідомлення. Ці особи, як правило, мають значну впевненість у собі та своїх здібностях. Вони можуть вести себе розкуто, а іноді й зневажливо щодо інших, ставлячи власну думку вище за думки оточуючих. Іноді вони можуть порушувати особисті межі партнерів у взаємодії. Крім того, представники цієї категорії схильні шукати прості та легкі рішення для

досягнення своїх цілей, що не вимагають значних зусиль з їхнього боку, і можуть перекладати відповідальність на інших. У більшості випадків до цієї категорії належать адміністративний персонал і підприємці.

Завищена самооцінка була відзначена у 25% респондентів. Учасники цієї групи вважають, що більшість якостей, які вони вважають ідеальними, відповідають їхнім власним особистісним характеристикам, і лише незначна кількість якостей відсутня у їхній самооцінці. Ці респонденти демонструють позитивне ставлення до навколишнього середовища, орієнтуючись на власне благополуччя, при цьому уникають втручання в життя інших людей та проявляють повагу як до себе, так і до оточуючих.

Наступним етапом дослідження було застосування «Шкали самоповаги М. Розенберга». За результатами цього тесту, у більшості осіб дорослого віку спостерігається наявність самоповаги.

Результати дослідження показали, що 15% респондентів мають високий рівень самоповаги, що проявляється у впевненому ставленні до себе в усіх аспектах життя та соціальних ролях, які вони виконують. Ці особи об'єктивно оцінюють свої сильні та слабкі сторони, знають свої переваги й недоліки. При спілкуванні з новими людьми вони одразу встановлюють межі й вимагають поважного ставлення з перших хвилин знайомства. Їхня потреба в повазі з боку інших ґрунтується на постійному особистісному розвитку, здобутті нових знань і навичок, готовності визнавати помилки та вчитися на них, а також у конструктивному вирішенні конфліктних ситуацій, що мотивує й інших поводитися подібним чином. У 35% респондентів самоповага переважає, але вони інколи схильні до самокритики. Коли вони стикаються з проблемами, на які не можуть вплинути, можуть тривалий час розмірковувати над тим, що не врахували всі варіанти розвитку подій або не передбачили запасних шляхів для досягнення позитивного результату. Чверть опитаних (25%) перебувають у стані постійного коливання між самоповагою та самознищенням, їх самооцінка значною мірою залежить від успіхів або невдач у діяльності. Успіхи підвищують їхню віру в себе, а невдачі призводять до сумнівів у власних

можливостях. Ще 25% респондентів мають низький рівень самоповаги. У випадках невдач вони здебільшого звинувачують себе, зосереджуючи увагу на своїх недоліках і слабких сторонах. Таким особам складно ставити перед собою цілі, адже вони переконані, що не зможуть їх досягти. Кожна поразка лише підтверджує їхню впевненість у власній неспроможності. результати представлені на рис. 2.3.

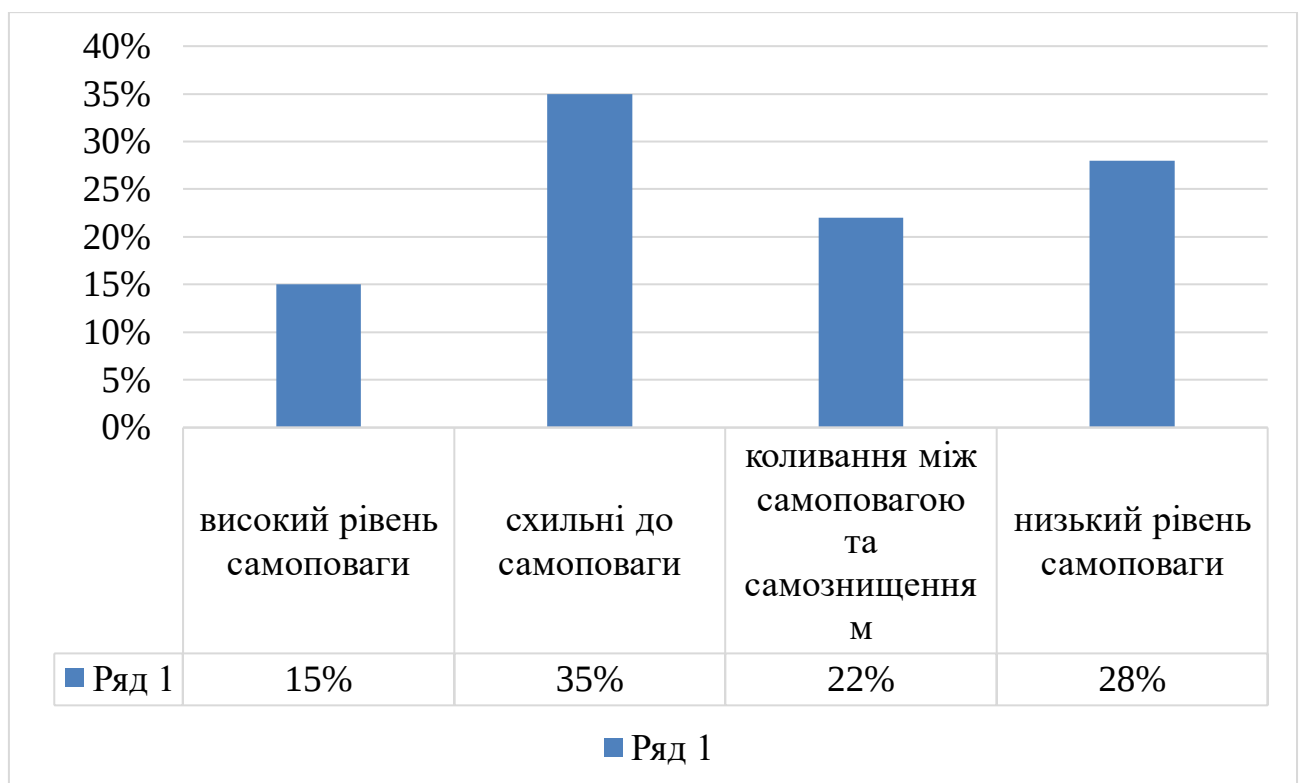


Рисунок 2.3. Показники методики «Шкали самоповаги М. Розенберга»

Після аналізу результатів попередніх методик було проведено наступне дослідження з використанням методики діагностики особистості на мотивацію до успіху за Т. Елерсом. Ця методика дозволяє оцінити рівень мотивації досягнення успіху у респондентів, що є важливим аспектом у визначенні їхніх особистісних характеристик та професійних устремлінь. За допомогою цього інструменту досліджувались аспекти, що визначають прагнення до досягнень, здатність встановлювати цілі та долати перешкоди, а також рівень амбіційності та впевненості у власних силах.

Отримані дані дозволяють скласти більш повне уявлення про мотиваційний профіль учасників та виявити потенційні зони розвитку або труднощів, з якими вони можуть стикатися у професійній та особистій діяльності. Результати цього дослідження були проаналізовані та узагальнені (див. рис. 2.4), що дозволило зробити висновки щодо загальних тенденцій у рівнях мотивації до успіху серед осіб дорослого віку, що брали участь у дослідженні.

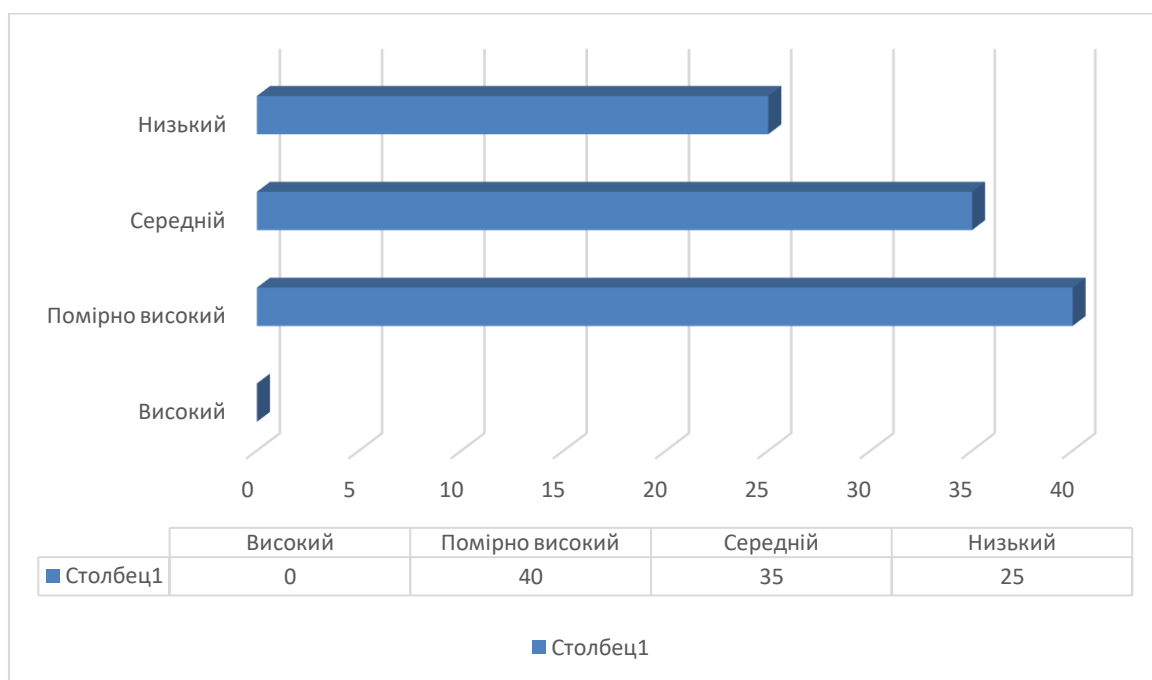


Рисунок 2.4. Кількісні результати за методикою діагностики мотивації до успіху за Т. Елерсом

На основі результатів, отриманих за методикою діагностики мотивації до успіху за Т. Елерсом, не було виявлено респондентів з високим рівнем мотивації. В свою чергу було виявлено, що найбільша частка респондентів (40%) має високий рівень мотивації до успіху. Це свідчить про їхню готовність активно прагнути до досягнень, ставити перед собою амбітні цілі та ефективно долати перешкоди на шляху до них. Такі особи, ймовірно, мають сильні внутрішні стимулюючі фактори та віру у власні сили, що підвищує їхню конкурентоспроможність у професійній та особистій сферах.

