

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного
управління та національної безпеки
Кафедра психології

Ходзинська Марія Василівна

УДК 159.92

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Психологічні особливості успіху в професійній діяльності

Спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело. _____ М. В. Ходзинська

Керівник роботи:

Лариса Петрівна Журавльова
доктор психологічних наук, професор

Житомир – 2024

Висновок кафедри _____

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від « ____ » _____ 2024 року

Завідувач кафедри

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистив (ла)

(прізвище, ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Ходзинська М. В. Психологічні особливості успіху в професійній діяльності. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню магістра за спеціальністю 053 «Психологія», ОПП «Практична психологія» – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

У цій роботі подано ґрунтовний теоретичний огляд і результати емпіричного дослідження, що розкривають наукову проблему дослідження психологічних особливостей, які впливають на успіх у професійній діяльності.

Досягнення успіху на професійній ниві є важливим життєвим пріоритетом для багатьох людей, оскільки успішність у роботі тісно пов'язана із задоволеністю життям та особистісною реалізацією. На основі аналізу наукових праць, присвячених успішній професійній діяльності, було визначено ключові особистісні чинники, що сприяють досягненню високих результатів. До таких чинників віднесено механізм цілепокладання, високу мотивацію до успіху, амбітність (високий рівень домагань), вольову регуляцію поведінки та здатність до емпатії.

Емпіричні дослідження підтвердили наявність позитивної кореляції між суб'єктивним сприйняттям успіху в професійній діяльності та відповідними особистісними факторами. До найбільш важливих складових системи, що визначає успішність у роботі, віднесено позитивну мотивацію до досягнень, чітке та ефективне цілепокладання, високий рівень домагань та здатність до вольової саморегуляції, а також середній або помірний рівень розвитку емпатійних здібностей. Варто зазначити, що надмірно високий рівень емпатії не завжди сприяє успіху, оскільки може призвести до підвищеного рівня емоційного виснаження.

Дослідження також виявило гендерні відмінності в особистісних факторах, що впливають на досягнення успіху. Зокрема, жінки та чоловіки відрізняються в

мотивації досягнення, рівні самоорганізації (зокрема, в механізмах цілепокладання) та рівні домагань. Проте, емпатійність та вольова регуляція поведінки є однаково важливими як для чоловіків, так і для жінок, що досягли значних успіхів у професійній сфері. Спільними для обох статей факторами, що сприяють досягненню успіху, є середній рівень розвитку емпатії та висока здатність до вольової регуляції поведінки.

Одним із найефективніших шляхів для підвищення успішності у професійній діяльності є розвиток відповідних особистісних якостей. Ієрархія цих якостей, відповідно до досліджень, виглядає наступним чином: рівень домагань, мотивація досягнення успіху, здатність до емпатії, вольова регуляція поведінки та чітке цілепокладання. Розвиток цих якостей допомагає не тільки досягти професійного успіху, але й підтримувати баланс між особистим життям та робочими обов'язками, що є важливим для збереження емоційного здоров'я та загального задоволення життям.

Таким чином, успіх у професійній діяльності є багатокomпонентним процесом, який залежить від розвитку комплексу особистісних характеристик, а також від здатності до ефективної саморегуляції та постановки реалістичних цілей.

Ключові слова. Успіх, суб'єктивне відчуття успіху, професійна діяльність, особистісні чинники.

ABSTRACT

Khodzynska M. Psychological features of success in professional activity. – Qualification work on manuscript rights.

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 053 "Psychology", OPP "Practical Psychology" – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

This work presents a thorough theoretical review and the results of an empirical study that reveal the scientific problem of researching psychological features that affect success in professional activity.

Achieving success in the professional field is an important life priority for many people, since success at work is closely related to life satisfaction and personal fulfillment. Based on the analysis of scientific works devoted to successful professional activity, key personal factors contributing to achieving high results were determined. Such factors include the mechanism of goal setting, high motivation for success, ambition (high level of harassment), volitional regulation of behavior and the ability to empathize.

Empirical studies have confirmed the existence of a positive correlation between the subjective perception of success in professional activity and the corresponding personal factors. The most important components of the system that determines success at work include positive motivation for achievements, clear and effective goal setting, a high level of harassment and the ability to willful self-regulation, as well as an average or moderate level of development of empathic abilities. It is worth noting that an excessively high level of empathy is not always conducive to success, as it can lead to an increased level of emotional exhaustion.

The study also found gender differences in personal factors influencing success. In particular, women and men differ in achievement motivation, level of self-organization (in particular, in goal-setting mechanisms) and level of harassment. However, empathy and volitional regulation of behavior are equally important for both men and women who have achieved significant success in the professional field. Factors contributing to success common to both sexes are an average level of empathy development and a high capacity for volitional regulation of behavior.

One of the most effective ways to improve success in professional activities is the development of appropriate personal qualities. The hierarchy of these qualities, according to research, is as follows: level of harassment, motivation to achieve success,

ability to empathize, volitional regulation of behavior and clear goal setting. Developing these qualities helps not only to achieve professional success, but also to maintain a balance between personal life and work responsibilities, which is important for maintaining emotional health and overall satisfaction with life.

Thus, success in professional activity is a multi-component process that depends on the development of a complex of personal characteristics, as well as on the ability to effectively self-regulate and set realistic goals.

Keywords. Success, subjective feeling of success, professional activity, personal factors.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ УСПІХУ.....	14
1.1. Успіх як предмет наукового дослідження	14
1.2. Психологічні аспекти успіху в професійної діяльності.....	18
1.3. Система особистісних чинників успіху в професійної діяльності	19
1.3.1. Цілепокладання та успіх в професійній діяльності.....	19
1.3.2. Мотивація особистості та її успіх у професійній діяльності.....	21
1.3.3. Рівень домагань особистості та її успішність у професійній діяльності.....	24
1.3.4. Вольова регуляція та успіх в професійній діяльності.....	25
1.3.5. Емпатія та успіх особистості у професійній діяльності.....	26
Висновки до першого розділу.....	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ УСПІХУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ.....	30
2.1. Організація та методи дослідження особливостей успіху в професійній діяльності.....	30
2.2. Особливості суб'єктивної та об'єктивної професійної успішності....	34
2.3. Дослідження особистісних чинників успіху в професійній діяльності.....	37
Висновки до другого розділу	43
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ.....	46
Висновки до третього розділу.....	49
ВИСНОВКИ.....	50

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
ДОДАТКИ.....	57

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема успішності в професійній діяльності та знаходження шляхів позитивного впливу на неї вже давно є однією з домінуючих тематик психологічних досліджень. Умови і фактори успішного виконання професійних обов'язків вперше були досліджені представниками зарубіжної психології. Так, експериментальне вивчення факторів, що впливають на продуктивність праці, поклали початок експериментальному етапу в розвитку зарубіжної соціальної психології, що припадає на 20 – 60-ті роки двадцятого століття. В ході хоторського експерименту було встановлено залежність між продуктивністю праці та умовами, в яких ця діяльність виконується (освітлення приміщення, наявність перерв та інші зовнішні фактори). Також в ході експерименту було досліджено особливості функціонування та провів механізмів фасилітації та інгібіції.

З розвитком української психології Г. С. Костюк [29] довів важливість категорії діяльності для досліджень психологічних та соціально-психологічних феноменів. Зосереджуючи свою увагу на внутрішній та зовнішній діяльності, вчений стверджував, що людська діяльність існує як дія, чи мета дії. Тому справедливим і актуальним є його визначення діяльності як ланцюга операцій, які спрямовані безпосередньо на досягнення конкретної мети.

Впродовж останніх трьох десятиліть проблема успішності в професійній сфері стала ще більш важливою та актуальною. Інтенсивність досліджень особливостей умов і чинників успішності в діяльності зростає як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Цьому сприяли, як економічні, так і соціально-психологічні чинники. «Розвиток приватного підприємництва, розширення сфер вкладення капіталу, зміна специфіки професійної діяльності в умовах глобалізаційних процесів, пандемії Covid-19 та формування нових соціальних категорій власників спричинили зростання інтересу до питань успішності» [36, с.

553]. Такі зміни у суспільних відносинах призвели до потреби вивчення чинників зростання успішності та ефективності професійної діяльності окремих особистостей, а не лише колективів.

В рамках даної проблематики було здійснено низку досліджень, спрямованих на виділення та вивчення чинників життєвого успіху особистості. Так, виокремлено риси особистості, яка прагне до самоактуалізації та спрямована на досягнення успіху. Ці риси включають ефективне сприйняття реальності, глибоке розуміння та прийняття себе, Іншого та природи, спонтанність та простоту в поведінці, здатність зосередитися на проблемі, а не на собі, прояв незалежності, свіжість у сприйнятті оточуючого світу, почуття спільності з Іншим, толерантність та демократичний підхід у взаєминах, високорозвинене філософське почуття гумору та здатність до творчого мислення [18].

Зарубіжні дослідники більшою мірою націлені на аналіз успішності особистості у контексті її взаємодії з зовнішнім середовищем. Такі вчені як Алан Піз, Наполеон Хілл, Роберт Ентоні, Майк Аргіл вивчають цю проблему з точки зору впливу зовнішніх факторів на особистість. З іншого боку, вітчизняні дослідники звертають увагу на внутрішні психічні процеси особистості. Л. Н. Бородіна, В. А. Гурангов, Л. П. Журавльова, С. Н. Занюк, С. К. Коноваленко, вивчають особистісні чинники та внутрішні механізми, які визначають успішність особистості у професійній діяльності. В дослідженнях цих учених розглядаються особистісні чинники стилів поведінки, проведення ділових переговорів, процесів вибору прийняття рішень, а також мотиваційні та вольові аспекти особистості, які впливають на її успішність. Проте, до цього часу не було розроблено завершеної системи особистісних чинників, які визначають індивідуальний успіх у професійній сфері, і, відповідно, не всі аспекти їх впливу на ефективність цієї сфери є вивченими.

Враховуючи вищесказане, ми й визначили тему нашого дослідження як «Психологічні особливості успіху в професійній діяльності».

Метою дослідження є наступне: теоретичний аналіз та емпірична апробація особливостей досягнення професійного успіху та виокремлення чинників цього процесу.

Завдання дослідження:

1. Здійснити критичний аналіз публікацій з питань життєвого успіху особистості.

2. На основі аналізу літератури та виокремленні особистісних чинників успішності особистості в професійній діяльності, підібрати та розробити методики та опитувальники для їх подальшого дослідження, сформулювати вибірку дослідження.

3. Провести емпіричне дослідження психологічних особливостей успіху особистості в професійній діяльності.

4. Виокремити основні чинники досягнення успіху особистості в професійній діяльності.

5. Створити тренінгово-психоедукаційну програму, спрямовану на розвиток тих рис особистості, які є необхідними для досягнення професійного успіху

Об'єктом дослідження є психологія успіху як психологічний феномен.

Предметом дослідження психологічні особливості психології успіху в професійній діяльності.

Гіпотеза дослідження. До системи особистісних чинників досягнення успіху в професійній діяльності належать наступні психологічні феномени: емпатійність особистості, цілеспрямованість, спрямованість на досягнення успіху, ефективна взаємодія вольової регуляції поведінки та високого рівня домагань.

