ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

Факультет психології та соціальної роботи

кафедра психодіагностики та клінічної психологій

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему: **«Особливості самооцінки та професійних якостей особистості»**

« Features of self-esteem and professional qualities of personality»

Виконав: студент денної форми навчання
спеціальності _053__ _____Психологія__
Освітня програма Психологія
Воробйов О.В.

Керівник: д. психол.н., професор Родіна Н.В.

Рецензент: завідувач кафедри мовної
та психолого-педагогічної підготовки,
д.психол.н., професор Одеського національного
економічного університету,
Асєєва Ю.О

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ _____від _____20__р.

Завідувач кафедри

_____ _____

(підпис) (ПІП)

Захищено на засіданні ЕК № _

протокол № _ від _____20____ р.

Оцінка_____/___ ___/____

(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ЕК

_____ _____

(підпис) (ПІП)

Одеса – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП…… 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ …..…….…..….. 7

1.1. Поняття та структура самооцінки в психології ……..… 7

1.2. Професійні якості як складова особистості ……..... 18

1.3. Взаємозв'язок самооцінки та професійних якостей ……..……... 28

Висновки до 1 розділу …….……... 37

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ…….…….. 39

2.1. Опис вибірки та організація дослідження …….. 39

2.2. Методи дослідження……..……... 43

Висновки до 2 розділу ……..…….. 48

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ……..…… 51

3.1. Аналіз рівня самооцінки, домагань та їх взаємозв'язку з професійними характеристиками особистості ..... …….……... 51

3.2. Аналіз розриву між рівнем домагань і самооцінкою як показника внутрішньої напруги ……..…….……..…… 71

3.3. Аналіз особистісних рис та цінностних орієнтації респондентів у професійному контексті ….……..…….. 79

3.4. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між самооцінкою, ціннісними орієнтаціями та особистісними рисами……..…….…….. 94

Висновки до 3 розділу ……..…….. 97

ВИСНОВКИ ..…… 100

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..…… 102

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному світі, який характеризується швидкоплинними змінами в соціально-економічній, технологічній та культурній сферах, особистість опиняється перед безпрецедентними викликами, що потребують високої психологічної стійкості, гнучкості мислення і здатності адаптуватися до нових умов. Професійна діяльність сьогодні стала одним із найважливіших чинників самореалізації та соціальної ідентичності людини. У цьому контексті самооцінка відіграє фундаментальну роль, оскільки вона визначає не лише те, як індивід оцінює власні можливості, а й формує мотивацію досягати поставлених цілей, здатність долати труднощі, а також рівень впевненості у собі під час виконання професійних завдань. Адекватна, реалістична самооцінка сприяє оптимальному психоемоційному функціонуванню, тоді як надмірно низька або завищена самооцінка часто призводить до дезадаптації, психологічних дискомфортів і професійних труднощів.

Водночас професійні якості особистості, які охоплюють як сформовані навички та компетенції, так і особистісні риси, ціннісні орієнтації та мотиваційні установки, визначають ефективність діяльності, рівень задоволеності роботою та загальну якість професійного життя. З огляду на те, що сучасний ринок праці характеризується зростаючими вимогами, високою конкуренцією, частими змінами професійних ролей і необхідністю безперервного розвитку, особливості взаємодії самооцінки та професійних якостей набувають особливого значення. Вивчення цих взаємозв’язків є актуальним як із теоретичної, так і практичної точки зору, оскільки дозволяє зрозуміти, яким чином внутрішні психологічні ресурси впливають на професійну ефективність і адаптацію в динамічних умовах.

Актуальність дослідження обумовлена значною увагою як вітчизняних, так і зарубіжних науковців до проблеми самооцінки та професійних якостей

особистості. Серед українських дослідників варто відзначити роботи А. В. Авер'янової, І. П. Андрійчука, Л. І. Анциферової, О. Арцишевської, О. А. Васильєвої, С. В. Мітіної, Л. С. Злочевської, які розглядали питання формування самооцінки та її ролі у професійному становленні особистості. Значний внесок у вивчення цієї тематики зробили також М. Бондар, В. Л. Зливков, О. Я. Савченко, В. С. Штіфурак, Т. М. Титаренко, які зосереджували увагу на психологічних особливостях самовизначення та професійної адаптації.

Водночас у світовій психології проблема самооцінки та професійних якостей особистості ґрунтовно досліджувалась такими відомими вченими, як Альберт Бандура, Натаніель Бренден, Рой Баумайстер, Клод Кулі, Джон Голланд, Вільям Джеймс, Абрахам Маслоу та інші. Їхні теоретичні розробки стали основою для сучасних концепцій самооцінки, самореалізації і професійної ідентичності, а також дозволили розкрити механізми формування позитивного Я-концепту в контексті професійного розвитку. Зокрема, теорії соціального пізнання, концепції самоефективності, моделі самосприйняття та мотивації в професійній сфері стали ключовими у подальшому вивченні особистісних характеристик, що визначають успішність професійної діяльності.

Особливу актуальність темі надає зростання інтересу до проблем профілактики професійного вигорання, підтримки психологічного здоров'я та підвищення мотивації працівників у різних сферах діяльності. Сучасні дослідження показують, що внутрішня гармонія між самооцінкою, особистісними рисами та професійними цінностями є важливим чинником збереження психоемоційного балансу і забезпечення сталого розвитку кар'єри. Саме тому дослідження особливостей самооцінки в поєднанні з професійними якостями допомагає не лише глибше зрозуміти механізми особистісного розвитку, але й розробити ефективні психологічні інтервенції для підтримки та розвитку професійного потенціалу.

Враховуючи соціокультурні виклики сучасності — глобалізацію, швидкий розвиток інформаційних технологій, зміну форм зайнятості та вимог до професійної мобільності — тема дослідження стає ще більш вагомою. Вона має практичне значення для широкого кола фахівців: психологів, HR-менеджерів, керівників підприємств, а також самих працівників, які прагнуть усвідомлено керувати власним професійним розвитком і досягати високого рівня особистісного благополуччя.

Таким чином, актуальність дослідження особливостей самооцінки та професійних якостей особистості зумовлена потребою адаптуватися до сучасних вимог професійного середовища, підвищувати психологічну стійкість та ефективність діяльності, що має вагоме значення як для індивіда, так і для суспільства в цілому. Це дослідження відкриває можливості для розвитку теоретичних знань та практичних рекомендацій, які сприятимуть формуванню гармонійної, усвідомленої і конкурентоспроможної особистості в умовах постійних змін.

Об'єкт дослідження: психологічні характеристики особистості.

Предмет дослідження: особливості самооцінки та професійних якостей особистості, їх взаємозв’язок і роль у професійному самовизначенні..

Мета роботи: вивчення специфіки самооцінки та професійних якостей особистості, визначення їхніх взаємозв’язків і ролі у формуванні психологічних ресурсів, що забезпечують успішну професійну діяльність і розвиток особистості.

Завдання роботи:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення самооцінки і професійних якостей особистості.
2. Виявити особливості ціннісних орієнтацій і особистісних рис, що впливають на самооцінку у професійному контексті.
3. Дослідити взаємозв’язок самооцінки, рівня домагань та професійних якостей.

4. Провести типологізацію профілів особистості за рівнем самооцінки і домагань.

Методи дослідження. У дослідженні використовуються комплексні підходи, що поєднують теоретичний аналіз і емпіричні методи. Зокрема, у роботі використані стандартизовані психологічні методики — 16-факторний опитувальник Кеттела, методика діагностики ціннісних орієнтацій особистості, а також методика Дембо–Рубінштейна для оцінки самооцінки і рівня домагань. Для обробки емпіричних даних застосовувалися кореляційний та регресійний аналізи, типологізація та інші статистичні методи, що дозволили отримати достовірні й комплексні результати.

Організація і база проведення емпіричної роботи. Емпірична частина дослідження організована на основі вибірки з 65 представників різних професійних сфер, що забезпечило репрезентативність і адекватність отриманих даних. Збір інформації відбувався за допомогою стандартизованих опитувальників, а подальша обробка здійснювалася із використанням сучасних статистичних програм.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані для розробки ефективних програм психологічної підтримки професійного розвитку, підвищення адекватності самооцінки та формування адаптивних стратегій у професійному середовищі. Вони також можуть слугувати корисним інструментом для фахівців із управління персоналом, психологів і керівників у процесі підбору кадрів і підтримки працівників, сприяючи гармонійному поєднанню особистісних якостей із вимогами професії.

Структура роботи. Дана наукова робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, та списку літератури, якій складається із 71 джерела. Загальний обсяг роботи становить 101 сторінку, у тому числі 18 таблиць та 9 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття та структура самооцінки в психології

Самооцінка є фундаментальною складовою структури особистості, що виконує роль регулятора її поведінки, внутрішнього самосприйняття та соціальної адаптації. У психології самооцінка розглядається як суб'єктивне ставлення особистості до самої себе, що включає емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти [65].

Одним із перших концептуальних підходів до розуміння самооцінки вважається теорія Вільяма Джеймса, який у праці «The Principles of Psychology» [54] запропонував формулу: самооцінка = успіх / домагання. Ця формула акцентує динамічний характер самооцінки, її залежність від рівня особистих досягнень і очікувань. Самооцінка, на думку Джеймса, змінюється як внаслідок зміни життєвих результатів, так і завдяки корекції внутрішніх стандартів.

У подальшому розвиток поняття самооцінки отримав нове теоретичне підґрунтя в гуманістичній психології. Так, Карл Роджерс у своїй праці «Client-Centered Therapy» [63] трактував самооцінку як елемент Я-концепції, що формується під впливом досвіду безумовного позитивного прийняття. Він підкреслював, що наявність такої підтримки з боку значущих інших (особливо в дитинстві) є необхідною умовою формування стійкого позитивного ставлення до себе.

У своїй праці The Psychology of Self-Esteem Натаніель Бранден сформулював концепцію самооцінки як складного особистісного утворення, що має дві взаємопов'язані складові — почуття компетентності та почуття гідності. Автор підкреслює, що справжня, зріла самооцінка не зводиться лише до загального позитивного емоційного ставлення до себе, а вкорінена в

глибокому особистісному досвіді ефективної взаємодії з реальністю та усвідомленому прийнятті себе як значущої особистості [42].

Перша складова — почуття компетентності — охоплює впевненість у власній здатності мислити, робити вибір, приймати рішення, адаптуватися до обставин і досягати поставлених цілей. Ідеться не просто про суб'єктивну віру в себе, а про результат послідовного досвіду успішного функціонування, подолання труднощів і реалізації власного потенціалу. Таким чином, компетентність у розумінні Брандена — це внутрішньо відчутна здатність до ефективного життя, що підкріплюється конкретними діями, а не лише бажаннями [42,43].

Друга складова — почуття гідності — передбачає внутрішню переконаність у власному праві на існування, щастя, пошану та добробут. Це — етична основа самооцінки, яка визначає ставлення особистості до самої себе як до цінності, незалежно від миттєвих успіхів чи невдач. Почуття гідності, за Бранденом, формується через інтеграцію морального вибору, вірність власним переконанням, здатність приймати відповідальність за свої вчинки та повагу до себе як до морального агента.

Обидва компоненти — компетентність і гідність — є взаємозалежними: перше забезпечує функціональну ефективність у світі, друге — внутрішню стійкість і самоприйняття. Їхній баланс формує здорову, стабільну самооцінку, що стає джерелом особистісної енергії, адаптивності та цілісності. За логікою Брандена, високий рівень самооцінки — це не випадкова даність, а результат постійної внутрішньої роботи, критичного осмислення власного досвіду та морального самоствердження.

Таким чином, концепція Брандена має цінність не лише як аналітична модель, але й як практичний орієнтир у процесі особистісного становлення: вона вказує, що самооцінка не лише відображає, але й активно конструює суб'єктність індивіда.

Подібний підхід до розуміння самооцінки знайшов розвиток і в українському академічному дискурсі. У працях вітчизняних дослідників самооцінка розглядається як центральний механізм психологічної саморегуляції, що інтегрує пізнавальні та емоційні компоненти й виконує функцію узгодження Я-образу із зовнішніми вимогами соціального контексту. Саме через механізми самооцінки особистість здійснює оцінку власної ефективності, моральної відповідності, соціальної прийнятності та рівня реалізації ідеального уявлення про себе. У цьому контексті самооцінка постає не як стабільна риса, а як динамічний процес, який забезпечує адаптацію до змінних умов і водночас підтримує внутрішню послідовність особистості [13,14,24].

Проблема формування самооцінки в юнацькому віці ґрунтовно аналізується у дослідженнях Т. М. Титаренко, яка трактує її як динамічний психічний новоутвір, що інтегрує у собі досвід самопрезентації, самоаналізу та рефлексивного осмислення власного «Я» (Титаренко, 2003) [32]. Авторка вказує, що саме в юності самооцінка набуває особливої вразливості до соціального зворотного зв’язку, і саме в цей період відбувається закладення базових установок на самоприйняття або самозаперечення.

У свою чергу, Г. С. Костюк, один із класиків української психології, ще у середині XX століття підкреслював, що становлення особистості є нерозривно пов’язаним із формуванням у неї здатності до самопізнання і самооцінювання. Він зазначав, що самооцінка не є вродженим механізмом, а формується поступово через досвід, мовлення, соціальні впливи та рефлексію [16]. Це положення зберігає актуальність і сьогодні, оскільки саме через усвідомлення себе у взаємодії з іншими особистість навчається розуміти свою унікальність, компетентність і цінність.

Актуальні емпіричні дослідження українських вчених підтверджують, що рівень самооцінки в молоді прямо залежить від контексту соціальної підтримки, стилів виховання та внутрішніх особистісних ресурсів. Так,

результати досліджень показують, що підтримка автономії з боку значущих дорослих, позитивне підкріплення й визнання досягнень сприяють формуванню стабільної й адаптивної самооцінки, тоді як досвід авторитарного контролю, емоційного відчуження або знецінення — навпаки, асоціюється з підвищеною тривожністю, уникненням досягнень і схильністю до самообмеження [20,22]. Таким чином, самооцінка постає не лише як внутрішній регулятор, а як тонкий індикатор якості міжособистісних стосунків, досвіду визнання й психологічної підтримки.

Таким чином, концепція Н. Брандена набуває подальшого теоретичного й емпіричного розвитку в українській науковій традиції. Ідеї про компетентність і гідність як складники самооцінки доповнюються контекстами морального виховання, соціальної взаємодії, культурної ідентичності та психологічного супроводу розвитку особистості. Це свідчить про міжкультурну універсальність базових структур самооцінки та необхідність їхнього вивчення у конкретному соціокультурному середовищі.

Морріс Розенберг, у своїй класичній праці «Society and the Adolescent Self-Image» [65], підкреслює, що самооцінка є стійкою характеристикою особистості, яка виконує функції фільтра у сприйнятті подій. Він також створив найвідомішу Шкалу самооцінки (Rosenberg Self-Esteem Scale), яка використовується донині в емпіричних дослідженнях. У цьому підході простежується соціально-психологічна природа самооцінки: вона формується в міжособистісній взаємодії та відображає уявлення індивіда про своє місце у соціумі.

На відміну від глобального (узагальненого) розуміння самооцінки, сучасні дослідники виділяють також доменні (ситуативні, контекстні) її форми. Наприклад, Crocker та Wolf [39] вказують на феномен контингентної самооцінки, яка залежить від зовнішніх джерел підтвердження — успіхів, соціального схвалення, досягнень у певній сфері. Така форма самооцінки є

вразливою до невдач і викликає сильні емоційні реакції в разі загрози значущим цінностям.

Крім того, теорія терорменеджменту (Terror Management Theory), підкреслює екзистенціальну функцію самооцінки. Вона виконує роль психологічного буфера, що захищає особистість від страху смерті шляхом забезпечення почуття цінності як учасника культурного світу. Цей підхід демонструє глибинну зв'язок самооцінки з базовими механізмами виживання і самоідентифікації [50].

Загалом, сучасне уявлення про самооцінку передбачає її багатовимірність, динамічність і контекстуальність. Вона розглядається як система уявлень, емоцій та переконань, що підтримується як особистісними зусиллями, так і соціальними механізмами.

Самооцінка як психологічне утворення є багатовимірною та динамічною системою, що охоплює не лише загальне ставлення до себе, але й уявлення про власну ефективність у різних життєвих сферах. Залежно від методологічного підходу, в науковій літературі розрізняють кілька типів класифікацій самооцінки: за стабільністю, за джерелами формування, за рівнем і за структурною складністю.

Однією з базових класифікацій є поділ самооцінки за рівнем: вона може бути високою, низькою або адекватною [65]. Висока самооцінка, за умови її реалістичності, корелює з психологічною стійкістю, внутрішньою мотивацією, конструктивною поведінкою в ситуаціях невизначеності [44,45]. Низька самооцінка, натомість, асоціюється з підвищеною тривожністю, уникненням соціальних контактів, схильністю до депресивних переживань та песимістичними очікуваннями щодо себе та світу.

З позиції функціонального підходу значущим є поділ самооцінки на глобальну (узагальнену) та доменну (локальну) [52]. Глобальна самооцінка відображає загальне емоційно-ціннісне ставлення до себе, тоді як доменна — пов'язана з конкретними сферами: зовнішністю, інтелектуальними

здібностями, соціальними навичками, професійною самореалізацією. Водночас окрема доменна оцінка може не впливати суттєво на глобальну, якщо не є значущою для самоідентичності індивіда.

Іншою важливою класифікацією є поділ самооцінки на контингентну і неконтингентну [39]. Контингентна самооцінка залежить від досягнень, схвалення з боку соціуму, відповідності стандартам, нав'язаним зовнішнім середовищем. Неконтингентна, навпаки, ґрунтується на стабільному внутрішньому відчутті цінності незалежно від зовнішніх обставин. Хоча перша може виступати потужним джерелом мотивації, її вразливість до фрустрації робить її менш ефективною в умовах тривалого стресу або невизначеності.

Питання стабільності самооцінки активно досліджувалося в межах емпіричної психології. Так, Керніс виділив поняття стабільної та нестабільної (флуктуативної) самооцінки. Перша характеризується послідовністю, внутрішньою узгодженістю та незалежністю від короткострокових успіхів чи невдач. Нестабільна самооцінка, навіть якщо номінально висока, може супроводжуватися підвищеною чутливістю до оцінок, афективною нестійкістю та залежністю від ситуаційного схвалення [55].

В українській психологічній традиції помітною є увага до типології самооцінки як важливого аспекту особистісного розвитку. У наукових підходах підкреслюється, що самооцінка може мати різний ступінь відповідності реальності — від реалістичної до ілюзорної, що суттєво впливає на стиль взаємодії особистості із зовнішнім світом, її рівень адаптивності та здатність до саморегуляції [20]. Адекватна, збалансована самооцінка трактується як необхідна умова психологічної зрілості: вона дозволяє людині не лише приймати себе, але й зберігати здатність до критичної рефлексії, перегляду власних недоліків і конструктивного самозмінення.

З урахуванням цього, самооцінка постає не як фіксований внутрішній параметр, а як жива, чутлива до досвіду система оцінювання себе, що виконує роль особистісного фільтра в інтерпретації як успіхів, так і труднощів. Саме тому її тип (реалістичний чи ілюзорний), джерело (внутрішнє чи зовнішнє), а також динамічність формування мають визначальне значення для загального рівня психологічної адаптації, відповідальності за власний розвиток і відкритості до змін.

У сучасній психологічній науці самооцінка розглядається не лише як характеристика особистості, що відображає ставлення людини до самої себе, а й як функціонально насичена система, яка забезпечує ефективну взаємодію особистості з навколишнім світом. Вона виконує низку важливих функцій, які не лише відображають рівень внутрішньої організації особистості, а й впливають на її поведінкову активність, емоційний стан, стиль мислення та якість соціальних взаємодій.

Однією з провідних функцій є регулятивна. Ще Вільям Джеймс підкреслював, що самооцінка виступає своєрідним барометром між прагненнями та досягненнями людини, формуючи внутрішні стандарти і спрямованість поведінки [54]. У пізніших дослідженнях, зокрема у роботах Д. А. Леонтьєва, ця функція розглядається як механізм, що визначає рівень домагань, інтенційність діяльності, а також усвідомленість і цілеспрямованість поведінки [18]. Самооцінка в такому розумінні стає тим «внутрішнім компасом», який дозволяє людині співвідносити власні ресурси з вимогами середовища, оптимізувати зусилля та уникати невиправданого ризику.

Іншою важливою є мотиваційна функція. Вона полягає у здатності самооцінки стимулювати або, навпаки, гальмувати прагнення особистості до досягнень. Альберт Бандура, аналізуючи механізми саморегуляції, звертав увагу на те, що особистості з високою самооцінкою демонструють вищу мотивацію до самореалізації, виявляють більшу наполегливість у подоланні

труднощів і менше схильні до уникання відповідальності. З іншого боку, занижена самооцінка спричиняє формування установки на неуспіх, уникання складних завдань та схильність до самознецінення, що блокує розвиток і обмежує реалізацію потенціалу [41].

Третій аспект — захисна функція, яка забезпечує внутрішню психологічну стабільність особистості в умовах стресу, фрустрації або загрози особистісній цілісності. Відповідно до теорії менеджменту страху смерті (Terror Management Theory), самооцінка відіграє роль буфера, що захищає людину від екзистенційної тривоги [50]. Самосприйняття як морально значущої, компетентної, визнаної особистості дозволяє індивіду уникати емоційного дезорганізування в ситуаціях життєвих криз. Таким чином, самооцінка слугує не лише регулятором активності, але й механізмом збереження внутрішньої єдності особистості.

Окрему вагу має соціальна функція самооцінки. Вона реалізується через механізми інтеграції особистості в соціальні системи. У працях М. Розенберга, а пізніше — М. Лірі та Р. Баумейстера підкреслюється, що самооцінка відіграє роль індикатора соціальної включеності. Людина з низьким рівнем прийняття в соціумі часто демонструє нестійку, залежну від зовнішніх оцінок самооцінку, яка підвищується лише за умов схвалення, і різко падає у разі критики. Натомість внутрішньо стабільна самооцінка сприяє самодостатності у соціальній поведінці, знижує залежність від думки оточення та зміцнює суб’єктність особистості [45,56,65].

У вітчизняному психологічному контексті функціональне значення самооцінки отримує додаткову інтерпретацію в межах наративного підходу. Зокрема, Т. М. Титаренко підкреслює, що самооцінка є не лише когнітивно-афективною конструкцією, а й ключовим елементом життєвої історії особистості — тією точкою, у якій стикаються індивідуальний досвід, самоусвідомлення та життєві цінності. Такий підхід дозволяє розглядати самооцінку як наративну функцію, що забезпечує осмислення власного

шляху, фіксацію досягнень, помилок і внутрішніх трансформацій. Через структурування власної життєвої біографії особистість інтегрує досвід, формує стабільне Я та визначає власне місце у світі [32].

Таким чином, самооцінка виступає не як ізольований показник психологічного стану, а як системоутворювальний механізм, що забезпечує цілісність, гнучкість і соціальну релевантність особистості. Розуміння її функцій є ключовим як для теоретичного аналізу поведінки, так і для розробки практичних психологічних програм підтримки і розвитку особистісного потенціалу.