Середній рівень мотивації до успіху спостерігається у 35% респондентів. Це свідчить про те, що у цієї групи є амбіції та цілі, однак вони можуть виявляти меншу активність у їх досягненні або схильні більше зважати на зовнішні фактори, що можуть впливати на їхні рішення.

Низький рівень мотивації до успіху зафіксований у 25% респондентів, що може вказувати на недостатню впевненість у власних силах, небажання ризикувати або уникання амбітних цілей. Ця група може потребувати додаткових стимулів або підтримки для підвищення мотивації до успіху та ефективної реалізації своїх потенційних можливостей.

Загалом, дані свідчать про те, що дорослі респонденти мають переважно високий та середній рівень мотивації до досягнення успіху, що є позитивною характеристикою для їхньої особистісної та професійної реалізації.

Для подальшого дослідження важливо зрозуміти, які цінності людина керується у своїй кар'єрі та як це пов'язано з її мотивацією. Для цього використовується методика «Кар'єрні якорі» Е. Шейна, адаптована В. Винокуровою та В. Чикер (див.рис. 2.5.). Цей підхід допомагає визначити дев'ять ключових кар'єрних орієнтацій: професійну компетентність, управлінські здібності, прагнення до автономії, стабільність у роботі та житті, бажання служити іншим, пошук викликів, інтеграцію різних стилів життя, а також підприємницькі нахили.

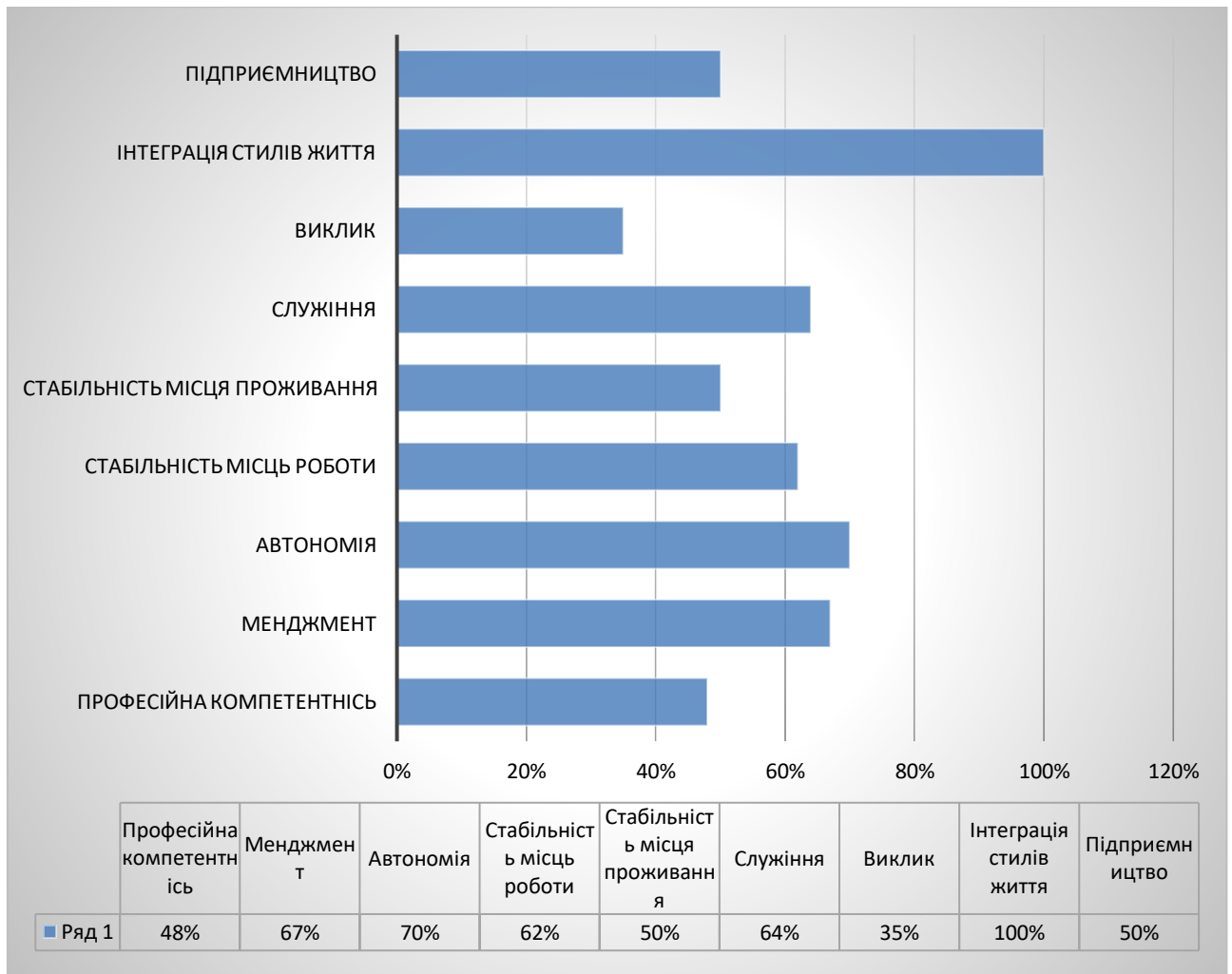


Рисунок 2.5. Розподіл кар'єрних орієнтацій за даними методики Е. Шейна»

Згідно з представленими даними, респонденти демонструють різноманітність кар'єрних орієнтацій. Найбільш вираженими є прагнення до інтеграції стилів життя (100%) та служіння (64%). Це свідчить про те, що для більшості опитаних важливо поєднати професійне життя з особистими інтересами та цінностями, а також внести свій внесок у розвиток суспільства.

Кількісні дані, представлені на рис. 2.5., показують, що найвищий показник у дослідженні стосується орієнтації на інтеграцію стилів життя, яку підтримують 100% респондентів. Це свідчить про сильне бажання досягти балансу між роботою, сім'єю, особистим розвитком та іншими важливими аспектами життя. Респонденти прагнуть уникнути ситуацій, коли робота забирає занадто багато часу і енергії, порушуючи гармонію в інших сферах

їхнього існування. Це підкреслює важливість життєвого балансу, особливо в сучасних умовах, коли вимоги до кар'єрного успіху часто конфліктують з особистими потребами.

Орієнтація на «Служіння» є другою за популярністю і характерна для 64% респондентів. Вона вказує на те, що велика кількість людей прагне використовувати свої знання та навички для того, щоб допомагати іншим або сприяти розвитку суспільства загалом. Такі респонденти шукають роботу, яка дозволить їм реалізувати свої цінності, спрямовані на служіння спільноті, і робити реальний внесок у соціальний прогрес. Це може свідчити про зростання значущості соціальної відповідальності та етичних питань у сучасному кар'єрному виборі.

Прагнення до стабільності як у професійному, так і в особистому житті залишається важливим для багатьох респондентів. 62% учасників дослідження обрали стабільність місця роботи як одну з пріоритетних орієнтацій, що вказує на потребу в безпеці та передбачуваності. Ще 50% респондентів вважають важливою стабільність місця проживання. Це може свідчити про те, що люди надають великого значення тривалій роботі в одному місці та бажають уникнути частих змін, які можуть вплинути на їхній добробут і якість життя. Особливе значення мають соціальні гарантії та впевненість у майбутньому.

Професійна компетентність (48%) та Менеджмент (67%): Орієнтації на професійну компетентність та менеджмент також відіграють роль у кар'єрних рішеннях респондентів, але не є головними пріоритетами. Професійну компетентність цінують 48% опитаних, що говорить про важливість для них постійного розвитку своїх професійних знань і навичок. Менеджмент є важливим для 67% респондентів, що свідчить про прагнення до лідерських позицій, відповідальності за керування командами та досягнення цілей. Проте ці орієнтації не переважають над іншими, такими як служіння чи стабільність, що говорить про збалансований підхід до кар'єрних прагнень.

Орієнтація на автономію, яка важлива для 70% респондентів, свідчить про прагнення до певної свободи в прийнятті рішень і можливість впливати на

власну кар'єру. Водночас, лише 35% респондентів відзначили «Виклик» як пріоритетну орієнтацію, що свідчить про відносно помірну готовність до ризиків і нових складних завдань. Підприємництво, яке цікавить 50% респондентів, також не є домінуючою орієнтацією, що вказує на прагнення до фінансової незалежності та ініціативи, але без схильності до повного підприємницького ризику.

На основі аналізу даних можна зробити декілька важливих висновків. По-перше, респонденти не обмежуються матеріальними мотивами у своєму кар'єрному виборі, а орієнтуються на самореалізацію, соціальну відповідальність та досягнення балансу між роботою і особистим життям. По-друге, важливим є прагнення до стабільності, яка дає респондентам впевненість у майбутньому та можливість зосередитися на розвитку своїх здібностей і досягненні цілей. Нарешті, більшість респондентів демонструє поєднання кількох кар'єрних орієнтацій, що свідчить про складність і багатогранність їхніх потреб.

Проведене дослідження, яке поєднало методику Е. Шейна для визначення кар'єрних орієнтацій та методику ДСМТД Т. Бадоева для оцінки задоволеності роботою, дає нам цікаву картину мотивації та ставлення працівників до своєї професійної діяльності.

Проведене дослідження за допомогою методики ДСМТД Т. Бадоева показало, що рівень задоволеності респондентів своєю роботою розподіляється таким чином (див. табл. 2.1):

Таблиця 2.2.