Методики та організація дослідження. Використовувались теоретичні та емпіричні методи, зокрема, наступні теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, класифікація та систематизація результатів сучасних теоретичних

та емпіричних досліджень з психології успіху, зокрема успішності особистості в професійній діяльності, зокрема, системи умов, чинників, факторів цієї успішності.

З метою доведення гіпотези дослідження та проведення емпіричної його частини була сформована вибірка, куди увійшли 62 представники різних професій, віку та статі. Для забезпечення репрезентативності результатів дослідження до роботи було залучено осіб з різних сфер діяльності. Вік респондентів становить від 22 до 61 року. При залученні людей до емпіричного дослідження було витримано гендерну рівновагу. Залучено 29 чоловіків і 33 жінки, що відповідає статистичним показникам щодо співвідношення між працездатними жінками та чоловіками.

Апробація дослідження: основні ідеї, інтерпретації та результати дослідження було представлено на трьох міжнародних науково-практичних конференціях: The 5th International scientific and practical conference “Perspectives of contemporary science: theory and practice”, Lviv, Ukraine (June 24-26, 2024); XXXVII International scientific and practical conference «Modern Problems of Science and Technology: Prospects for Further Development», Bergen, Norway (September 4-6, 2024); 2 Міжнародна науково-практична конференція «Global Directions in Scientific Research and Technological Development» (11-13 листопада 2024, Валенсія, Іспанія).

Список публікацій

1. Ходзинська М. В. (2024). Успіх як наукова категорія. Perspectives of contemporary science: theory and practice. Proceedings of the 5th International scientific and practical conference. SPC “Sci-conf.com.ua”. Lviv, Ukraine. Pp. 553 – 558. URL: <https://sci-conf.com.ua/v-mizhнародna-naukovo-praktichna-konferentsiya-perspectives-of-contemporary-science-theory-and-practice-24-26-06-2024-lviv-ukrayina-arhiv>

2. Журавльова Л. П., Ходзинська М. В. (2024). Рівень домагань як особистісний чинник успіху в професійній діяльності. XXXVII International scientific and practical conference «Modern Problems of Science and Technology: Prospects for Further Development» (September 4-6, 2024) Bergen, Norway. International Scientific Unity, <https://isu-conference.com/arkhiv/modern-problems-of-science-and-technology-prospects-for-further-development/>

3. Журавльова Л. П., Ходзинська М. В. (2024). Мотивація досягнення як чинник успішної професійної діяльності. 2 Міжнародна науково-практична конференція «Global Directions in Scientific Research and Technological Development» (11-13 листопада 2024 | Валенсія, Іспанія)

Практичне значення дослідження: отримані в результаті виконання дослідницької роботи дані щодо особистісних чинників успішної професійної діяльності дозволять практичним та соціальним психологам, управлінцям середньої та вищої ланки оптимізувати організацію професійної діяльності та сприяти досягненню більших успіхів у ній шляхом опори на використання спеціальних тренінгів і вправ.

Надійність і вірогідність дослідження забезпечується репрезентативністю вибірки (62 респонденти), застосуванням методів, що релевантні предмету, меті та завданням роботи, а також використанням статистичних методів обробки результатів експерименту (обрахунок коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона), поєднанням кількісного та якісного аналізів результатів дослідження.

Структура кваліфікаційної роботи. Праця містить вступ, три розділи, висновки до кожного розділу, загальні висновки, список використаних джерел, що налічує 41 найменування, два з яких англійською мовою, один додаток. Загальний обсяг дослідження складає 58 сторінок машинописного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МОТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ УСПІХУ

1.1. Успіх як предмет наукового дослідження

Сучасні соціально-психологічні та економічні умови у суспільстві, а також світова фінансова криза створили високий попит на кваліфікованих працівників.

Багато досліджень, проведених серед роботодавців [15; 32; 33; 39], показують, що компанії потребують молодих фахівців, які не лише відповідають критеріям відповідного професійного середовища, а й прагнуть відповідати високим стандартам у своїй роботі та розвиватися в професійному й особистісному планах. Це призвело до зростання інтересу дослідників до проблеми успіху у професійній діяльності.

Цю проблему досліджують філософи, соціологи, психологи та педагоги протягом багатьох десятиліть. Їхні підходи до розуміння успіху значно різняться залежно від концепцій і методологічних засад, які вони використовують у своїх дослідженнях. Теоретичний аналіз філософських поглядів на успіх дозволяє виділити три основні підходи до його тлумачення. Наприклад, Жан Кальвін та його послідовники розглядали успіх через призму матеріальних благ і соціального визнання, пов'язуючи його з накопиченням і достатком. Водночас інші мислителі, зокрема Сенека та Марк Аврелій, асоціювали успіх з досягненням моральних чеснот, вбачаючи в ньому прояв внутрішньої гармонії та етичних принципів.

Соціологічні концепції акцентують увагу на значенні соціальних чинників у досягненні успіху, а також на тому, як успіх сприймається в суспільстві. Наприклад, Макс Вебер і Олександр Согомонов визначали успіх як результат колективної взаємодії та досягнення спільних цілей, які важливі для соціальної

інтеграції та загального розвитку. Таким чином, успіх у професійній сфері є багатограним явищем, яке поєднує індивідуальні досягнення та соціальну підтримку. Концепція успіху як раціонального вибору, яку розробили Д. Фрідман та М. Хетчер, підкреслює зв'язок між особистими цілями і соціальними інститутами, що сприяють їх реалізації [28].

Психологічні школи вивчають успіх через призму його феноменології, структури, основних факторів і проявів у різних професійних контекстах. Наприклад, психоаналітики [37] пояснюють успіх як прояв неусвідомлених психічних процесів, при цьому значну роль відіграє механізм ідентифікації з успішними людьми, який сприяє розвитку особистості.

Згідно з теорією Альфреда Адлера [1], основними рушійними силами успіху є соціальний інтерес і почуття неповноцінності, які стимулюють прагнення досягти переваги та особистої досконалості.

Біхевіоризм, зі свого боку, розглядає успіх як результат певних поведінкових моделей, що можуть бути змінені шляхом спостереження, наслідування та соціального навчання. Соціально-когнітивна теорія Альберта Бандури [31] також пов'язує успіх з саморегуляцією поведінки та моделюванням успішних моделей, що сприяє розвитку навичок самоконтролю.

Гуманістична психологія, зосереджена на людині як творці власного життя, підкреслює значення самоактуалізації та самореалізації. Її представники, такі як Абрахам Маслоу, розглядають успіх як розвиток природних талантів і здібностей, досягнення повної реалізації потенціалу особистості.

Практична бізнес-психологія, на кшталт концепцій Дейла Карнегі [14] та Наполеона Хілла [35], орієнтована на досягнення зовнішніх цілей, таких як матеріальний добробут і соціальний статус. Вони акцентують увагу на важливості наполегливості та зовнішніх досягнень як ознак успішності. Системи психотехнологій, як-от нейролінгвістичне програмування (НЛП), розглядають

успіх як результат вміння ставити цілі та керувати своїм внутрішнім станом [12; 13].

У різних психологічних школах успіх розглядається з різних точок зору: від неусвідомлених психічних процесів та внутрішнього розвитку до досягнення зовнішніх цілей і використання психологічних технологій для підвищення ефективності [36]. Соціальне навчіння та саморегуляція поведінки також є важливими аспектами досягнення успіху.

Аналіз мотивації до успіху дозволив виокремити три основні підходи. Перший підхід, представлений такими дослідниками, як Зигмунд Фрейд, Альфред Адлер, Абрахам Маслоу та Карл Роджерс [36], акцентує увагу на генетично закладених та нерозкритих джерелах активності. Вони вважають, що вроджені чинники, як-от прагнення до самоактуалізації або лібідо, впливають на формування особистісних цілей.

Другий підхід, запропонований такими авторами, як Флоренс Девіс, Дейл Карнегі, Сідні Паркінсон, Річард Фішер, Наполеон Хілл, Реймонд Бендлер та Джон Гріндер [36], орієнтується на розробку методик з метою розвитку характеристик, притаманних успішним людям. У цьому підході акцент робиться на практичних методах досягнення успіху, а суб'єктивні чинники відіграють другорядну роль.

Третій підхід, розроблений Куртом Левіном, Генрі Хекхаузенем [34] та іншими, поєднує особистісні та соціальні чинники успішної діяльності. В його основі лежить концепція мотивації, де важливу роль відіграють дослідження Генрі Мюррея, який включив мотив досягнення до основних людських потреб, та Девіда Макклелланда [17], який створив методику психодіагностики мотивації досягнення. Генрі Хекхаузен доповнив ці дослідження, визначивши ключові елементи успішної діяльності: досягнення стандартів якості та самооцінювання результатів.

Дослідження мотивації до досягнень, проведені Джоном Аткинсоном, призвели до створення моделі ризикованого вибору, яка стала основою для подальшого розвитку теорій мотивації до успіху. У його моделі мотивація досягнення успіху визначається взаємодією двох тенденцій — прагнення до успіху та уникнення невдачі. Ці тенденції охоплюють як особисті мотиви, так і ситуативні чинники, такі як очікування успіху чи невдачі та їхня суб'єктивна значущість [36]. Ліза Ніколс [23] виявила два різних типи сприйняття успіху: один — це глибше розуміння предмета чи вдосконалення процесу, інший — це перевершення інших у результатах. Відповідно, вона запропонувала класифікацію на орієнтацію на завдання та орієнтацію на его.

Х. Хекхаузен [34] розширив концепцію досягнення, виділивши п'ять ключових критеріїв ефективності діяльності: результат має бути чітко визначеним і оцінюваним за якісними або кількісними показниками, оцінка повинна базуватися на порівняльній шкалі та нормативних рівнях, ціль має бути реалістичною та досяжною, проте вимагати докладання зусиль, а діяльність повинна задовольняти внутрішні потреби особистості.

Третій напрям досліджень інтегрує особистісні та соціальні фактори успіху і ґрунтується на діяльнісному підході, що розвивався під впливом робіт С. Л. Рубінштейна [28]. Відповідно до цього підходу, особистість та її психіка формуються і змінюються через діяльність, що підкреслює значення творчості в процесі розвитку.

До кінця XX століття у педагогіці успіх розглядався переважно через призму розробки дидактичних методик. Лише нещодавно увага змістилася з формування відповідних умінь та навичок на розвиток особистісних властивостей та просоціально орієнтованих результатів, самоактуалізацію та постійне самовдосконалення як окрему виховну мету, чому присвячені роботи таких дослідників [4; 8; 9]. Проте ці ідеї ще тільки починають впроваджуватися у практику виховного процесу.

Отже, в результаті здійсненого аналізу можемо зробити висновок, що проблема спрямованості на успіх досліджується в межах трьох основних підходів. Перший акцентує увагу на генетичних та потенційних джерелах активності, другий — на методах та шляхах досягнення стандартів успіху відповідно до стандартів та критеріїв суспільства (соціуму), а третій намагається об'єднати особистісні та соціальні чинники успіху особистості в діяльності.