Формування самооцінки є динамічним і багатофакторним процесом, який змінюється залежно від вікового періоду, соціального контексту та життєвого досвіду особистості. У юнацькому та дорослому віці цей процес набуває різного змісту, що відображає еволюцію механізмів саморефлексії, ідентичності та особистісної автономії.

Юнацький вік є критичним етапом у розвитку Я-концепції. У цей період відбувається активне формування уявлень про себе, розширення сфер соціальної взаємодії та зростання потреби у самовизначенні. Як зазначає Моріс Розенберґ, саме в юності закладається структура узагальненої самооцінки, яка у подальшому зберігає відносну стабільність. Однак у цьому віці вона часто виявляється суперечливою, контрастною та схильною до ситуативних коливань — з огляду на залежність від соціального зворотного зв’язку та підвищену емоційну чутливість [65].

Українські емпіричні дослідження засвідчують, що стиль батьківського виховання відіграє критично важливу роль у становленні самооцінки в підлітковому та юнацькому віці. Зокрема, підтверджено, що найсприятливішим для формування стабільної, адекватної самооцінки є авторитетний стиль взаємодії в сім’ї — такий, що поєднує емоційну підтримку з наданням автономії та поваги до особистісного простору дитини [27,28]. Саме в таких умовах підлітки набувають досвіду прийняття себе,

відкритості до саморефлексії та внутрішньої впевненості у своїй здатності впливати на життєві обставини.

Водночас досвід зростання в умовах авторитарного або емоційно байдужого стилю виховання часто асоціюється з нестабільністю самооцінки, схильністю до її заниження, розвитком внутрішніх бар'єрів та униканням досягнень. Дослідження також показують, що внутрішні психологічні ресурси — зокрема самоприйняття, емоційна саморегуляція, мотивація до самореалізації — виступають додатковими предикторами конструктивної самооцінки. Так, молоді люди, які демонструють вищий рівень емоційної зрілості та орієнтацію на особистісний розвиток, частіше мають цілісну, незалежну від зовнішнього оцінювання самооцінку, що сприяє їхньому адаптивному функціонуванню у складних соціальних і професійних контекстах [21].

Соціальний компонент самооцінки в юнацькому віці розкривається в теорії соціометра, запропонованій Марком Лірі та Роєм Баумейстером. Автори стверджують, що самооцінка функціонує як індикатор соціального прийняття. Відчуття включеності в соціальну групу або, навпаки, відчуження безпосередньо впливає на позитивність або негативність самооцінки. У разі нестачі підтримки з боку однолітків чи значущих дорослих самооцінка стає контингентною, тобто залежною від зовнішніх підтверджень, що робить її вразливою до фрустрації [39,56].

З переходом у дорослість змінюється логіка формування самооцінки. У цей період вона поступово набуває більшої внутрішньої інтегрованості, автономності та ціннісної зумовленості. Альберт Бандура наголошує, що відчуття ефективності (self-efficacy) — тобто віра в здатність впливати на події та досягати результатів — стає одним із провідних джерел зрілої самооцінки. Це відчуття, за його переконанням, підтримується через досвід подолання труднощів, реалізації власних цілей і конструктивної саморегуляції [41].

Однак доросла самооцінка теж може зазнавати змін — особливо в умовах життєвих криз, втрати роботи, розлучення чи професійного вигорання. У цих ситуаціях самооцінка виконує функцію психологічного буфера проти екзистенційної тривоги. Теорія терорменеджменту (Terror Management Theory), яку розробили зазначені автори, підкреслює, що усвідомлення власної цінності як повноцінної особистості дозволяє людині зберігати емоційну стабільність навіть у ситуаціях загрози втрати сенсу або контролю над життям [50].

Згідно з концепцією Тамари Титаренко, доросла самооцінка пов’язана не стільки з оцінкою окремих досягнень, скільки з цілісним баченням свого життєвого шляху. Самооцінка, у цьому контексті, виконує наративну функцію: вона дозволяє особистості структурувати досвід, встановлювати зв’язки між подіями минулого, актуалізованими смислами теперішнього і ціннісними орієнтирами майбутнього. Такий підхід дозволяє розглядати самооцінку як складову життєвої філософії, що не лише відображає рівень самоприйняття, а й визначає стратегічний напрям розвитку особистості [32].

Узагальнюючи, слід зазначити, що в юнацькому віці самооцінка формується переважно на основі зовнішніх оцінок, соціального визнання і потреби в приналежності, тоді як у дорослому віці її джерелами стають рефлексивне осмислення досвіду, автономна мотивація і ціннісна ідентичність. Така еволюція самооцінки відображає зростання суб’єктності особистості та її здатності до екзистенційного самовизначення.

Аналіз наукових джерел дозволяє стверджувати, що самооцінка є багатовимірним особистісним утворенням, яке виконує ключові регулятивні, мотиваційні, захисні та соціальні функції. У структурі самооцінки виділяються когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, а її рівень, стабільність і джерела формування істотно впливають на життєдіяльність особистості.

У контексті типології самооцінки обґрунтовано поділ на глобальну та доменну, контингентну та неконтингентну, стабільну та флуктуативну. Така класифікація дозволяє точніше описувати індивідуальні відмінності в самосприйнятті та прогнозувати поведінкові реакції в умовах досягнень, невдач або соціальної взаємодії.

Особливості формування самооцінки у юнацькому та дорослому віці суттєво різняться. У юності вона є чутливою до зовнішніх оцінок, залежною від соціального зворотного зв'язку та нестійкою, тоді як у дорослому віці набуває більшої інтегрованості, автономності й зв'язку з особистісними цінностями та життєвим досвідом. Дослідження, зокрема українських авторів, свідчать, що на становлення самооцінки впливають як мікросоціальні чинники (стиль виховання, підтримка), так і внутрішньоособистісні ресурси (рефлексія, емоційна стійкість, суб'єктність).

Таким чином, теоретичний аналіз самооцінки дозволяє зробити висновок про її центральну роль у формуванні психологічної зрілості, успішної самореалізації та адаптивної міжособистісної взаємодії.

1.2. Професійні якості як складова особистості

Важливе місце займають професійні якості — індивідуально-психологічні властивості, що забезпечують ефективність діяльності в межах певної професії та є результатом не лише навчання і тренування, але й цілісного особистісного розвитку. Професійні якості виступають не ізольованими рисами, а інтегрованими характеристиками, які формуються в контексті професійного самовизначення, реалізації мотивації досягнення, ціннісних орієнтацій та соціального досвіду.

Як зазначає Едґар Шайн, професійна діяльність не може бути зведена лише до виконання сукупності функцій — вона є простором особистісного самовираження, де професійні якості виступають не лише засобом досягнення мети, а й елементом особистісної ідентичності. У межах

концепції «кар'єрного якоря» Шайн підкреслює, що стійкі особистісні характеристики, зокрема відповідальність, ініціативність, емоційна зрілість, лояльність до професійної сфери, є ядром професійної самореалізації [68].

У зарубіжній психології широкого визнання набула модель функціональних характеристик особистості в професійній діяльності, запропонована Джоном Голландом. У ній професійні уподобання трактуються як прояви особистісних типів, а ефективність у професії — як результат відповідності між особистісними рисами та особливостями професійного середовища. Відповідно до цієї моделі, такі риси, як цілеспрямованість, комунікативність, організованість, адаптивність, розглядаються як професійно значущі [53].

Джерелом професійних якостей є не лише природні здібності, а й особистісний досвід, інтеріоризовані цінності, настанови та смисложиттєві орієнтації. Як зазначає Дональд Супер (Super, 1990), професійне становлення є не просто етапом соціалізації, а динамічним процесом розвитку «професійного Я» — образу себе в контексті праці, який формує мотивацію, поведінку та ставлення до професійних ролей [71].

У сучасній українській психології проблематика професійних якостей активно розробляється в межах особистісно орієнтованого підходу, який підкреслює динамічний, контекстуально зумовлений характер розвитку професійної компетентності. Професійно важливі якості розглядаються не як вроджені або фіксовані властивості, а як такі, що формуються у процесі взаємодії з професійним середовищем, завдяки залученню до діяльності, накопиченню досвіду, розвитку мотивації, саморефлексії та емоційної регуляції [34]. Критерієм зрілості професійної особистості, відповідно до цього підходу, виступає не лише володіння фаховими знаннями, а й наявність таких особистісних якостей, як відповідальність, ініціативність, здатність до самостійного прийняття рішень, стійкість до стресу, вміння

критично переосмислювати власні дії та орієнтація на внутрішні джерела мотивації.

Водночас професійні якості постають як базовий компонент процесу професіогенезу — цілісного розвитку особистості у сфері професійної діяльності. Вітчизняні дослідники акцентують на тому, що саме професійні якості забезпечують не лише об'єктивну результативність, а й суб'єктивне відчуття психологічного благополуччя, задоволеності працею та життям. Особливої ваги набувають такі риси, як рефлексивність, емоційна компетентність, готовність до навчання та розвиток психологічної пластичності — здатності адаптуватися до нових умов, переосмислювати попередній досвід, бути відкритим до змін і зберігати ефективність в умовах невизначеності [35]. Ці характеристики вважаються ключовими у сучасному професійному середовищі, яке вимагає гнучкості, інноваційності та високої адаптивності.

Професійні якості, таким чином, постають не лише як функціональні характеристики, необхідні для виконання професійних завдань, але й як вияви особистісної зрілості, інтеграції цінностей, досвіду та мотиваційних орієнтацій. Їх розвиток відбувається в контексті безперервної взаємодії між особистістю і професійним середовищем, що передбачає не тільки опанування компетентностей, а й самопізнання, рефлексію, етичну відповідальність та здатність до трансформації.

Професійні якості як психологічна категорія охоплюють широкий спектр індивідуальних характеристик, які забезпечують ефективність, стабільність та емоційну стійкість у межах певної професійної діяльності. У зв’язку з цим питання класифікації професійних якостей є актуальним як для теоретичної психології, так і для прикладних дисциплін — психодіагностики, профорієнтації, управління персоналом, коучингу тощо.

Одна з найвідоміших класифікацій була запропонована Джоном Холландом, який виокремив шість базових типів професійної особистості:

реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький та артистичний. Кожному типу відповідає специфічний набір професійно значущих якостей. Наприклад, для соціального типу — це емпатійність, терпимість, комунікативність; для інтелектуального — аналітичність, здатність до концентрації, незалежність у мисленні; для підприємницького — рішучість, лідерські якості, впевненість у собі. Холланд наголошував, що професійна ефективність досягається внаслідок відповідності між типом особистості та структурою професійного середовища [53].

Інший підхід представлений у роботах Дональда Супера, який запропонував концепцію «професійного Я» як особистісної структури, що формується в процесі життєвого циклу. У межах цієї моделі професійні якості класифікуються за функціональними рівнями: когнітивні (увага, пам’ять, мислення), емоційно-вольові (саморегуляція, витривалість, відповідальність), мотиваційні (цілеспрямованість, прагнення до досягнень) і комунікативні (відкритість, навички співпраці). Такий поділ дозволяє комплексно оцінювати професійну готовність особистості, враховуючи не лише здібності, але й соціально-моральну складову [71].

У сучасній українській психологічній науці простежується чітка тенденція до системного осмислення структури професійних якостей особистості, з акцентом на їхню функціональну роль у процесі професійного розвитку. Один із концептуально завершених підходів до класифікації професійних якостей ґрунтується на ідеї про їхню структурну взаємодію та поділ на три основні групи: базові, функціональні та інтегративні [2]. Такий поділ дає змогу розглядати професійну придатність не як суму ізольованих характеристик, а як складну динамічну систему, де кожен рівень забезпечує певну функцію в процесі становлення та реалізації особистості в професії.

Базові професійні якості — це фундаментальні індивідуально-психологічні риси, що створюють загальну підготовленість до професійної діяльності. До них належать уважність, здатність до навчання,

самодисципліна, емоційна стабільність. Саме ці характеристики забезпечують засвоєння основ професії, ефективне входження в нове середовище, початкове професійне навчання та формування мотиваційної готовності. Вони є основою для подальшого розвитку більш спеціалізованих якостей, які забезпечують професійну ефективність на наступних етапах. Таким чином, базові риси не лише визначають стартові можливості особистості, а й виступають як важливий чинник її включення в професійну сферу.

Функціональні якості, у цьому підході, безпосередньо пов’язані з виконанням професійних обов’язків. Йдеться про організованість, оперативність, адаптивність — ті характеристики, які забезпечують ефективне функціонування працівника в межах конкретного професійного середовища. Ці якості є відносно гнучкими, змінюваними під впливом досвіду та організаційного контексту.

Третю групу становлять інтегративні якості, які відображають рівень особистісної зрілості професійного Я. До них належать відповідальність, здатність до рефлексії, стресостійкість, креативність. Мітіна підкреслює, що саме ці характеристики визначають здатність спеціаліста не лише відтворювати професійні дії, а й критично осмислювати власну діяльність, адаптуватися до змін, приймати нестандартні рішення. У сучасному мінливому світі професійної праці саме інтегративні якості вважаються найбільш прогностично значущими щодо успішної кар’єрної реалізації та психологічного благополуччя.

У межах вітчизняного наукового підходу існують і альтернативні класифікації професійних якостей, які дозволяють осмислити їхню структуру з різних теоретичних позицій. Зокрема, один із таких варіантів класифікації ґрунтується на походженні професійних якостей і передбачає їх розподіл на вроджені, набуті через досвід та сформовані у процесі особистісного розвитку [8,13]. Такий підхід дозволяє враховувати як біологічні передумови,

так і соціокультурні та індивідуально-особистісні фактори становлення професійної компетентності.

Вроджені професійні якості трактуються як ті, що мають генетично зумовлену основу і формуються незалежно від навчання чи виховання. До них належать тип темпераменту, швидкість сенсомоторних реакцій, рівень нервової збудливості, а також загальний інтелектуальний потенціал. Ці характеристики створюють початкову базу для розвитку професійної діяльності, визначаючи межі адаптації, швидкість засвоєння нової інформації, схильність до певних видів навантаження. Хоча вони не гарантують успішності у конкретній сфері, їх врахування є важливим у контексті профорієнтації, розподілу функцій та прогнозування професійної витривалості особистості.

Набуті якості — це результат безпосереднього професійного досвіду, опанування певних стилів поведінки, розвиток навичок комунікації, прийняття рішень, емоційної регуляції. Вони формуються у процесі виконання професійних завдань і постійно модифікуються під впливом зворотного зв’язку, навчання, рефлексії.

Окрему категорію становлять якості, сформовані у процесі особистісного розвитку. Це — етичні переконання, настанови на професійне зростання, відчуття професійної ідентичності, тобто ті характеристики, які забезпечують внутрішню мотивацію до вдосконалення, відповідальність за результати власної діяльності, здатність до самооновлення. У такому підході акцент робиться не лише на продуктивному, а й на особистісно значущому аспекті професійного становлення.

Обидві класифікації дають змогу глибше зрозуміти внутрішню організацію професійних якостей, їхню еволюцію, взаємозв’язок із загальною структурою особистості та детермінанти професійної ефективності. У фокусі обох підходів — ідея розвитку: професійні якості не є незмінним набором

рис, а постають результатом складної взаємодії між індивідуальним потенціалом, професійним середовищем і саморозвитком особистості.

Друга група — якості, набуті через досвід, — охоплює професійні знання, навички, стратегії поведінки, типові моделі взаємодії, а також способи емоційної саморегуляції. Їх становлення відбувається в процесі виконання професійних обов'язків, комунікації з колегами, участі в організаційних процесах. Ці характеристики є гнучкими та можуть змінюватися під впливом нових вимог або середовищних обставин. Саме на цьому рівні особистість виявляє свою здатність до професійного зростання та адаптації до змін.

Окрему категорію становлять якості, що формуються в процесі особистісного розвитку. Йдеться про внутрішні переконання, ціннісні настанови, професійну ідентичність, здатність до саморефлексії та етичної відповідальності. Вони не зводяться до операційних навичок, а відображають рівень суб'єктності, самосвідомості й інтеграції професійної ролі в цілісну структуру «Я». Саме ці якості визначають, чи є професійна діяльність не лише джерелом доходу, а й простором особистісної реалізації та самовизначення.

Актуальні дослідження у сфері позитивної психології та управління людськими ресурсами доповнюють наведений підхід функціональною класифікацією, що спирається на роль професійних якостей у досягненні професійного благополуччя. Так, Арнольд Баккер і Евангелія Демеруті виокремлюють три основні типи професійних якостей: енергійні, соціальні та стратегічні. До енергійних належать внутрішня мотивація, ініціативність, гнучкість — тобто ті якості, що забезпечують динамізм і цілеспрямованість діяльності. Соціальні характеристики — це насамперед навички емоційного інтелекту, здатність до кооперації, побудови довірливих відносин. Стратегічні якості пов'язуються з вмінням планувати, приймати автономні

рішення, навчатися на помилках та здійснювати довгострокове прогнозування власної професійної траєкторії [40].

Ця класифікація є особливо цінною в умовах сучасної «економіки знань», де професійна успішність залежить не лише від володіння технічними навичками, а й від здатності до самоорганізації, психологічної пластичності та етичної відповідальності. Таким чином, функціональний підхід розкриває не стільки природу професійних якостей, скільки їхню роль у забезпеченні якості професійного життя та суб'єктивного благополуччя.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що класифікації професійних якостей — як за походженням, так і за функціональним призначенням — мають не лише теоретичне, але й прикладне значення. Вони дозволяють цілісно аналізувати професійну готовність особистості, розуміти динаміку її розвитку та виявляти точки росту в контексті особистісної і професійної самореалізації. Незважаючи на різноманітність підходів, у центрі кожного з них залишається уявлення про професійні якості як індикатори особистісної зрілості, здатності до адаптації та відповідальності перед собою, іншими й обраною справою.

Професійні якості, розглянуті як інтегровані особистісні характеристики, мають безпосередній зв'язок із кар'єрною мотивацією та процесом самореалізації особистості. Ці явища не є ізольованими, навпаки — вони функціонують у єдиній динамічній системі професійного становлення, де якість особистісного ресурсу визначає спрямованість, сталість та результативність професійної діяльності.

Кар'єрна мотивація — це складна психологічна структура, що охоплює внутрішню готовність до просування у професійній сфері, прагнення до досягнень, самостійного прийняття рішень, набуття впливу та соціального визнання. Як вказує Едґар Шайн, основою кар'єрної мотивації є так звані «кар'єрні якорі» — стійкі потребово-ціннісні орієнтації особистості, що визначають її ставлення до праці, вибір напрямку розвитку та ступінь

залучення в професійну діяльність. Серед таких якорів автор виділяє, зокрема, компетентність, автономію, стабільність, служіння, виклик та інтеграцію стилю життя [68].

Професійні якості є тим психологічним механізмом, який забезпечує реалізацію кар'єрної мотивації в конкретних діях. Наприклад, така якість, як відповідальність, дозволяє особистості не лише брати на себе зобов'язання, а й доводити справи до завершення, що сприяє формуванню довіри з боку колег і керівництва. Комунікативність та емоційна стабільність виступають передумовами ефективної міжособистісної взаємодії у складних професійних ситуаціях. Рефлексивність забезпечує критичне осмислення власного шляху, а ініціативність — здатність виходити за межі базових обов'язків, що часто є каталізатором кар'єрного зростання.

Професійні якості також прямо корелюють із процесом самореалізації. Як зазначає Дональд Супер, самореалізація — це не лише досягнення зовнішніх результатів, але й внутрішнє відчуття відповідності між реальним «Я» та ідеальним образом себе в професії. У цьому процесі якісні характеристики особистості виступають як інструменти, через які особистість може реалізувати свої прагнення, цінності, смисли. Самореалізація можлива лише за умови розвинених професійно значущих якостей, що дозволяють особистості бути компетентною, автономною, етичною та водночас гнучкою [71].

Особливу увагу в українському науковому дискурсі приділено ролі професійних якостей у забезпеченні смисложиттєвої складової самореалізації. Зокрема, Тамара Титаренко підкреслює, що розвиток особистості у професійному контексті відбувається через включення її у смислові структури діяльності. Це передбачає не лише функціональне виконання ролі, а й особистісне переживання цінності праці, її зв'язку з життєвою місією, призначенням, приналежністю. У цьому контексті професійні якості виступають не просто інструментальним ресурсом, а

психологічним каналом трансформації професії в простір самоздійснення [32].

Таким чином, взаємозв'язок між професійними якостями, кар'єрною мотивацією та самореалізацією є взаємозумовленим. З одного боку, мотивація та бажання реалізувати себе в професійній сфері стимулюють розвиток певних якостей, з іншого — саме сформованість і зрілість професійних рис забезпечує можливість ефективної та морально вмотивованої професійної реалізації. Такий взаємозв'язок є ключовим у розумінні психологічних умов професійного успіху та глибокої, змістовної реалізації особистості в праці.

Аналіз психологічної літератури дозволяє стверджувати, що професійні якості є невід'ємною складовою структури особистості, яка забезпечує ефективне функціонування в професійній діяльності, її суб'єктність і потенціал до розвитку. Їх не можна розглядати як статичний набір рис — натомість, це динамічна система характеристик, що формується на перетині природних задатків, особистісного досвіду та соціально-культурного контексту.

Сучасні класифікації професійних якостей відображають різні підходи до їх розуміння: за функціональною роллю, походженням, змістом і структурою, а також за їхнім внеском у професійне благополуччя. Попри розбіжності у критеріях, всі ці моделі підкреслюють важливість комплексного підходу, в якому професійні якості інтегруються з іншими характеристиками особистості — мотивацією, ціннісними орієнтаціями, рефлексією.

Виявлено тісний взаємозв'язок між професійними якостями, кар'єрною мотивацією та самореалізацією. Сформованість професійно значущих рис є не лише передумовою успішного виконання трудових функцій, а й психологічним ресурсом для досягнення внутрішньої цілісності, професійної ідентичності та глибокого особистісного сенсу у професійній діяльності.

Таким чином, професійні якості постають ключовим елементом особистісної структури, що опосередковує як зовнішні досягнення, так і внутрішнє відчуття реалізованості.

1.3. Взаємозв'язок самооцінки та професійних якостей

У межах сучасної психологічної науки спостерігається зростаючий інтерес до вивчення взаємозв'язку між самооцінкою та професійними якостями як двома центральними детермінантами особистісного та професійного розвитку. У більшості теоретичних моделей ці явища не розглядаються ізольовано — навпаки, вони постають у тісному функціональному зв'язку, де самооцінка слугує регулятором активності, а професійні якості — інструментом її реалізації.

Однією з найвідоміших у цьому контексті є конгруентна модель Карла Роджерса, яка базується на уявленні про конгруентність між ідеальним і реальним Я як умову психологічного благополуччя та ефективного функціонування. У межах цієї моделі високий рівень самооцінки формується тоді, коли людина відчуває відповідність між власними очікуваннями, ціннісними уявленнями про себе та реальним функціонуванням, у тому числі — професійним. Здатність особистості ефективно реалізовувати себе в професії — через сформовані професійні якості — підкріплює її позитивну самооцінку. Водночас хронічна розбіжність між професійним образом себе та власною поведінкою знижує рівень прийняття себе та породжує внутрішній конфлікт [64].