Результати визначення кар'єрних орієнтацій та методики ДСМТД Т. Бадоева

Рівні задоволеності діяльністю	У %	Кількість респондентів
Високий	30%	13
Середній	50%	20
Низький	20%	12

Згідно з результатами дослідження, більшість респондентів (50%) демонструють середній рівень задоволеності трудовою діяльністю. Це свідчить про те, що для половини опитаних робота є прийнятною, проте без високого рівня захоплення або мотивації. Такий рівень задоволеності може вказувати на відповідність роботи базовим очікуванням, проте вона не забезпечує значного особистого задоволення або можливостей для професійного розвитку.

Третина респондентів (30%) виявила незадоволення трудовою діяльністю, що, ймовірно, зумовлено невідповідністю роботи їхнім очікуванням. Це може бути пов'язано з низькою оплатою праці, обмеженими кар'єрними перспективами або незадовільними умовами праці. Такі результати можуть свідчити про необхідність змін або пошуку нових професійних можливостей для цієї групи.

Водночас, 20% респондентів відзначили високий рівень задоволеності своєю трудовою діяльністю, що свідчить про їхнє максимальне задоволення роботою. Це, ймовірно, пов'язано з сприятливими умовами праці, наявністю можливостей для професійного розвитку та самореалізації.

Деякі респонденти відзначають труднощі в комунікації з колегами та керівництвом, що негативно позначається на ефективності виконання робочих завдань і навіть впливає на їхнє особисте життя. Це призводить до зниження мотивації працівників ставити перед собою професійні цілі та брати участь у розвитку організації. У підсумку, частина співробітників продовжує працювати переважно для задоволення матеріальних потреб. Для деяких така ситуація є прийнятною, оскільки вона відповідає їхнім звичкам і не потребує додаткових зусиль для розвитку нових компетенцій чи знань.

2.3. Дослідження взаємозв'язку самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері дорослих осіб

Для дослідження зв'язку між самооцінкою, самоповагою та мотивацією досягнень у професійній сфері дорослих осіб було проведено математичну

обробку результатів за допомогою програми SPSS. В аналізі використовувалися критерій Пірсона для визначення кореляційних зв'язків. Нормальний розподіл змінних перевірено за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова, що підтвердив його відповідність (див. табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

Кореляційні зв'язки між самооцінкою, самоповагою та аспектами професійної діяльності

	Менеджмент	Мотивація до успіху	Задоволеність професійною діяльністю	Автономія	Професійна компетентність
Самооцінка	0,026	,433**	0,061	- 0, 108	0,138
значення	0,876	0,005	0,708	0, 507	0,396
(2-сторон)					
N	40	40	40	40	40
Самоповага	0,126	,380*	-0,127	-0,012	0,118
значення	0,436	0,016	0,434	0,94	0,469
(2-сторон)					
N	40	40	40	40	40

Результати показали суттєвий позитивний кореляційний зв'язок між самооцінкою та мотивацією досягнення успіху ($r = 0,433$, $p = 0,005$). Це свідчить про те, що особи з високою самооцінкою мають більшу мотивацію досягати успіху у своїй професійній діяльності. Висока самооцінка може стимулювати впевненість у власних силах і, як наслідок, підвищувати амбіції та бажання досягати поставлених цілей.

Зв'язок між самооцінкою та задоволенням професійною діяльністю виявився незначним ($r = 0,061$, $p = 0,708$). Це означає, що рівень самооцінки не

має суттєвого впливу на рівень задоволення від професійної діяльності. Можливо, задоволення від роботи залежить від інших факторів, таких як умови праці чи соціальні стосунки.

Кореляція між самооцінкою та відчуттям автономії є незначною ($r = -0,108$, $p = 0,507$). Це вказує на те, що самооцінка не має істотного впливу на відчуття особистої автономії у професійній діяльності. Інші аспекти, ймовірно, більше впливають на рівень автономії в роботі.

Не виявлено суттєвого зв'язку між самооцінкою та сприйняттям професійної компетентності ($r = 0,138$, $p = 0,396$). Це свідчить про те, що рівень самооцінки не визначає рівень професійної компетентності, можливо, через те, що компетентність більше залежить від практичного досвіду і знань.

Самоповага виявила помірний позитивний кореляційний зв'язок з мотивацією досягнення успіху ($r = 0,380$, $p = 0,016$). Це свідчить про те, що більша самоповага асоціюється з підвищеною мотивацією досягати успіху. Люди з високою самоповагою мають більше впевненості у своїх силах, що стимулює їх прагнення до успіху.

Кореляція між самоповагою та задоволенням професійною діяльністю є негативною і незначною ($r = -0,127$, $p = 0,434$). Це вказує на те, що самоповага не має значного впливу на рівень задоволення професійною діяльністю. Можливо, задоволення від роботи більше залежить від інших факторів.

Результати показали дуже слабкий негативний зв'язок між самоповагою та відчуттям автономії ($r = -0,012$, $p = 0,940$). Це свідчить про те, що рівень самоповаги не впливає на відчуття автономії у професійній діяльності.

Кореляція між самоповагою та професійною компетентністю виявилася позитивною, але незначною ($r = 0,118$, $p = 0,469$). Це свідчить про відсутність значущого зв'язку між самоповагою та сприйняттям професійної компетентності.

Дослідження виявило, що самооцінка та самоповага впливають на різні аспекти професійної діяльності по-різному. Висока самооцінка має чіткий позитивний зв'язок із мотивацією досягнення успіху, тоді як самоповага

виявляє помірний позитивний вплив на ту ж мотивацію. Натомість інші аспекти, такі як задоволення від роботи, автономія та професійна компетентність, не показують значущих кореляцій із рівнем самооцінки та самоповаги.

Ці результати свідчать про те, що для досягнення високих результатів у професійній діяльності необхідно враховувати комплексний вплив різних факторів, а не покладатися лише на рівень самооцінки чи самоповаги.

Виходячи з отриманих даних, можна припустити, що підвищення самооцінки та самоповаги може сприяти зниженню рівня низької мотивації досягнення успіху та підвищенню задоволення професійною діяльністю серед дорослих осіб. Щоб перевірити цю гіпотезу, була розроблена психокорекційна програма, спрямована на розвиток мотивації досягнення через підвищення самооцінки. Експериментальна група з 20 осіб була сформована для участі у програмі з метою оцінки її ефективності.

Висновки до другого розділу

У розділі було проведено комплексне дослідження рівня самооцінки та мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих осіб, використовуючи різноманітні психологічні інструменти та методики.

Результати тестування самооцінки особистості за допомогою методики «Самооцінка особистості» виявили три основні категорії: низька, адекватна та завищена самооцінка. Аналіз показав, що 45% респондентів мають низький рівень самооцінки, що може бути пов'язане із специфікою їх професійної діяльності, що включає високу відповідальність та постійний контакт з критикою. Ці особи часто відчують невпевненість у власних досягненнях і здатності, що негативно впливає на їх загальний професійний стан. Адекватна самооцінка спостерігається у 30% респондентів, які демонструють збалансоване сприйняття власних якостей і здатні ефективно взаємодіяти з оточенням. Завищена самооцінка виявлена у 25% респондентів, які мають

позитивне ставлення до себе і своєї діяльності, хоча іноді це може призводити до зневажливого ставлення до інших.

Аналіз за методикою «Шкала самоповаги М. Розенберга» показав, що 15% респондентів мають високий рівень самоповаги, що сприяє їхньому впевненому ставленню до себе і соціальних ролей. У 35% респондентів спостерігається перевага самоповаги, але з елементами самокритики. 25% респондентів перебувають у стані коливання між самоповагою та самознищенням, а ще 25% мають низький рівень самоповаги, що негативно впливає на їхнє самовизначення і здатність до досягнення цілей.

Методика діагностики мотивації до успіху за Т. Елерсом показала, що 40% респондентів мають високий рівень мотивації до успіху, що свідчить про їхню активність у досягненні амбітних цілей і здатність долати перешкоди. Середній рівень мотивації спостерігається у 35% респондентів, які мають амбіції, але можуть бути менш активними у їх реалізації. Низький рівень мотивації зафіксований у 25% респондентів, що свідчить про недостатню впевненість у своїх силах і небажання ризикувати.

Використання методики «Кар'єрні якорі» Е. Шейна дозволило виявити різноманітність кар'єрних орієнтацій серед респондентів. Найбільш вираженими є прагнення до інтеграції стилів життя (100%) та служіння (64%). Це свідчить про важливість балансу між професійним і особистим життям, а також про зростаюче значення соціальної відповідальності. Прагнення до стабільності у професійному та особистому житті виявилось важливим для 62% респондентів. Професійна компетентність і менеджмент мають меншу, але все ж значну роль у кар'єрних рішеннях, підтримуються відповідно 48% і 67% респондентів.

Загалом, дослідження показало, що дорослі респонденти мають різноманітні мотиваційні профілі і рівні самооцінки, що впливають на їхню професійну ефективність та задоволеність працею. Для подальшого покращення професійної реалізації важливо враховувати ці аспекти і

розробляти стратегії, які допоможуть підвищити рівень самооцінки і мотивації досягнень.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДОРΟΣЛИХ ШЛЯХОМ РОЗВИТКУ ЇХНЬОЇ САМООЦІНКИ

3.1. Розробка та реалізація психокорекційної програми підвищення мотивації досягнень у професійній діяльності шляхом розвитку самооцінки у дорослих.

На основі результатів проведеного дослідження була створена психокорекційна програма, спрямована на формування мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих через розвиток їх самооцінки. Для реалізації програми була організована експериментальна група з 20 учасників.

Метою програми є підвищення мотивації досягнень у професійному середовищі шляхом розвитку самооцінки осіб дорослого віку.

Завдання програми включають:

1. Зниження емоційної напруги та стабілізацію емоційного стану.
2. Розвиток комунікативних навичок.
3. Усвідомлення учасниками власних життєвих цінностей.
4. Визначення пріоритетів у різних сферах життя.
5. Пошук особистісних ресурсів.
6. Покращення самооцінки.
7. Методи та форми роботи, що застосовуватимуться під час занять: бесіди та групові дискусії.