1.2. Психологічні аспекти успіху в професійній діяльності

У процесі життя кожна особистість має бажання реалізувати свій потенціал, та зробити це якнайкраще. Саме в цьому бачив розвиток особистості засновник так званої індивідуальної психології Альфред Адлер. Він стверджував, що детермінантою розвитку особистості є прагнення до переваги. Прагнення це проявляється у всіх сферах життя, але найбільш помітне і важливе воно у професійній діяльності [1].

За визначенням психологічного словника професійна діяльність є таким видом діяльності людини, виконання якої потребує спеціальної освіти [26]. Вчені вважають, що забезпечення ефективного виконання професійної діяльності передбачає функціонування відповідної системи компетенцій, наявність професійних знань, володіння уміннями, навичками [6; 41]. Така підготовка має здійснюватися через відповідні освітні установи. Високий рівень підготовленості працівника до виконання складних видів діяльності, професійна мобільність, систематичне зростання виробничої кваліфікації і творчої активності призводять до професіоналізму особистості, і, відповідно, до успішної реалізації професійної діяльності [25, с.139].

Існують різні підходи до визначення поняття «успіх». Нам найбільш імпонує думка В. І. Войтка, який стверджує, що успіх є найвищим досягненням поставленої мети, являє собою позитивний результат праці [25, с.198].

Викликаючи позитивні емоції та задоволення від праці, успіх є великим збудником нової енергії, яку людина, вірогідніше за все, спрямує на свою професійну діяльність.

Дуже важливо, щоб людина вміла реалістично оцінювати свої успіхи. Адже кожна особистість, якою б талановитою вона не була, на певному етапі свого життя зазнає невдачі. Невдачі треба вміти пережити. Для розвитку особистості, її удосконалення одного успіху замало. Проаналізувавши причини невдач, зробивши висновки, особистість робить крок вперед у власному розвитку [10; 11].

Здійснивши аналіз наукових досліджень, приходимо до висновку, що залученість до трудової діяльності є чинником виникнення та проявів різноманітних емоцій особистості. Працюючи, виконуючи певні активності людина може досягати успіхів чи терпіти невдачі і переживати з цього приводу. За умови позитивної мотивації до процесу діяльності такі переживання детермінують максимальну актуалізацію особистісних ресурсів.

Отже, успіх у виконанні професійної діяльності має відповідні чинники. Перш за все – це чіткість та конкретність мети, система мотивів та пов'язаного з ними відповідного ставлення людини до виконання функціональних обов'язків.

1.3. Система особистісних чинників успіху в професійній діяльності

1.3.1. Цілепокладання та успіх в професійній діяльності. Адекватна постановка мети є ключовим фактором, що визначає успіх чи невдачу. Зарубіжні психологи вважають мету не обіцянкою, а зобов'язанням, не побажанням, а баченням особистістю свого майбутнього та кінцевого результату її діяльності [35]. Вітчизняні вчені розглядають цілепокладання як, по-перше, прийняття та утримання мети, що була поставлена перед суб'єктом іншою людиною

(об'єктивна мета), та, по-друге, як самостійну постановку мети (суб'єктивна мета) [15; 21].

Особистість з розвинутим внутрішнім цілепокладанням знаходиться на більш високому рівні розвитку, порівняно з особистістю, що приймає цілі ззовні. Здатність людини до усвідомлення та постановки власних життєвих цілей та знаходження ресурсів для їх досягнення є свідченням високої суб'єктності особистості (впевненості у собі, самоорганізованості, здатності до саморозвитку).

Чинниками реалізації ефективного цілепокладання є наступні компоненти детермінуючого його психоконплексу:

- чітке формулювання мети;
- усвідомлення сенсу мети (для чого необхідно досягнення цієї мети);
- способи досягнення мети (як працювати та які інструменти використовувати);
- етапи досягнення мети (постановка проміжних цілей та виокремлення відповідних підетапів їх реалізації);
- антиципація можливих перепон у досягненні мети та шляхи їх подолання;
- передбачення та застосування форм та методів рефлексії й контролю ефективності виконання відповідної діяльності, успішності просування до досягнення мети.

Цілі, на відміну від мотивів, є пізнаваними. Тобто людина розуміє задля чого ставить перед собою певну ціль та усвідомлює очікувані віддалені результати, до яких прагне. Усвідомлення мети збільшує вірогідність її досягнення і цим самим підсилює мотивацію. Коли, людина усвідомлює які ресурси та інструменти допоможуть їй досягти мети, коли в глобальній меті виокремлюються відносно прості та близькі проміжні цілі, цікавість до

діяльності підсилюється, наближує кінцевий позитивний результат виконуваної діяльності [10].

При просуванні до мети дуже важливими є проміжні результати, вже досягнутий прогрес та позитивні зміни у професійній діяльності. Маленькі, але вже досягнуті успіхи не тільки підсилюють мотивацію, а й збільшують активність. Орієнтуючись на попередні результати діяльності можна спланувати та відкорегувати подальшу роботу.

Самостійна постановка суб'єктивної мети у професійній діяльності (із подальшою її розробкою у вигляді проміжних цілей) призводить до виключно високого мотиваційного ефекту та здатності виконати більший обсяг роботи, ніж при прийнятті об'єктивної мети інших індивідів [10].

Отже, в результаті проведеного аналізу виявилось, що ефективне цілепокладання означає детальне планування процесу виконання професійної діяльності та обов'язкову розробку покрокового плану дій, який є обов'язковим для виконання. Успішність особистості у професійній діяльності значною мірою залежить від її плану виконання цієї діяльності, тобто від ефективного і конкретного цілепокладання.

1.3.2. Мотивація особистості та її успіх у професійній діяльності. Як вже було зазначено раніше, більшість мотивів власної поведінки людина не усвідомлює. Люди не завжди відчують необхідність з'ясувати причини своїх дій. Часто-густо вони виконують дії, не замислюючись над ними наперед і не оцінюючи їх після виконання. Можливо саме тому небагато людей можуть чітко пояснити, як і чому добилися успіху у власній кар'єрі, або що саме заважало їм це зробити.

В психології створена і детально розроблена теорія мотивації особистості [34], зокрема, теорія досягнення успіху в різноманітних видах діяльності [17]. Було запропоновано формулу для оцінки мотивації досягнення. Згідно даної теорії існують два мотиви, функціонально пов'язані з виконанням діяльності,

спрямованої на досягнення успіху: мотив досягнення успіху і мотив уникнення невдачі.

Інтерес до мотиву досягнення, що виник в сфері загальної психології у вигляді досліджень особистості і її мотивації, а згодом розповсюдився на галузі соціальної психології і психології управління, обумовлений тим, що даний мотив виражає безпосереднє прагнення індивіда до досягнення досконалості та високих результатів в роботі.

Д. Сінха у своїх працях проаналізував вплив двох мотивів – потребу в досягненні і потребу в кооперації – на успішність індивіда у професійній діяльності і з'ясував, що потреба в досягненні є першоджерелом усіх інших мотивів. Проте, в ході дослідження було також з'ясовано, що яскраво виражена потреба в досягненні веде до успіху тільки в тому випадку, коли суб'єкт діяльності має достатньо засобів для досягнення мети. Коли ж ці засоби обмежені, більшого успіху досягає індивід з вираженою потребою в кооперації [11; 18].

Мотивація досягнення, згідно словника-довідника практичного психолога, – це механізм досягнення, який продукується психікою та функціонує за наступною формулою: мотив «прагнення до успіху» – активність – мета – «досягнення успіху» [25]. С. С. Занюк, погоджуючись із В. П. Зінченко [26] вважає, що «...мотивація досягнення – це прагнення людини досягати значних результатів, успіхів у діяльності» [11, с. 165].

Люди, що мотивовані на успіх, зазвичай ставлять перед собою важкодосяжну, на рівні мрії, позитивну мету, досягнення якої можна розцінювати як успіх. Вони проявляють прагнення досягти тільки успіхів в своїй професійній діяльності, шукають таку діяльність та активно в неї включаються. Для таких людей є характерним повна мобілізація всіх ресурсів, спрямована на досягнення власної мети, та відповідно, успіху в професійній діяльності.

Зовсім інакше ведуть себе індивіди, орієнтовані на уникнення невдачі. Їх мета полягає не в досягненні успіху, а в уникненні невдачі. Такі люди, зазвичай, невпевнені в собі, дуже бояться критики виконання їхньої професійної діяльності, особливо якщо вона пов'язана з ймовірністю невдачі, несе психологічне навантаження. Такі особистості схильні до стресу і страху. Тому від роботи вони отримують більше негативних, ніж позитивних емоцій, швидше, у порівнянні з людьми, орієнтованими на успіх, втомлюються, роздратовуються, відчують тривогу.

Виокремлюються наступні ознаки діяльності, орієнтованої на успіх [33]:

- 1) об'єктивний результат, який реалізовано за допомогою помірних затрат часу та психофізіологічних зусиль та має високе кількісно-якісне поцінування;
- 2) досягнення показників нормативного рівня: переживання та прояв афективних реакцій на успіх чи невдачу (гордість, щастя чи, відповідно, розчарування і сум);
- 3) результат діяльності/активності є бажаним чи очікуваним та самостійно досягнутим (показниками є почуття відповідальності).

Дуже часто визначним фактором у досягненні успіху в діяльності є здатність правильно оцінити свої здібності. Вчені стверджують, що індивіди, орієнтовані на досягнення успіху, володіють здібностями до більш адекватної оцінки своїх можливостей. Тому вони обирають для себе таку професійну діяльність, що відповідає їх знанням, умінням і навичкам, чим і забезпечують своє просування до успіху. При домінуванні мотиву досягнення успіху людина обирає завдання середньої чи трішки підвищеної важкості, а орієнтовані на уникнення невдачі люди зазвичай обирають найлегші або найважчі завдання.

Отже, можна зробити висновок, що мотив досягнення успіху є відносно стійким атрибутом особистості, однак його можна розглядати і як динамічне утворення, яке починає діяти у взаємодії з іншими факторами. І в першому, і в

другому випадках можна стверджувати, що мотив досягнення успіху сприяє підвищенню успішності професійної діяльності особистості.

1.3.3. Рівень домагань особистості та її успішність у професійній діяльності. Поняття «домагання» і, як похідне від нього, «рівень домагання» було введено в психологічну науку у 30-ті роки двадцятого століття завдяки дослідженням Курта Левіна (1890 – 1947) і психологів його школи (Ф. Дембо, Л. Фестінгер, П. Сірс, Ф. Гопне та інші) [33]. В процесі досліджень вченими було з'ясовано сутність феномену «рівень домагань», його специфічну роль у детермінації людської поведінки, вивчено його вплив на результати діяльності. Тією ж групою вчених рівень домагань було віднесено до детермінант процесу діяльності завдяки тому, що в кожній його фазі може відбуватись зіставлення оцінки результату дій з прогнозованим результатом, тобто метою. Саме від розбіжностей цих показників і залежить рівень успішності особистості.