Не менш важливою для розуміння взаємодії цих конструкцій є модель самоефективності Альберта Бандури, у якій ключовим елементом виступає відчуття особистісної здатності досягати результатів у значущих видах діяльності. Згідно з цією концепцією, самооцінка є наслідком багаторазового досвіду ефективної поведінки, в тому числі — професійної. Саме професійні якості — як інструментальні й інтегративні характеристики — формують

підґрунтя для відчуття самоефективності, що, в свою чергу, підтримує стабільну, позитивну самооцінку. Особистість, яка володіє необхідними для професійної реалізації якостями, з більшою ймовірністю сприймає себе як компетентну, гідну, здатну до досягнень [41].

Модель контингентної самооцінки Дженніфер Крокер також дозволяє прояснити характер взаємозв'язку між самооцінкою та професійними характеристиками. Авторка вводить поняття контингентної (умовної) самооцінки, яка залежить від успіхів у значущих доменах — зокрема, у професійній сфері. У цьому випадку професійні якості стають не лише засобом реалізації, а й джерелом ризику: особистість із контингентною самооцінкою схильна оцінювати себе залежно від успішності, що робить її вразливою до невдач, зниження мотивації, емоційного вигорання. Таким чином, відсутність достатньо сформованих професійних якостей або постійні невдачі у реалізації себе в професійній ролі можуть зумовити суттєве зниження самооцінки [39].

Окремо варто згадати соціометричну модель Лірі та Баумейстера, згідно з якою самооцінка є індикатором соціального прийняття. У цій моделі професійна діяльність — як соціально значуща активність — розглядається як ключова сфера, де відбувається взаємодія з іншими, підтверджується соціальна компетентність, отримується визнання. Професійні якості в цій логіці виступають маркерами соціальної цінності особистості, а самооцінка — відображенням того, наскільки ця цінність визнається середовищем. Наявність високорозвинених професійних характеристик сприяє підвищенню самооцінки через позитивний зворотний зв'язок із боку колег, клієнтів, керівництва. Цей підхід дозволяє пояснити, чому особистості з дефіцитом соціального визнання можуть демонструвати коливання самооцінки навіть за наявності високих професійних компетенцій. Якщо середовище не надає підтвердження цінності особистості через схвалення, підтримку або позитивну оцінку внеску, самооцінка може знижуватись незалежно від

реальних досягнень. Відтак, у соціометричній моделі самооцінка функціонує як психологічний барометр прийняття, чутливий до змін соціального клімату та включеності особистості в групу [56].

Крім того, у контексті сучасної культури, орієнтованої на продуктивність і суспільне визнання, саме професійна діяльність дедалі частіше стає основною ареною, де особистість шукає підтвердження своєї значущості. У таких умовах професійні якості набувають не лише інструментального, а й символічного статусу — як показників гідності, успішності, авторитету. Отже, соціометричний підхід дозволяє розглядати самооцінку не як суто внутрішній конструкт, а як динамічну реакцію на соціальну комунікацію, у якій професійні якості відіграють роль посередників між особистістю та її мікросоціумом.

У вітчизняному психологічному дискурсі подібні ідеї розвиває Тамара Титаренко, яка розглядає самооцінку як структурну частину особистісного смислу, що реалізується в межах життєвого сценарію. Професійні якості, з її погляду, не лише сприяють успішному виконанню професійної ролі, а й є джерелом відчуття цілісності та самоприйняття. У разі відповідності між цінностями особистості та реальним функціонуванням у професійній сфері відбувається злиття особистісної та професійної ідентичності, що, у свою чергу, підтримує стабільну позитивну самооцінку [32].

Отже, аналіз теоретичних моделей дозволяє зробити висновок, що взаємозв’язок між самооцінкою та професійними якостями має системний характер. Висока самооцінка стимулює розвиток професійних якостей, підвищує рівень самоефективності та мотивацію до самореалізації, тоді як сформовані професійні характеристики зміцнюють почуття впевненості, автономії, внутрішньої стабільності — тобто підживлюють самооцінку знизу, на рівні дії. Успішна реалізація цього взаємозв’язку є передумовою психологічної зрілості, професійної самореалізації та суб’єктної активності особистості.

Процес професійного самовизначення є багатовимірним психологічним утворенням, що охоплює як когнітивні (усвідомлення себе у світі професій), так і емоційно-мотиваційні компоненти (ставлення до праці, очікування, рівень домагань). На думку Дональда Супера, професійне самовизначення є не стільки вибором певного фаху, скільки побудовою життєвої лінії, яка дозволяє інтегрувати професійну діяльність у цілісну ідентичність особистості. У цьому складному процесі самооцінка відіграє не пасивну роль, а виступає активним чинником, що регулює стиль мислення, тип рішень, а також інтерпретацію соціального зворотного зв'язку.

У сучасних моделях психології кар'єри — зокрема в теорії соціально-когнітивного вибору Лентса, Брауна і Хака - чітко підкреслюється значення самооцінки як модератора між здібностями, очікуваннями ефективності, впливом соціального середовища та остаточним вибором професії. Висока самооцінка корелює з проактивною поведінкою, орієнтацією на особистісне зростання, вибором складніших і соціально значущих фахів. У той час як низька самооцінка сприяє обмеженню професійного вибору, орієнтації на «безпечні» чи підконтрольні середовищу варіанти, що часто не відповідають реальному потенціалу особистості [57].

Ключову роль у цьому процесі відіграє також структура самооцінки — її стабільність, диференційованість і джерела. Як зазначає Сьюзен Хартер, особистість із внутрішньо зумовленою самооцінкою більше схильна орієнтуватися на внутрішні переконання й реальні компетенції, тоді як особа з екстернальним джерелом самооцінки (тобто такою, що залежить від оцінок оточення) частіше коригує свої професійні плани під зовнішній тиск — очікування батьків, соціальні стереотипи, культурні стандарти успішності [52].

В українських психологічних дослідженнях зростає інтерес до вивчення взаємозв'язку між самооцінкою та процесом професійного самовизначення, особливо в юнацькому віці — періоді активного

формування особистісної ідентичності. Емпіричні спостереження свідчать, що якість професійного вибору значною мірою зумовлюється ступенем узгодженості між самооцінкою та уявленням про власне професійне Я. Молоді люди, які мають чітке, структуроване уявлення про себе, адекватно оцінюють свої можливості, схильності, інтереси, а також — реалістично сприймають вимоги професійного середовища [34].

Зокрема, респонденти з більш стабільною та реалістичною самооцінкою демонструють вищу здатність до цілісного осмислення особистісних уподобань, життєвих цілей, доступних ресурсів і бар'єрів. Як наслідок, їхні професійні рішення виявляються більш послідовними, відповідальними й орієнтованими на довгострокову самореалізацію, тоді як у молоді з фрагментарною або нестійкою самооцінкою спостерігається більша схильність до імпульсивності, зовнішньої залежності або уникнення відповідальності у виборі. Таким чином, узгодженість самооцінки з професійною ідентичністю розглядається як один із ключових чинників успішного входження в доросле професійне життя.

У цьому контексті самооцінка виконує функцію модератора — змінної, що впливає на силу, напрям і зміст зв'язку між особистісними особливостями (здібностями, ціннісними орієнтаціями, мотивацією) та результатом професійного вибору. Вона визначає не лише ступінь амбітності або обережності, а й здатність особистості витримувати невизначеність, приймати довгострокові рішення, брати відповідальність за обраний шлях. Самооцінка, інтегрована в загальну Я-концепцію, створює внутрішню рамку для зіставлення своїх можливостей із професійними вимогами, тоді як її дефіцит або викривлення ускладнюють цей процес, роблячи його хаотичним або залежним від ситуативних впливів.

Таким чином, професійне самовизначення не може розглядатися у відриві від самооцінки: вона є структурно й функціонально вмонтованим

елементом цього процесу, який визначає його психологічну якість, цілісність і прогнозовану ефективність.

У класичній моделі професійного вибору, розробленій Джоном Голландом, наголошується на важливості відповідності між типом особистості та характеристиками професійного середовища. Однак у практиці профорієнтації нерідко спостерігаються випадки, коли така відповідність залишається нереалізованою через занижену або завищену самооцінку. Особи з низьким рівнем самооцінки схильні уникати амбітних або конкурентних професій, недооцінюючи власні можливості, тоді як особи із завищеною самооцінкою можуть переоцінювати себе, нехтуючи реальними вимогами обраної професії [53].

Концепція «самоефективності» Альберта Бандури допомагає глибше пояснити механізм модерації. Самооцінка, заснована на досвіді успішного подолання труднощів і досягнення цілей, сприяє формуванню внутрішньої впевненості у власній здатності впливати на результати професійної діяльності. Така самооцінка підсилює мотивацію до дії, зменшує страх невдачі та підвищує ймовірність вибору професій, які потребують високого рівня самостійності та відповідальності [41].

Згідно з поглядами Дональда Супера, процес професійного вибору тісно пов’язаний із розвитком образу професійного «Я». Самооцінка відіграє в цьому процесі роль інтегратора між уявленням про себе й соціальними стандартами професійної успішності. Особистість із адекватною самооцінкою здатна до реалістичної оцінки своїх сильних і слабких сторін, що забезпечує зважене, обґрунтоване рішення щодо майбутньої професії. Водночас нестабільна або суперечлива самооцінка ускладнює процес ідентифікації з професійною роллю, що може призводити до частих змін фахових уподобань, фрустрації та внутрішнього конфлікту [71].

У межах українських емпіричних досліджень підтверджено значущу роль самооцінки в процесі формування уявлень про майбутню професію. Так,

встановлено, що старшокласники з високою, але реалістичною самооцінкою частіше виявляють зрілі професійні наміри, активно шукають інформацію, порівнюють можливості та орієнтуються на особистісну самореалізацію [15,23,61]. Натомість учні з низькою самооцінкою схильні до невизначеності, зовнішньої залежності в прийнятті рішень або випадкових виборів. Таким чином, самооцінка виступає своєрідним психологічним фільтром, через який особистість сприймає свої ресурси, обмеження та шанси у сфері професійного майбутнього.Суттєву роль у процесі професійного вибору відіграє ступінь узгодженості самооцінки з реальною компетентністю. Цей аспект є критичним для формування обґрунтованих професійних орієнтацій, внутрішньої стійкості до невдач і довготривалої задоволеності від праці. У випадках, коли самооцінка не відповідає об’єктивному рівню професійних здібностей — як у разі гіпертрофованої впевненості, так і при заниженому самосприйнятті — виникають ризики неадекватного вибору фаху, емоційного виснаження, хронічного незадоволення кар’єрою та особистісної фрустрації.

Дженніфер Крокер, розглядаючи феномен контингентної самооцінки, підкреслює, що в основі багатьох професійних виборів лежить не рефлексивна узгодженість між цінностями та здібностями, а потреба в зовнішньому підтвердженні власної вартості. У таких випадках професійна діяльність виконує функцію «дзеркала», через яке особистість намагається підтримувати відчуття значущості. Це створює вразливу залежність: кожна оцінка, невдача або порівняння з іншими здатні радикально впливати на самооцінку, спричинюючи глибокі внутрішні кризи. Як наслідок, у разі системних труднощів в обраній сфері людина може не лише змінити професійні плани, а й втратити почуття цінності себе як особистості [39].

Схожі ідеї розвиває також Рой Баумайстер, який у своїх дослідженнях звертає увагу на «інфляційний тип самооцінки» — явище, коли високий рівень самосприйняття не підкріплений відповідними компетенціями. Такий

тип пов’язується з підвищеною агресивністю при загрозі самооцінці, схильністю до надмірного ризику у професійній сфері, а також неспроможністю приймати конструктивну критику. Баумайстер наголошує, що саме узгоджена, реалістична самооцінка сприяє гнучкому саморозвитку й ефективній побудові професійної траєкторії, тоді як її розрив із реальністю провокує фрустрацію та нестабільність [44,45].

У межах вітчизняного наукового дискурсу наголошується на важливості відповідності між самооцінкою та реальними професійними досягненнями. Дослідження засвідчують, що розрив між суб’єктивною оцінкою себе та фактичними результатами діяльності може призводити до емоційного виснаження, зниження внутрішньої мотивації та поступової девальвації професійної значущості [31,35]. Такий дисбаланс створює внутрішній конфлікт, що ускладнює самореалізацію. Ефективне професійне становлення, згідно з цим підходом, можливе лише за умови поступового узгодження Я-образу з об’єктивними критеріями професійної успішності, що забезпечує відчуття автентичності, задоволення від праці та особистісну стабільність. Важливо також зазначити, що формування узгодженої самооцінки — це не одноразовий акт, а тривалий процес, що залежить від якості рефлексії, зворотного зв’язку від соціального середовища та внутрішньої готовності до перегляду уявлень про себе. Саме тому в системах психологічної підтримки професійного самовизначення надзвичайно важливо інтегрувати як самодіагностику рівня професійної компетентності, так і роботу над розвитком стабільної, автономної самооцінки, не залежної від ситуативних успіхів або невдач.

Таким чином, самооцінка — це не просто фон для професійного вибору, а активна модераційна змінна, що визначає спосіб, яким особистість інтерпретує власні можливості та обирає професійну траєкторію. Її вплив виявляється у стилях прийняття рішень, рівні домагань, стратегіях подолання невизначеності, а також — у готовності до змін і самореалізації. Адекватна,

стабільна та внутрішньо вмотивована самооцінка сприяє конструктивному професійному вибору, який відповідає як особистісному потенціалу, так і соціальним реаліям.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що самооцінка й професійні якості особистості перебувають у тісному й динамічному взаємозв'язку, який має двобічний характер і проявляється на всіх етапах професійного становлення. Теоретичні моделі дозволяють по-різному інтерпретувати механізми цієї взаємодії, проте об'єднуються в одному: самооцінка виступає як регулятор, предиктор та наслідок професійного розвитку.

З одного боку, рівень та стабільність самооцінки визначають стиль професійної поведінки, рівень домагань, готовність до самореалізації, стратегії подолання труднощів. З іншого боку, наявність розвинених професійних якостей — таких як відповідальність, комунікативність, рефлексивність, здатність до самостійних рішень — підвищує відчуття компетентності, впевненості у власній спроможності діяти та досягати результатів, що, у свою чергу, підтримує або посилює позитивну самооцінку.

Окрему увагу заслуговує роль самооцінки як модератора професійного вибору. Вона впливає не лише на об'єктивну доцільність вибраного напряму, а й на суб'єктивне відчуття готовності до нього. Достатній рівень самооцінки сприяє узгодженості між особистісним потенціалом і реаліями професійного середовища, тоді як її заниженість чи надмірна залежність від зовнішніх чинників можуть зумовити неадекватні або конфліктні рішення.

У цілому, взаємозв'язок між самооцінкою та професійними якостями можна розглядати як важливий психологічний ресурс професійної самореалізації. Його розуміння має практичне значення для профорієнтаційної роботи, супроводу професійного становлення молоді, а також для підтримки фахівців на різних етапах їх кар'єрного шляху.

Висновок к 1 розділу

Оцінка теоретичних підходів до вивчення самооцінки та професійних якостей особистості дозволяє сформулювати комплексне уявлення про ці феномени як взаємозалежні, динамічні й структурно складні психологічні утворення. Їх аналіз показує, що самооцінка не є лише характеристикою самосприйняття, а виконує критично важливі функції в регуляції поведінки, побудові професійної ідентичності та реалізації особистісного потенціалу. Професійні якості, у свою чергу, становлять інструментальний і змістовий ресурс, який визначає ефективність діяльності, рівень адаптації, мотиваційну спрямованість і можливість самореалізації особистості.

Самооцінка значною мірою впливає на становлення професійних якостей: вона модулює рівень домагань, стиль навчальної і професійної активності, витривалість до труднощів, готовність до самостійного вибору. У свою чергу, сформовані професійні якості зміцнюють відчуття компетентності, впевненості у власних силах, автономності, що позитивно впливає на стійкість та адекватність самооцінки. Таким чином, між цими двома системами існує постійна взаємодія — реципрокна і взаємопосилювальна.

Особливе значення має ступінь узгодженості самооцінки з реальною професійною компетентністю. Наявність дисбалансу між ними — як у напрямі заниження, так і в бік завищеності — призводить до викривлень у професійному виборі, фрустрацій, зниження мотивації та особистісної нестабільності. Навпаки, реалістична, стійка та внутрішньо зумовлена самооцінка забезпечує конструктивний підхід до професійного самовизначення, сприяє гнучкості, смисловій наповненості та зрілості особистісної ідентичності.

Узагальнюючи теоретичні позиції, можна стверджувати, що самооцінка і професійні якості не лише тісно взаємодіють між собою, а й разом визначають вектор особистісного розвитку, глибину професійної

інтеграції та суб’єктивне відчуття самореалізації. Ці положення є методологічною основою для подальшого емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення особливостей їхнього співвідношення в конкретних вікових, соціальних або професійних вибірках.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Опис вибірки та організація дослідження

З метою емпіричної перевірки теоретичних положень щодо взаємозв'язку самооцінки та професійних якостей особистості було організовано психологічне дослідження, яке передбачало анкетування дорослих респондентів із різним професійним статусом, освітнім рівнем та досвідом зайнятості. Добірка учасників здійснювалася методом цілеспрямованого відбору за критеріями: вік від 25 років, наявність професійного досвіду не менше трьох років, здатність усвідомлено заповнити психологічні методики. Загальна кількість валідних анкет становила 65 осіб.

Дослідження проводилося в онлайн-форматі за допомогою Google Forms, що забезпечувало добровільність участі, анонімність відповідей та можливість залучення учасників з різних регіонів України. Інформаційно-аналітична частина супроводжувалася поясненням цілей дослідження, наданням інструкцій до кожної методики та гарантією конфіденційності.

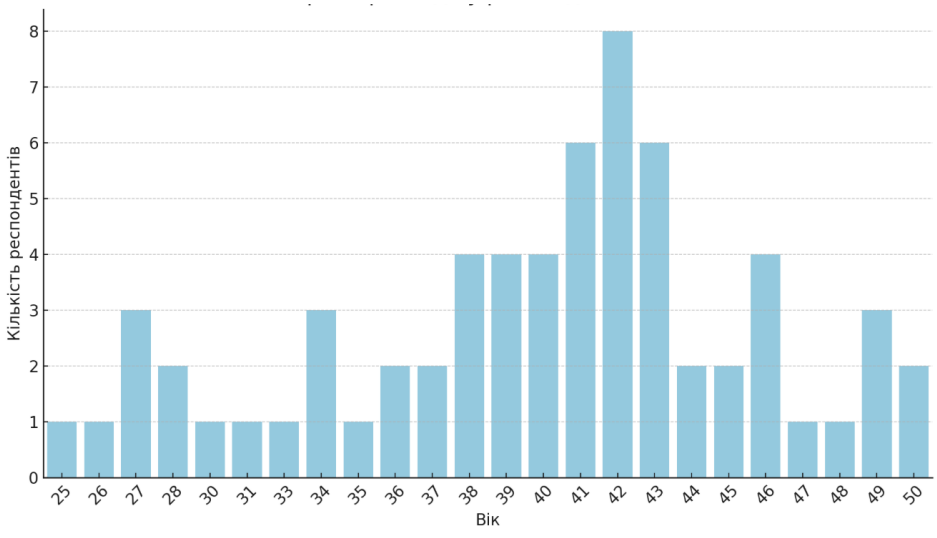

Рисунок 2.1. Розподіл респондентів за віком

До участі в емпіричному дослідженні було залучено 65 респондентів віком від 25 до 50 років. Рисунок 2.1 демонструє розподіл учасників за віком. Спостерігається концентрація респондентів у межах від 38 до 46 років, що відповідає періоду професійної зрілості та активного саморозвитку.

Найбільшу частку становлять респонденти віком 41–43 роки, де пік припадає на 42 роки (8 осіб), що є найвищим показником серед усіх вікових категорій.

Зменшення кількості учасників спостерігається у крайніх вікових інтервалах — віком до 30 років і після 47 років. Такий розподіл є логічним у контексті тематики дослідження, адже саме особи у віці 35–45 років найчастіше стикаються з потребою оцінки власної професійної реалізації, переосмисленням досягнень та переглядом особистісних цілей. Це надає особливої ваги вивченню самооцінки саме у цій віковій когорті.

Таким чином, вибірка є достатньо збалансованою та репрезентативною для аналізу особливостей самооцінки та професійних якостей у контексті зрілої професійної діяльності.

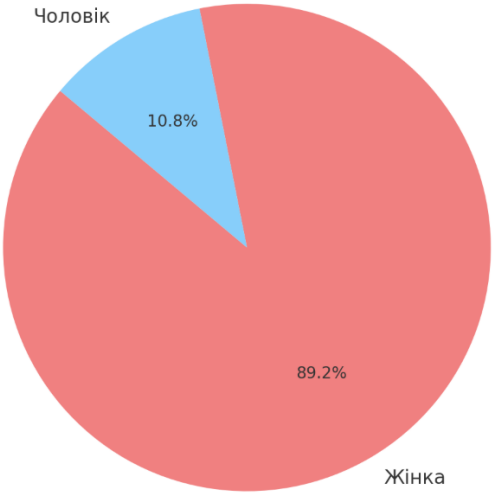

Рисунок 2.2. Гендерний розподіл респондентів

Серед 65 респондентів, які взяли участь у дослідженні, переважну більшість становлять жінки — 58 осіб (89,2%), у той час як чоловіків було 7 осіб (10,8%). Такий розподіл (рис. 2.2) є типовим для соціально-психологічних досліджень, які проводяться в контексті професійної діяльності, де жінки частіше виявляють готовність брати участь в опитуваннях, особливо у сферах, пов’язаних із гуманітарними професіями.

Цей гендерний дисбаланс не впливає негативно на валідність дослідження, оскільки мета полягала не в порівнянні чоловіків і жінок, а в загальному аналізі особливостей самооцінки та професійних якостей

особистості. Водночас, результати слід інтерпретувати з урахуванням переважання жіночої вибірки, що може впливати на специфіку отриманих даних.

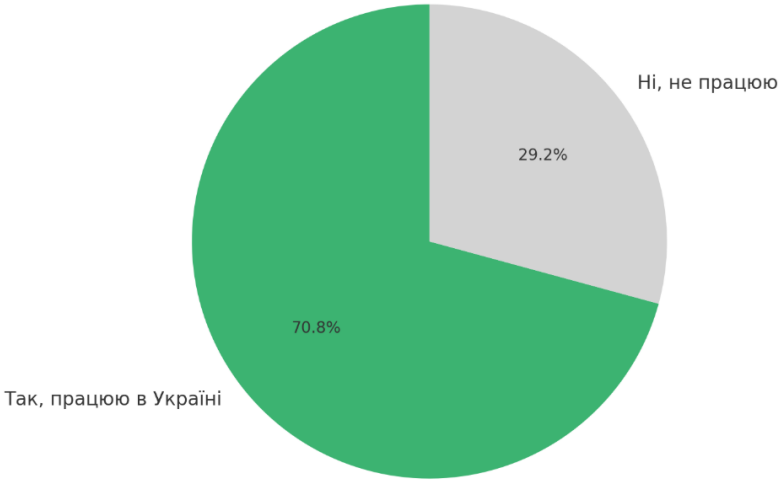

Рисунок 2.3. Працевлаштованость респондентів

Одним із важливих контекстних параметрів вибірки виступає рівень працевлаштованості учасників дослідження. Як видно з рисунку 2.3, більшість респондентів на момент участі були працевлаштованими на території України — 46 осіб, що становить 70,8% вибірки. Решта 19 осіб (29,2%) зазначили, що не мають постійного місця роботи.