Очікувані результати:

1. Зниження рівня тривожності та стабілізація емоційного стану.
2. Покращення комунікативних здібностей.
3. Формування системи ціннісних орієнтацій.
4. Розвиток навичок групової роботи.
5. Стабілізація самооцінки.
6. Підвищення мотивації досягнень.

Психокорекційна програма включає 8 занять, тривалість кожного становить 70-90 хвилин. Заняття проводяться двічі на тиждень у форматі онлайн із використанням платформи Zoom. Робота здійснюється у груповій формі, а кількість учасників становить 20 осіб. Тематичний план проведення занять наведено у відповідній таблиці.

Таблиця 3.4

Тематичний план психокорекційної програми підвищення мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки дорослих

Заняття	Тема	Мета	Структура занять	вправи	Обладнання
1.	Вступ. Мотивація досягнень у професійном у житті	Ознайомлення з поняттями мотивації досягнень та самооцінки	1. Вступне слово (10 хв) 2. Представлення учасників (15 хв) 3. Групова дискусія (30 хв) 4. Рефлексія (15 хв)	Вправа "Моя мотивація" (визначення мотиваційних цілей); Вправа "Очікування" (учасники формулюють очікування від програми)	Zoom, чат для повідомлень, презентація PowerPoint
2.	Самооцінка та її вплив на мотивацію	Розуміння ролі самооцінки у досягненні професійних цілей	1. Огляд понять самооцінки та мотивації (15 хв) 2. Групове обговорення (20 хв) 3. Вправа (20 хв) 4.	Вправа "Шкала самооцінки" (оцінка рівня самооцінки); Вправа "Моє ідеальне я" (визначення образу)	Zoom, анкета для самооцінки (Google Forms), таблиця для вправ

Заняття	Тема	Мета	Структура занять	вправи	Обладнання
			Підсумки (15 хв)	успішної особистості)	
3.	Ресурси для підвищення самооцінки	Усвідомлення внутрішніх ресурсів для підвищення самооцінки	1. Вступна частина (10 хв) 2. Вправа (25 хв) 3. Групова робота (25 хв) 4. Рефлексія (15 хв)	Вправа "Колесо життя" (визначення сильних сторін); Вправа "Ресурси та бар'єри" (ідентифікація внутрішніх ресурсів і бар'єрів на шляху досягнень)	Zoom, шаблон "Колесо життя" (Google Sheets), Google Docs для групової роботи
4.	Робота з емоційною напругою та тривожністю	Навчання технік зниження емоційної напруги	1. Обговорення тривожності (15 хв) 2. Вправа на релаксацію (25 хв) 3. Дискусія (20 хв) 4. Підсумки (10 хв)	Вправа "Релаксація через дихання"; Вправа "Ментальна пауза" (візуалізація для зняття стресу)	Zoom, запис техніки дихання, навушники
5.	Життєві цінності та	Усвідомлення життєвих	1. Теоретичний	Вправа "Цінності та	Zoom, Google

Заняття	Тема	Мета	Структура занять	вправи	Обладнання
	пріоритети	цінностей і їх впливу на мотивацію	блок (10 хв) 2. Вправа (30 хв) 3. Обговорення результатів (25 хв) 4. Підсумки (5 хв)	пріоритети" (виявлення життєвих орієнтирів); Вправа "Ціннісна карта" (візуалізація цінностей у різних сферах життя)	Sheets для фіксації результатів, карта цінностей
6.	Комунікативні навички та їх вплив на професійні досягнення	Розвиток комунікативних навичок для покращення професійних відносин	1. Огляд комунікативних навичок (10 хв) 2. Рольова гра (30 хв) 3. Дискусія (20 хв) 4. Рефлексія (10 хв)	Вправа "Активне слухання" (практика слухання); Вправа "Зворотній зв'язок" (вивчення впливу комунікації на професійні досягнення)	Zoom, онлайн-дошка для нотаток (Jamboard)
7.	Формування впевненості та позитивної самооцінки	Підвищення впевненості через стабілізацію самооцінки	1. Теоретичний блок (15 хв) 2. Вправа (25 хв) 3. Групова робота (20 хв)	Вправа "Я - успішний" (створення образу успішної особистості);	Zoom, шаблон для рефлексії, Google Docs

Заняття	Тема	Мета	Структура занять	вправи	Обладнання
			4. Рефлексія (10 хв)	Вправа "Досягнення та кроки до успіху" (створення плану кроків для професійного росту)	
8.	Заключне заняття. Підсумки та планування подальшого розвитку	Оцінка прогресу та складання плану подальших кроків	1. Оцінка прогресу (20 хв) 2. Вправа (30 хв) 3. Підсумкова рефлексія (20 хв)	Вправа "План дій" (створення індивідуального плану розвитку); Вправа "Мотиваційний лист майбутнього" (учасники пишуть лист собі через рік, описуючи досягнення)	Zoom, індивідуальні плани дій (Google Docs), шаблон для мотиваційного листа

3.2. Оцінка результативності психокорекційної програми підвищення мотивації досягнень у професійній діяльності шляхом розвитку самооцінки дорослих

Для визначення ефективності психокорекційної програми було застосовано комплексний підхід, який охоплював кількісні та якісні методи дослідження. Оцінка результативності програми проводилася на основі аналізу змін у рівні мотивації досягнень та самооцінки учасників до і після її завершення.

З метою доведення ефективності психокорекційної програми після її завершення була проведена повторна діагностика учасників. Цей етап включав ті ж самі методики, що й на початку дослідження, аби порівняти показники до та після участі у програмі.

Основна увага була приділена аналізу таких аспектів:

1. Рівень самооцінки: повторне використання шкали самооцінки Розенберга дозволило виявити позитивну динаміку у сприйнятті учасниками себе. Переважна більшість учасників продемонструвала підвищення впевненості у власних силах, що свідчить про ефективність корекційного впливу на їхню самооцінку.

Результати повторної діагностики за методикою «Самооцінка особистості» продемонстрували позитивні зміни у рівнях самооцінки учасників. Спостерігалось значне зростання кількості осіб з адекватною самооцінкою та суттєве зниження кількості учасників з низькою самооцінкою див.рис 3.5.

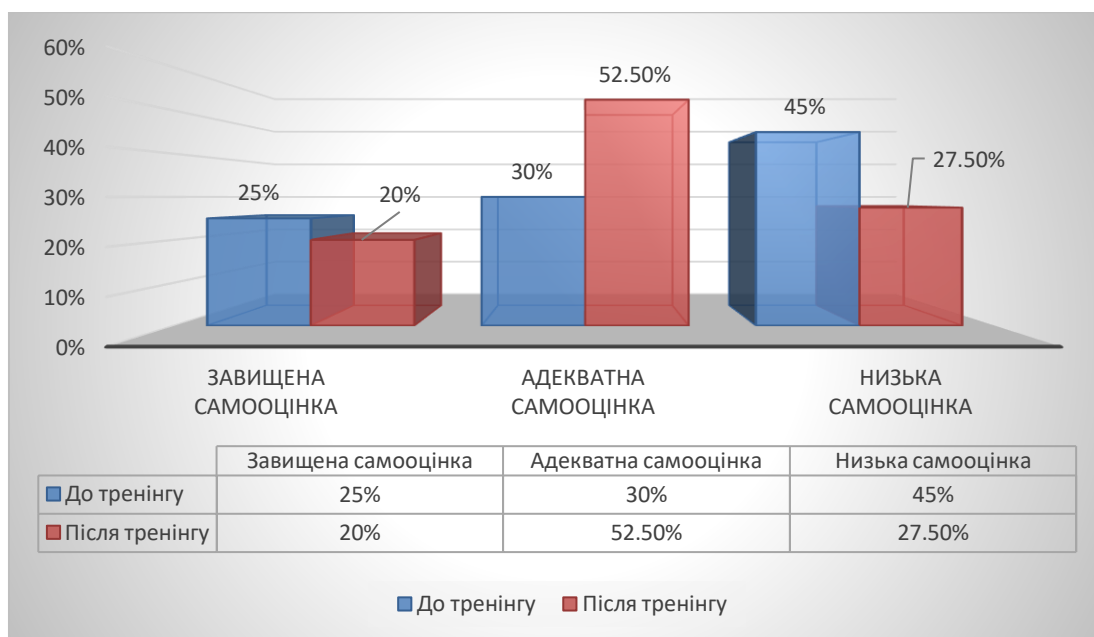


Рисунок 3.5. Динаміка змін рівнів самооцінки учасників за результатами повторної діагностики.

На рисунку 3.5 чітко простежується позитивна динаміка змін рівня самооцінки учасників після проходження психокорекційної програми. Як видно з графіка, частка осіб із заниженою самооцінкою суттєво зменшилася з 45% до 27,5%, що свідчить про покращення сприйняття учасниками власної значущості та компетентності у своїй професійній діяльності. Водночас кількість учасників з адекватною самооцінкою зросла більш ніж на 22%, досягнувши 52,5%, що свідчить про успішне формування реалістичного та збалансованого уявлення про свої можливості та ресурси. Також дещо зменшилася частка учасників із завищеною самооцінкою (з 25% до 20%), що свідчить про корекцію нереалістичних очікувань та підвищення рівня обізнаності.

За методикою «Шкала самоповаги» М. Розенберга контрольний зріз показав суттєві зміни в рівнях самоповаги учасників програми після її проходження. Порівняльні результати представлені на рисунку 3.6.