Психологічний словник трактує рівень домагань як «...прагнення особистості, на основі усталеної в її життєвому досвіді певної оцінки своїх можливостей і завдяки результатам своєї діяльності, посісти певне місце у шкалі цінностей» (суспільних чи власних) [25, с.158].

Рівень домагань виникає і закріплюється в особистості ще в дитинстві в ході міжособистісного спілкування та в результаті поцінування, оціночних висловлювань оточуючих. В процесі розвитку самосвідомості у особи формується самооцінка, а вже на її основі – рівень домагань. Рівень домагань є свідченням того, якого рівня складності готова людина виконувати певні завдання, який має її задовольнити. Цей феномен демонструє міру вимогливості особистості до самої себе.

Відмінність між рівнем домагань особистості та об'єктивною його реалізацією нею у сфері професійної діяльності є чинником її переживань власного успіху чи невдачі. Як показує практика, люди з середнім та досить високим рівнем домагань є дуже відповідальними. Вони, зазвичай, надають

перевагу завданням середнього рівня складності, маючи тенденцію до його підвищення при досягненні успіху у попередній діяльності. Такі люди вимагають від себе значно більше, ніж ті, які мають низький рівень домагань. Наслідком цього є те, що їх досягнення в професійній діяльності є помітнішими і відчутнішими, у порівнянні з особами з низьким рівнем домагань [30].

Таким чином, можна зробити висновок, що не тільки рівень домагань, але і його адекватність і стійкість мають великий вплив успішність у професійній діяльності.

1.3.4. Вольова регуляція та успіх в професійній діяльності.

Виконання будь-якої діяльності вимагає певних вольових зусиль, зокрема, і в професійній діяльності. Процес виконання професійних обов'язків та завдань передбачає наявність свідомого цілепокладання, чіткої свідомої регуляції, відповідного спрямування фізичних і розумових сил, а, отже, певних вольових зусиль.

Воля визначається як «... свідома регуляція людиною своєї поведінки і діяльності, регулююча функція мозку, що полягає в здатності активно домагатись свідомо поставленої мети, переборюючи зовнішні та внутрішні перешкоди» [25, с. 30].

В процесі виконання будь-якої діяльності, професійної в тому числі, людина стикається з певними перепонами, які необхідно подолати для продовження діяльності. Воля репрезентується тими зусиллями, внутрішнім напруженням, яке має актуалізувати особистість, в процесі подолання внутрішніх та зовнішніх труднощів на шляху до мети [11, с.352].

Отже, вольова діяльність особистості обумовлюється усвідомленням та постановкою мети. Проявляючи активність (реалізацію вольового акту), орієнтовану на успіх людина реалізує відповідний алгоритм: визначає завдання, планує його виконання, знаходить методи та інструменти його розв'язання. Таким чином, успіх вольового акту особистості залежить від її вольових

властивостей, глибини усвідомлення завдання, інтересу, а також від відповідних компетенцій. Вище ми відмічали, що чітке формулювання мети, розуміння завдань, їх сенсів обумовлюють актуалізацію сил, енергії, вольової рішучості дій. Пристрасне захоплення власною справою є мотиватором до розвитку та реалізації творчості й креативності.

Вчені виділяють такі головні якості волі [18, с.695 – 696]:

- Цілеспрямованість – принциповість та переконання людини, що репрезентуються глибоким розумінням нею власних завдань і необхідністю їх реалізації. За таких умов особистість керується у своїх діях власними життєвими цінностями та принципами.
- Ініціативність – здатність до самостійного покладання завдань та їх здійснення. Ініціативність людини можлива лише за належної активності дій. Недостатньо виявити ініціативу при виконанні певної діяльності, необхідно її закінчити.
- Рішучість, витриманість та асертивність: відповідально приймати рішення, заявляти про власні потреби та інтереси та впевнено їх реалізовувати.
- Самостійність волі – здатності людини до особистісної та соціальної рефлексії, не підпадати під деструктивний вплив інших.
- Самовладання – здатність людини вольової саморегуляції.

Можна зробити висновок, що присутність вищезазначених рис особистості у людини робить її поведінку вольовою та рішучою, що сприяє досягненню успіху в професійній діяльності.

1.3.5. Емпатія та успіх особистості у професійній діяльності. Вчені звертали увагу на роль емпатії для всіх спеціалістів, які працюють в системі «людина – людина». Один із провідних психологів, Деніел Гоулман, досліджував емпатію як одну з ключових м'яких навичок [6]. Він наголошує на її важливості у розвитку ефективної комунікації, вирішенні конфліктів та побудові позитивних взаємин між людьми.

Емпатія відіграє вирішальну роль у навчанні й професійній підготовці майбутніх фахівців соціономічних професій [9] з багатьох причин. Вона стимулює розробку програм та проєктів для підтримки та об'єднання людей, які постраждали від війни, допомагаючи майбутнім спеціалістам краще розуміти потреби постраждалих і надавати їм необхідну допомогу. Це важливо для успішної реалізації програм реабілітації та реінтеграції.

Емпатія також є ключовою для міжкультурної співпраці та медіації, особливо в контексті конфліктів між культурами та національностями. Вона сприяє розвитку демократії та внутрішньої єдності, оскільки допомагає людям краще розуміти й підтримувати потреби та права різних соціальних груп.

У підготовці фахівців соціономічних професій емпатія є як особистісною якістю, так і професійною компетентністю [9; 40]. Вона допомагає краще розуміти інші перспективи, будувати ефективні взаємини, вирішувати конфлікти та надавати допомогу. Завдяки здатності відчувати та розуміти емоції й потреби інших, фахівці можуть краще адаптувати свою роботу до потреб клієнтів і забезпечувати ефективнішу підтримку.

Емпатія є ключовим елементом створення довіри та формування ефективних міжособистісних відносин. Фахівці, які проявляють емпатію, створюють позитивне середовище, де люди відчують себе почутими й підтриманими. Це допомагає уникнути непорозумінь і підвищує якість комунікації. Вміння розуміти різні сторони конфлікту та їхні мотиви дозволяє знаходити оптимальні рішення, що задовольняють усіх учасників.

Таким чином, емпатія є важливим елементом у підготовці фахівців соціономічних професій, сприяючи розвитку їхніх навичок взаємодії, розумінню різноманітних потреб людей і підвищенню їхньої здатності до співпраці та розв'язання конфліктів.

Вміння підтримувати емпатійну міжособистісну взаємодію, демонструвати адекватне ставлення до внутрішнього світу Іншого викликає довіру до себе

партнера, допомагає впливати на його поведінку, що є іноді вкрай необхідним для досягнення успіху у діяльності [41].

Емпатія детермінує конструктивні комунікативні вміння та навички, які допомагають людині в професійному та особистісному зростанні [9]. Емпатійність особистості позитивно корелює з її соціально-психологічною та професійною адаптацією, комунікативними здібностями, міжособистісним емоційним інтелектом [41].

Як вже було зазначено вище, в процесі спілкування відбувається психологічний вплив партнера з метою регулювання його поведінки, і ефективність міжособистісної взаємодії визначається саме глибиною цього впливу. Тому приходимо до висновку, що успішний професіонал має середній рівень розвитку емпатії, адже висоемпатійні особистості зазвичай дуже ранимі, занадто чутливі, схильні до заниженої самооцінки та зневірені у власних силах. Також висунемо припущення, що розвиток саме емоційного та інтуїтивного компоненту емпатії сприятимуть досягненню успіху у професійній діяльності.

Висновки до першого розділу

1. Успіх у професійній діяльності посідає дуже важливе місце в житті кожної людини. Виконання трудової діяльності забарвлює життя людини емоційними переживаннями. У процесі праці людина переживає свої успіхи та невдачі. За умови позитивного ставлення до виконуваної діяльності переживання як успіхів, так і невдач спонукають її до ще більшого натхнення, спрямованого на виконання власної професійної діяльності.

2. Виокремлено особистісні чинники успішної професійної діяльності: успішна професійна діяльність неможлива без чіткого механізму цілепокладання. Людина має усвідомлювати свою мету, розбивати її на менші ближчі цілі та реалізовувати програму їх досягнення; успішність передбачає

наявність мотивації на успіх, тобто виконання своєї професійної діяльності не заради того, щоб уникнути покарання, а задля досягнення своєї мети та отримання в процесі цього задоволення; щоб стати успішною, особистість має бути досить вимогливою до себе, тверезо оцінювати ситуацію та свої можливості, а також знаходити в собі сили змушувати себе йти до поставленої мети.

3. Ідучи до свого успіху, людина не може забувати про інших, що її оточують. Саме ті люди, які здатні співчувати іншим, відчувати їх настрій та потреби, емпатувати викликають довіру людей до себе, чим прискорюють досягнення успіху у професійній діяльності.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ УСПІХУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ

2.1. Організація та методи дослідження особливостей професійного успіху

Процедура дослідження. Програма дослідження особливостей успіху в професійній діяльності в дорослому віці мала чотири етапи. Перший етап передбачав формування вибірки дослідження, до якої увійшло 94 особи. Цю групу було розділено на дві частини: 62 особи дорослого віку (29 чоловіків та 33 жінки), які працюють у різних сферах діяльності та 32 респонденти-управлінці (16 жінок та 16 чоловіків). Для забезпечення репрезентативності та надійності дослідження вибірку складали люди, які зайняті в різноманітних професійних сферах. До першої групи увійшли пересічні громадяни дорослого віку, які погодилися взяти участь у психологічній діагностиці. Вік респондентів становив від 23 до 60 років. Другу групу склали управлінці різних статусів та рівнів: директори, менеджери різних рівнів, керівники відділів, особи, що мали та керували власним бізнесом, приватні підприємці тощо. Респонденти були дорослого віку від 24 до 50 років.

Другий етап емпіричного дослідження було присвячено підбору методик, відповідних предмету та завданням дослідження. Застосовувалися наступні психодіагностичні методики дослідження: а) тест на самоорганізованість з метою виявлення здатності респондентів ставити цілі та організовувати діяльність, яка забезпечувала б досягнення поставлених цілей [24]; б) опитувальник Т. Елерса на визначення мотивації досягнення успіху [24]; в) модифікована методика Ф. Хоппе на визначення рівня домагань в основі якої лежить проходження тесту «Прогресивні матриці Равена» Дж. Рейвена і Л.

Пенроуза [16]; г) опитувальник А. В. Морозова [22] з метою дослідження вольової регуляції поведінки; д) опитувальник В. В. Бойка з метою діагностики емпатійних здібностей респондентів [24]; ж) питальник А. Мехрабієна та Н. Епштейна з метою діагностики рівня розвитку емпатії [24]; і) суб'єктивна та експертна оцінка складових професійного успіху.

Третій етап присвячено проведенню власне психодіагностичного дослідження. Спочатку виявлялись особистісні чинники успіху в будь-якій професійній діяльності. Після цього вивчались особливості успіху в діяльності менеджерів зокрема його особистісні детермінанти.

На четвертому етапі здійснювалися збір психодіагностичних показників, знаходилися емпатійні кореляти в системі особистісних детермінант успіху менеджерів, їх аналіз, класифікація та відбувалася інтерпретація отриманих даних.