Ці дані дають змогу припустити, що переважна частина учасників знаходяться в умовах активного професійного функціонування, що, своєю чергою, дозволяє оцінювати самооцінку та професійні якості у реальному, а не теоретичному контексті. Водночас наявність осіб, які тимчасово не працюють, дає підстави для виявлення потенційних змін у ставленні до себе, переживання професійної кризи або пошуку нових шляхів самореалізації. Така гетерогенність вибірки збагачує інтерпретацію отриманих результатів.

Аналіз рівня освіти учасників дослідження (рис. 2.4) засвідчив, що більшість респондентів мають вищу освіту — 37 осіб (56,9%), тоді як 28 респондентів (43,1%) зазначили наявність середньої (переважно професійно-технічної) освіти.

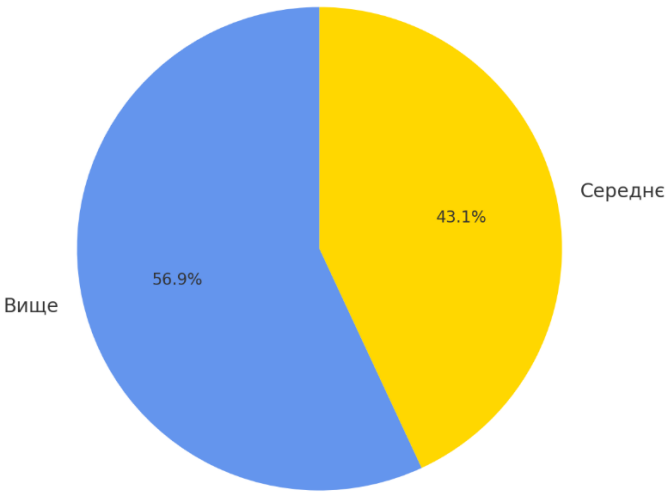

Рисунок 2.4. Рівень освіти респондентів

Такий розподіл є важливим у контексті дослідження самооцінки та професійних якостей, оскільки рівень освіти прямо або опосередковано впливає на розвиток рефлексивних здібностей, сформованість професійної ідентичності, а також доступ до ресурсів для професійного зростання.

Представленість обох категорій дозволяє не лише виявити загальні тенденції, але й зробити порівняльний аналіз у розрізі освітнього рівня, якщо це буде доцільно на етапі інтерпретації результатів.

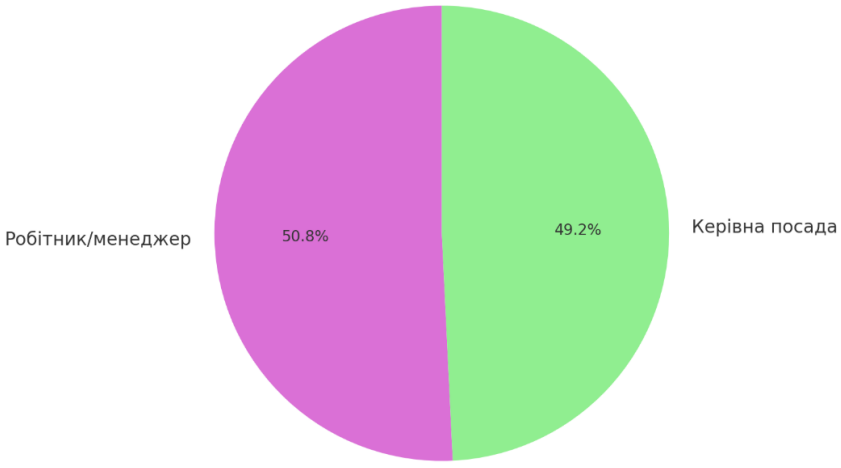

Рисунок 2.5. Характер займаної посади респондентів

Ще одним важливим параметром вибірки є характер займаної посади (рис. 2.5). Згідно з отриманими даними, 33 респонденти (50,8%) займають посади, пов’язані з виконавчою або технічною діяльністю (робітники/менеджери), тоді як 32 особи (49,2%) обіймають керівні посади.

Такий майже рівномірний розподіл дає змогу розглядати результати дослідження в контексті порівняння управлінських і виконавчих ролей у професійній діяльності. Він також створює підґрунтя для аналізу впливу статусу посади на самооцінку, рівень усвідомлення професійних якостей, відповідальність, автономність і стратегії професійного самоствердження.

Представленість обох категорій — виконавців і керівників — дозволяє сформувати об’ємну й багатогранну картину взаємозв’язку між професійним становищем та особистісними оцінками.

Загалом, склад вибірки виявився достатньо збалансованим за низкою важливих змінних. Зокрема, респонденти були представлені двома статевими групами: 89,2% жінок і 10,8% чоловіків. За віковим розподілом учасники охоплювали діапазон від 25 до 50 років, із найбільшою концентрацією у межах 38–45 років. За рівнем освіти 56,9% мали вищу освіту, а 43,1% — середню (у тому числі професійно-технічну). Щодо працевлаштованості, 70,8% респондентів працювали на момент дослідження, тоді як 29,2% — ні. Крім того, вибірка майже порівну поділилася на тих, хто займає керівні посади (49,2%), і тих, хто працює у статусі менеджерів або виконавців (50,8%).

Таким чином, структурне різноманіття респондентів забезпечує можливість дослідити особливості самооцінки та професійних якостей не лише в загальному, але й у контексті таких змінних, як вік, освіта, рівень зайнятості та характер посади.

2.2. Опис методик

Для комплексного вивчення особливостей самооцінки та професійних якостей особистості в межах даного дослідження було використано три психодіагностичні методики, що доповнюють одна одну як за змістовим наповненням, так і за рівнем глибинного охоплення індивідуально-психологічних параметрів. Кожна з них має високу валідність і надійність,

пройшла адаптацію до українськомовного середовища та дозволяє отримати як кількісні, так і якісні дані [17].

16-факторний особистісний опитувальник Кеттела (16PF) застосовувався для вивчення індивідуально-типологічних особливостей особистості, які можуть впливати на формування професійних якостей та самосприйняття. Методика дає змогу охопити широкий спектр рис характеру, стилів мислення, емоційної стабільності й соціальної адаптивності, що є ключовими у професійній діяльності.

Дана методика, розроблена Реймондом Кеттелом, є одним із найвідоміших інструментів для діагностики структури особистості. Опитувальник побудований на багаторічних факторно-аналітичних дослідженнях і включає 16 основних факторів (первинних рис), що відображають ключові аспекти особистісної організації. У дослідженні використовувався адаптований варіант методики, що має наукову апробацію в українських вибірках.

Використання 16PF у межах цього дослідження обумовлене необхідністю отримати глибокий та комплексний портрет респондента, який дозволяє проаналізувати зв’язки між особистісними якостями, самооцінкою та професійною поведінкою.

Нижче наведемо перелік 16 первинних факторів із короткими поясненнями їхньої суті та значущості для поставлених дослідницьких завдань:

1. A – Комунікативність: від теплоти та дружелюбності до емоційної відстороненості. Має значення для оцінки соціальної адаптивності в професійному середовищі.
2. B – Інтелект (абстрактне мислення): когнітивна здатність до аналізу й вирішення проблем. Важливий для розуміння здатності до рефлексії та самооцінювання.

3. C – Емоційна стабільність: сила «Я», внутрішня стійкість. Пов’язана зі стресостійкістю, яка впливає на впевненість у професійній діяльності.

4. E – Домінантність: здатність впливати на інших, рішучість. Важлива для виявлення лідерських якостей та професійної ініціативності.

5. F – Жвавість: енергійність, оптимізм. Сприяє кращій емоційній регуляції, що впливає на загальний настрій і самооцінку.

6. G – Нормативність: орієнтація на правила й моральні норми. Важлива для розуміння професійної відповідальності та етичності.

7. H – Соціальна сміливість: впевненість у соціальних контактах. Пов’язана з адекватною самооцінкою та просуванням у професії.

8. I – Чутливість: емоційна м’якість, емпатійність. Дозволяє оцінити рівень міжособистісного розуміння — важливого компонента професійних якостей.

9. L – Підозріливість: критичність, обережність у контактах. Може відображати рівень недовіри, що впливає на соціальне самосприйняття.

10. M – Уява: схильність до фантазування, мрійливість. Важлива для аналізу творчого компоненту в самореалізації.

11. N – Хитрість: соціальна тактичність, обережність. Має значення для професійного самоствердження через адаптивні стратегії.

12. O – Тривожність: схильність до переживань і невпевненості. Має прямий зв’язок із заниженою самооцінкою та професійними страхами.

13. Q1 – Радикалізм: відкритість до нового, незалежність мислення. Сприяє гнучкому професійному розвитку.

14. Q2 – Самодостатність: автономність, незалежність від групи. Важлива для розуміння рівня внутрішньої мотивації та самостійності.

15. Q3 – Самоконтроль: організованість, планування. Визначає здатність до саморегуляції, що прямо впливає на успішність у професії.

16. Q4 – Напруга: рівень внутрішнього напруження. Високі значення можуть свідчити про зниження впевненості та дезадаптацію.

Крім первинних, методика дозволяє обчислювати глобальні (вторинні) фактори: екстраверсія, тривожність, незалежність, самоконтроль, що допомагає інтегрувати результати в більш узагальнену структуру.

Таким чином, 16PF забезпечує багатовимірний підхід до вивчення особистості, що є необхідною умовою для досягнення цілей цього дослідження — зокрема, для виявлення взаємозв'язків між індивідуальними якостями, самооцінкою та особливостями професійної адаптації.

Для аналізу структури ціннісних орієнтацій було використано методику, яка оцінює співвідношення між значущістю, досяжністю та реалізованістю певних цінностей у житті респондента. Такий підхід дозволяє виявити внутрішні смислові утворення особистості, які визначають професійну мотивацію, рівень задоволеності, цілеспрямованість та потенціал особистісного розвитку.

Дана методика дозволяє вивчити структурну організацію системи цінностей особистості, зокрема через оцінку трьох ключових параметрів: цінності (суб'єктивна значущість певної життєвої сфери), доступності (міра сприйманої досяжності цінності в теперішніх умовах) та реалізованості (ступінь фактичного втілення ціннісних пріоритетів у житті індивіда). Вона належить до класу суб'єктивних оцінних методик, які дозволяють отримати індивідуальний ціннісний профіль особистості.

Застосування цієї методики в даному дослідженні є вкрай важливим, оскільки саме система цінностей визначає мотиваційну основу професійної поведінки, рівень задоволеності та суб'єктивну оцінку досягнень. Взаємозв'язок між самооцінкою та професійними якостями значною мірою опосередковується тим, наскільки людина вважає свої життєві пріоритети досяжними та вже реалізованими.

Таким чином, ця методика дозволяє не лише визначити домінуючі ціннісні орієнтири респондентів, а й виявити ступінь узгодженості між бажаним і досяжним, що є надзвичайно важливим у контексті вивчення самооцінки, професійного вибору, мотивації та адаптації в професійному середовищі.

Методика Дембо–Рубінштейн була використана для оцінки рівня та адекватності самооцінки в контексті професійного самовизначення. Вона дозволяє виявити не лише фактичний рівень самооцінки, а й рівень домагань — тобто бажаний ідеал «Я», що відкриває можливість аналізу внутрішнього конфлікту між реальним і бажаним станом особистості.

Методика Дембо–Рубінштейн є класичним інструментом дослідження самооцінки особистості, що базується на суб'єктивному шкальному вимірюванні низки особистісних і поведінкових якостей. Її цінність полягає в можливості одночасно оцінити як реальний рівень самооцінки, так і рівень домагань, тобто ту ідеальну межу, до якої прагне особистість у певній сфері.

Суть методики полягає в тому, що респонденту пропонується шкала довжиною 100 мм, на якій він повинен позначити: точку, що відповідає рівню розвитку певної якості в нього особисто (реальний рівень), точку, що відповідає бажаному, ідеальному рівню цієї ж якості (рівень домагань).

Шкали охоплюють такі важливі для самосприйняття характеристики, як: здоров'я, щастя, розум, характер, зовнішність, авторитет серед інших, упевненість у собі, здатність любити, професійність тощо.

У межах даного дослідження методика була адаптована під задачі вивчення професійної самооцінки, а саме: рівня суб'єктивного прийняття себе як фахівця; ступеня відповідності між реальним уявленням про себе та бажаним «Я»; напруження між оцінками та домаганнями, що свідчить про внутрішній конфлікт або задоволеність (відстань між самооцінкою та рівнем домагань — чим менша ця відстань, тим більш інтегроване «Я»).

У професійному контексті така методика є надзвичайно важливою, оскільки дозволяє виявити суб’єктивне задоволення власною професійною компетентністю, наявність внутрішньої напруги або невдоволення, а також наявність резервів для розвитку, якщо домагання суттєво перевищують поточні оцінки.

Таким чином, застосування методики Дембо–Рубінштейн забезпечує глибоке розуміння того, як респонденти сприймають себе як професіоналів, наскільки вони задоволені власним рівнем реалізації та чи існує в них потенційна готовність до змін, зростання чи переоцінки власних можливостей.

Отже, обраний комплекс методик забезпечує всебічне вивчення досліджуваного феномену: від глибинних особистісних структур (16-факторний опитувальник Кеттела), через смислову й мотиваційну основу професійної діяльності (ціннісні орієнтації), до суб’єктивного відображення себе як фахівця (методика Дембо–Рубінштейн). Поєднання кількісних і якісних параметрів дозволяє здійснити цілісний аналіз зв’язків між самооцінкою, особистісними рисами та професійною реалізованістю, що повністю відповідає завданням і гіпотезам даного дослідження.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було детально представлено методологічне обґрунтування емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення особливостей самооцінки та професійних якостей особистості. Методологія розглядається як системна основа, що поєднує теоретичні положення, емпіричні інструменти та процедури збору й обробки даних. Вона забезпечує цілісність і наукову обґрунтованість дослідження, дозволяючи перейти від загальних гіпотез до конкретних вимірювань та статистичної перевірки припущень.

Особлива увага була приділена опису вибірки респондентів, що склала 65 осіб. Її характеристики включають широкий віковий діапазон (від 25 до 50 років) із домінуванням групи професійно зрілих людей (38–45 років), що є особливо релевантним у контексті вивчення професійної ідентичності. Гендерний склад вибірки представлений переважно жінками (89,2%), що є типовим для соціогуманітарних досліджень. Було також проаналізовано рівень освіти, працевлаштованості та посадовий статус респондентів. Зокрема, більшість учасників мали вищу освіту, працювали на момент дослідження та займали як керівні, так і виконавчі посади. Це дозволяє охопити спектр професійних ситуацій — від реалізованих до потенційно кризових.

Добір психодіагностичних методик здійснювався з урахуванням потреби комплексного дослідження: поєднання когнітивних, особистісних, мотиваційних та поведінкових компонентів самооцінки. Методика Кеттела (16PF) дозволила вивчити глибинну структуру особистості через 16 первинних і кілька глобальних факторів, що мають безпосереднє відношення до професійної поведінки, емоційної стабільності, лідерських якостей і соціальної активності. Методика діагностики ціннісних орієнтацій відкрила можливість аналізу мотиваційно-смислової сфери, а саме співвідношення між бажаними життєвими пріоритетами та їхньою реалізацією. Це особливо важливо для розуміння внутрішньої задоволеності професійним шляхом. Методика Дембо–Рубінштейн доповнила дослідження виміром рівня суб’єктивної самооцінки та домагань, що дозволяє виявити внутрішню напругу між актуальним і бажаним «Я» у професійному контексті.

У сукупності, використані методики формують надійну та валідну діагностичну модель, яка дозволяє емпірично перевірити припущення про зв’язки між особистісними характеристиками, структурою цінностей, рівнем самооцінки та особливостями професійної реалізації. Це, своєю чергою,

створює підґрунтя для глибшого розуміння психологічних механізмів професійного становлення особистості.

Таким чином, другий розділ забезпечив необхідну методологічну основу для переходу до аналізу результатів дослідження, які будуть викладені в наступному розділі. Застосований інструментарій та опис вибірки дозволяють очікувати достовірних, науково значущих результатів, що проллють світло на взаємозв’язки між самооцінкою, ціннісними орієнтирами та психологічними передумовами професійної успішності.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК

3.1. Аналіз рівня самооцінки, домагань та їх взаємозв'язку з професійними характеристиками особистості

Підрозділ 3.1 присвячен аналізу суб'єктивного уявлення респондентів про доступність значущих життєвих цінностей, які виступають основою для особистісної реалізованості в умовах кризи та стресових соціальних викликів. У фокусі дослідження — параметр «Доступність» (Д), що за методикою діагностики ціннісних орієнтацій відображає ступінь, у якому особистість вважає ту чи іншу цінність реально досяжною в її житті. Цей компонент є ключовим для розуміння внутрішньої злагодженості та потенціалу до адаптації, адже саме сприйняття доступності цінностей пов'язане з відчуттям контролю над життям, здатністю до самореалізації й суб'єктивним відчуттям благополуччя. У даному підрозділі розглядається, яким чином ці оцінки змінюються залежно від таких соціально-демографічних характеристик, як стать, рівень освіти, працевлаштованість і посадовий статус, що дозволяє виявити латентні механізми адаптації або фрустрації в контексті соціального функціонування.

Таблиця 3.1

Описова статистика за шкалою «Активне життя» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	8	3,63	1,97	0,221	-0,314
Доступність	1	11	6,45	2,24	-0,368	-0,113
Реалізованість	-8	2	-2,82	2,49	-0,130	-0,437

У таблиці 3.1 представлено основні описові статистики за шкалою «Активне життя», яка відображає одну з ключових життєвих орієнтацій респондентів. Середнє значення суб'єктивної цінності (3,63) свідчить про помірну важливість цієї сфери для більшості учасників. Водночас показник доступності (6,45) є помітно вищим, що може вказувати на оптимістичне сприйняття можливості активного життя попри воєнний та соціальний контекст.

Найбільш значущим є показник реалізованості (середнє = –2,82), який розраховується як різниця між доступністю і цінністю. Від'ємне середнє значення вказує на фрустрацію потреби — тобто те, що респонденти схильні вважати активне життя більш досяжним, ніж воно є для них важливим або реалізованим. Це може свідчити про внутрішню розбалансованість у системі цінностей.

Стандартні відхилення засвідчують помірну варіативність відповідей, а показники асиметрії та ексцесу не виходять за межі ±1, що говорить про наближеність розподілу до нормального.

Таблиця 3.2

Описова статистика за шкалою «Здоров'я» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	1	11	8,65	2,65	0,996	0,359
Доступність	0	11	4,75	3,22	0,261	-0,619
Реалізованість	-5	11	3,89	3,89	0,251	-0,608

Результати за шкалою «Здоров'я» (табл. 3.2) демонструють важливу тенденцію. Середній рівень цінності здоров'я (M = 8,65) є одним із найвищих серед усіх життєвих сфер, що вказує на те, що респонденти надають великого значення цій сфері. Водночас показник доступності (M = 4,75) суттєво

нижчий, що вказує на усвідомлення бар'єрів у збереженні або підтримці здоров'я, особливо в умовах воєнного чи постстресового контексту.

Показник реалізованості має середнє значення +3,89, що є позитивним, однак вказує не стільки на фактичне досягнення, скільки на розрив між бажаним і можливим. Становище здоров'я у свідомості респондентів виглядає напружено-смисловим: воно визнається важливим, але його суб'єктивна доступність є недостатньою.

Високе стандартне відхилення реалізованості (SD = 3,89) говорить про значну варіативність сприйняття здоров'я — від майже повної реалізації до глибокого дефіциту. Асиметрія в межах ±1 (0,251) свідчить про допустиме відхилення від нормального розподілу, що дозволяє застосовувати параметричні методи аналізу.

Таблиця 3.3

Описова статистика за шкалою «Цікава робота» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	11	5,37	2,33	-0,104	0,193
Доступність	1	12	6,75	2,46	-0,193	-0,305
Реалізованість	-9	10	-1,38	3,40	0,550	1,398

Шкала «Цікава робота» дозволяє оцінити, наскільки респонденти цінують змістовність і захопливість своєї професійної діяльності, а також чи відчувають вони, що мають можливість реалізувати це у реальності (табл. 3.3). Середнє значення цінності становить 5,37, що вказує на помірну суб'єктивну важливість цікавої роботи у загальній життєвій системі цінностей.

Водночас середнє значення доступності (6,75) є вищим, ніж цінності, тобто цікава робота частіше сприймається як доступна можливість, ніж як активна потреба або глибинна мета. Така невідповідність може свідчити про

зовнішню мотивацію або адаптацію до контексту без внутрішньої включеності.

Показник реалізованості має середнє –1,38, що вказує на м'яку фрустрацію в цій сфері: респонденти частіше декларують, що цікавість у роботі для них менш реалізована, ніж хотілося б. Водночас варіативність відповідей (SD = 3,40) досить велика, що свідчить про розмаїття досвіду: у частини респондентів фрустрація може досягати глибоких значень (мінімум –9), а в інших — навпаки, спостерігається позитивна реалізація (максимум +10).

Показник ексцесу (1,398) свідчить про гостру піковість розподілу реалізованості — тобто значна частина відповідей сконцентрована навколо певного значення, а решта — різко відхиляється. Це може вказувати на поляризацію досвіду у сфері професійної самореалізації: одні респонденти мають чітке відчуття реалізації, інші — сильне її заперечення.

Таблиця 3.4

Описова статистика за шкалою «Переживання прекрасного» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	7	1,86	1,61	0,859	0,464
Доступність	0	11	5,15	3,34	0,134	–1,166
Реалізованість	–11	5	–3,29	3,60	–0,134	–0,614

Шкала «Переживання прекрасного» відображає естетичну, духовну або чуттєво-емоційну складову ціннісного простору особистості (табл. 3.4). Цей параметр нерідко асоціюється з творчими, культурними або медитативними практиками. Вибір саме цієї шкали у контексті дослідження професійної самооцінки має сенс як індикатор життєвої наповненості та сенсоутворення.

Результати свідчать про низький рівень суб'єктивної значущості цієї сфери для більшості респондентів: середнє значення цінності становить 1,86, що є найнижчим серед усіх опрацьованих шкал. Це може свідчити про зміщення пріоритетів у бік функціональних або виживальних орієнтацій, особливо в умовах суспільної нестабільності.