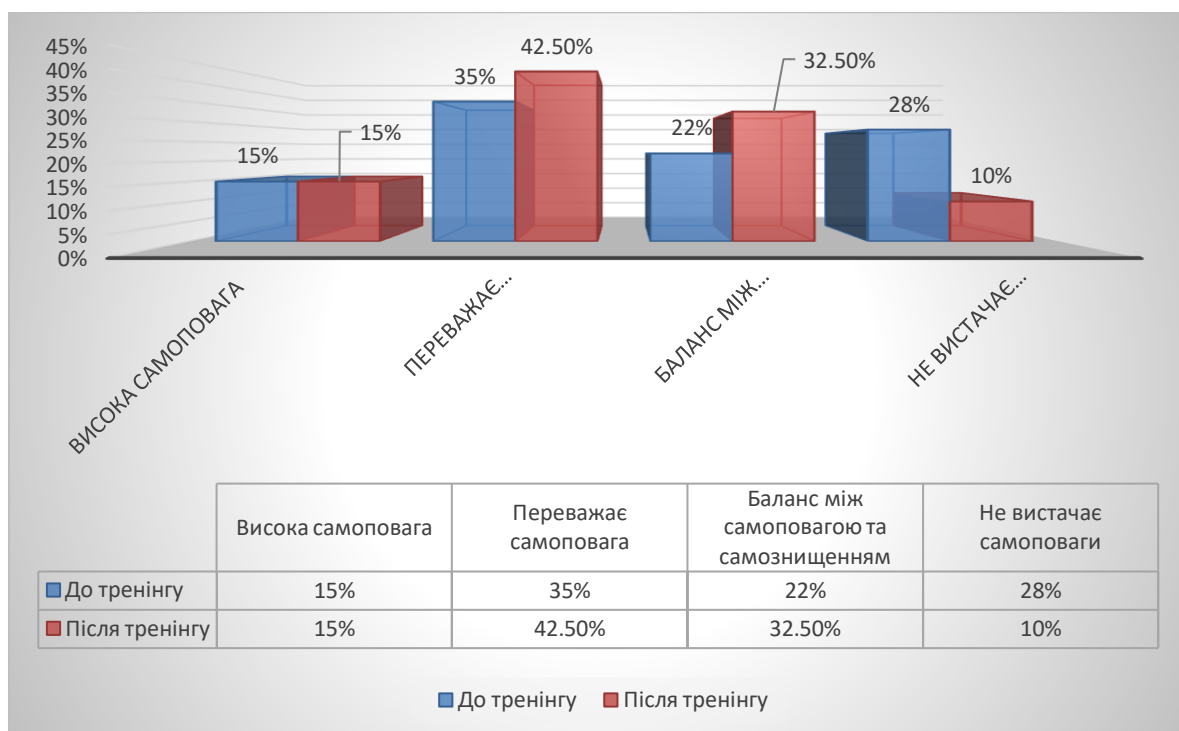


Рисунок 3.6. Зміни рівнів самоповаги учасників за результатами повторної діагностики за шкалою М. Розенберга

Аналіз даних виявив, що частка осіб з недостатнім рівнем самоповаги зменшилася з 28% до 10%. Це свідчить про покращення сприйняття учасниками власної значущості та позитивної самооцінки.

Крім того, спостерігалось зростання кількості учасників, у яких спостерігається баланс між самоповагою та самознищенням, з 22% до 32,5%. Це може свідчити про те, що програма сприяла формуванню більш збалансованого ставлення до себе, що є важливим для особистісного розвитку.

Кількість учасників з переважаючою самоповагою зросла з 35% до 42,5%, що вказує на позитивний вплив програми на підвищення впевненості у власних силах і можливостях. Водночас частка осіб з високою самоповагою залишилася стабільною (15%), що може свідчити про їхню попередню готовність до успішного особистісного розвитку.

Наступною контрольною методикою була використана «Мотивація до успіху» Т. Елерса. Результати цієї діагностики представлені на рисунку 3.7.

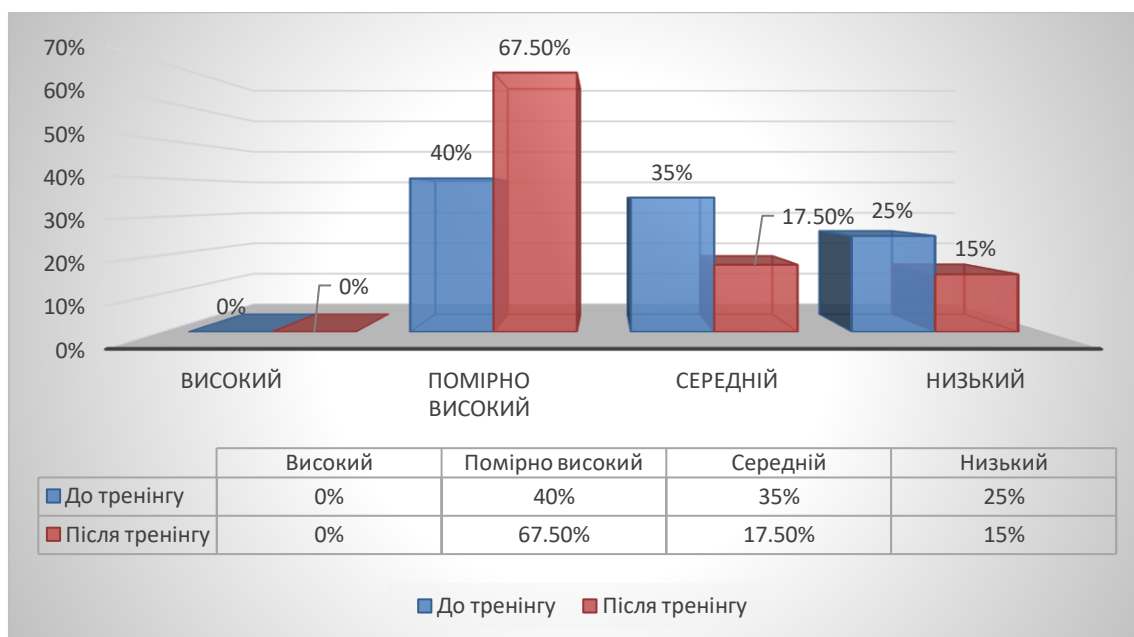


Рисунок 3.7. Порівняння рівнів мотивації до успіху до і після тренінгу за методикою Т. Елерса

Аналіз контрольних результатів за методикою «Мотивація до успіху» Т. Елерса вказує на значні зміни у рівнях мотивації учасників. Згідно з рисунком 3.7., частка осіб з низьким рівнем мотивації зменшилася з 25% до 15%. Це може свідчити про покращення загального ставлення учасників до досягнення успіху.

Кількість учасників з середнім рівнем мотивації знизилася з 35% до 17,5%, що вказує на те, що деякі учасники перейшли до вищих рівнів мотивації. Водночас, частка осіб з помірно високим рівнем мотивації зросла з 40% до 67,5%. Це свідчить про зростання зацікавленості учасників у досягненні успіху. в свою чергу респондентів з високим рівнем не було виявлено.

У контексті ціннісних орієнтацій особистості в кар'єрі, оцінених за методикою Е. Шейна «Якори кар'єри», результати залишилися незмінними. Найважливішою цінністю для учасників є «Інтеграція стилів життя», що дозволяє їм гармонійно існувати в суспільстві, розвиватися в різних соціальних ролях і статусах, а також ефективно поєднувати роботу, відпочинок і особистісний розвиток. Хоча деякі респонденти виявляють різні цінності, це не суттєво впливає на загальну картину, тому кількісні показники залишаються стабільними.

За останньою проведеною методикою ДСМТД Т. Бодаєва результати вказують на те, що учасники виявили ще менше задоволення своєю трудовою діяльністю (рис. 3.8.). Це свідчить про наявність певних труднощів або невдоволення в професійній сфері, що потребує додаткового аналізу та уваги.

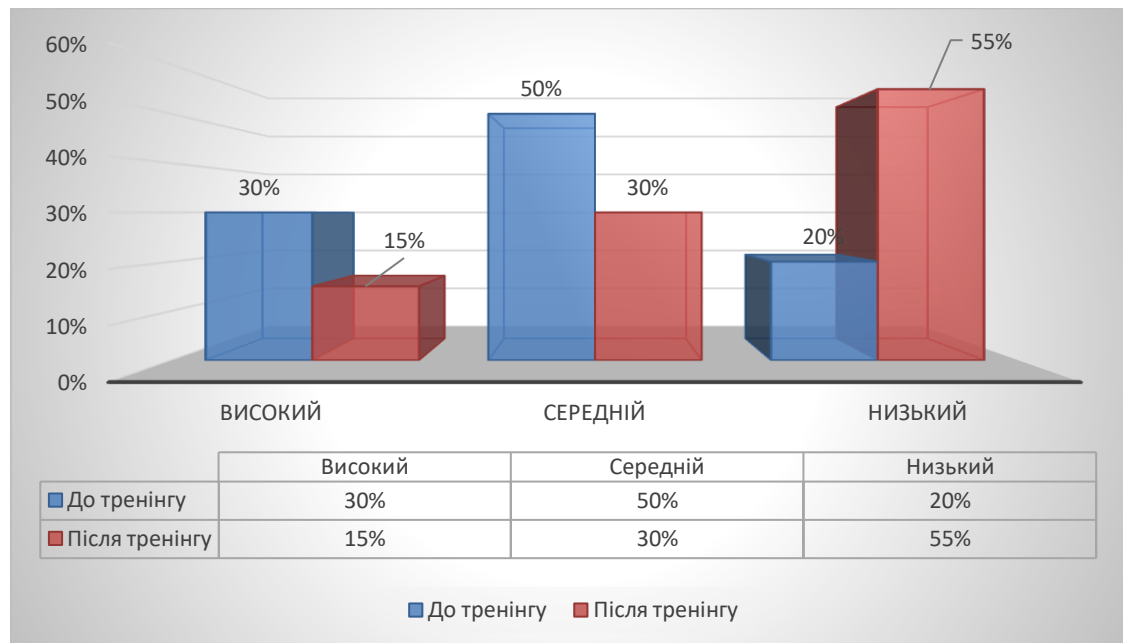


Рисунок 3.8. Кількісні показники задоволеності трудовою діяльністю до і після корекційної програми

Аналіз результатів за методикою ДСМТД Т. Бадоева свідчить про значні зміни у рівні задоволеності учасників власною трудовою діяльністю. Згідно з даними таблиці 3.2.4, частка осіб з низьким рівнем задоволеності збільшилася з 20% до 55%. Це свідчить про те, що більше учасників відчують невдоволення своєю роботою, що може бути викликане різними факторами, такими як високе навантаження, недостатня підтримка з боку керівництва або відсутність можливостей для професійного зростання.