Зупинимось детальніше на проведенні другого етапу дослідження. Одним із безумовних критеріїв успіху в будь-якій професії є цілеспрямованість та цілепокладання [10; 11; 16; 38], а в основі цих феноменів лежить здатність особистості до самоорганізації [34]. Зважаючи на це, нами й було використано тест А. В. Морозова з метою діагностування особливостей постановки цілей та організації їх досягнення дорослими людьми в професійній діяльності [22].

В теоретичному розділі нами також було показано роль мотивації в досягненні успіху [2; 19; 35]. Опитувальник Т. Елерса [24] на визначення мотивації досягнення успіху допоможе визначити оптимальний рівень мотивації для досягнення максимальних результатів в професійній діяльності.

Ще одним важливим чинником успішної професійної діяльності є рівень домагань. Ця особистісна властивість формується ще в ранньому юнацькому віці й обумовлює прагнення до досягнення успіху дорослої людини впродовж всього її життя. Одним з перших, хто займався діагностикою рівня домагань був Ф. Хоппе. Саме його принцип визначення рівня домагань було взято в модифікованій

методиці, в основі якої лежить проходження тесту «Прогресивні матриці Равена» Дж. Рейвена і Л. Пенроуза [16].

Діагностика здатності до емпатії (і корекція у випадку необхідності) є надзвичайно ваговою для дослідження міжособистісних взаємин. З метою дослідження емпатії, емпатійних здібностей та тенденцій існує низка методик, зокрема, таких як «Шкала емоційного відгуку» (Мехрабієн та Н. Епштейн), методика «Емпатійні здібності» (В. В. Бойко), «Рівень емпатійних тенденцій» (І. М. Юсупов), «Тест на емпатію для дорослих» (Л. П. Журавльова).

Питальник А. Мехрабієна та Н. Епштейна «Шкала емоційного відгуку» спрямований на визначення загальних емпатійних тенденцій особистості, зокрема таких її показників, як міра проявів здатності до емоційного відгуку щодо переживань Іншого, а також міра консонансності/дисонансності модальності емоцій та переживань об'єкта емпатії та її суб'єкта. Об'єктами емпатії можуть бути соціальні ситуації (емпатогенні ситуації) та особи, до яких респондент міг проявляти емпатію в реальному житті.

Методика В. В. Бойка «Емпатійні здібності» містить 36 запитань. За їх оцінкою респондентом підраховується кількість правильних відповідей за кожною шкалою, а після цього вираховується сумарна оцінка. Величина балу за кожною шкалою вказує на значущість конкретного показника в структурі емпатії. В. В. Бойко виділяє шість тенденцій (шкал): раціональний канал емпатії, емоційний канал емпатії, інтуїтивний канал емпатії, установки, проникаючу здатність та ідентифікацію.

З метою діагностики особливостей розвитку емпатії у дорослих існує «Тест на емпатію для дорослих» Л. П. Журавльової. Тест було створено з метою дослідження особливостей онтогенетичного розвитку емпатії, її вікової диференціації та визначення показників інтегральної емпатії, зокрема, її окремих форм та антиемпатії.

При вивченні впливу рівня розвитку емпатії на успішність професіонала дотримуємося думки Л. Журавльової [8; 9], В. Бойка [22], Р. Ентоні [38], про те, що саме середній рівень розвитку емпатійних здібностей та високорозвинуті емоційний і інтуїтивний канали емпатії найбільшою мірою детермінують досягнення професійного успіху. Саме тому з метою діагностики емпатійних здібностей респондентів були застосовані методика діагностики рівня емпатійних здібностей В. В. Бойка [22] та опитувальник А. Мехрабієна, Н. Епштейн [22]. Використання двох опитувальників дасть змогу порівняти результати та отримати більш об'єктивні показники.

Авторський опитувальник суб'єктивної оцінки власного успіху. Для того, щоб дослідити рівень успішності респондентів та їх задоволеність власною діяльністю, розроблено авторський опитувальник. Опитувальник складається з п'яти тверджень/запитань:

1. Оцініть за п'ятибальною шкалою рівень свого успіху (1 2 3 4 5)
2. Наскільки Ви задоволені Вашою роботою? (1 2 3 4 5)
3. Чи відповідає посада, яку Ви зараз займаєте Вашим можливостям і компетентності?
 - а. Ні, я вартий кращого!
 - б. Так, ця посада як раз для мене.
 - с. Ні, я не вартий такої посади.
4. Чи є Ваша робота цікавою? (так чи ні).
5. Чи хотіли б Ви змінити місце роботи? (так чи ні)

Зважаючи на те, що пропонована оцінка професійної успішності респондентів є суто суб'єктивною, нами також використовувався метод експертної оцінки, яка здійснювалась безпосереднім керівництвом та колегами респондентів. Експертна оцінка успішності опитуваних відбувалась за об'єктивними критеріями:

- Швидкість кар'єрного росту.
- Посада, яку обіймає респондент.
- Матеріальна результативність професійної діяльності.
- Успішність у виконанні окремих видів роботи.
- Наявні професійні перспективи.

Використання оцінки експертної групи дало нашому дослідженню реальні дані, щодо успішності респондентів у їх професійній діяльності. Залученість експертної групи також дало змогу об'єктувати рівень самооцінки респондентів.

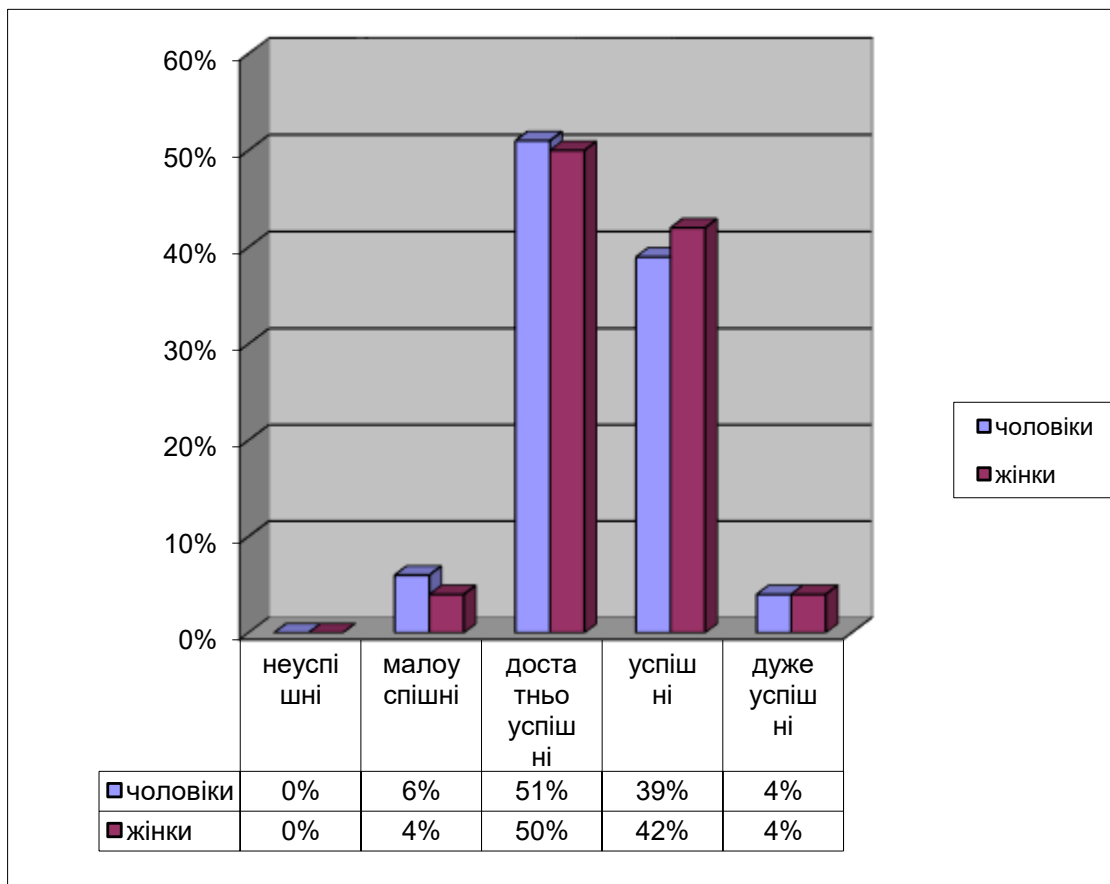
Суб'єктивна та експертна оцінка складових професійного успіху відбувалася за 10-бальною шкалою. Експертам та учасникам емпіричного дослідження необхідно було дати власну оцінку низці особистісних детермінант професійної успішності, запропонованих автором. Така робота давала можливість диференціювати осіб дорослого віку за чотирма рівнями успішності. Було виокремлено наступні рівні: неуспішні, малоуспішні (ситуативно, частково) та помірно (достатньо) успішні, а також успішні та високо (дуже) успішні. Урахування суб'єктивної оцінки (самооцінки) власного успіху поряд з реальними успіхами зумовлено тим, що об'єктивні реальні досягнення людини, які високо оцінюються оточуючими, можуть переживатися нею (особливо перфекціоністами) як посередні результати. У зв'язку з цим важливим є не лише реальний об'єктивний успіх, а й його прийняття, переживання, поцінування, ставлення до нього власне суб'єкта успішної діяльності. За результатами оцінки експертів створювалася вибірка об'єктивно успішних респондентів.

2.2. Особливості суб'єктивної та об'єктивної професійної успішності

На третьому етапі дослідження визначалися рівень успішності респондентів та їх задоволеність власною діяльністю, а також особистісні чинники їх успішної професійної діяльності.

За результатами авторського опитувальника щодо визначення суб'єктивної оцінки власного успіху в професійній діяльності та методу відповідної експертної оцінки виділилось дві групи респондентів: особи, які оцінюють себе як успішних, проте це не завжди співпадає з реальними їх успіхами (суб'єктивно успішні), а значить і з оцінкою їх успіхів експертами, та об'єктивно успішні, які мають реальні професійні досягнення.

Зупинимося більш детально на аналізі цих двох груп. Нами не виявлено жодного з респондентів, які би нівелювали, заперечували наявність певного професійного успіху (малюнок 1.1). Існують статеві відмінності в суб'єктивному



Малюнок 2.1. Самооцінка міри власної професійної успішності жінками та чоловіками

поцінування власного успіху. Невелика кількість респондентів оцінила себе як малоуспішних (6,0% чоловіків і 4,0% жінок). Проте слід відмітити, що серед них 50,0% осіб занизила свої досягнення. Експерти оцінили 3,0% чоловіків та 2,0% жінок з них як досить успішних, що свідчить про занижений рівень домагань даних респондентів.

Достатньо успішними вважає себе половина вибірки: 51,0% чоловіків та 50,0% жінок. У решти респондентів висока самооцінка власного успіху збігається з об'єктивною оцінкою експертів. Так, 39,0% чоловіків та 42,0% жінок вважають власні професійні досягнення успішними. І лише по 4,0% чоловіків та жінок мають дещо завищену самооцінку власних професійних успіхів, вони надзвичайно задоволені власною діяльністю та вважають себе високоуспішними. Відмітимо, що експерти оцінили респондентів даної групи не як високо успішних, а лише як достатньо успішних.