Натомість середнє значення доступності (M = 5,15) істотно перевищує рівень цінності, що створює асиметрію між тим, що потенційно можливо, і тим, що реально цінується. Показник реалізованості має значення –3,29, що свідчить про суттєвий фрустраційний розрив. Це означає: навіть попри доступність умов, переживання прекрасного не інтегрується у суб'єктивну картину життєвого задоволення.

Асиметрія (0,859) та ексцес (0,464) у ціннісній шкалі свідчать про тенденцію до скупчення низьких оцінок і правостороннє зміщення, тобто більшість респондентів не вважають цю сферу пріоритетною.

Ці результати можна інтерпретувати як свідчення емоційної втоми, прагматизації буття або витіснення естетичних потреб у тіні повсякденних турбот. У контексті професійної самооцінки це вказує на можливу втрату особистісної глибини, а отже, потенційний ризик емоційного вигорання.

Таблиця 3.5

Описова статистика за шкалою «Любов» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	11	6,34	2,67	–0,402	–0,563
Доступність	0	11	5,94	3,13	–0,286	–1,214
Реалізованість	–6	8	0,40	3,23	0,537	–0,144

Шкала «Любов» відображає ставлення респондентів до інтимно-особистісної сфери — емоційної близькості, прийняття, наявності значущих стосунків (табл. 3.5). Середній показник цінності (6,34) свідчить про високу,

але не домінуючу значущість цієї сфери в життєвих пріоритетах опитаних. Це вказує на важливість любові як джерела підтримки, стабільності та сенсу.

Доступність (5,94) майже співпадає з цінністю, що свідчить про відносну збалансованість між бажаним і можливим. Респонденти в цілому вважають, що любов є реалістично досяжною, або принаймні потенційно можливою. Це важливо в контексті емоційного благополуччя та внутрішнього ресурсу професійної стабільності.

Показник реалізованості (середнє = 0,40) є позитивним, хоч і помірним, що вказує на відсутність глибокого внутрішнього розриву між очікуваннями та реальністю в цій сфері. Така динаміка може свідчити про задоволення наявними стосунками або про збережену надію на їх реалізацію.

Разом із тим, варіативність (SD = 3,23) і позитивна асиметрія (0,537) у шкалі реалізованості свідчать про наявність підгрупи респондентів, які оцінюють цю сферу як реалізовану навіть понад очікування (максимум = +8), але також і тих, для кого вона є джерелом фрустрації (мінімум = –6). Це вказує на емоційну поляризацію досвіду, яка може впливати на загальний рівень самооцінки, мотивацію та професійну ефективність.

Таблиця 3.6

Описова статистика за шкалою «Матеріальне забезпечення життя» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	11	6,22	2,72	–0,523	–0,561
Доступність	0	11	4,20	3,10	0,448	–0,949
Реалізованість	–7	9	2,02	3,77	–0,059	–0,638

Шкала «Матеріальне забезпечення життя» відображає важливість фінансового добробуту для респондентів, а також їхнє уявлення про реальну можливість досягнення цього добробуту (табл. 3.6).

Середній показник цінності (6,22) свідчить про виражену значущість матеріальної стабільності в життєвих пріоритетах. Такий рівень можна вважати очікуваним у соціокультурному контексті, де економічна невизначеність є актуальною проблемою.

Натомість середнє значення доступності (4,20) значно нижче, що свідчить про відчутну фрустрацію у сфері досягнення фінансової стабільності. Респонденти оцінюють свої можливості як недостатні для реалізації бажаного рівня матеріального забезпечення.

Однак показник реалізованості має позитивне середнє значення (2,02). Це означає, що в окремих випадках рівень доступного навіть перевищує очікування. Це може свідчити про зниження амбіцій, адаптацію до скромніших умов або задоволення базових потреб при низьких запитах.

Висока варіативність (SD = 3,77) у шкалі реалізованості та її широке значення від –7 до +9 свідчить про сильну поляризацію матеріального досвіду. Деякі респонденти відчувають глибоку нестачу ресурсів, тоді як інші — задоволені своїм становищем.

Негативна асиметрія у цінності (–0,523) і позитивна в доступності (0,448) вказують на те, що більшість опитаних декларують високі матеріальні пріоритети, але не мають для цього відповідних умов, що може спричиняти прихований стрес або зниження суб'єктивної самооцінки.

Таблиця 3.7

Описова статистика за шкалою «Наявність друзів» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	10	4,95	2,69	–0,059	–0,858
Доступність	0	11	5,62	3,10	–0,155	–1,196
Реалізованість	–6	6	–0,66	3,02	0,344	–0,500

Шкала «Наявність друзів» відображає рівень соціальної включеності респондентів, важливість дружніх зв’язків та суб’єктивне сприйняття їх наявності (табл. 3.7).

Середній рівень цінності цієї сфери — 4,95 — свідчить про помірну значущість дружніх відносин для опитаних. Це може відображати як реалії дорослого життя, де дружба часто поступається місцем іншим пріоритетам (родина, робота), так і внутрішню установку на автономію.

Натомість середній показник доступності вищий — 5,62, що свідчить про сприйняття соціального оточення як потенційно відкритого і дружнього. Тобто респонденти не сприймають відсутність друзів як зовнішнє обмеження.

Однак середнє значення реалізованості є від’ємним (–0,66), що говорить про певну внутрішню фрустрацію в цій сфері. Незважаючи на доступність контактів, опитані не завжди відчувають задоволення потреби в емоційно значущих стосунках, підтримці чи справжній дружбі.

Позитивна асиметрія реалізованості (0,344) та її широкий діапазон (від –6 до +6) свідчать про виражену поляризацію досвіду дружби: одні респонденти демонструють надлишок соціальної підтримки, інші — її дефіцит. Відповідно, ця сфера може мати значний вплив на загальний рівень психологічного благополуччя та самооцінки, особливо в умовах професійної напруги чи стресу.

Таблиця 3.8

Описова статистика за шкалою «Упевненість у собі» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	11	6,15	2,53	–0,443	0,060
Доступність	1	11	5,72	2,45	0,035	–0,883
Реалізованість	–7	6	0,43	2,65	–0,134	–0,003

Шкала «Упевненість у собі» є ключовим маркером професійної самодостатності, рішучості та здатності до автономного прийняття рішень (табл. 3.8). Вона також має тісний зв’язок із самооцінкою особистості, що є предметом дослідження.

Середній показник цінності (6,15) демонструє, що респонденти надають високого значення впевненості у собі як важливій особистісній якості. У контексті професійної діяльності це може бути пов’язано з бажанням діяти більш рішуче, захищати власну позицію або відстоювати себе в складних ситуаціях.

Показник доступності (5,72) свідчить про те, що більшість респондентів сприймають себе як достатньо впевнених, хоча й дещо нижче за рівень, якого прагнуть. Це вказує на невеликий розрив між очікуваним і наявним станом.

Рівень реалізованості (0,43) — невисокий, але позитивний, що вказує на загалом узгоджену самооцінку з реальним самосприйняттям. Разом із помірним стандартним відхиленням (2,65) це дозволяє говорити про відносну внутрішню стабільність образу «Я» у респондентів.

Асиметрія та ексцес у всіх змінних шкали залишаються в межах норми, що свідчить про симетричний розподіл відповідей без істотних статистичних перекосів.

Загалом, ця шкала показує, що впевненість у собі вважається важливою рисою, яка більшістю респондентів реалізується в повсякденному житті, хоча у деяких осіб може спостерігатися невпевненість або занижене уявлення про власні можливості, що потребує подальшого аналізу.

Шкала «Пізнання» відображає ступінь важливості інтелектуального розвитку, здобуття нових знань, пізнавальної активності у ціннісній структурі особистості, а також рівень суб’єктивної реалізованості цих прагнень (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Описова статистика за шкалою «Пізнання» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	1	11	5,86	2,56	0,147	–0,914
Доступність	2	11	6,78	2,44	0,152	–0,932
Реалізованість	–7	5	–0,92	2,74	0,129	–1,146

Середнє значення цінності (5,86) свідчить про середній рівень важливості, яку респонденти надають сфері пізнання. Це означає, що знання не домінує у системі життєвих цінностей, але має помітну вагу для значної частини опитаних.

Середній показник доступності (6,78) виявився вищим, ніж значення цінності. Це свідчить про впевненість респондентів у власній здатності реалізовувати пізнавальні потреби, навіть якщо вони не є головними серед життєвих цілей.

Рівень реалізованості (–0,92) є негативним, що свідчить про дисбаланс між значущістю та відчуттям втілення пізнавальних цілей. У цьому випадку, хоч інтелектуальна активність не є головним життєвим пріоритетом, частина респондентів має відчуття нереалізованості у сфері знань. Можливо, це пов’язано з умовами праці, браком часу, вигоранням чи недостатнім визнанням у професійному середовищі.

Асиметрія та ексцес за всіма параметрами залишаються в межах допустимих значень, що свідчить про нормальний розподіл даних.

Шкала «Свобода» у структурі цінностей респондентів відображає ступінь значущості самостійності, незалежності у прийнятті рішень, відсутності зовнішнього контролю, а також суб’єктивне сприйняття можливості реалізовувати ці прагнення у власному житті (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Описова статистика за шкалою «Свобода» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	10	5,11	2,52	–0,150	–0,576
Доступність	0	11	4,80	2,57	0,298	–0,622
Реалізованість	–8	9	0,31	3,05	–0,118	0,801

Середнє значення цінності (5,11) вказує на помірну важливість свободи, тобто респонденти загалом визнають цю цінність, але вона не є провідною для більшості з них. Це може свідчити про певне балансування між потребою в автономії та прийняттям соціальних/організаційних обмежень.

Середній показник доступності (4,80) є близьким до цінності, що означає відносну збалансованість між прагненням до свободи та відчуттям її наявності в повсякденному житті. Учасники, в середньому, не відчувають значного дефіциту особистісної автономії.

Показник реалізованості (0,31) є незначно позитивним, що свідчить про помірно узгоджений статус цінності «Свобода» у психічному просторі особистості. Незважаючи на соціальні, професійні чи сімейні обмеження, респонденти відчувають можливість зберігати самостійність і впливати на перебіг свого життя.

Асиметрія та ексцес не виходять за критичні межі, тож розподіл показників є наближено нормальним, що дозволяє використовувати параметричні методи для подальшого аналізу.

Шкала «Щасливе сімейне життя» відображає значущість гармонійних, стабільних родинних відносин для особистості, суб’єктивне відчуття їх досяжності, а також реальний досвід реалізації цієї цінності (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Описова статистика за шкалою «Щасливе сімейне життя» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	1	11	8,72	2,36	–1,302	1,210
Доступність	0	11	5,74	3,99	–0,124	–1,523
Реалізованість	–4	11	2,98	3,97	0,517	–0,909

Середнє значення цінності (8,72) є високим, що свідчить про виключну важливість сім'ї та родинного щастя для більшості опитаних. Це може вказувати на те, що стабільні міжособистісні зв'язки сприймаються як життєво необхідні для емоційного благополуччя.

Середній показник доступності (5,74) значно нижчий за цінність, що вказує на усвідомлення часткової недосяжності чи фрустрації у реалізації цієї потреби. Можливі причини: війна, розлука з близькими, сімейні конфлікти або самотність.

Середній рівень реалізованості (2,98) демонструє помірний, але позитивний рівень відповідності між бажаним і наявним. При цьому варто враховувати високу дисперсію (стандартне відхилення 3,97) — це свідчить про значну варіативність у досвіді респондентів: від повної гармонії до глибокого конфлікту в родинній сфері.

Асиметрія цінності –1,302 і високий ексцес 1,210 говорять про те, що більшість респондентів ставили високі бали цінності, з незначною кількістю нижчих оцінок. Це підсилює припущення про стабільний культурний пріоритет родини.

Шкала «Творчість» у цьому дослідженні оцінює індивідуальну значущість креативної активності, її доступність у житті особи, а також фактичний рівень реалізації цієї цінності (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Описова статистика за шкалою «Творчість» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Цінність	0	11	2,26	2,77	1,646	2,082
Доступність	0	11	3,48	3,06	0,776	–0,492
Реалізованість	–8	10	–1,22	3,20	0,222	1,547

Середнє значення цінності (2,26) є низьким, що свідчить про відносно слабку актуальність творчості як особистісної потреби у більшості опитаних. Це може бути пов’язано з прагматичними життєвими пріоритетами респондентів або контекстом дослідження (стресові чи екстремальні умови, де творчість не є першочерговою потребою).

Середня оцінка доступності (3,48) є трохи вищою за рівень цінності, що створює аномалію: респонденти в середньому не надто цінують творчість, але вважають її більш досяжною, ніж важливою. Це, ймовірно, пояснюється спорадичним включенням творчих елементів у професійну або побутову діяльність, не пов’язаних із глибоким самоусвідомленням цієї потреби.

Середній показник реалізованості (–1,22) демонструє незначний негативний розрив між бажаним і досяжним, проте з великим розкидом значень (σ = 3,20). Діапазон від –8 до +10 вказує на виразну полярність у досвіді реалізації творчості: для одних вона присутня і розвивається, для інших — заблокована чи відсутня.

Асиметрія цінності (1,646) і ексцес (2,082) свідчать про сильний правосторонній перекіс розподілу, тобто переважна більшість респондентів дали дуже низькі бали, з незначною групою, для яких творчість має велику цінність. Це підкреслює нерівномірність пріоритетів у даній сфері.

Таблиця 3.13

Описова статистика за шкалою «Загальний результат» (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
Загальний результат	–14	9	–0,26	3,930	–0,941	3,456

Узагальнений індекс реалізованості цінностей (розрахований як сумарний показник реалізованості за всіма шкалами) демонструє незначне від'ємне середнє значення (–0,26). Це свідчить про тенденцію до помірної нереалізованості життєвих цінностей серед більшості респондентів.

Дисперсія показника є високою (σ = 3,93), що вказує на суттєві індивідуальні відмінності: деякі особи демонструють значну нереалізованість (мінімум –14), в той час як інші — помірну або навіть позитивну (максимум +9). Це може бути пов'язано з різним соціальним становищем, ресурсами, психологічними стратегіями та рівнем адаптації.

Негативна асиметрія (–0,941) вказує на те, що значна частина учасників має нижчі за середні значення, тобто переживає більш виражену нереалізованість особистих смисложиттєвих орієнтирів.

Показник ексцесу (3,456) є значно вищим за норму, що свідчить про гостропіковий розподіл із тенденцією до скупчення респондентів поблизу середнього або нижчого рівня, з рідкісними, але яскраво вираженими позитивними реалізаціями.

Ці дані вказують на загальну напруженість у реалізації життєво важливих цінностей у вибірці, що може бути наслідком обмежених можливостей самореалізації в умовах соціально-економічної нестабільності чи психологічного дистресу. Це має важливе значення для подальшого аналізу зв'язків із особистісними рисами, самооцінкою і професійними орієнтаціями респондентів.

З метою виявлення можливих відмінностей у суб'єктивній важливості базових цінностей серед представників різних соціально-демографічних груп було проведено низку непараметричних порівнянь за допомогою критерію Манна–Уїтні. До аналізу було включено змінні, що відображають статеву приналежність, наявність працевлаштування, рівень освіти та посаду. Такий підхід дозволив виявити потенційні відмінності в ієрархіях цінностей залежно від соціального контексту особистості.

Отримані результати вказують на наявність окремих статистично значущих або гранично значущих відмінностей у суб’єктивній значущості базових життєвих цінностей серед респондентів, які відрізняються за ключовими соціально-демографічними ознаками (табл. 3.14). Ці відмінності не є тотальними, однак дозволяють виокремити певні тенденції у ціннісних орієнтаціях досліджуваної вибірки.

Таблиця 3.14

Результати критерію Манна–Уїтні для значущих та продемонструвавших тенденції цінностей (Ц) за соціально-демографічними змінними (n = 65)

Цінність	Змінна	Z	p	Напрям різниці (тенденція)
Здоров’я	Стать	-1,927	0,054	Вище у жінок (тенденція)
Наявність друзів	Освіта	-1,747	0,081	Вище у респондентів з вищою освітою
Творчість	Працевлаштованість	-2,720	**0,007**	Вище у працевлаштованих
Переживання прекрасного	Посада	-2,228	**0,026**	Вище у респондентів з нижчою посадою
Матеріальне забезпечення	Посада	-2,036	**0,042**	Вище у респондентів з нижчою посадою

Примітка. У таблиці відображені лише ті цінності, для яких виявлено статистично значущі ($p < 0,05$) або гранично значущі ($p < 0,10$) відмінності.

Зокрема, цінність «Творчість» виявилася статистично значущо вищою серед тих осіб, які мають працевлаштування ($p = 0,007$). Цей результат можна

інтерпретувати як прояв потреби у самореалізації через професійну діяльність: праця не лише забезпечує економічну стабільність, а й створює умови для креативного самовираження. Такий зв’язок підтверджує припущення про те, що творчий потенціал більш активно артикулюється у відповідному соціальному середовищі, де є запит на індивідуальний внесок і де відчувається суб'єктивна контрольованість результатів діяльності.

Інший показник — цінність «Переживання прекрасного» — продемонстрував статистично значущі відмінності за критерієм посади ($p = 0,026$). Це може свідчити про те, що представники з різним рівнем професійного статусу по-різному схильні до естетичних переживань і духовної чутливості. Ймовірно, ті, хто займає вищі або більш стабільні позиції в професійній ієрархії, мають більше внутрішнього ресурсу чи часу для оцінки краси, культури, мистецтва, що і формує вищий пріоритет даної цінності.

Також варто звернути увагу на цінність «Матеріальне забезпечення», яка виявила статистично значущі відмінності, знову ж таки, за посадовим статусом ($p = 0,042$). Це може свідчити про залежність матеріальних прагнень від рівня зайнятості або обсягу відповідальності, покладеної на працівника. Іншими словами, чим вища посада — тим виразніше людина може усвідомлювати значущість матеріального благополуччя як основи соціальної стабільності, гідного рівня життя та самоповаги.

Цінність «Наявність друзів» не досягла критеріального рівня значущості, однак показала граничне значення ($p = 0,081$) у розрізі освіти, що дозволяє трактувати цей зв'язок як потенційно релевантний. Можна припустити, що освітнє середовище відіграє роль не лише як формальний канал знань, а й як соціальна платформа, що сприяє формуванню стосунків, підтримки, обміну та взаємності. Така тенденція може проявлятися в різному ступені залежно від рівня здобутої освіти та її контексту.

Інші соціально-демографічні змінні, включені до аналізу (стать, освіта, працевлаштованість, посада), не продемонстрували значущих відмінностей щодо решти базових цінностей. Проте деякі результати, зокрема для цінності «Здоров'я» у розрізі статі (p = 0,054), наблизилися до рівня статистичної значущості. Це може вказувати на існування прихованих або латентних патернів відмінностей, які можуть стати явними при розширенні вибірки чи у випадку додаткового аналізу з урахуванням модераторних змінних.

Загалом результати свідчать про те, що певні соціально-демографічні характеристики особистості (зокрема посада та працевлаштованість) мають вплив на суб'єктивну значущість цінностей, тоді як інші (стать, освіта) демонструють або слабко виражені тенденції, або не мають суттєвого ефекту. Отримані дані дозволяють зробити висновок про часткову чутливість ціннісних орієнтацій до соціального контексту та професійної ідентичності особистості.

Аналіз показників доступності (Д) певних життєвих цінностей у залежності від соціально-демографічних характеристик респондентів дозволив виокремити низку статистично значущих або тенденційних відмінностей (табл. 3.15).

Цінність «Свобода» виявила статистично значущі відмінності одразу за двома змінними. Вона більш доступна для респондентів, які не є працевлаштованими (p = 0,013), а також тих, хто обіймає нижчу посаду (p = 0,016). Це може свідчити про те, що в умовах меншої структурної включеності в професійні чи ієрархічні зобов'язання люди відчувають більше особистого простору для самовизначення, прийняття рішень і втілення власних цілей. Тобто, свобода як життєва цінність стає доступнішою, коли зовнішній тиск соціальних або професійних вимог знижується.

Таблиця 3.15

Результати критерію Манна–Уїтні для значущих та продемонструвавших тенденції доступності цінностей (Д) за соціально-демографічними змінними (n = 65)

Цінність	Змінна	Z	p	Напрям різниці (тенденція)
Любов	Працевлаштованість	-1,726	0,084	Вище у непрацевлаштованих
Упевненість у собі	Працевлаштованість	-1,787	0,074	Вище у працевлаштованих
Свобода	Працевлаштованість	-2,492	**0,013**	Вище у непрацевлаштованих
Переживання прекрасного	Освіта	-1,576	0,115	Вище у осіб з вищою освітою (тенденція)
Матеріальне забезпечення	Освіта	-1,720	0,085	Вище у осіб з вищою освітою (тенденція)
Свобода	Должність	-2,399	**0,016**	Вище у респондентів з нижчою посадою
Творчість	Стать	-1,719	0,086	Вище у жінок (тенденція)

Примітка. У таблиці відображені лише ті цінності, для яких виявлено статистично значущі ($p < 0,05$) або гранично значущі ($p < 0,10$) відмінності.

Цінність «Упевненість у собі» демонструє граничну статистичну значущість ($p = 0,074$) і є доступнішою серед працевлаштованих респондентів. Цей факт може вказувати на позитивний зворотній зв’язок між професійною реалізацією та внутрішньою впевненістю, де зайнятість виступає як чинник стабілізації самооцінки, а отже, полегшує доступ до особистісної упевненості як цінності.

Навпаки, цінність «Любов» виявилась доступнішою для непрацевлаштованих ($p = 0,084$), що можна інтерпретувати як тенденцію до переорієнтації на міжособистісні стосунки за відсутності професійної зайнятості. Така закономірність також може вказувати на компенсаторний механізм: у ситуації зниженої соціальної реалізації на перший план виходять емоційні цінності та близькість.

Цінність «Творчість», хоча і не досягла стандартного рівня статистичної значущості (p = 0,086), є тенденційно більш доступною для жінок, що може бути пов’язано як із більшою емоційною чутливістю, так і з соціально-культурною нормою самовираження, притаманною жіночій ролі. Цей аспект заслуговує подальшого розгляду у фокусі гендерних досліджень.

Також виявлено тенденції щодо освіти: цінності «Переживання прекрасного» (p = 0,115) та «Матеріальне забезпечення» (p = 0,085) виявились більш доступними для респондентів із вищою освітою. У першому випадку це може свідчити про естетичну чутливість, яка розвивається в процесі освітньої соціалізації; у другому — про здатність більш ефективно досягати матеріального благополуччя, що формує відчуття легшої досяжності цієї цінності.

Аналіз реалізованості цінностей показав наявність декількох статистично значущих або гранично значущих відмінностей залежно від соціально-демографічних характеристик респондентів (табл. 3.16).

Реалізованість цінності «Любов» виявилась статистично вищою серед жінок (p = 0,041). Цей результат може свідчити про більш виражене емоційне залучення та готовність до реалізації близьких міжособистісних зв’язків у жіночої частини вибірки, що цілком узгоджується з класичними уявленнями про гендерні відмінності у сфері афіліації.

Реалізованість цінності «Упевненість у собі» є значущо вищою серед працевлаштованих респондентів (p = 0,014). Це може свідчити про зв’язок між самореалізацією в професійній сфері та відчуттям особистої ефективності та впевненості, які підтримують реалізацію відповідної цінності.