Частка респондентів з середнім рівнем задоволеності знизилася з 50% до 30%, що може свідчити про те, що багато учасників, які раніше відчували задоволення на цьому рівні, тепер вважають свою роботу менш привабливою. Водночас, кількість осіб з високим рівнем задоволеності зменшилася з 30% до

15%, що підтверджує загальну тенденцію до зростання невдоволення. Це зменшення може свідчити про зниження мотивації та емоційного залучення до трудової діяльності.

Учасники дослідження дійшли таких висновків, враховуючи зміни у власному самоприйнятті та ставленні до себе. Вони зазначають, що раніше їх задовольняли умови праці, оскільки вони не усвідомлювали наявності інших можливостей працевлаштування. З дитинства вони звикли до фрази: «Не працюють тільки лінивці», що змушувало їх приймати будь-які пропозиції на ринку праці. Наразі ж вони усвідомлюють, що праця повинна оцінюватися вище, і кращі умови праці дійсно існують у провідних компаніях та організаціях. Внаслідок цього учасники оцінили свій рівень задоволеності роботою низькими балами. Отже, результати контрольного зрізу вказують на те, що учасники стали менш задоволеними своєю роботою, що потребує подальшого дослідження причин цього невдоволення та розробки відповідних заходів для покращення умов праці і підвищення рівня задоволеності.

В рамках контрольного зрізу результатів дослідження було здійснено математичну обробку даних за допомогою t-критерія Стюдента для залежних вибірок. Результати цього аналізу наведені у Додатках.

Згідно з результатами обчислення коефіцієнтів ефективності програми, було виявлено (табл.3.5.) :

Таблиця 3.5.

Результати аналізу кореляційних зв'язків коефіцієнта ефективності програми з іншими показниками

Показник	Значення t-статистики (темп)	Критичні значення t (t _{кр})	Рівень значущості	Висновок
Самооцінка	0.8	2.02 ($p \leq 0.05$); 2.71	Незначущий	Відсутність кореляційного зв'язку

Показник	Значення t-статистики (темп)	Критичні значення t (tкр)	Рівень значущості	Висновок
		($p \leq 0.01$)		
Самоповага	3.8	2.02 ($p \leq 0.05$); 2.71 ($p \leq 0.01$)	Значущий ($p \leq 0.01$)	Існує позитивний кореляційний зв'язок
Мотивація до успіху	6.3	2.02 ($p \leq 0.05$); 2.71 ($p \leq 0.01$)	Значущий ($p \leq 0.01$)	Існує позитивний кореляційний зв'язку
Загальна задоволеність професійною діяльністю	3.6	2.02 ($p \leq 0.05$); 2.71 ($p \leq 0.01$)	Значущий ($p \leq 0.01$)	Існує позитивний кореляційний зв'язку

Таким чином, результати демонструють, що програма ефективно вплинула на рівень самоповаги, мотивації до успіху та задоволеності професійною діяльністю учасників, в той час як самооцінка потребує подальшої уваги.

3.3. Практичні стратегії для розвитку самооцінки та особистісного зростання осіб дорослого віку

На основі проведеного експериментального дослідження були розроблені практичні рекомендації для осіб дорослого віку, які прагнуть підвищити та вдосконалити свій рівень самооцінки. Ці рекомендації адресовані як особам з заниженою, так і з завищеною самооцінкою.

Першим важливим кроком у цьому процесі є звернення до психолога. Робота з фахівцем дозволяє усвідомити чинники, що негативно впливають на самооцінку, та знайти способи їх усунення або мінімізації. Регулярні консультації допоможуть глибше зрозуміти власні проблеми і розробити ефективні стратегії їх подолання.

Далі важливо чітко ставити перед собою цілі та винагороджувати себе за їх досягнення. Слова підтримки від близьких можуть стати потужним ресурсом, тому варто оточити себе позитивними людьми, які підтримає вас у важкі моменти. Якщо ж ваше оточення є джерелом негативу, розгляньте можливість обмежити спілкування з такими особами.

Вихід із зони комфорту також є важливим аспектом. Спробуйте зайнятися новими видами діяльності, що сприятиме зміцненню впевненості в собі. Це можуть бути танці, публічні виступи або спорт — будь-які нові виклики допоможуть підвищити самооцінку.

Культурне збагачення має значний вплив на розвиток самооцінки та загального світосприйняття. Наприклад, перегляд фільмів, які стимулюють роздуми про власну цінність і потенціал, може стати потужним інструментом для особистісного зростання. Фільми, як-от «В гонитві за щастям», де показується шлях до успіху через труднощі, або «Секрет» з акцентом на позитивному мисленні, можуть надихнути на зміни у власному житті.

Читання книг, що пропонують нові перспективи на самооцінку та розвиток особистості, також є корисним. Наприклад, книга «Сила позитивного мислення» Нормана Вінсента Піла підкреслює важливість оптимізму у досягненні цілей, а «Вихід з зони комфорту» Брендона Бурчарда допомагає зрозуміти, як прийняття нових викликів може сприяти зростанню впевненості в собі.

Таким чином, включення культурних аспектів у своє повсякденне життя може не лише розширити кругозір, а й стати каталізатором для покращення самооцінки та підвищення якості життя.

Додатково, важливо навчитися приймати свою неідеальність. Невдачі не варто сприймати як остаточний провал, а радше як цінний досвід, який відкриває нові можливості для розвитку. Наприклад, якщо ви зазнали невдачі на співбесіді, замість того, щоб відчувати розчарування, проаналізуйте, що можна поліпшити у своїй підготовці. Це дозволить вам зростати і стати більш впевненими в наступних спробах.

Позитивне ставлення до власних помилок може суттєво укріпити вашу самооцінку. Згадайте ситуацію, коли ви намагалися освоїти новий навик, наприклад, грати на музичному інструменті. На початку ви, ймовірно, відчували труднощі, але кожна помилка навчала вас чогось нового. Замість того, щоб здаватися, ви продовжували практикуватися, і зрештою досягли успіху. Саме таке ставлення допомагає перетворити невдачі на сходинки до успіху та формує позитивний імідж про себе.

Уникайте порівняння себе з іншими. Кожна людина має свої особливості, таланти та досвід, які роблять її унікальною. Замість того, щоб порівнювати себе з колегами, друзями або навіть знаменитостями, спробуйте зосередитися на своїх власних досягненнях. Наприклад, замість того, щоб думати: «Чому у нього більше досягнень?» — зосередьтеся на тому, як далеко ви вже зайшли у своїй кар'єрі чи особистому житті.

Сформууйте список своїх сильних якостей та регулярно його переглядайте. Запишіть все, що вважаєте своїми досягненнями — від маленьких перемог до значних успіхів. Наприклад, це може бути успішний завершений проект на роботі, підтримка друзів у важкій ситуації або нове хобі, яке ви освоїли. Час від часу переглядаючи цей список, ви зможете відчути гордість за те, що досягли, і це посилить вашу впевненість у собі. Також можете додати до списку позитивні риси характеру, такі як відповідальність, творчість чи доброзичливість, що допоможе вам усвідомити свою цінність.

Фізична активність і здоровий спосіб життя відіграють важливу роль у підвищенні самооцінки. Наприклад, регулярні заняття спортом, такі як йога або біг, не лише покращують фізичну форму, а й сприяють виробленню ендорфінів,

що підвищують настрій і загальне самопочуття. Важливим є не лише досягнення певних результатів, а й процес тренувань, який формує відчуття досягнення та власної цінності.

Відвідування тренінгів та семінарів, присвячених самооцінці, може стати ще одним важливим етапом у вашому розвитку. Наприклад, участь у семінарі з особистісного зростання дозволить вам вчитися новим технікам самоствердження та взаємодії з іншими, що підсилить вашу впевненість.

Крім того, постійна робота над собою і усвідомлення своїх цілей є ключовими для розвитку самооцінки. Чітке розуміння того, якою особистістю ви прагнете стати, допоможе вам залишатися на правильному шляху. Ви можете створити візуальну дошку мрій, де будете розміщувати зображення та цитати, що відображають ваші амбіції і цінності.

Не забувайте формувати список своїх позитивних якостей і регулярно його переглядати. Це може включати такі пункти, як ваші навички, досягнення чи особистісні риси, які ви цінуєте в собі. Під час перегляду цього списку ви зможете зосередитися на своїх успіхах і підвищити впевненість у власних силах.

Ці рекомендації можуть стати основою для особистісного зростання та покращення якості життя дорослих людей, сприяючи більш позитивному сприйняттю себе та оточуючого світу.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі дослідження була розглянута програма, спрямована на підвищення мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих через розвиток їхньої самооцінки. На основі проведеного теоретичного аналізу, розробки психокорекційної програми та оцінки її результативності були отримані наступні ключові висновки:

1. Виходячи з результатів констатувального етапу експерименту, була розроблена психокорекційна програма, спрямована на формування мотивації

досягнень у дорослих через підвищення їхньої самооцінки. Гіпотеза дослідження передбачає, що самооцінка є важливим детермінантом мотивації досягнень, і існує позитивний зв'язок між рівнем самооцінки та мотивацією досягнень, де підвищення самооцінки сприяє збільшенню мотивації в професійній діяльності. Для перевірки цієї гіпотези були сформовані експериментальна та контрольна групи, кожна з яких складала 20 осіб.

2. Результати контрольного зрізу підтвердили ефективність розробленої програми. Зокрема:

- За результатами повторної діагностики за тестом «Самооцінка особистості» виявлено зростання кількості осіб з адекватною самооцінкою на 22,5% та зниження кількості осіб з низькою самооцінкою на 17,5%.

- Контрольний зріз за методикою «Шкала самоповаги М. Розенберга» показав позитивні зміни в самоповазі учасників: зменшилась кількість осіб з низькою самоповагою до 18%, 10% учасників потрапили до групи з нормальною самоповагою, а самоповага у 7,5% учасників стала переважною.