Відмінності в оцінках професійної успішності експертною групою і самими респондентами можна пояснити наявністю в певній кількості дорослих людей неадекватного рівня домагань (занижений чи завищений), здатністю об'єктивно оцінювати власні досягнення та невдачі. Але водночас, лише сама особистість (за умови адекватної оцінки своїх сил) знає, на що вона спроможна. Історія знає багато відомих талановитих людей, в успіх яких не вірили оточуючі люди, проте їх наполегливість, віра в себе та цілеспрямованість стали прикладами з успішності для багатьох наступних поколінь. Вони увіковічили своє ім'я славетними діями та увійшли в історію, проте, були і випадки коли, на їх думку, вони так і не досягли поставленої мети, а значить і успіху. Зважаючи на це, можемо висунути припущення, що саме суб'єктивна оцінка є більш важливою для особистості, для її мотивації та досягнення цілей. Поцінування соціуму є лише додатковою умовою досягнення успіху в професійній діяльності.

2.3. Дослідження особистісних чинників успіху в професійній діяльності

Проведемо аналіз кожного етапу психодіагностичної частини емпіричного дослідження особливостей детермінації професійного успіху.

Перший етап дослідження було присвячено вивченню одного з основних механізмів цілепокладання особистості – особливостей самоорганізації [24] та порівняння показників самоорганізації респондентів, що мають різні рівні успішності. З цією метою використовувався тест на визначення організованості А. В. Морозова [22]. Результати дослідження подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Самоорганізація осіб з різними рівнями професійної успішності

Рівні успішності																								
неуспішні					малоуспішні					помірноуспішні					успішні					високоуспішні				
Самоорганізація (%)					Самоорганізація (%)					Самоорганізація (%)					Самоорганізація (%)					Самоорганізація (%)				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	7	8	21	6	4	5	8	6	21	5	0	0	0	5	0

Примітка. Рівні самоорганізації: 1 – низький; 2 – нижчий середнього; 3 – середній; 4 – вищий середнього; 5 – високий

З таблиці бачимо, що рівень самоорганізації, наявність цілей, чіткості й структурованості її цілепокладання підвищуються разом з підвищенням рівня успішності. Кореляційний аналіз також свідчить про наявність позитивного зв'язку між ефективністю цілепокладання та професійною успішністю респондентів ($r = 0,40$; $p \leq 0,01$). Виявлено гендерні відмінності у взаємозв'язках означених показників. У жінок спостерігаємо достовірні позитивні кореляційні взаємозв'язки між показниками їх самоорганізації та оцінкою професійного успіху ($r = 0,62$; $p \leq 0,01$), а у чоловіків вони є недостовірними ($r = 0,16$). Отже, чим успішнішою вважає себе жінка в професійній діяльності, тим чіткішими механізмами цілепокладання вона володіє.

Наступним кроком було вивчення взаємозв'язків між показниками мотивації досягнення успіху та професійною успішністю (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Мотивація досягнення осіб з різними рівнями професійної успішності

Рівні успішності																			
неуспішні				малоуспішні				помірноуспішні				успішні				високоуспішні			
Мотивація досягнення (у %)																			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0	0	0	0	2	2	2	0	2	29	16	5	0	13	16	5	0	0	2	6

Примітка. Рівні розвитку мотивації досягнення успіху: 1 – низький; 2 – середній; 3 – високий; 4 – дуже високий

Приблизно у половини опитуваних, як чоловіків, так і жінок, спостерігаємо показники мотивації досягнення успіху в професійній діяльності на середньому рівні. Високим рівнем мотивації володіють 56% чоловіків, що брали участь у дослідженні, і лише у 44% жінок мотивація є також високою.

Виявлено наявність статистично значущого позитивного взаємозв'язку між професійною успішністю та позитивною мотивацією досягнення успіху особистістю ($r = 0,33$; $p \leq 0,01$). Отже, чим більшою є мотивація досягнення, тим швидше людина досягає успіху в реальній професійній діяльності.

Як і при дослідженні механізмів цілепокладання, у жінок виявилась більш виражена залежність між даним особистісним чинником і професійною успішністю ($r = 0,62$; $p \leq 0,001$), порівняно з чоловіками. У чоловіків ця залежність виражена слабше, коефіцієнт кореляції $r = 0,2$ і не є статистично значущим. Можливо така гендерна різниця є результатом соціально-культурних настанов та очікувань, згідно яких жінці важче проявити себе, ніж чоловікові.

На наступному етапі роботи з респондентами вивчалось значення їх рівня домагань для професійного успіху (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3.

Рівень домагань осіб з різними рівнями професійної успішності

Рівні успішності																			
неуспішні				малоуспішні				помірноуспішні				успішні				високоуспішні			
рівні домагань (%)				рівні домагань (%)				рівні домагань (%)				рівні домагань (%)				рівні домагань (%)			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0	0	0	0	2	0	2	2	4	28	13	5	5	13	13	5	0	0	2	6

Примітки:

- 1 – низький рівень домагань.
- 2 – середній рівень домагань.
- 3 – рівень домагань вище середнього.
- 4 – високий рівень домагань.

Наявність високого рівня домагань спостерігаємо на всіх рівнях професійної успішності, проте серед високоуспішних таких осіб є найбільше (6,0%). А рівень домагань, який є вищим за середній найчастіше проявляють особи помірно- та достатньоуспішні (по 13,0%). Серед малоуспішних людей лише по 2,0% мають високий та вище середнього рівень домагань. Лише у достатньоуспішних спостерігаємо найбільшу кількість осіб з достатньовисоким та середнім рівнем домагань (по 13,0%).

Проаналізуємо також гендерні відмінності у проявах рівня домагань. Стійкість рівня домагань проявляється у 78,0% жінок та у 70,0% чоловіків, а адекватність – у 63,0% жінок і у 51,0% чоловіків. Завищені чи занижені сподівання від себе ведуть, як свідчать результати дослідження, до невисокого чи навіть низького рівня успішності. Такі досліджувані швидко змінювали свою думку, мали проблеми із визначенням остаточної відповіді, переходили від найскладніших завдань до найпростіших і навпаки. Існує позитивний кореляційний взаємозв'язок між рівнем домагань особистості та її професійною успішністю ($r = 0,26$; $p \leq 0,05$). Більш вагомою кореляцією є у жінок ($r = 0,51$; $p \leq$

0,01), порівняно з чоловіками ($r = 0,01$). Фактично у чоловіків даний зв'язок не виявляється, тобто рівень домагань чоловіків не впливає на їх професійний успіх.

На наступному етапі дослідження вивчався взаємозв'язок між показниками вольової регуляції та професійної успішності. Була виявлена незначна кількість людей (таблиця 2.4) з низькою регуляцією поведінки (серед жінок

Таблиця 2.4

Вольова регуляція поведінки осіб з різними рівнями професійної успішності

Рівні успішності														
неуспішні			малоуспішні			помірноуспішні			успішні			високоуспішні		
Вольова рег-я (%)			Вольова рег-я (%)			Вольова рег-я (%)			Вольова рег-я (%)			Вольова рег-я (%)		
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
0	0	0	0	4	2	2	34	16	0	13	23	0	0	4

Примітки: 1 – 3: показники вольової регуляції поведінки, відповідно, низький рівень, середній та високий.

низько мотивованих не виявилось, а серед чоловіків їх було 4,0%). Показники вольової регуляції поведінки більшості респондентів знаходяться на середньому рівні (52,0% чоловіків і 64,0% жінок). Знайдено позитивний взаємозв'язок між вольовою регуляцією та успішністю особистості у професійній діяльності ($r = 0,39$; $p \leq 0,01$). Ця залежність більш яскраво виражена у жінок ($r = 0,53$; $p \leq 0,01$), порівняно з чоловіками ($r = 0,24$; $p \leq 0,05$).

Проведені нами дослідження емпатійності за опитувальником Мехрабієна і Епштейна дали змогу аналізувати залежність рівня професійної успішності від рівня розвитку емпатійних здібностей (таблиця 2.5).

Дослідження взаємозв'язків показників емпатії та суб'єктивного поцінування власного професіонального успіху показало, що існує прямо

Таблиця 2.5

Емпатійні здібності осіб з різними рівнями професійної успішності

Рівні успішності																			
неуспішні				малоуспішні				помірноуспішні				успішні				високоуспішні			
емпатія (%)				емпатія (%)				емпатія (%)				емпатія (%)				емпатія (%)			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0	0	0	0	4	0	0	0	13	25	16	7	7	13	8	2	2	0	0	3

Примітки:

1. 1 – низький рівень розвитку емпатії.
2. 2 – занижений рівень розвитку емпатії.
3. 3 – середній рівень розвитку емпатії.
4. 4 – високий рівень розвитку емпатії.

пропорційна залежність між рівнем розвитку емпатійних здібностей та професійним успіхом ($r=0,37$; $p \leq 0,01$).

Загалом, виявлено, що дорослі люди, які оцінюють себе як успішних в професійній діяльності, мають середній рівень емпатійних здібностей. Також виявлено статеву диференціацію емпатійності. Остання є більш розвиненою у жінок, порівняно з чоловіками. Також слід відмітити, що в успішних, як жінок, так і чоловіків, є досить розвинутим «канали емоційної та раціональної емпатії». Проте, у жіночої статі частота домінування емоційного каналу емпатії переважає над раціональним. У чоловіків спостерігаємо протилежне: раціональний частіше домінує над емоційним каналом емпатії. Додамо також, що у більшості жінок, які вважають себе успішними, окрім емоційного каналу емпатії домінує ще й інтуїтивний. Це допомагає жінкам на підсвідомому рівні емоційно резонувати з об'єктом емпатії та адекватно відображати внутрішній світ особи по міжособистісній взаємодії. Вони на інтуїтивному рівні аналізують та узагальнюють інформацію щодо партнера. Такі жінки, спираючись на інтуїцію, досить успішно діють в ситуаціях відсутності чи неповної інформації щодо партнера.

Функціонування інтуїтивного, емоційного та раціонального каналів емпатії, які діагностуються за методикою В. В. Бойка, за своїм змістом відповідають особистісно-смісловій емпатії – виду інтегральної емпатії, виокремленої Л. П. Журавльовою [41]. Таким чином, люди, що мають успіх в професійній діяльності, на соціопсихологічному рівні володіють розвинутими емпатійними здібностями. Це обумовлює їх толерантність, орієнтацію на інших людей, гуманність до них, що, у свою чергу, спонукає їх до співчуття, прояву пасивної емпатії та, навіть, до допомоги та альтруїзму. Такий стиль міжособистісної взаємодії детермінує досягнення успіху в професіях соціономічного типу [9].