Цінність «Свобода» також реалізується значущо інтенсивніше серед тих, хто працевлаштований (p = 0,041), що, ймовірно, відображає здатність автономно організовувати своє життя, приймати рішення та вільно реалізовувати особистісні цілі в умовах соціально-фінансової незалежності.

Таблиця 3.16

Результати критерію Манна–Уїтні для значущих та продемонструвавших тенденції реалізованості цінностей (Р) за соціально-демографічними змінними (n = 65)

Цінність	Змінна	Z	p	Напрям різниці (тенденція)
Любов	Стать	-2,045	**0,041**	Вище у жінок
Упевненість у собі	Працевлаштованість	-2,450	**0,014**	Вище у працевлаштованих
Свобода	Працевлаштованість	-2,043	**0,041**	Вище у працевлаштованих
Матеріальне забезпечення	Посада	-1,915	0,055	Вище у респондентів з нижчою посадою (тенденція)
Свобода	Посада	-2,493	**0,013**	Вище у респондентів з нижчою посадою
Щасливе сімейне життя	Посада	-1,710	0,087	Вище у респондентів з нижчою посадою (тенденція)
Любов	Стать	-2,045	**0,041**	Вище у жінок

Примітка. У таблиці відображені лише ті цінності, для яких виявлено статистично значущі ($p < 0,05$) або гранично значущі ($p < 0,10$) відмінності.

Цікаво, що реалізованість цінності «Свобода» також виявилася статистично вищою серед респондентів із нижчим посадовим статусом ($p = 0,013$). Така тенденція може свідчити про більшу суб’єктивну гнучкість і менший тиск соціальної відповідальності в умовах меншої структурної включеності у владну ієрархію.

«Матеріальне забезпечення», як цінність, показало гранично значущий зв’язок із посадою ($p = 0,055$): респонденти з нижчим посадовим статусом вважають цю цінність більш реалізованою, можливо, через нижчі очікування або кращу відповідність між бажаним і досягнутим у контексті забезпечення базових потреб.

Реалізованість цінності «Щасливе сімейне життя» також продемонструвала тенденцію до вищого рівня серед респондентів із нижчою

посадою (p = 0,087), що може бути зумовлено переорієнтацією життєвих пріоритетів із професійної на сімейну сферу або більшим відчуттям задоволеності в цій сфері поза конкуренційною структурою.

Інші показники реалізованості цінностей не виявили статистично значущих відмінностей, однак окремі з них демонструють напрямки, що можуть бути предметом подальших досліджень на розширеній вибірці.

Таким чином, варто зазначити, що статистичні відмінності за показниками доступності цінностей (Д) вказують на певні структурні особливості особистісної реалізованості в умовах соціально-професійного середовища. Зокрема, виявлені граничні або значущі відмінності за змінними статі, рівня освіти, працевлаштованості та посадового статусу свідчать про диференціацію у суб'єктивному сприйманні можливостей досягнення важливих для особистості цінностей. Так, наприклад, жінки частіше оцінюють творчість як більш доступну, тоді як особи з нижчими посадами частіше відзначають більшу досяжність свободи, що може свідчити про специфіку очікувань і самоусвідомлення в контексті владних або адміністративних рамок. Водночас, працевлаштовані респонденти вищими вважають свої ресурси впевненості у собі, а непрацевлаштовані — любов і свободу, що вказує на варіативність джерел самореалізації. Загалом, дані демонструють потенційно значущі взаємозв'язки між соціально-демографічними характеристиками та уявленням про доступність базових життєвих орієнтирів, що закладає підґрунтя для подальшого аналізу напруги як прояву внутрішнього конфлікту між прагненнями та їх реалізацією.

3.2. Аналіз розриву між рівнем домагань і самооцінкою як показника внутрішньої напруги

У підрозділі 3.2 ми здійснили обчислення та аналіз показника психологічної напруги, який інтерпретується як різниця між суб'єктивним рівнем домагань (усвідомлене прагнення до реалізації певних цінностей) і

рівнем самооцінки особистості (як внутрішній критерій відповідності власному ідеалу). Відповідно до формули Напруга = Домагання – Самооцінка, отриманий показник дозволяє оцінити ступінь узгодженості між очікуваннями респондента щодо власної реалізованості та фактичним рівнем його самосприйняття. Цей підхід дав змогу виявити як адаптивні, так і фрустраційні тенденції, що формуються під впливом соціально-психологічного стресу. Надалі буде представлено описову статистику цього індикатора, здійснено порівняльний аналіз міжгрупових відмінностей, а також проведено умовну типологізацію профілів відповідно до рівня напруги, що відкриває можливості для глибшого розуміння психологічної адаптації особистості в умовах кризи (рис. 3.1 – 3.3).

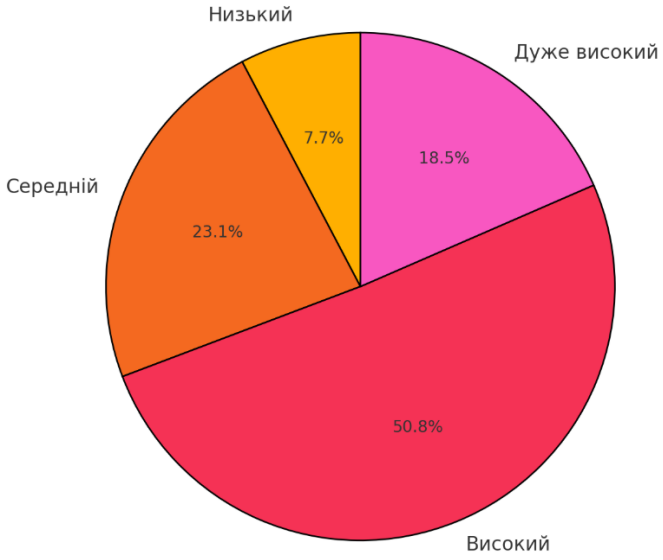

Рисунок 3.1. Рівень домагань дорослих респондентів (за методикою Дембо-Рубінштейна)

Аналіз розподілу рівнів домагань серед учасників дослідження (n = 65), засвідчив, що найбільша частка осіб — 50,8% — демонструє високий рівень домагань. Це свідчить про загалом сформовану мотивацію до досягнень, відносну впевненість у власних силах і наявність цілей, орієнтованих на особистісну реалізацію навіть у кризових умовах.

18,5% респондентів мають дуже високі домагання, що може відображати внутрішній тиск, завищені очікування до себе або реакцію

компенсації в умовах зовнішньої нестабільності. Такі домагання не завжди корелюють із об’єктивними ресурсами особистості, що потенційно створює ризик психологічного виснаження.

Середній рівень домагань, зафіксований у 23,1% учасників, може бути ознакою адаптивної стриманості або тимчасового зниження прагнень на тлі зовнішніх обставин, зокрема воєнного стресу, втрат чи нестабільності. Натомість низький рівень домагань, що виявлено у 7,7% осіб, є сигнальним маркером можливої демотивації, знецінення власних потреб або емоційного виснаження, і потребує особливої уваги в інтерпретації в парі з рівнем самооцінки.

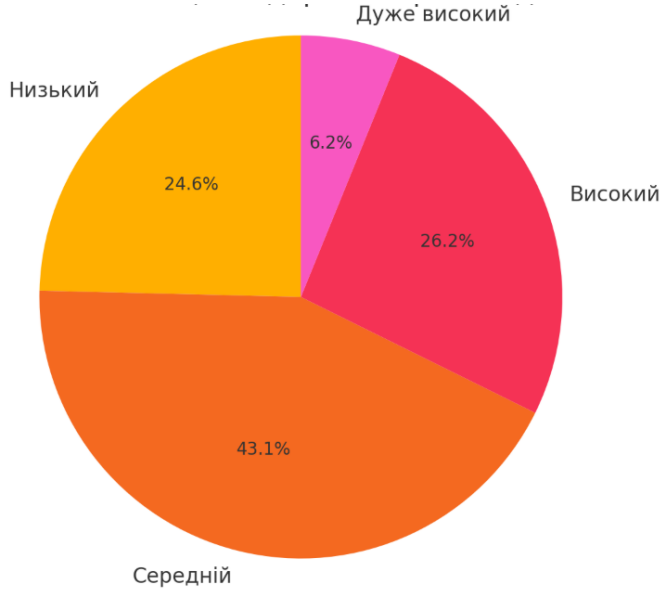

Рисунок 3.2. Рівень самооцінки дорослих респондентів (за методикою Дембо-Рубінштейна)

Аналіз результатів самооцінки за методикою Дембо–Рубінштейна свідчить про переважання середнього рівня самооцінки серед респондентів. Зокрема, 43,1 % учасників продемонстрували середній рівень, що свідчить про відносну адекватність сприйняття себе та своїх можливостей. 26,2 % респондентів мають високий рівень самооцінки, а ще 6,2 % — дуже високий, що може вказувати на тенденцію до завищеного сприйняття власних якостей або до позитивного образу «Я» як захисного механізму в умовах соціального напруження.

Натомість 24,6 % респондентів продемонстрували низький рівень самооцінки, що може бути ознакою емоційної вразливості, внутрішньої невпевненості або наслідком пережитих кризових подій. Такий рівень становить майже чверть вибірки, що заслуговує на особливу увагу в контексті психологічної підтримки та інтерпретації долаючої поведінки.

Таким чином, результати вказують на неоднорідність групи за рівнем самооцінки, що може впливати як на характер копінг-стратегій, так і на рівень мотиваційної напруги в ситуаціях стресу.

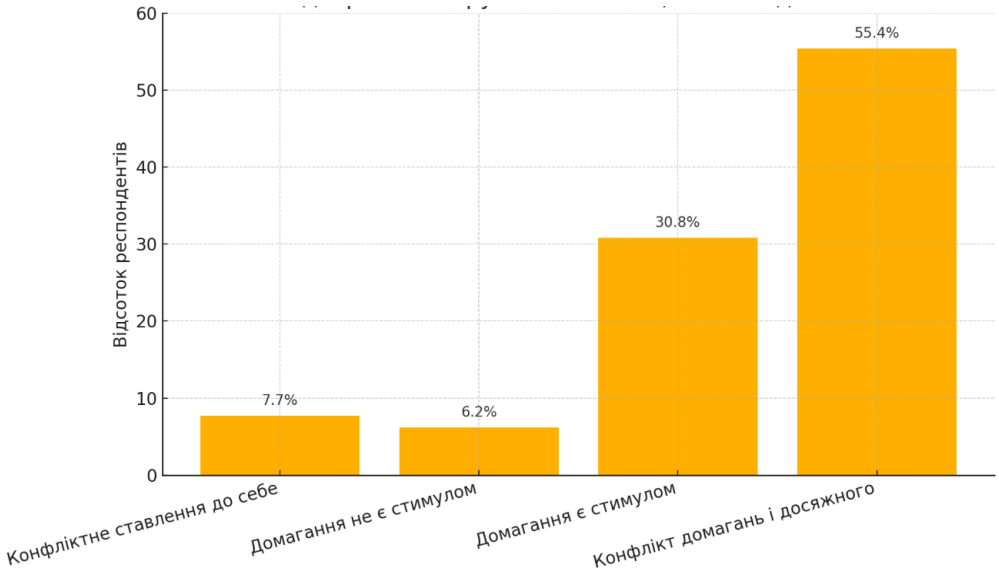

Рисунок 3.3. Розподіл рівнів напруги між самооцінкою та домаганням у вибірці респондентів

Розподіл значень показника — напруги (як різниці між рівнем домагань і рівнем самооцінки) — дозволяє виявити чотири ключові профілі, що відображають різну ступінь внутрішньої узгодженості або конфлікту в мотиваційно-ціннісній сфері особистості.

Найчисельнішою групою стали респонденти, у яких спостерігається конфлікт між домаганням і тим, що вважається досяжним, — 55,4 % вибірки. Цей тип напруги відображає ситуацію, коли рівень притязань значно перевищує самооцінку, що може свідчити про внутрішню фрустрацію,

нереалістичні очікування або складнощі у досягненні самозадоволення через внутрішній бар’єр.

30,8 % респондентів продемонстрували напругу, яка є стимулом для особистісного розвитку, тобто мають помірне, конструктивне розходження між самооцінкою і домаганням. Такий профіль вважається адаптивним і може сприяти зростанню, самовдосконаленню та розширенню можливостей.

Ще 6,2 % опитаних мають мінімальний розрив між самооцінкою та рівнем домагань, що не виконує функції стимулу — це може вказувати на стагнацію або відсутність мотиваційного імпульсу до змін, а також на низький рівень внутрішніх амбіцій.

Нарешті, 7,7 % респондентів потрапили до категорії «конфліктне ставлення до себе», де самооцінка вища за рівень домагань. Це особливий тип позиції, який може свідчити про відчуття безсенсовності зусиль, втрату мотиваційних орієнтирів або навіть приховану амбівалентність у ставленні до себе.

Загалом, лише третина вибірки демонструє адаптивну мотиваційну динаміку, тоді як понад половина стикається з потенційно деструктивною напругою, що заслуговує уваги у психопрофілактичній та консультативній роботі.

На основі співвідношення між рівнем самооцінки та домагань респондентів було здійснено типологізацію профілів (рис. 3.4). До класифікації були включені чотири умовні типи: адаптований профіль, фрустрований профіль, консервативний профіль, пасивно-депресивного профіль, помірно адаптований профіль. Розподіл учасників дослідження за цими типами дозволив проаналізувати ступінь внутрішньої злагодженості, рівень мотивації до самореалізації та потенційні ризики особистісної дезадаптації.

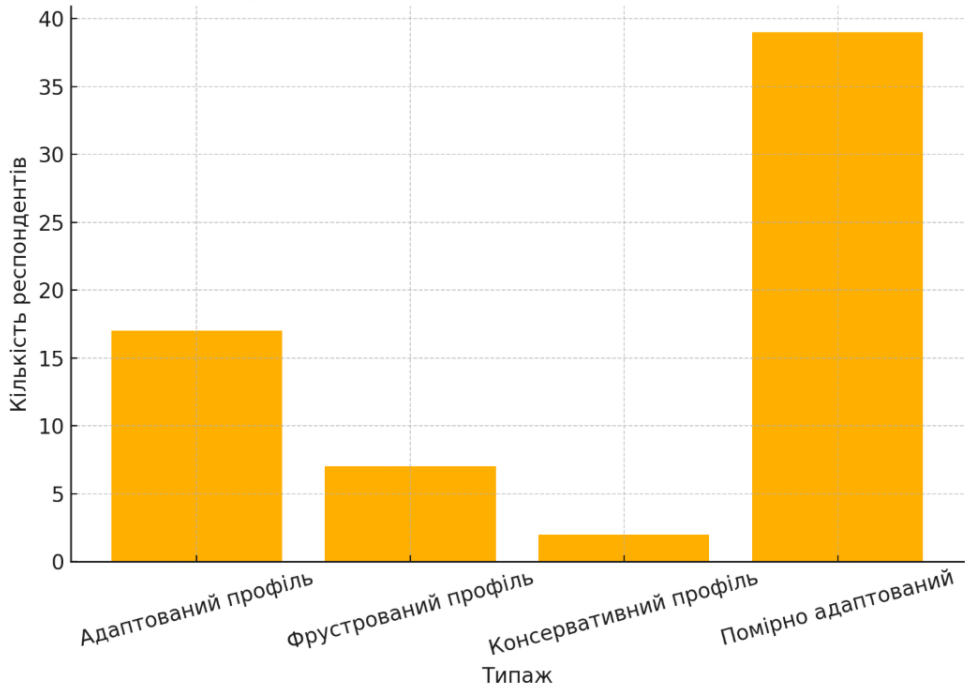

Рисунок 3.4. Розподіл типів профілів за співвідношенням самооцінки та домагань

Адаптований профіль (26,2% вибірки) охоплює респондентів із високим рівнем самооцінки та високим рівнем домагань. Така комбінація свідчить про реалістичне та конструктивне уявлення про себе, прагнення досягати цілей, відповідно до внутрішнього потенціалу. Цей тип вважається ознакою психологічної зрілості, впевненості та готовності до розвитку.

Фрустрований профіль (10,8%) включає осіб із низькою самооцінкою, але водночас з високими домаганнями. Подібне поєднання вказує на внутрішній конфлікт — прагнення до значущих досягнень при відсутності віри у власні можливості. Це може супроводжуватись хронічним відчуттям невдоволеності, емоційною напругою і схильністю до дезадаптивних копінг-стратегій.

Консервативний профіль (3,1%) характеризується високою самооцінкою та низьким рівнем домагань. Такий профіль вказує на стан задоволеності собою при відсутності прагнення до зростання чи змін. Він може бути маркером ригідності, уникання викликів або свідомого вибору стабільності.

Помірно адаптований профіль (60%) охоплює тих, у кого як самооцінка, чи рівень домагань перебувають у межах середніх значень. Це найбільш численна група у вибірці, яка демонструє помірну впевненість у собі та виважене ставлення до особистісних цілей. Вони не прагнуть радикальних досягнень, але й не демонструють пасивності — це скоріше стан внутрішньої рівноваги без надмірного напруження.

Важливою є відсутність у вибірці пасивно-депресивного профілю — типу, який би поєднував низьку самооцінку з низьким рівнем домагань. Така конфігурація зазвичай є індикатором емоційного виснаження, втрати мотивації або психічного неблагополуччя. Його відсутність свідчить про наявність у всіх респондентів принаймні базового рівня цілеспрямованості або позитивного ставлення до себе.

В межах дослідження було проведено груповий аналіз рівня домагань, самооцінки та напруги з урахуванням таких соціально-демографічних змінних, як стать, працевлаштованість, рівень освіти та займане положення. З цією метою використовувався непараметричний критерій Манна–Уїтні, що дозволяє порівнювати розподіли двох незалежних вибірок.

Результати аналізу не виявили статистично значущих відмінностей між жінками та чоловіками за жодним з трьох ключових показників — рівнем домагань, самооцінки та індексу напруги. Незважаючи на наявні соціальні відмінності, емоційно-оцінні параметри залишаються порівняно стабільними у межах цієї змінної. Це може свідчити про загальну схожість у сприйнятті власних можливостей і цілей між статями в умовах дослідження (показники домагань ($Z = -0{,}117$; $p = 0{,}907$), самооцінки ($Z = -0{,}064$; $p = 0{,}949$) та напруги ($Z = -0{,}127$; $p = 0{,}899$)).

Аналогічна картина спостерігається і при порівнянні груп за ознакою працевлаштованості. Незалежно від того, чи має респондент постійну зайнятість, чи ні, рівень самооцінки та домагань, як і пов’язана з ними психологічна напруга, не зазнають істотних змін. Відсутність значущих

розбіжностей може вказувати на певну автономність внутрішніх орієнтацій особистості від зовнішнього соціального статусу (домагання (Z = -0,861; p = 0,389), самооцінка (Z = -0,216; p = 0,829) та напргаі (Z = -0,433; p = 0,665)).

Не зафіксовано також достовірних відмінностей у респондентів із вищою освітою порівняно з тими, хто має середню чи спеціальну освіту. Отже, освітній рівень не є вирішальним чинником, який би формував більш високі чи нижчі самооцінні показники або зумовлював зростання напруги. Це дозволяє припустити, що внутрішня структура домагань і самоусвідомлення значною мірою залежить від інших чинників, можливо — індивідуально-психологічних або ситуативних (домагання (Z = -0,279; p = 0,780), самооцінка (Z = -0,099; p = 0,921), напруга (Z = -0,464; p = 0,643)).

Аналіз за посадовим статусом також не виявив статистично значущих розбіжностей між респондентами, які займають керівні посади, і тими, хто не має управлінських обов’язків. Таким чином, професійна ієрархія не виявляється у відчуттях особистісної напруги чи рівні притязань, що ще раз підкреслює психологічну самостійність цих конструктів (домагання (Z = -0,211; p = 0,833), самооцінка (Z = -0,486; p = 0,627), напруга (Z = -0,118; p = 0,906)).

Загалом, отримані результати свідчать про те, що базові соціально-демографічні змінні не мають вирішального впливу на конфігурацію взаємозв’язку між самооцінкою, домаганнями та психологічною напругою у досліджуваній вибірці. Така стабільність може відображати як стійкість особистісних структур у кризовому контексті, так і універсальний характер внутрішніх регуляторів самосприйняття.

Таким чином, можна зробити висновок, що більшість респондентів демонструють середній або високий рівень домагань та самооцінки, що свідчить про сформоване уявлення про власні можливості й потенціал. Водночас значна частина вибірки (понад половину) характеризується вираженим розривом між рівнем домагань і самооцінки, що проявляється у

формі внутрішньої напруги або конфлікту між бажаним і доступним. Це підтверджується розподілом типів: поряд з адаптованими та помірно адаптованими профілями, простежуються також фрустровані та консервативні стратегії, які вказують на складнощі з інтеграцією самооцінних і мотиваційних компонентів. Отримані дані дозволяють не лише оцінити ступінь особистісної реалізованості, а й виявити потенційні зони ризику для внутрішньої дезадаптації в умовах психологічного стресу.

3.3. Аналіз особистісних рис та ціннostних орієнтації респондентів у професійному контексті

Проаналізуємо індивідуально-психологічні особливості респондентів за допомогою методики Р. Б. Кеттела (16-факторний особистісний опитувальник), з метою виявлення зв'язків між особистісними рисами, ціннісними домаганнями та рівнем особистісної реалізованості (табл. 3.17). Звернемо увагу на домінуючі особистісні тенденцій у вибірці, розглянемо можливі кореляційні зв'язки між факторними шкалами Кеттела та показниками домагань, самооцінки, а також внутрішньої напруги як психосоціального маркера незадоволеності.

Таблиця 3.17

Описова статистика за шкалами методики Р. Б. Кеттела (n = 65)

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
A	1	10	6,29	1,433	-0,372	2,584
B	1	10	7,54	1,855	-0,881	1,155
C	2	9	5,97	1,928	-0,252	-0,873
E	4	10	6,34	1,350	0,335	-0,115
F	2	8	4,38	1,208	0,691	0,807
G	3	10	6,65	1,700	-0,249	0,099
H	4	10	7,08	1,652	-0,126	-0,629

Показник	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відхилення	Асиметрія	Ексцес
I	3	10	6,18	1,435	0,385	0,087
L	1	9	5,97	1,620	-0,267	0,479
M	2	10	5,82	1,810	-0,237	-0,411
N	1	9	4,55	1,953	-0,045	-0,627
O	1	10	4,69	2,061	0,639	0,014
Q1	2	9	6,18	1,530	-0,943	0,689
Q2	2	10	5,20	1,752	0,494	-0,070
Q3	4	10	9,06	1,345	-1,944	3,997
Q4	3	9	4,97	1,479	0,204	-0,604

Фактор A (Товариськість / Замкненість), який відображає схильність особистості до відкритого міжособистісного спілкування, довіри до інших та емоційної чутливості, у досліджуваній вибірці має середнє значення 6,29 (при можливому діапазоні від 1 до 10), що вказує на помірно виражену товариськість та відкритість більшості респондентів. Стандартне відхилення дорівнює 1,433, тобто спостерігається певна варіативність відповідей, однак вона не виходить за межі норми.