- За результатами тесту на мотивацію до успіху Т. Елерса більшість учасників показала помірно високий рівень мотивації (67,5%), що свідчить про адекватну оцінку ситуацій та власних здібностей.

- Однак, за методикою ДСМТД Т. Бадоева спостерігалось, що 35% учасників стали незадоволеними умовами праці та обов'язками, вважаючи їх потребуючими змін.

- Статистичний аналіз ефективності програми за критерієм t-Ст'юдента показав, що самооцінка не має значущого кореляційного зв'язку, тоді як самоповага, мотивація до успіху та загальна задоволеність професійною діяльністю показали позитивний кореляційний зв'язок.

3. На основі експериментального дослідження були розроблені практичні стратегії для розвитку самооцінки та особистісного зростання осіб дорослого віку.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи результати теоретичних та експериментальних досліджень, представлених у кваліфікаційній роботі, можна зробити наступні висновки:

1. Проведено аналіз наукової літератури щодо понять "мотивація" та "мотиваційна сфера особистості", а також розглянуто ключові теорії мотивації та умови її формування. Визначено, що мотивація є одним із центральних елементів психіки особистості, яка спрямовує поведінку, стимулює до діяльності та досягнення цілей. У процесі дорослішання, під впливом особистісних і соціокультурних факторів, мотиваційна сфера зазнає змін, що впливає на різні аспекти життя. Основою мотиваційної сфери виступають динамічні потреби, що проявляються як мотиви поведінки. Теоретичний аналіз показав тісний зв'язок між формуванням мотиваційної сфери та самооцінкою особистості, яка є суб'єктивним, динамічним елементом особистісної структури й відображає оцінку себе та своїх можливостей.

Емпіричне дослідження охоплювало аналіз самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері у дорослих осіб. Використовувалися такі методики: тест «Самооцінка особистості» для визначення рівня самооцінки, шкала Розенберга для оцінки рівня самоповаги, методика Т. Елерса для діагностики мотивації до успіху, а також інструменти для визначення ціннісних орієнтацій у кар'єрі («Якір кар'єри») і рівня задоволеності трудовою діяльністю (ДСМТД).

2. Аналіз кореляцій виявив зв'язок між самооцінкою, самоповагою та рівнем мотивації досягнення успіху. Також було знайдено кореляції між рівнем самооцінки, орієнтацією на «Стабільність місця проживання», загальною задоволеністю професійною діяльністю та цінністю «Інтеграція стилів життя».

3. Встановлено, що більшість респондентів мають низький рівень самооцінки, а також середній та низький рівень мотивації досягнення успіху

серед дорослих. При цьому, чим вища самооцінка, тим більша мотивація досягнення успіху.

4. Для розвитку мотивації досягнень у професійній діяльності дорослих була розроблена психокорекційна програма, що складалася з восьми занять. Основна увага у програмі приділялася вправам, спрямованим на підвищення самооцінки учасників. Як результат, вдалося значно зміцнити мотивацію досягнень у професійній сфері. Для впровадження програми була створена експериментальна група, в якій, окрім підвищення самооцінки та мотивації, спостерігався розвиток комунікативних навичок і здатності працювати в команді. Також було сформовано чітку систему ціннісних орієнтацій серед учасників цієї групи.

В ході проведення теоретичного та експериментального дослідження і реалізації поставлених завдань було виявлено низку важливих закономірностей. Зокрема, встановлено, що підвищення самооцінки безпосередньо впливає на рівень мотивації досягнень у професійній діяльності. Крім того, програма психокорекції продемонструвала ефективність у формуванні комунікативних навичок та покращенні командної взаємодії серед учасників експериментальної групи. Важливим аспектом дослідження стало те, що разом із розвитком мотивації спостерігалися позитивні зміни у системі ціннісних орієнтацій учасників, зокрема в їх ставленні до стабільності та професійного самовдосконалення. Таким чином, було підтверджено гіпотезу про те, що підвищення рівня самооцінки сприяє зростанню мотивації досягнень та позитивних змін у професійній діяльності дорослих осіб.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Адаменко Т. Питання самооцінки / Т. Адаменко. – Київ: Наукова думка, 2018. – 168 с.
2. Басина Е. З. Становлення самооцінки й образу Я / ред. Д.Б. Ельконіна, А. Л. Венглера. К.: Педагогіка, 1988. 56-65 с. 1
3. Бахмат Л. В. Взаємозв'язок самооцінки та професійної педагогічної самосвідомості. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2014. Вип. 37. С. 83-87. 2
4. Бернс Р. Розвиток Я-концепції та виховання / Р. Бернс. – Київ: Академія, 1995. – 113 с.
5. Бондаренко Д. С. Самооцінка особистості / Д. С. Бондаренко. – Чернігів: Освіта, 2015. – 129 с.
6. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості. Суми: Еллада, 2012. 608 с. 3
7. Бранден Н. Моць самооценки. Киев, 2005. 396 с. 4
8. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ.: ЦУЛ, 2008. 591 с. 5
9. Войцихова А. І. Характеристика індивідуально-типологічних особливостей та їх вплив на взаємостосунки з оточуючими / А. І. Войцихова. // Психологічна газета. – 2006. – №14. – С. 18–26.
10. Воронова О. Ю. Самооцінка як умова формування професійної «Я-концепції». Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України. Київ, 2011. Т. XIII, част. 2. С. 73–80. 6
11. Галкіна Т. В. Самооцінка як процес розв'язання завдань: системний підхід / Т. В. Галкіна. – Одеса: ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 2017. – 368 с. 6. с.
12. Гідденс Є. Основні поняття в соціології / Є. Гідденс, Ф. Саттон. – Одеса: Вища школи економіки, 2018. – 368 с.

13. Гірник А. М. Основи конфліктології. Вид. дім Києво-Могилян. акад., 2010. 222 с.
14. Грибенюк Г. С. Зміст і спрямованість мотиваційних утворень особистості в період професійного становлення. Збірник наукових праць Київського військового гуманітарного інституту. Випуск 3. Кн. 1 МОУ: КВГІ, 1998. С. 39–47. 7
15. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.
16. Долинська Л. В., Матяш-Заяц Л. П. Психологія конфлікту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ :Каравела, 2010. 303 с.
17. Джемс У. Психологія / У. Джемс. – Київ: Новий світ, 2001. – 368
Гарбузов В. І. Практична психотерапія / В. І. Гарбузов. – Київ: Веселка, 2006. – 413 с.
18. Долинська Л.В. Пенькова О.І. (2016). Самореалізація особистості як соціальнопсихологічний феномен. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки, 3(48), 18-25.
19. Донченко Е. А., Титаренко Т. М. Личность: конфликт, гармония. Київ : Политиздат України, 1997. 158 с
20. Дубчак Г. М. Внутрішньоособистісні конфлікти студентів у період навчання у ВУЗі : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Чернівці, 2000. 226 с.
21. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 315 с
22. Заброцький М. М. Основи вікової психології. Тернопіль: Навчальна Книга БОГДАН, 2009. 112 с. 8
23. Занюк С.С. (2002). Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 304.
24. Занюк С.С., Психологія мотивації. Київ, Україна: Либідь, 2002, 296 с. 9

25. Захарова А. В. Психологія формування самооцінки / А. В. Захарова. – Київ: Четверта хвиля, 2020. – 98 с.
26. Захарова А. В. Структурно-динамічна модель самооцінки / А. В. Захарова. // Питання психології. – 2017. – №2. – С. 22–26.
27. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода. Основи когнітивної теорії конфліктів. – К.: Наук. думка, 1999. – С. 104.
28. Кушнірук Т.Д. Подолання конфліктності серед педагогів. Соціальнопедагогічний аспект // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 9. – С. 38-42.
29. Максименко С. Д. Загальна психологія / С. Д. Максименко. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 272 с.
30. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. (2007). Психологія особистості. Київ: Видавництво ІОВ «КММ», 296.
31. Маланьїна Т.М. Умови подолання внутрішньоособистісних конфліктів [Електронний ресурс] // Вісник психології і соціальної педагогіки : зб. наук. праць Інститут психології і соціальної педагогіки Київського університету ім. Бориса Грінченка; Московський гуманітарний педагогічний інститут. – Вип. 2. К., М., 2010. URL: http://www.psyh.kiev.ua/Збірник_наук._праць._-Випуск_2
32. Матієнко Т.В. Передумови виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім.. Г.С. Костюка АПН України. Т. X, Ч. 1. К., 2008 С. 274–279.
33. Молчанова О. Н. Самооцінка: Теоретичні проблеми та емпіричні емпіричні дослідження / О. Н. Молчанова. – Київ: Наукова думка, 2021. – 392 с.
34. Мурашко З. С. Питання самооцінки особистості / З. С. Мурашко. – Київ: Освіта, 2013. – 201 с.

35. Омелаєнко І. Б. Психологічний аналіз поведінки при різних типах невротичного конфлікту : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія». К., 1998. 20 с.
36. Орлов В. Ф. Отич О. М. Фурса О. О. Психологія конфлікту : навчально-методичний посібник для підготовки магістрів усіх форм навчання. Київ : ДЕТУТ, 2008. 422 с.
37. Осьодло В. І. Ідентичність та професійний розвиток особистості. Психолог. 2003. № 14. С. 16–21. 10
38. Пов'якель Н. І., Ложкін Л. Г., Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : навчальний посібник. Київ : ВД «Професіонал», 2006. 416 с.
39. Пашукова Т. І., Допіра А. І., Дьяконов Г. В. Практикум із загальної психології. за ред.. Т. І. Пашукової. 2-ге вид., стер. К.: Т-во «Знання», КОО, 2006. 203 с.
40. Пірен М. І. Конфліктологія : підруч. Київ : МАУП, 2007. 360 с.
41. Пов'якель Н. І. Внутрішньоособистісні конфлікти студентської молоді у просторі глибинної психології та технологій їх подолання. Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. 2008. Вип. 6. С. 141–149
42. Примуш М. В. Конфліктологія : навч. посібник. К.: ВД «Професіонал», 2006. 288 с.
43. Психологія вирішення конфліктів : навч. посіб. [для студ. вищих навч. закладів] / В. О. Джелалі. Х. К., 2006. 320 с.
44. Психологія особистості: Словник-довідник / За редакцією П.П. Горностаєва, Т.М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
45. Психологія: підруч. Для студ. вищ. навч. закл. Ю. Л. Трофімов, М. І. Алексєєва, П. А. Гончарук та ін.; за ред. Ю. Л. Трофімова. 3-є вид., стер. Київ.: Либідь, 2001. 558 с. 11
46. Роджерс К. (2021). Вчитися бути вільним. Гуманістична психологія: Антологія в 3-х т. / За ред. Р. Трача і Г. Балла. Т. 1. Київ: Пульсари, 37-59.
47. Романова В. Я. Психологія індивідуальних відмінностей / В. Я. Романова. – Київ: ОППО, 2016. – 376 с.