Серед жінок, які досягли успіху, значно більша частка порівняно з чоловіками демонструє високий рівень емпатії (38,0% жінок проти 18,0% чоловіків). Проте, їхнє суб'єктивне сприйняття професійного успіху менш залежить від цього показника, ніж у чоловіків. Кореляційний аналіз виявив, що зв'язок між рівнем успішності у професійній діяльності та емпатійністю у чоловіків є більш вираженим: коефіцієнт кореляції чоловіків становить $r_{\text{ч}}=0,44$ при $p \leq 0,05$, порівняно з жінками, для яких цей показник нижчий ($r_{\text{ж}}=0,29$).

Особливо цікаві результати були отримані при вивченні рівня емпатії у групах з різним самооцінюванням власних досягнень у професійній сфері. (див. табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Кореляційні взаємозв'язки між показниками емпатії та самооцінюванням успішності в професійній діяльності (у %)

Види успіху	Емпатія (рівні розвитку)			
	Дуже низький	низький	середній	високий
Ситуативний	5,00	0,00	0,00	0,00

Помірний	13,33	25,00	16,67	5,00
Успішний	6,67	13,33	8,33	1,67
Високоуспішний	1,67	0,00	0,00	3,33

Аналізуючи рівень емпатії серед осіб із різним ступенем успіху, можна зробити висновок, що серед успішних та помірно успішних респондентів зустрічаються люди з різним рівнем розвитку емпатії. Однак серед високоуспішних працівників були виявлені лише особи з дуже низькою або високою емпатією (див. таблиці 2.5 – 2.6). Ситуативно успішні особи, як правило, демонструють дуже низький рівень емпатії.

Більшість успішних та помірно успішних респондентів мають занижений (13,33% та 25,00%, відповідно) або середній рівень емпатії (8,33% та 16,67%, відповідно). Це свідчить, що для досягнення успіху в професійній сфері часто сприяє добре розвинена (не низька) або високорозвинена емпатія.

Цікаво, що деякі високоуспішні працівники (1,67%) з дуже низьким рівнем емпатії, ймовірно, використовують інші стратегії для досягнення своїх цілей, зокрема, стратегії домінування, жорстке відстоювання своєї позиції та виявлення волі.

Висновки до другого розділу

Проведення емпіричної частини дослідження дало змогу практично перевірити взаємозв'язок між особистісними чинниками, що досліджуються, та успішністю, яку досягли респонденти у професійній діяльності й дійти наступних висновків:

1. Забезпечення репрезентативності результатів дослідження передбачає залучення до нього осіб з різних сфер діяльності, дорослого населення та

дотримання статевої рівноваги, що відповідає статистичним показникам щодо співвідношення між працездатними жінками та чоловіками.

2. Діагностичний інструментарій має відповідати теоретичній моделі щодо системи особистісних чинників досягнення успіху в професії: механізм цілепокладання, достатня волюва регуляція поведінки, характер та сила мотивації на досягнення успіху, висота, стійкість та адекватність рівня домагань, рівень та характер прояву емпатійних здібностей. Розробка та застосування авторського опитувальника суб'єктивної оцінки власного успіху та задіяння методу експертної оцінки в процесі емпіричного дослідження об'єктивує психодіагностичні показники.

3. Доведено наявність позитивного взаємозв'язку між показниками цілепокладання (самоорганізованості) та професійної успішності респондентів ($r = 0,40$; $p \leq 0,01$). Існують гендерні відмінності: жінки є більш самоорганізованими та краще вміють ставити цілі. Кожна друга жінка володіє високоефективними механізмами цілепокладання, тим самим значно підвищуючи свої шанси на досягнення успіху в професійній діяльності.

4. Констатовано, що професійний успіх взаємопов'язаний зі спрямованістю мотивації діяльності на досягнення успіху ($r=0,33$; $p \leq 0,01$). У жінок ця залежність виражена більш яскраво, порівняно з чоловіками (відповідно $r_{\text{ж}} = 0,61$, $p \leq 0,01$; $r_{\text{ч}} = 0,20$).

5. В результаті дослідження впливу такого особистісного чинника, як рівень домагань, на професійну успішність виявилось, що чим більш вимогливим є особистість до себе, тим вищих результатів вона досягає у професійній кар'єрі ($r=0,26$; $p \leq 0,05$). Адекватність та стійкість рівня домагань у жінок та чоловіків майже однакова (трохи вище середнього).

6. Доведено необхідність волювої регуляції для тих людей, які прагнуть досягнути професійного успіху ($r = 0,39$; $p \leq 0,01$). Ця закономірність розповсюджується на представників обох статей. Проте дослідження показує, що

для жінок, у порівнянні з чоловіками, сила вольової регуляції має значно більше значення ($r_{\text{ж}} = 0,53, p \leq 0,001$; $r_{\text{ч}} = 0,24, p \leq 0,05$). Відсутня гендерна диференціація в мірі розвитку вольової регуляції поведінки у найуспішніших представників обох статей.

7. Емпатія є важливим особистісним чинником досягнення успіху ($r = 0,37; p \leq 0,05$). Відсутня гендерна диференціація в емпатійності у найуспішніших представників обох статей. Серед особистісних чинників, що впливають на професійну успішність жінок, емпатія має найменше значення, хоча і залишається статистично значущою детермінантою. Соціальні установки та соціальні очікування змушують сучасних жінок демонструвати чоловічі риси характеру з метою самоствердження та виділення з загальної маси людей, зламати стереотип про жінку, яку турбує лише домашнє господарство, та досягти успіху.

РОЗДІЛ 3

РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ

Критичний аналіз наукових досліджень та результатів власного дослідження дають змогу давати певні рекомендації безпосередньо особистостям, що мають бажання та прагнуть підвищити успішність професійної діяльності, та тим особам, які впливають на це рішення (штатні та позаштатні психологи; керівники; шкільні психологи, що мають справу безпосередньо з процесом формування особистості; батьки).

Найважливішою умовою підвищення успішності особистості є прагнення самої особистості зробити це, реалізувати своє прагнення до досконалості та перемог, яке є необхідною умовою розвитку особистості в цілому [11, с.15].

Шляхів удосконалення особистості загалом та окремих особистісних чинників, зокрема, існує дуже велика кількість. Ми ставимо собі за мету систематизувати їх досвід та створити прикладні моделі вправ, метою яких є підвищення успішності професійної діяльності їх учасників через розвиток особистісних корелятив (особистісних чинників) професійної успішності.

Розроблена нами авторська програма з розвитку особистісних чинників, які є необхідними для досягнення професійного успіху, має три етапи.

I. Діагностика рівня розвитку «успішних» особистісних чинників.

II. Психоедукація та індивідуальні психологічні консультації.

III. Проведення соціально-психологічного тренінгу.

Більш детально ми зупинимось на останніх двох етапах корекційної роботи з досліджуваними. Науковці стверджують, що успішний тренінг має включати в себе елементи ділової гри. Ефективності та дієвості ділових ігор перевірена на практиці впродовж багатьох років. Адже кожна ділова гра:

- вимагає активності від кожного її учасника;
- знімає емоційні бар'єри;

- дає досвід, який природним шляхом здобувається роками;
- максимально сприяє створенню цілісного уявлення про проблему [3].

Розроблені нами вправи мають за мету розвиток виокремлених в емпіричному дослідженні особистісних чинників: механізму позитивного цілепокладання та самоорганізації, позитивної мотивації на досягнення успіху, досить високих рівней емпатійності, домагань та вольової регуляції поведінки. Нами була зроблена спроба реалізувати елементи власної програми з розвитку вищезазначених особистісних чинників на вибірці з 10 осіб, які вважали себе мало- чи помірноуспішними. Хоча статистично значущих результатів не вдалось отримати, оскільки нам вдалося реалізувати лише елементи розробленої програми. Однак, в результаті їх реалізації спостерігалась позитивна динаміка: у 40,0% респондентів підвищились показники особистісних чинників, на розвиток яких і була спрямована корекційна робота.

Нижче наведені приклади вправ, які респонденти вважали найбільш ефективними.

1. *Вправи на розвиток цілепокладання.* Метою вправ даного типу є формування та розвиток навичок правильного цілепокладання, демонстрація та закріплення необхідності розбиття мети на проміжні цілі та демонстрація шляхів їх досягнення.

Процедура проведення. Всі учасники тренінгу сідають у коло. Після привітання, тренер запитує кожного, про що той мріє і які кроки він робить назустріч своїй мрії. Кожен з учасників ділиться своїми думками. Після чого, під керівництвом тренера, робиться висновок щодо тактики досягнення поставленої мети: необхідно розбити її на більш дрібні цілі.

Для переконання у доцільності висновку пропонується виконати наступну вправу: *один з учасників отримує завдання виконувати роль робота і робити лише те, що йому будуть наказувати інші учасники. Група ж отримує своє завдання: своїми маленькими наказами підвести робота до вікна, щоб дізнатись*

яка погода. Дуже важливою є роль тренера, адже необхідно контролювати й скеровувати логічну послідовність і посиленість виконання наказів учасників групи (встати, повернутися до вікна, вийти з кола інших учасників тощо). Альтернативна/наступна вправа може бути більш складнішою: намалювати малюнок за допомогою дій робота.

2. *Метою* вправ даного типу є формування та розвиток позитивної мотивації.

Тренер повертається до мрій, з яких починався тренінг, і запитує для чого це потрібно учасникам тренінгу. Він починає із своєї мрії: *«Ось я мрію про заможну старість, щоб відпочивати, подорожувати, робити коштовні подарунки близьким...»*. Далі учасники тренінгу озвучують власні мрії.

3. *Метою* вправ даного типу є формування адекватного рівня домагань, демонстрація та закріплення шляхів його підвищення.

Тренер задає прості запитання, спрямовані на відповідь із зазначенням цифри (За скільки Ви вип'єте склянку води? Скільки разів Ви можете віджатися від підлоги? тощо). Потім кожна відповідь перевіряється практично. Чийсь результат перевершив очікування, чийсь навпаки. Тренер робить висновок про важливість адекватної оцінки дійсності і своїх можливостей, про адекватність вимог, які особистість висуває сама до себе.

Для закріплення пропонується виконання наступної вправи: *пробігти разом естафету (час, за який команда це має зробити вирішує сама ж команда, намагаючись звести його до мінімального)*. По закінченні вправи порівнюються очікуваний та отриманий показники часу.

4. *Метою* вправ даного типу є розвиток вольової регуляції поведінки через розвиток таких рис особистості як цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість, самостійність.

Кожен учасник отримує індивідуальне завдання за кілька хвилин намалювати Успіх, як він його бачить. Малюнки збираються тренером. Учасники

отримують нове, вже колективне завдання: всім разом намалювати успіх. Головна умова гри: *переможе учасник, чиїх ідей у спільному проекті буде найбільше, тобто той, на Успіх якого буде схожий командний успіх.*

Умовою досягнення мети, та перемоги у грі є прояв учасниками відповідних якостей: цілеспрямованості, ініціативності, наполегливості, тобто рис особистості, які є невід'ємними для вольової регуляції діяльності.

5. *Метою* вправ даного типу є розвиток емпатійності особистості, вміння її відчувати стан іншої людини.

Учасники поділяються на пари. Тренер кожній парі дає завдання: виконати будь-який вид діяльності (сісти на підлогу, напоїти один одного водою та ін.) щільно притулившись спинами один до одного.