Показник асиметрії становить –0,372, що свідчить про незначну лівосторонню асиметрію розподілу — тобто у вибірці трохи більше респондентів із вищим рівнем товариськості. Водночас, показник ексцесу дорівнює 2,584, що є значно вищим за нуль і вказує на пікоподібність розподілу — респонденти здебільшого тяжіють до середніх або високих значень, з меншою представленістю крайніх варіантів.

Таким чином, більшість учасників дослідження характеризуються відносно комфортною соціальною відкритістю, емоційною гнучкістю та схильністю до налагодження довірливих стосунків, що потенційно сприяє міжособистісній ефективності в професійному середовищі.

Фактор B (Інтелект) у методиці Кеттела інтерпретується як індикатор розумового розвитку, здатності до абстрактного мислення, навчання, інтелектуальної активності та гнучкості, та має у досліджуваній вибірці середній бал - 7,54, що свідчить про виражену схильність до високого рівня інтелектуального функціонування. Це означає, що переважна більшість учасників демонструють хороші аналітичні здібності, уміння робити узагальнення, оперувати абстрактними поняттями та навчатися на досвіді.

Стандартне відхилення дорівнює 1,855, що вказує на досить високу варіативність інтелектуального потенціалу в межах вибірки. Показник асиметрії становить –0,881, що відображає суттєву лівосторонню асиметрію — тобто більшість респондентів мають вищі за середні оцінки, тоді як респонденти з низькими балами трапляються рідше. Значення ексцесу 1,155 вказує на помірну піковість розподілу, що додатково підтверджує концентрацію результатів у верхній частині шкали.

Загалом ці результати дозволяють припустити, що професійне середовище, у якому перебувають учасники дослідження, передбачає високі когнітивні вимоги, що відображається у їхньому інтелектуальному самопрофілі. Такий рівень розвитку мислення може бути значущим ресурсом для ефективної адаптації, прийняття рішень та інноваційної активності у стресогенних ситуаціях.

Фактор C є важливим показником емоційної врівноваженості, стійкості до стресу та сили «Я», що вказує на здатність індивіда контролювати емоції, долати фрустрації та підтримувати внутрішню стабільність. У вибірці з 65 осіб середній бал становить 5,97, що близько до умовної норми, але з невеликим зсувом у бік помірної емоційної напруги. Це свідчить про середній рівень стійкості до стресу, коли респонденти загалом здатні зберігати самоконтроль у складних ситуаціях, але можуть проявляти чутливість до зовнішніх впливів.

Стандартне відхилення 1,93 вказує на досить широке розсіювання результатів, що свідчить про різноманіття в рівнях емоційної стабільності серед респондентів. Асиметрія –0,252 свідчить про незначний лівосторонній зсув, тобто дещо більша частина опитаних має значення вище середнього — зі збереженням певного рівня сили волі й контролю. Негативне значення ексцесу –0,873 демонструє плоскість розподілу, що може вказувати на відсутність чітко вираженого «ядра» найбільш типових показників.

Загалом профіль за фактором С демонструє відносно адаптивну емоційно-вольову сферу респондентів, що може бути важливим ресурсом у професійному контексті. Водночас частина вибірки виявляє схильність до напруженості або внутрішньої нестійкості, що варто враховувати при подальшому аналізі в контексті копінг-поведінки та ціннісних орієнтацій.

Фактор Е (Домінантність – Підпорядкованість) відображає рівень самоствердження особистості, її схильність до домінування чи, навпаки, поступливості в міжособистісних відносинах. У досліджуваній вибірці середнє значення за цим фактором становить 6,34, що вказує на помірно виражену тенденцію до домінування. Такий рівень свідчить про достатню впевненість респондентів у собі, здатність до прийняття самостійних рішень, певну незалежність мислення. Це є позитивною рисою в професійному контексті, особливо за умов, що потребують ініціативності та лідерства.

Стандартне відхилення 1,35 свідчить про відносно невелике варіювання показників, тобто більшість респондентів демонструють близькі за рівнем особистісні риси за цією шкалою. Асиметрія +0,335 свідчить про невеликий зсув розподілу вправо, тобто більша частина учасників має помірно підвищений рівень домінантності. Значення ексцесу –0,115 є близьким до нуля, що свідчить про нормальний розподіл без значних піків або сплощеності.

У професійному середовищі така структура може бути пов’язана з прагненням до контролю над ситуацією, схильністю до лідерства або до

формування автономної позиції. Водночас надмірна домінантність може створювати ризики конфліктів у командній роботі, тому важливо оцінювати цей фактор у взаємозв'язку з іншими особистісними рисами (зокрема факторами C і L).

Фактор F (Безтурботність – Серйозність) відображає емоційний фон і стиль реагування особистості — від життєрадісності та легкості до зосередженості й стриманості. У досліджуваній вибірці середнє значення за цим фактором склало 4,38, що трохи нижче за умовну середину. Це свідчить про тенденцію до більш стриманого, серйозного стилю поведінки, де переважає емоційна виваженість, схильність до обережності та самоконтролю. Така характеристика може бути адаптивною у професійному середовищі, що вимагає зібраності, ретельного планування або взаємодії з вразливими категоріями людей (наприклад, у кризовому консультуванні, соціальній роботі чи медицині).

Стандартне відхилення 1,21 говорить про помірний розкид індивідуальних значень, а асиметрія +0,691 вказує на переважання нижчих балів, тобто більшість респондентів мають схильність саме до емоційної стриманості та обачності, а не до легковажної або гіпероптимістичної позиції. Значення ексцесу +0,807 свідчить про дещо загострений пік у розподілі, тобто показники зосереджені навколо середнього з меншою кількістю крайніх значень.

У цілому, результати за фактором F можуть вказувати на зрілість, професійну відповідальність і поміркованість у поведінці опитаних. Водночас при надмірному переважанні низьких балів є ризик емоційного вигорання або підвищеної тривожності, якщо немає достатнього емоційного розрядження.

Фактор G (Сумлінність – Низький контроль поведінки) відображає міру соціальної зрілості, відповідальності та дотримання моральних норм. Цей показник є важливим у професійному контексті, оскільки демонструє,

наскільки особистість керується етичними правилами, схильна до самодисципліни та соціальної впорядкованості. У нашій вибірці середнє значення становить 6,65, що свідчить про виражену схильність респондентів до сумлінної поведінки, відповідальності, здатності дотримуватися соціальних очікувань. Такий рівень може бути позитивною ознакою для роботи в організаційних або соціально чутливих сферах, де важливі внутрішні моральні орієнтири, надійність і здатність до конструктивної саморегуляції.

Рівень стандартного відхилення 1,70 вказує на деяку варіативність у групі, але вона не є надмірною. Асиметрія -0,249 незначна, отже, розподіл досить симетричний і злегка зміщений у бік вищих значень, що підтверджує переважання соціально адаптивних характеристик. Ексцес +0,099 близький до нуля, тобто дані розподілені відносно рівномірно без виражених піків або «плоского» розподілу.

Отримані результати дають підстави стверджувати, що респонденти виявляють високий рівень етичної відповідальності, орієнтацію на соціальні правила та здатність до моральної регуляції поведінки, що є важливими чинниками у професійному становленні особистості.

Фактор H (Сміливість – Обережність) вказує на рівень соціальної активності, рішучості, комунікабельності та схильності до ризику. У професійному контексті високі значення цього фактора часто асоціюються з ініціативністю, здатністю діяти у відкритих міжособистісних ситуаціях, готовністю до нових викликів і відкритістю до змін. У нашій вибірці середнє значення за фактором H становить 7,08, що свідчить про високу сміливість, рішучість та соціальну активність респондентів. Це може вказувати на здатність вільно взаємодіяти з людьми, проявляти впевненість у професійному середовищі, а також на наявність мотивації до просування у кар’єрі чи ініціювання змін.

Асиметрія -0,126 свідчить про майже симетричний розподіл показника, тобто більшість респондентів тяжіють до середньо-високих значень, а ексцес -0,629 вказує на помірно сплощений розподіл — відхилення від нормального, з незначною кількістю крайніх значень. Стандартне відхилення 1,65 демонструє помірну варіативність у межах цієї характеристики.

Таким чином, результати свідчать про схильність опитаних до активної життєвої позиції, впевненості у соціальній взаємодії та відкритості до професійних ініціатив, що є позитивним прогностичним фактором для залучення до динамічних форм зайнятості та лідерських ролей.

Фактор I (Чутливість – Твердість) у тесті Кеттела характеризує емоційну м’якість, делікатність, доброзичливість і здатність до емпатії. У професійному контексті він також пов’язаний із соціальною чуйністю, потребою в гармонійних стосунках і перевагою співпраці перед конкуренцією. У нашому дослідженні середнє значення за фактором I становить 6,18, що можна тлумачити як помірно виражену чутливість. Це свідчить про те, що більшість респондентів демонструють баланс між емоційною залученістю та раціональністю, здатні до співпереживання, однак без надмірної м’якості, яка могла б ускладнювати прийняття рішень або підтримання професійної дистанції.

Позитивна асиметрія 0,385 вказує на те, що деяка частина опитаних має схильність до вищих значень чутливості, хоча розподіл близький до симетричного. Ексцес 0,087 — майже нульовий, тобто розподіл є близьким до нормального. Стандартне відхилення 1,43 свідчить про середній рівень варіативності, що є типовим для популяційного профілю.

Отриманий профіль особистісної риси I дозволяє припустити, що респонденти досить добре адаптовані до професійної взаємодії, здатні підтримувати конструктивні стосунки з колегами та клієнтами, демонструють емпатію, проте не втрачають тверезості у вирішенні робочих завдань.

Фактор L (Підозрілість – Довірливість) в опитувальнику Кеттела відображає схильність особистості до критичності, настороженості або, навпаки, довіри до інших людей. У професійному середовищі ця характеристика може впливати на командну взаємодію, відкритість до співпраці, сприйняття авторитетів та здатність до делегування. Середнє значення фактору L у вибірці склало 5,97, що наближається до середнього рівня, тобто більшість респондентів не мають крайніх проявів ні надмірної недовіри, ні надмірної наївності. Це дозволяє припустити, що професійні контакти та взаємодії будуються на врівноваженому поєднанні критичності та відкритості, що є сприятливим для конструктивної комунікації в колективі.

Незначна негативна асиметрія -0,267 вказує на тенденцію до помірної більшості осіб із вищими значеннями довірливості, тоді як ексцес 0,479 свідчить про деяке загострення розподілу — більше спостережень із близькими до середнього значеннями. Стандартне відхилення 1,62 підтверджує помірний рівень варіативності.

Загалом, така структура особистісної риси свідчить про збалансовану позицію респондентів у сфері міжособистісної взаємодії, де критичність не перешкоджає довірі, а здатність до обережної оцінки ситуації поєднується з відкритістю до соціальної співпраці.

Фактор M (Практичність – Фантазування) відображає ступінь заземленості, реалізму або, навпаки, схильності до мрійливості, символічного мислення, абстракції. У професійному контексті ця риса пов’язана з тим, наскільки працівник орієнтується на реальні обставини, конкретні завдання, або ж демонструє інтерес до ідей, творчості, нових перспектив. У дослідженні середнє значення за цим фактором склало 5,82, що відповідає помірному рівню прояву як прагматичності, так і фантазійності. Це вказує на гармонійне поєднання раціонального і креативного підходів у професійній

діяльності: респонденти здатні як до реалістичного планування, так і до інноваційного мислення.

Невелике негативне значення асиметрії (-0,237) говорить про незначну перевагу тих, хто тяжіє до реалістичного стилю, тоді як ексцес -0,411 вказує на деяке вирівнювання розподілу з меншою кількістю крайніх значень. Стандартне відхилення 1,81 засвідчує достатню варіативність проявів, що дозволяє говорити про індивідуальні відмінності у професійних ролях — від практиків до генераторів ідей.

Таким чином, загальна тенденція свідчить про те, що опитані мають баланс між практичністю й уявою, що може позитивно позначатися на їхній здатності адаптуватися до змін, брати участь у розробці нових рішень і ефективно діяти в нестандартних ситуаціях.

Фактор N (Підпорядкованість – Домінування) характеризує прагнення особистості до контролю, авторитетності, впливу або, навпаки, готовність до підпорядкування, поступливості, кооперативності. У професійному контексті цей показник відображає стиль взаємодії з колегами: чи домінантну, чи партнерсько-адаптивну позицію обирає людина у робочих ситуаціях. У досліджуваній вибірці середнє значення склало 4,55, що є дещо нижчим за середину шкали, тобто респонденти в цілому тяжіють до адаптивного стилю поведінки, схильні до співпраці, компромісів і делегування, а не до жорсткого контролю чи домінування.

Значення асиметрії -0,045 практично нульове, що свідчить про симетричний розподіл даних: у вибірці приблизно рівною мірою представлені як ті, хто проявляє лідерські риси, так і ті, хто надає перевагу позиції підтримки. Ексцес -0,627 говорить про дещо сплощений розподіл, що вказує на відсутність яскраво виражених крайніх значень.

Таким чином, для більшості респондентів характерне врівноважене ставлення до владних повноважень, з помітною тенденцією до кооперації та

помірного самоствердження в робочих процесах. Така гнучкість є потенційно сприятливою для ефективної командної взаємодії.

Фактор O (Безтурботність — Тривожність) відображає рівень внутрішньої стабільності особистості, її схильність до тривожних переживань, вразливості, емоційної нестійкості або, навпаки, спокою, впевненості й оптимізму. У професійній діяльності цей показник може бути важливим індикатором стресостійкості, здатності до прийняття рішень в умовах тиску та психологічної рівноваги. У даній вибірці середнє значення фактору O становить 4,69, що є нижчим за умовно-середній рівень. Це може свідчити про помірно знижений рівень тривожності, тобто загалом респонденти характеризуються емоційною стабільністю, стриманістю й раціональністю. Вони, вірогідно, не схильні до надмірного хвилювання, внутрішніх сумнівів чи самозвинувачення.

Показник асиметрії 0,639 вказує на позитивну асиметрію, тобто в розподілі більше респондентів з нижчими значеннями тривожності, але з наявністю декількох випадків підвищених балів. Ексцес 0,014 є майже нульовим, що говорить про нормальний розподіл без помітного згладжування чи загострення кривої.

Отже, у професійному контексті більшість учасників дослідження мають відносно високий рівень емоційної врівноваженості, що сприяє продуктивній роботі в умовах невизначеності, тиску та конфліктів. Проте наявність окремих випадків підвищеної тривожності варто враховувати при груповій або індивідуальній підтримці персоналу.

Фактор Q1 (Консерватизм — Радикалізм) відображає ставлення особистості до новизни, змін і соціальних норм. Високі значення за цим фактором вказують на незалежність мислення, відкритість до змін, критичність до традицій. Низькі значення, навпаки, характерні для осіб, які тяжіють до дотримання звичних норм, авторитетів, традиційної ієрархії. У цій вибірці середнє значення становить 6,18, що відображає дещо

підвищений рівень відкритості до нового, хоча ще не радикальний. Більшість респондентів схильні до гнучкості в поглядах, здатні адаптуватися до нових вимог і не бояться оновлення, хоча зберігають помірний баланс із традиційними цінностями. Така позиція може бути адаптивною в умовах професійної турбулентності або трансформації.

Від'ємне значення асиметрії –0,943 вказує на наявність більшої частки осіб з вищими значеннями, тобто значна частина респондентів демонструє тенденцію до незалежності суджень і прагнення до змін. Ексцес 0,689 свідчить про дещо загострений розподіл, що означає більшу, ніж очікувано, кількість значень, близьких до середнього, тобто група більш однорідна за цим параметром.

У професійному контексті такі результати можуть свідчити про потенціал до інноваційного мислення, критичної оцінки робочих процесів і готовності до реформування практик, що особливо цінно в динамічному середовищі.

Фактор Q2 (Груповий — Самостійний) у методиці Кеттела відображає ступінь орієнтації особистості на колективну підтримку або на автономність у прийнятті рішень. Високі значення свідчать про схильність до незалежності, впевненості у власній думці, готовності діяти самостійно, навіть всупереч груповим нормам. Низькі — про залежність від думки інших, потребу в підтримці, комфорт у роботі в команді. У нашій вибірці середнє значення фактора Q2 становить 5,20, що говорить про збалансованість між автономністю і колективізмом. Це означає, що в професійному середовищі респонденти здатні як до самостійної роботи, так і до ефективної взаємодії в команді — залежно від ситуації. Вони не демонструють вираженої залежності від групи, але й не уникають взаємодії.

Позитивне значення асиметрії 0,494 вказує на дещо більшу представленість осіб із нижчими значеннями шкали, тобто з орієнтацією на

групову підтримку. Ексцес наближений до нуля (–0,070), що свідчить про майже нормальний розподіл, без значного згущення чи сплощення.

Таким чином, у професійному контексті ці особистості, ймовірно, будуть гнучкими в соціальній поведінці, здатними до діалогу й компромісу, але не схильними до жорсткого домінування чи бездумного підпорядкування — що є адаптивним у динамічному середовищі.

Фактор Q3 (Самоконтроль, цілеспрямованість, сила «Я») відображає здатність особистості до організованої поведінки, відповідального ставлення до зобов'язань, стриманості й самодисципліни. Високі значення вказують на високу саморегуляцію, внутрішню дисципліну, плановість і самовимогливість, тоді як низькі — на імпульсивність, емоційну нестійкість, схильність до поступок власним бажанням. У нашій вибірці середнє значення за фактором Q3 становить 9,06, що свідчить про дуже високий рівень особистісного самоконтролю серед респондентів. Це дозволяє припустити, що опитані мають чітко визначені внутрішні норми поведінки, здатні до відповідального й планомірного виконання професійних завдань. Така риса особливо цінна в умовах високої відповідальності й стресу, де потрібна стійкість і самозбір.

Асиметрія розподілу є значно негативною (–1,944), що вказує на виражене зміщення розподілу в бік високих значень: більшість респондентів демонструє саме підвищений самоконтроль. Ексцес 3,997 також значно перевищує норму, що свідчить про пікову концентрацію результатів поблизу верхньої межі шкали — ще одне підтвердження гомогенності вибірки за цією ознакою.

Таким чином, результати свідчать про сформованість у більшості учасників дослідження високої волі, відповідальності, здатності до стримування імпульсів і зосередження на довготривалих цілях — що є сприятливим фактором у професійній діяльності та в адаптації до складних умов.

Фактор Q4 (Напруженість, внутрішнє напруження, потреба у дії) вказує на рівень емоційної збудженості, динамізму й суб'єктивного відчуття внутрішньої напруги. Високі значення за цим фактором асоціюються з неспокоєм, нетерплячістю, схильністю до гіперактивності, тоді як низькі — з розслабленістю, виваженістю, терпінням і здатністю до спокійної роботи в стабільному ритмі. У представленій вибірці респондентів середнє значення Q4 становить 4,97, що є помірним показником напруженості, ближчим до середнього значення на шкалі. Це свідчить про те, що загалом учасники не перебувають у стані хронічної психічної напруги, демонструючи певний баланс між активністю та спокоєм. Їхній стиль взаємодії із середовищем не схильний до постійного внутрішнього неспокою, але і не надто пасивний.

Асиметрія розподілу (0,204) є дуже незначною, а отже, розподіл балів майже симетричний. Ексцес –0,604 свідчить про незначне сплощення кривої розподілу, тобто спостерігається невелика різноманітність у показниках — більшість значень сконцентровані в середньому діапазоні.

Загалом отримані результати вказують на відсутність виражених станів психоемоційного виснаження або гіперактивного неспокою серед респондентів. Вони демонструють вміння зберігати робочий ритм без перевантаження, з достатнім рівнем стійкості до стресових подразників, що позитивно впливає на професійну ефективність та адаптацію в умовах підвищених вимог.

Проаналізуємо статистично значущі або гранично значущі зв'язки між факторами та соціально-демографічними характеристиками респондентів.

У ході порівняльного аналізу між чоловіками та жінками було виявлено статистично значущу відмінність лише за одним фактором особистості — A (доброта, теплота у міжособистісних стосунках). Значення U Манна–Уїтні становило 128,000, при $Z = –1,645$ та рівні значущості $p = 0,100$, що не досягає загальноприйнятого критерію $p < 0,05$. Таким чином, жодна з відмінностей між статями не є статистично значущою, навіть попри

наявність тенденцій (наприклад, до більшої жорсткості у чоловіків або більшої самодисципліни у жінок за шкалами Q3, F та Q4). Це дозволяє припустити, що в умовах дослідження, обумовлених спільним стресогенним контекстом, особистісні риси проявляються незалежно від статевої належності, а отже, психічні адаптаційні механізми виявляють високу гендерну конвергентність.

Порівняльний аналіз між працевлаштованими та непрацевлаштованими респондентами виявив статистично значущі відмінності за двома особистісними факторами: B (інтелектуальні здібності) та F (емоційна стабільність, життєрадісність). Зокрема, за фактором B було зафіксовано значення U = 297,500 при Z = –2,058 і p = 0,040, що свідчить про вищий рівень інтелектуальної рефлексії, практичності або освіченості у працевлаштованих учасників. Ще більш виразною є відмінність за фактором F (U = 266,000; Z = –2,574; p = 0,010), що вказує на істотно вищу емоційну стійкість, енергійність і позитивний емоційний фон у тих, хто має стабільну професійну реалізацію. Ці результати дозволяють припустити, що зайнятість не лише пов’язана з економічною самореалізацією, а й опосередковано підтримує психоемоційний баланс, когнітивну включеність та життєву ефективність особистості в умовах соціального стресу.

Серед факторів особистості за методикою Кеттела не було виявлено статистично значущих відмінностей залежно від рівня освіти. Хоча деякі показники (наприклад, фактор G: p = 0,090 та Q2: p = 0,075) наближаються до порогового рівня значущості, жоден із них не досягає критичного значення p < 0,05. Це може свідчити про те, що формальна освіта не є визначальним чинником у формуванні стабільних особистісних структур, принаймні в межах дослідженої вибірки. Імовірно, інші соціальні або психологічні чинники (наприклад, зайнятість, життєвий досвід чи рівень суб'єктивної тривожності) мають більший вплив на прояви певних рис характеру, ніж сам факт наявності вищої або середньої освіти.

По фактору L (підозрілість — довірливість) було виявлено статистично значущу різницю (p = 0,023) між респондентами з різним посадовим статусом. Це може свідчити про те, що посадові ролі пов’язані з різним рівнем міжособистісної настороженості: особи на вищих позиціях можуть мати вищу критичність і обережність у контактах, тоді як підлеглі — більшу відкритість і довірливість у взаємодії. Така тенденція відображає захисні адаптації в професійному середовищі, де посадова відповідальність вимагає ретельного контролю над ризиками.

Фактор O (тривожність — упевненість) виявив відмінності на межі статистичної значущості (p = 0,055). Респонденти з різних посадових рівнів, імовірно, по-різному переживають ситуації невизначеності й тиску: підлеглі можуть відчувати більшу внутрішню напругу, пов’язану з залежною позицією, тоді як керівники — демонструвати більшу емоційну стійкість, пов’язану з роллю суб’єкта рішень. Це свідчить про вплив посадових функцій на афективні прояви особистості.