48. Роменець В. А. Психологія творчості: Навч. посіб. Київ.: Либідь, 2004. 288 с. 12
49. Савчин М. В. Вікова психологія: Навч. посіб. / Л.П. Власенко. Київ.: Академвидав, 2006. 360 с. 13
50. Савчин М. В. Загальна психологія / М. В. Савчин. – Київ: Відродження, 2008. – 159 с. 16. Сурмай Ю. М. Психологія особистості / Ю. М. Сурмай. – Київ: Просвіта, 2005. – 464 с.
51. Скрипченко О.В. та ін. (2023). Вікова та педагогічна психологія. Київ: Каравела, 2023, 400.
52. Слободчиков В. І. Психологія розвитку людини / В. І. Слободчиков, Є. І. Ісаєв. – Київ: Ранок, 2000. – 321 с.
53. Старовойтенко В. М. Рефлексія особистості в акультурі / В. М. Старовойтенко. – Київ: Наукова думка, 2020. – 101 с.
54. Столяренко Л. Д. Основи психології / Л. Д. Столяренко. – Київ: Четверта хвиля, 2017. – 358 с. 20. Якунін В. А. Психологія / В. А. Якунін. – Вінниця: Либідь, 2005. – 329 с.
55. Столярчук О. А. Динаміка професійного універсуму майбутніх фахівців. Теорія і практика сучасної психології. 2017. № 2. С. 48-53. 14
56. Титаренко Т. Життєві кризи: технології консультування. Друга частина. К.: Главник, 2007. 176 с.
57. Титаренко Т. Життєві кризи: технології консультування. Перша частина. К.: Главник, 2007. 144 с.
58. Трач Р. Балл Г. (ред.). (2001). Гуманістична психологія (Т. 1) / К. Роджерс. Вчитися бути вільним. Київ: Пульсари. С. 38–61. 15
59. Хомуленко, Т., Балушок, М. Особливості виникнення внутрішньо-особистісного конфлікту в юнацькому віці. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології», 27, 2019. URL: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-27.%p>
60. Чала О. А. Внутрішньоособистісний конфлікт як чинник деструктивних форм поведінки юнаків. // Актуальні проблеми психології :

Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. Костюка АПН України / за ред. С. Максименка. К. : Главник, 2008. Т. X, Ч. 8. С. 621-626.

61. Чарнецькі К. Психологія професійного розвитку особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. докт. психол. наук: спец. 19.00.07. 16

62. Чепелева Н. В., Пов'якель Н. І. Динаміка внутрішніх 60 конфліктів студентів-психологів у процесі їх професійної ідентифікації. // Конфлікти в суспільстві : діагностика і профілактика : матеріали III Міжнародної науковопрактичної конференції. Київ, Чернівці, 1995. С. 391-395.

63. Чистяков С. А. Внутрішньоособистісні конфлікти та особливості їх профілактики і психокорекції у курсантів вищого військового навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Хмельницький, 2003. 18 с.

64. Шульга Г., Коломієць Л. Вплив професійної мотивації на виникання внутріособистісного конфлікту серед студентів і року навчання. Психологічний журнал , 3 (6), 2017. С. 186-199.

65. Bandura A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies // Selfefficacy in changing societies / A. Bandura (Ed.). New York: Cambridge University Press.

66. Bar-On R. Parker J. D. A. (eds.) Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. Handbook of emotional intelligence. San Francisco: Jossey-Bass. 2000. P. 363–388. 17

67. Berns R. (1982). Self-concept development and education. London: Holt, Rinehart and Winston, London, 441.

68. Goleman D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1995. 352 p. 18

69. Heckhausen J., Heckhausen H. (2018). Motivation and Action. Springer Cham, 909.

70. Khoma T. V. Communicative competence, its components. Scientific bulletin of mukachevo state university series "pedagogy and psychology". 2018. No. 1(7). P. 203–206. 19
71. Light J., McNaughton D. Communicative Competence for Individuals who require Augmentative and Alternative Communication: A New Definition for a New Era of Communication? Received 11 Jan 2014, Accepted 15 Jan 2014, Published online: 10 Mar 2014. Pages 1–18. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/07434618.2014.885080>. 20
72. Maddi S. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44, 279–298.
73. Maslow A. (2008). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370– 396.
74. Mayer J., Salovey P. The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*. 1993. P. 433-442. 21
75. McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., 4 Lowell, E. L. (Ed) (1953). *The Achievement Motive*, New York: Appleton-Century-Crofts, <https://doi.org/10.1037/11144-000>
76. Self-esteem: The puzzle of low self-regard / Ed. by R. F. Baumeister. New York, London, 1993.
77. Ven. Sangye Khadro. *Introduction to Buddhism: Readings and Materials*. Tushita Meditation Centre Dharamsala India, 2011. URL: http://tushita.info/pdf/Tushita_Introduction_Course_Materials.pdf

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика «Шкала М. Розенберга»

Шкала самоповаги Розенберга – це особистісний опитувальник для вимірювання рівня самоповаги. Опитувальник складається з 10 суджень, на кожне з яких пропонується чотири градації відповідей, кодованих в балах за запропонованою схемою.

Інструкція:

Визначте, наскільки ви згодні або не згодні з наведеними нижче твердженнями. Поставте навпроти відповідну цифру.

4 – повністю згоден

3 – згоден

2 – не згоден

1 – абсолютно не згоден

Тестовий матеріал:

1. Я відчуваю, що я гідна людина, принаймні, не менше ніж інші.
2. Я завжди схильний відчувати себе невдахою.
3. Мені здається, у мене є ряд хороших якостей.
4. Я здатний дещо робити не гірше, ніж більшість.
5. Мені здається, що мені особливо нічим пишатися.
6. Я до себе добре ставлюся.
7. В цілому я задоволений собою.
8. Мені б хотілося більше поважати себе.
9. Іноді я ясно відчуваю свою неефективність.
10. Іноді я думаю, що я в усьому нехороший.

Ключ і обробка результатів тесту:

За кожну відповідь нарахуєте собі бали відповідно до ключа.

прямі запитання: 1,3,4,6

зворотні питання – 2,5,7,8,9,10 – бали в них нараховуються навпаки: 4 = 1, 3 = 2, 2 = 3, 1 = 4.

Рівень самоповаги дорівнює сумі балів.

Інтерпретація:

10 – 18 балів – вам не вистачає самоповаги, її дуже мало, ви схильні в усьому поганому звинувачувати себе, бачите тільки свої недоліки і акцентуєте увагу тільки на своїх слабких сторонах, ви потрапили в замкнене коло самознищення, яке не дозволяє вам ставити цілі і досягати успіху. У кожній події ви шукайте підтвердження своєї нікчемності.

18 – 22 балів – ви балансуєте між самоповагою і самознищенням, успіхи піднімають вас до небувалих вершин і самоповага зашкалює, проте невдачі підживлюють низьку самооцінку і скидають вас в прірву, ваша думка про себе коливається то в одну, то в іншу сторону.

23 – 34 бали – самоповага у вас переважає, і ви можете адекватно оцінювати свої достоїнства і недоліки, можете погодитися з тим, що буваєте неправі, зберігаєте повагу до себе при невдачах, але схильні іноді займатися затягнутим «самобичуванням», що чогось не передбачили, не помітили, «соломку НЕ підстелили», в результаті, така поведінка не дозволяє змиритися з тим, що змінити неможливо і швидко зреагувати і відкоригувати там, де є можливість.

35 – 40 балів – ви поважаєте себе як людину, особистість, професіонала і робите все для того, щоб продовжувати поважати себе і далі: розвиваєтеся, вдосконалюєтеся в професії, духовному та інтелектуальному плані, в сфері відносин, вмієте робити уроки з помилок і важких ситуацій. Це норма, до якої варто прагнути. 69

Тест «Самооцінка особистості»

Тест «Самооцінка особистості», спрямований на визначення рівня самооцінки особистості.

Інструкція:

1. Якості особистості поділити на дві колонки. У першу колонку виписати якості, які притаманні Вашому ідеалу (перелік “Мій ідеал”). Решту якостей виписати в колонку (перелік “Неідеал”).

Перелік якостей особистості:	1. Акуратність	11. Заздрість	21.	31. Сором'яз- ливість
2. Безтурботність	12. Захопленість	22. Образливість	32. Стриманість	
3. Боягузливість	13.	23. Обережність	33. Терпимість	
4. Вередливість	14. Легковір'я	24.	34. Турботливість	
5. Вишуканість	15. Мрійливість	25. Педантичність	35. Упертість	
6. Гордість	16.	26. Повільність	36. Холодність	
7. Грубість	17. Наполегливість	27.	37. Чарівність	
8. Жалісливість	18.	28. Поміркованість	38. Чуйність	
9. Жвавість	19. Невимушеність	29. Поступливість	39. Щирість	
10. Життєра- дісність	20. Нервовість	30. Рішучість	40. Ентузіазм	
		29. Розв'язність		
		30. Самозабуття		