Вправа повторюється кілька разів, потім партнери міняють пари. Такі вправи вчать відчувати іншу людину, настроюватись на її стан, досягати успіху зусиллями обох партнерів.

Висновки до третього розділу

1. Підвищувати професійну успішність особистості доцільно через розвиток особистісних корелятивів (особистісних чинників) професійної успішності, зокрема через актуалізацію та розвиток механізму позитивного цілепокладання та самоорганізації, позитивної мотивації на досягнення успіху, підвищення рівня домагань, вольової регуляції поведінки та емпатійності.

2. Авторська програма з розвитку особистісних чинників досягнення успіху у професійній діяльності складається з трьох етапів: діагностики рівня розвитку «успішних» особистісних чинників; психоедукації та індивідуальних психологічних консультацій; проведення соціально-психологічного тренінгу.

ВИСНОВКИ

В процесі виконання кваліфікаційної роботи було реалізовано поставлені завдання дослідження. Шляхом поєднання кількісного та якісного аналізу результатів виконання емпіричної частини дослідження досліджено особливості взаємозв'язків між показниками виокремлених особистісних чинників та успішністю в професійній діяльності. Результати дослідження дають можливість зробити наступні висновки.

1. Професійний успіх відіграє важливу роль у житті кожної людини, оскільки він безпосередньо впливає на відчуття самореалізації, задоволеність життям і соціальний статус. Вивчення наукової літератури, присвяченої темі успіху в професійній сфері, дозволило визначити низку ключових особистісних чинників, які сприяють досягненню високих результатів у роботі. Серед таких чинників особливо виділяються здатність до ефективного цілепокладання, що допомагає встановлювати реалістичні та амбітні цілі, мотивація досягнення успіху, яка стимулює активність і наполегливість, високий рівень домагань, який визначає прагнення до розвитку та вдосконалення. Також вагомими факторами успіху є вольова регуляція поведінки, що допомагає долати труднощі та залишатися зосередженим на цілях, та розвинені емпатійні здібності, які сприяють ефективній взаємодії з іншими людьми та покращують комунікативні навички.

2. Забезпечення репрезентативності результатів дослідження передбачає залучення до нього осіб дорослого віку з різних сфер діяльності та дотримання гендерної рівноваги. Діагностичний інструментарій має відповідати системокомплексу особистісних чинників професійного успіху, зокрема методик на визначення механізмів цілепокладання; характеру та сили мотивації досягнення успіху; висоти, стійкості та адекватності рівня домагань; особливостей вольової регуляції діяльності; рівня та характеру прояву

емпатійних здібностей. Розробка та застосування авторського опитувальника суб'єктивної оцінки власного успіху та залучення методу експертної оцінки в процесі проведення емпіричного дослідження об'єктивує психодіагностичні показники.

3. Для досягнення успіху у професійній діяльності необхідний збалансований розвиток мотиваційних, вольових та комунікативних якостей. Між показниками суб'єктивного відчуття особистістю професійного успіху та його особистісними чинниками існує позитивна кореляція: чим вищими є показники цих чинників, тим більш успішною є особистість в її професійній діяльності. Найбільш значущими особистісними чинниками, що визначають успіх у професійній діяльності, є позитивна мотивація досягнення результатів, ефективне цілепокладання, високий рівень домагань і здатність до вольової регуляції. Позитивна мотивація досягнення успіху є важливим стимулом для професійних досягнень, демонструючи значний вплив на показники успішності ($r=0,33$; $p\leq 0,01$). Чіткі та ефективні механізми цілепокладання забезпечують зосередженість на досягненні цілей, що має виражену позитивну кореляцію з успішністю в діяльності ($r=0,40$; $p\leq 0,01$). Високий рівень домагань (амбіційність) сприяє прагненню досягти більшого та є важливим фактором у професійному розвитку ($r=0,26$; $p\leq 0,05$). Вольова регуляція поведінки допомагає долати труднощі та підтримувати дисципліну у досягненні цілей, маючи суттєвий вплив на успіх у професійній сфері ($r=0,39$; $p\leq 0,01$). Помірний або високий рівень розвитку емпатії, без надмірного акценту на альтруїзмі, є додатковим сприятливим фактором, що покращує взаємодію з іншими та підвищує професійну ефективність ($r=0,37$; $p\leq 0,01$).

4. Виявлено гендерні відмінності в показниках наступних особистісних чинників досягнення успіху в професійній діяльності: самоорганізації (цілепокладання), мотивації досягнення та рівня домагань. Успішні чоловіки демонструють більш високу мотивацію досягнення успіху і нижчу

самоорганізацію, рівень домагань ($r_{\text{ч}} = 0,01$ та $r_{\text{ж}} = 0,29$; $p \leq 0,05$), порівняно з успішними жінками.

Серед успішних жінок більша частка, порівняно з чоловіками, проявляє розвинену емпатію (відповідно, 38,0% та 18,0%), однак, їх професійний успіх меншою мірою залежить від даної якості, ніж у чоловіків (відповідно, $r_{\text{ж}} = 0,29$; $p \leq 0,05$; $r_{\text{ч}} = 0,44$; $p \leq 0,01$). Відсутня гендерна диференціація в емпатійності та мірі розвитку вольової регуляції поведінки у найуспішніших представників обох статей. Гендерно ідентичними особистісними факторами, які сприяють досягненню успіху як чоловіками, так і жінками є середній рівень розвитку емпатійних здібностей ($r_{\text{ж}} = 0,29$, $p \leq 0,05$; $r_{\text{ч}} = 0,44$, $p \leq 0,01$) та вольова регуляція поведінки ($r_{\text{ж}} = 0,53$, $p \leq 0,01$; $r_{\text{ч}} = 0,24$, $p \leq 0,05$).

5. Одними з ефективних шляхів підвищення успішності в професійній діяльності є розвиток відповідних особистісних якостей, ієрархічний перелік яких має наступний вигляд: рівень домагань, мотивація досягнення, емпатія, вольова регуляція поведінки та чіткість цілепокладання.

Перспективою нашої роботи є дослідження готовності випускників вищих навчальних закладів до досягнення успіхів у майбутній професійній діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Наука жити. К: Центр учбової літератури. 2021. 240 с.
2. Андерс С., Герлинк К., Сміт С. Мотивація і шлях до успіху. [http: www.psychology.net/](http://www.psychology.net/)
3. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція [Текст]: навч.-метод. посіб. Вижниц: Видавництво «Черемош», 2015. 432 с.
4. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку. К.: Академвидав. 2012.
5. Воланюк Н. Позитивні та негативні прояви емпатії в процесі соціалізації. Соціальна психологія. Київ, 2005. № 4. С. 113-119.
6. Гоулман Д. Емоційний інтелект: Vivat . 2023. 512 с.
7. Життєва компетентність особистості: науковометодичний посібник / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. К.: Богдана, 2003. 520 с.
8. Журавльова Л. П. Емпатія в системі особистісних чинників успішної управлінської діяльності. Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка. 2008. Том 1. № 20. С. 92–95
9. Журавльова Лариса. Особистісні властивості та компетенції майбутніх фахівців соціономічних професій. Наука і освіта. 2024. №1. 53–62. <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2024-1-doc/2024-1-11>
10. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посібник. К.: Либідь, 2002. С.147–152.
11. Зеленин В. Коучинг статусу: социальный лифт. 2019. К: Гнозис. 576 с.
12. Зеленін В. Основи міфодизайну. Психотехнології керування медіареальністю. К: Гнозис. 2017. 168 с.
13. Карнегі Д. Як подолати неспокій і почати жити: КМ-БУКС. 2021. 352 с.

14. Карпенко З. С. Перфекціонізм у структурі мотивації професійної діяльності особистості. Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки. Випуск VI. Івано-Франківськ: Плай, 2004. С.159 – 162.

15. Лабінська С. М. Психологічні чинники розвитку рівня домагань підлітків в учбовій діяльності. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук Київ. 2016.
https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/41364/Labinska_dis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Макклелланд Д. Мотивація людини: навч. посібник. 672 с.
<https://portal.iapm.edu.ua/portal/media/books/9ec6b353f5cc4b82bb6e5baa536b0f51.pdf>

17. Максименко С. Д. Загальна психологія. Вінниця: Нова Книга. 2004. С. 142-171, 401-403, 690-696.

18. Маслоу А. Х. Мотивація і особистість. 3-є видання. 352 с.
<https://bookmood.com.ua/ua/elektronnaya-kniga-motivatsiya-i-lichnost-abrakham-kharold-maslou/>

19. Мицишин М.М. Використання психічних образів для вимірювання сили мотиву. Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди: зб. наук. праць. К.: Гнозис, 2013. Вип. 29. С. 236 – 243.

20. Москалець В. Психологія особистості. К: Центр учбової літератури. 2023. 262 с.

21. Ніколс Л. Про успіх. М'язи характеру, які забезпечать вам успіх: Ексмо. 2009. 352 с.

22. Пашукова Т.І., Допіра А.І., Дьяконов Г.В. Практикум із загальної психології. К.: Знання, КОО, 2000. 204 с.

23. Психологічний словник / За редакцією члена-респондента АПН СРСР В. І. Войтка. К.: Вища школа. 1982. С. 34, 53, 98–99, 139, 158, 198–199.

24. Рубінштейн С. Основи загальної психології. К: Центр учбової літератури. 2021. 720 с.

25. С. Костюк – особистість, вчений, громадянин. До 110-ї річниці від дня народження / За ред. С.Д. Максименка; упоряд. В. В. Андрієвська. К.: Ніка-Центр, 2010. 216 с.

26. Ставицька О. Г. Бунечко Ю. В. Вплив рівня домагань на прагнення до самоактуалізації студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ. № 11. 2018. С. 140 – 144.

27. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.

28. Танчак Ю. А. Переживання професійної успішності у жінок середнього віку. 2023. 178 с.

29. Чучиліна К. С. Чинники професійного успіху молодих фахівців у сучасному українському суспільстві: Дисертація кандидата соціологічних наук: спеціальні та галузеві соціології. Харків. 2016. 204 с.

30. Ходзинська М. В. Успіх як наукова категорія. Perspectives of contemporary science: theory and practice. Proceedings of the 5th International scientific and practical conference. SPC “Sci-conf.com.ua”. Lviv, Ukraine. 2024. Pp. 553 – 558. URL: <https://sci-conf.com.ua/v-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-perspectives-of-contemporary-science-theory-and-practice-24-26-06-2024-lviv-ukrayina-arhiv/>

31. Ярема А. І. Феномен успіху в соціологічному вимірі. Вісник Львів. ун-ту. Серія Соціологія. 2010. Вип. 4. С. 92 – 99.

32. Rogers C.R. On Becoming a Person. A Therapist's View of Psychotherapy: Robinson. 2016. 429. <https://www.yakaboo.ua/ua/on-becoming-a-person-a-therapist-s-view-of-psychotherapy.html>

33. Zhuravlova, L. & Chebykin, O. The Development of Empathy: Phenomenology, Structure and Human Nature. Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge, 2021. 264. <https://doi.org/10.4324/9781003145370>