По фактору Q1 (конформність — самостійність) також виявлено достовірну різницю (p = 0,013), що вказує на варіативність рівня автономності мислення серед респондентів. Імовірно, керівники більш схильні до самостійного прийняття рішень і критичної рефлексії, тоді як виконавці частіше орієнтуються на зовнішні норми й очікування. Це узгоджується з функціональною специфікою посад: рівень самостійності зростає зі збільшенням відповідальності.

Таким чином, результати порівняльного аналізу за допомогою критеріїв Манна-Уїтні вказують на наявність окремих статистично значущих відмінностей між групами респондентів за показниками несвідомої афективної сфери. Зокрема, посадовий статус респондентів виявився чинником, що впливає на рівень підозрілості, тривожності та самостійності у прийнятті рішень. Ці відмінності свідчать про роль соціального контексту й функціонального навантаження у формуванні латентних диспозицій

особистості. Зміни в умовах праці, відповідальності та міжособистісної взаємодії, притаманні різним посадовим групам, можуть слугувати тригерами активації певних несвідомих механізмів психологічного реагування та регуляції. Отримані дані підтверджують доцільність урахування соціально-професійних факторів у психологічному аналізі долаючої поведінки особистості в умовах стресогенних ситуацій.

3.4. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між самооцінкою, ціннісними орієнтаціями та особистісними рисами

Проведемо кореляційний та регресійний аналіз взаємозв'язків між ключовими психологічними характеристиками особистості, що розглядаються у професійному контексті.

Дослідимо (табл. 3.18), як рівень самооцінки та домагань респондентів (виміряний за методикою Дембо-Рубінштейна) пов'язані із ціннісними орієнтаціями та особистісними рисами (за опитувальником Р.Б. Кеттела). Вивчення таких взаємозв'язків дозволяє глибше зрозуміти внутрішню структуру особистості, виявити потенційні зони напруження або внутрішньої гармонії, а також спрогнозувати типові стратегії подолання професійних викликів.

Таблиця 3.18

Статистично значущі кореляційні зв'язки

		Притязання	Самооцінка	Напруга
Матеріально забезпеченне життя (Ц)	r			-,280*
	p			0,024
Активне життя (Р)	r		-,287*	,252*
	p		0,020	0,043
О	r			-,266*
	p			0,032
Q3	r		-,329**	
	p		0,008	

У результаті кореляційного аналізу виявлено низку статистично значущих взаємозв’язків між показниками притязань, самооцінки, рівня напруги та окремими ціннісними орієнтаціями та особистісними рисами за тестом Кеттела. Зокрема, спостерігається негативний зв’язок між рівнем притязань та фактором Q3 (самодисципліна, інтроверсія): чим нижчий рівень самоконтролю й організованості, тим нижчими є і життєві домагання ($r = –0,329$; $p < 0,01$). Такий результат може свідчити про те, що недостатньо структуровані та менш дисципліновані особистості менш схильні ставити перед собою високі цілі чи прагнути досягнень, що відповідає загальній концепції зниженої мотиваційної напруги.

Крім того, значущі негативні кореляції спостерігаються між самооцінкою та такими особистісними характеристиками, як орієнтація на матеріальне забезпечення життя ($r = –0,280$; $p < 0,05$), активна життєва позиція ($r = –0,287$; $p < 0,05$) та фактор O (емоційна нестійкість, імпульсивність; $r = –0,266$; $p < 0,05$). Ці дані можуть інтерпретуватись як вказівка на внутрішню незадоволеність та критичне самосприйняття у респондентів, які орієнтовані на зовнішні досягнення, активність і матеріальні цінності. Ймовірно, високі очікування, порівняння себе з іншими та прагнення до контролю зовнішніх результатів не супроводжуються відчуттям внутрішньої самореалізації, що знижує оцінку власної ефективності.

Окремої уваги заслуговує позитивний зв’язок між індексом напруги та ціннісною орієнтацією на активне життя ($r = 0,252$; $p < 0,05$). Це свідчить про те, що респонденти, які декларують важливість активності, включеності в події та життєвої ініціативності, водночас можуть переживати підвищену внутрішню напругу. Таке поєднання може свідчити як про перевантаження особистості, так і про високий рівень внутрішніх вимог до себе, які не завжди узгоджуються з реальними ресурсами.

Таким чином, притязання, самооцінка та суб'єктивне відчуття напруги є психологічно пов'язаними з низкою особистісних рис, які відображають як мотиваційну, так і афективну сфери. Виявлені зв'язки мають переважно компенсаторний або конфліктний характер, що потребує подальшої уваги до узгодженості цінностей, самооцінних конструкцій та особистісної структури в контексті самореалізації.

Єдина статистично значуща модель регресійного аналізу з використанням методики ціннісних орієнтацій виявилась для предиктора «Активне життя» (Р), який значущо впливає на рівень самооцінки респондентів. Ця модель показала, що близько 8,3% варіації самооцінки пояснюється активністю життєвої позиції, що є відчутним результатом у контексті психологічних досліджень.

Негативний коефіцієнт бета (–0,287, p = 0,020) свідчить про те, що з підвищенням рівня активного життя зменшується рівень самооцінки, що може свідчити про більшу критичність або внутрішній самоконтроль у більш активних особистостей.

Інші спроби побудови регресійних моделей за допомогою інших показників цієї методики не виявили статистично значущих результатів, що підкреслює особливу роль активної життєвої позиції у формуванні самооцінки професійної особистості.

Єдиною статистично значущою моделлю регресійного аналізу з використання методики особистісних рис виявилась модель, в якій показник Q3 виступає предиктором рівня самооцінки респондентів. Ця модель пояснює близько 10,8% варіації самооцінки (R^2 = 0,108), що є відчутним показником у психологічних дослідженнях.

Коефіцієнт бета для Q3 має негативне значення (-0,329) і є статистично значущим (p = 0,008), що свідчить про обернену залежність між рисою, яка вимірюється Q3, і рівнем самооцінки. Інакше кажучи, підвищення значень за шкалою Q3 пов'язане зі зниженням самооцінки.

Інші варіанти побудови регресійних моделей за цією методикою не дали статистично значущих результатів, тому саме Q3 демонструє ключову роль у формуванні самооцінки серед особистісних рис у професійному контексті.

Отже, отримані дані підкреслюють важливість вивчення даної особистісної риси як фактора, що впливає на самооцінку, з перспективою застосування у психологічній підтримці та розвитку професійної ідентичності.

Таким чином, отримані результати мають важливе значення в контексті дослідження особливостей самооцінки та професійних якостей особистості. Виявлена обернена залежність між рисою, виміряною шкалою Q3, і рівнем самооцінки свідчить про те, що ця особистісна характеристика може бути фактором, який стримує або послаблює впевненість у власних можливостях у професійному середовищі. З урахуванням тематики дослідження, цей зв’язок може відображати вплив певних рис на самооцінку працівників, що, у свою чергу, має значення для їхньої мотивації, адаптації та професійного розвитку. Отримані результати підкреслюють необхідність більш детального вивчення особливостей цієї риси для розробки ефективних психологічних стратегій підтримки та підвищення самооцінки в професійному контексті, що відкриває перспективи для цілеспрямованого впливу на самооцінку через роботу з особистісними рисами. Все це може сприяти більш гармонійному розвитку професійної ідентичності та загальному благополуччю особистості в професійній сфері.

Висновок до 3 розділу

На основі комплексного аналізу емпіричних даних, отриманих у ході дослідження, що охоплює ключові аспекти самооцінки, ціннісних орієнтацій та особистісних рис респондентів у професійному контексті, виявлено, що ціннісні орієнтації виступають суттєвими детермінантами формування

самооцінки, а також професійних якостей особистості. Зокрема, такі цінності, як активне життя, матеріальне забезпечення, творчість та переживання прекрасного, мають статистично підтверджений вплив на рівень самооцінки, що підкреслює їхню важливість у психологічному портреті сучасної особистості, яка перебуває в професійному середовищі. Значущість цих зв'язків свідчить про те, що розвиток і підтримка ціннісних орієнтацій можуть бути ефективними напрямами для підвищення якості професійного самовідчуття та мотивації.

Аналіз напруги між рівнем домагань та самооцінкою дав змогу ідентифікувати кілька типів профілів особистості, що відображають ступінь задоволеності внутрішнім станом і відповідність особистісних очікувань реальним можливостям. Переважна більшість респондентів демонструє адаптовані або помірно адаптовані профілі, що характеризується гармонійним співвідношенням домагань і самооцінки та сприяє позитивному особистісному розвитку і професійному зростанню. Водночас, існують і фрустровані профілі, які свідчать про внутрішні конфлікти, невідповідність очікувань реальності і можливі психологічні труднощі, що потребують уваги в контексті професійної підтримки. Варто також відзначити відсутність у вибірці пасивно-депресивного профілю, що може свідчити про відносну стабільність досліджуваної групи в контексті особистісної мотивації.

Результати кореляційного аналізу підтверджують тісний взаємозв'язок між самооцінкою та окремими ціннісними орієнтаціями і особистісними рисами, зокрема активним способом життя та соціальними факторами, що є важливими для професійної самореалізації. Регресійні моделі додатково уточнили ці взаємозв'язки, визначивши активне життя як статистично значущий предиктор самооцінки, що підкреслює роль особистої активності і залученості в життєві процеси як ключового чинника формування позитивного самосприйняття. Аналіз за різними методиками дав змогу

виявити унікальні впливи окремих рис та цінностей, що розширює розуміння складної природи взаємодії особистісних і ціннісних характеристик.

Таким чином, отримані результати утворюють міцну емпіричну базу для подальших наукових досліджень і практичних інтервенцій, спрямованих на підвищення якості психологічного самопочуття та розвитку професійних якостей особистості. Вони також відкривають перспективи для розробки індивідуалізованих програм психологічної підтримки, орієнтованих на гармонізацію ціннісних орієнтацій і самооцінки, що є важливими аспектами ефективної професійної діяльності та загального особистісного зростання.

ВИСНОВОК

Теоретичний аналіз сучасної психологічної літератури підтвердив, що самооцінка є ключовим компонентом особистості, що формує сприйняття індивідом власних можливостей, мотивацію до професійної діяльності та адаптацію в соціальному середовищі. Професійні якості, в свою чергу, інтегрують в собі як навички й компетенції, так і ціннісні орієнтації та особистісні риси, які визначають ефективність і стійкість у професійній сфері. Теоретичні підходи окреслили багатовимірність самооцінки та її тісний взаємозв'язок із професійними якостями, що обґрунтовує комплексний підхід до їх дослідження.

Емпіричний аналіз показав, що серед ціннісних орієнтацій значущу роль відіграють активний спосіб життя, матеріальне забезпечення, творчість та переживання прекрасного. Вони суттєво корелюють із рівнем самооцінки і можуть виступати як ресурсами, так і факторами напруги. Особистісні риси, виміряні за методикою Кеттела, особливо показник Q3, виявилися значущим предиктором самооцінки, демонструючи обернену залежність: підвищення цієї риси асоціювалося зі зниженням самооцінки, що свідчить про складний характер взаємодії особистісних характеристик з психологічним самовідчуттям.

Аналіз напруги між домаганнями і самооцінкою дозволив виявити, що помірна відповідність цих показників є індикатором адаптивної особистості, тоді як значні розбіжності свідчать про внутрішній конфлікт, який може негативно впливати на професійний розвиток. Кореляційний та регресійний аналізи підтвердили статистично значущі зв'язки між самооцінкою, рівнем домагань і професійними якостями, зокрема активним життєвим стилем та специфічними рисами особистості, що підкреслює важливість цих факторів у формуванні професійної ідентичності.

Типологізація дозволила виділити основні профілі: адаптований, фрустрований та занижене прагнення, що відображають різні варіанти внутрішньої гармонії або конфлікту між очікуваннями і самооцінкою. Вибірка не містила пасивно-депресивного профілю, що може свідчити про відносну психологічну стабільність досліджуваних осіб. Отримані типи мають практичне значення для розробки індивідуалізованих психологічних стратегій підтримки професійного розвитку.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило важливість комплексного підходу до вивчення самооцінки та професійних якостей особистості. Отримані результати підкреслюють, що самооцінка формується під впливом багатьох факторів — від внутрішніх особистісних рис і ціннісних орієнтацій до зовнішніх умов професійного середовища. Взаємодія цих компонентів визначає рівень психологічного благополуччя, мотивації та ефективності діяльності. Розуміння особливостей самооцінки та профілів особистості дозволяє не лише глибше пізнати природу професійної самореалізації, але й розробити ефективні психологічні стратегії підтримки та розвитку, що сприятимуть підвищенню якості життя і професійного успіху особистості в сучасних соціальних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А.В. Концептуальні підходи до проблеми професійного самовизначення особистості у вітчизняній та зарубіжній психології [Електронний ресурс] / А.В. Авер'янова // Молодий вчений. – 2015. – № 2(6). – С. 357–360. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_2(6)__92 (дата звернення: 01.06.2025).

2. Андрійчук І.П. Формування позитивної Я-концепції особистості майбутніх практичних психологів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. канд. психолог. наук. – Київ, 2003. – 20 с.

3. Анциферова Л.І. Психологія формування та розвитку особистості. Психологія особистості у працях вітчизняних психологів. – Київ, 2000. – С. 207–213.

4. Арцишевська О. Сутнісний аналіз самовизначення людини / О. Арцишевська // Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Серія «Філософські науки». – 2013. – № 11. – С. 9–12.

5. Бахвалова А. Структура самооцінки та професійної самооцінки у зарубіжних теоріях / А. Бахвалова // Perspectives of Science and Education. – 2019. – С. 465–470.

6. Бондар М. Психологічні особливості прояву копінг-стратегій поведінки залежно від рівня життєстійкості підлітків / М. Бондар // Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія. – 2022. – № 1(54). – С. 5–11.

7. Васильєва О.А. Фактори професійного самовизначення особистості в сучасних умовах / О.А. Васильєва // Наука і освіта: наук.-практ. журнал. – 2011. – № 1. – С. 19–23.

8. Галайко В.С. Теоретичні засади дослідження професійного самовизначення програмістів / В.С. Галайко // Особистісне зростання: теорія

і практика: зб. наук. праць за матеріалами ІІІ Всеукраїнської (з міжнародною участю) наук.-практ. інтернет-конф. (м. Житомир, 27 квітня 2018 р.). – Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2018. – С. 25–27.

9. Грищенко С.В. Самовдосконалення особистості: монографія / С.В. Грищенко; під наук. ред. З.Н. Курлянд, І.В. Бужиної. – Чернігів: НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2019. – 188 с.

10. Гуменюк О.Є. Психологія Я-концепції: навч. посіб. / О.Є. Гуменюк. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 310 с.

11. Дуткевич Т.В., Яцюк В.А. Вікова і педагогічна психологія (курс лекцій та практикум): навч. посібник. – Кам'янець-Подільський: Друк ПП Буйницький О.А., 2006. – С. 176–181.

12. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. – Київ: Педагогічна думка, 2016. – 219 с.

13. Злочевська Л.С. Самооцінка особистісних якостей як чинник професійного становлення [Електронний ресурс] / Л.С. Злочевська // УДК 159.923.2. – Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/4389/1/%D0%A1%D1%82._%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0_...%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf (дата звернення: 01.06.2025).

14. Калашник О.В., Кашпур Ю.М. Самооцінка та самоцінність – рушійна сила особистості в умовах сучасних реалій / О.В. Калашник, Ю.М. Кашпур // Редакційна колегія: Головний редактор. – 2022. – С. 107–113.

15. Карамушка Л.М., Снігур Ю.С. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації // Актуальні проблеми психології. – 2020. – № 1(55). – С. 23–30.

16. Костюк Г.С. Навчання і розвиток особистості. – Київ: Рад. школа, 1968. – 45 с.

17. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика. – Київ: Ельга, 2007. – 400 с.

18. Леонтьєв Д.А. Психологія сенсу: природа, структура і динаміка сенсоутворення. – Київ: Богдана, 2005.

19. Мацко Л.А., Прищак М.Д., Первушина Т.В. Основи психології та педагогіки. Лабораторний практикум. Визначення рівня самоактуалізації особистості [Електронний ресурс] / Л.А. Мацко, М.Д. Прищак, Т.В. Первушина – Режим доступу: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/11prishak_osnovy_psiholog_pedagogiki_labpraktik/index.html

20. Менжега К.В. Теоретико-методологічний аналіз способів вимірювання самооцінки в дорослому віці // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2020. – № 1(51). – С. 139–151.

21. Мітіна С.В. Психологія особистості: навч.-метод. посібник. – Київ, 2020. – С. 65–74.

22. Міщенко М.С. Вплив самооцінки на рівень успішності професійної діяльності [Електронний ресурс] / М.С. Міщенко. – 2014. – Режим доступу: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/7199/1/Vplyv%20samootcinky%20na%20riven%20uspishnosti%20profesiinoi%20diyalnosti.pdf (дата звернення: 01.06.2025).

23. Найчук В., Стахів Б. Теоретичні проблеми визначення поняття «Я-концепції» / В. Найчук, Б. Стахів // Молодий вчений. – 2022. – № 2 (102). – С. 90–94.

24. Онуфрієва Л.А. Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій / Л.А. Онуфрієва // Проблеми сучасної

психології: зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2013. – Вип. 22. – С. 396–412.

25. Павлушенко С.М. Аналіз підходів до визначення природи фрустрації в теорії і практиці психологічної думки / С.М. Павлушенко // Вісник Національного університету оборони України. – 2020. – № 5(58). – С. 153–160.

26. Пов'якель Н.І., Блохіна І.О. Психологічні передумови становлення позитивної «Я-концепції» як базової компоненти професійного самовизначення психолога / Н.І. Пов'якель, І.О. Блохіна // Психологія: зб. наук. пр. – Вип. 2(5). – Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 1999. – С. 177–183.

27. Савченко О.Я. Формування життєвої компетентності школяра. – Київ: Богдана, 2005.

28. Садова М.А. Психологічні складові потенціалу самореалізації особистості: автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / М.А. Садова. – Луцьк, 2010. – 14 с.

29. Самоактуалізація. Енциклопедія освіти / Академія педагогічних наук України; гол. ред. В.Г. Кремінь. – Київ: Юрінком Інтер, 2008. – 1144 с.

30. Саприкін Ю.М. Психологічні чинники процесу професійного самовизначення / Ю.М. Саприкін // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалича. – Запоріжжя: ЗНУ, 2016. – № 1 (9). – С. 88–96.

31. Столярчук О.А. Професійна самооцінка як чинник і ознака професіоналізму викладача ВНЗ [Електронний ресурс] / О.А. Столярчук. – Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка. – Режим доступу: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3614/1/O_Stoliarchuk_IPSN_IL.pdf (дата звернення: 01.06.2025).

32. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. – Київ: Либідь, 2003.

33. Торба Н.Г. Професійна самовизначеність та вибір професії майбутнього фахівця / Н.Г. Торба // Вісник післядипломної освіти. – 2015. – Вип. 15. – С. 246–253. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vpo_2015_15_24 (дата звернення: 01.06.2025).

34. Фрадинська А.П. Мотивація як чинник формування професійних очікувань майбутніх фахівців / А.П. Фрадинська // Психологічні перспективи. – Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, Інститут соціальної та політичної психології. – 2011. – Вип. 18. – С. 270–278.

35. Штіфурак В.С., Коліжук Г.В., Мельник І.М. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навч. посібник / В.С. Штіфурак, Г.В. Коліжук, І.М. Мельник; заг. ред. В.С. Штіфурака. – Вінниця: ТОВ "Ландо ЛТД", 2013. – 418 с.

36. Allport G.W. Pattern and growth in personality. – New York: Holt, Reinhart & Winston, 1961. – 593 p.

37. Cooley C.H. Human nature and the social order. – New York: Charles Scribner's Sons, 1902. – 413 p.

38. Cooley C.H. On self and social organization. – Chicago: University of Chicago Press, 1998.

39. Crocker J., Wolfe C.T. Contingencies of Self-Worth // Psychological Review. – 2001. – Vol. 108, № 3. – P. 593–623.

40. Bakker A.B., Demerouti E. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward // Journal of Occupational Health Psychology. – 2017. – Vol. 22, № 3. – P. 273–285.

41. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.

42. Branden, N. (1969). *The Psychology of Self-Esteem*. New York, NY: Bantam.

43. Branden, N. (2001). *The Psychology of Self-Esteem* (32nd anniversary ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

44. Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (2003). The role of self-esteem in human functioning. *(Примітка: потрібна точна інформація про видання або джерело)*

45. Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or health? *Psychological Science in the Public Interest, 4*(1), 1–44.

46. Delongis, A., Folkman, S., & Lazarus, R. (1988). The impact of daily stress on health and mood: Psychological and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(3), 486–495.

47. Felson, R. B. (1981). Ambiguity and bias in the self-concept. *Social Psychology Quarterly*, 44(1), 64–69.

48. Felson, R. B. (1985). Reflected appraisal and the development of self. *Social Psychology Quarterly*, 48(1), 71–78.

49. Franks, D. D., & Gecas, V. (1992). Autonomy and conformity in Cooley's self-theory: The looking-glass self and beyond. *Symbolic Interaction, 15*(1), 49–68.

50. Greenberg, J., Pyszczynski, T., & Solomon, S. (1997). Terror management theory of self-esteem and social behavior: Empirical assessments and conceptual refinements. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 29, pp. 61–139). San Diego, CA: Academic Press.

51. Goffman, E. (2002). *The presentation of self in everyday life* (original work published 1959). Garden City, NY: Doubleday.

52. Harter, S. (1999). *The construction of the self: A developmental perspective*. New York, NY: Guilford Press.

53. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

54. James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York, NY: Holt.

55. Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry, 14*(1), 1–26.

56. Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. *Advances in Experimental Social Psychology, 32*, 1–62.

57. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79–122.

58. Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York, NY: Viking Press.

59. Martey, R. M., & Consalvo, M. (2011). Performing the looking-glass self: Avatar appearance and group identity in Second Life. *Popular Communication, 9*(3), 165–180.

60. Miyamoto, S. F., & Dornbush, S. M. (1956). A test of interactionist hypotheses of self-conception. *American Journal of Sociology, 61*(5), 399–403.

61. Onufriieva, L. (2019). Професійна самооцінка у професійному становленні особистості майбутніх фахівців соціономічних професій. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, (26).

62. Rahim, E. A. (2010). Marginalized through the ‘Looking Glass Self’: The development of stereotypes and labeling. *Journal of International Academic Research, 10*(1), 9–19.

63. Rogers, C. R. (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

64. Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

65. Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

66. Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989). Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American Sociological Review, 54*, 1004–1018.

67. Scheff, T. J. (2005). Looking-Glass self: Goffman as symbolic interactionist. *Symbolic Interaction*, *28*(2), 147–166.

68. Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

69. Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*.

70. Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In Advances in Experimental Social Psychology (Vol. 22, pp. 261–302). Academic Press.

71. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.