

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»  
Навчально-науковий інститут психології**

**Кафедра психології**

Вовк Софія Сергіївна

УДК 159.9

**Кваліфікаційна робота**

«Психологічні чинники життєвої успішності жінок-керівників»

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело \_\_\_\_\_ С.С. Вовк

Науковий керівник Сингаївська Ірина Валентинівна кандидат психологічних наук, професор

**КИЇВ – 2023**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЖИТТЄВОЇ УСПІШНОСТІ ЖІНОК-КЕРІВНИКІВ</b> .....	8
1.1. Поняття життєвої успішності, соціально-психологічні чинники життєвої успішності.....	8
1.2. Життєвий сценарій особистості як головний чинник життєвої успішності.....	15
1.3. Психологічні особливості життєвої успішності жінок.....	21
Висновки до розділу 1 .....	26
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПЕРІЧНО ДОСЛІДИТИ ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄВОГО СЦЕНАРІЮ ЖІНОК КЕРІВНИКІВ</b> ....	28
2.1. Етапи проведення емпіричного дослідження. Загальні підходи до проведення дослідження, методологічних питань .....	28
2.2 Інтерпретація отриманих результатів дослідження.....	31
Висновки до розділу 2 .....	50
<b>РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ВІДДІЛУ КАДРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ЩОДО ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛА ТА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ</b> .....	52
3.1 Психологічні рекомендації для підбора кандидата на посаду керівника .....	52
3.2. Сформувані рекомендації жінкам-керівникам.....	65
Висновки до розділу 3 .....	68
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	70
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	73
<b>ДОДАТКИ</b> .....	81

## ВСТУП

Актуальність роботи полягає в тому, що сучасний світ швидкозмінний, ці зміни відбуваються також в Україні, і як слідство зміни та трансформації впливають не тільки на соціальне життя країни, народу, зростає вплив на особистість. Таким чином перед кожною особистістю постає проблема відповідати цим змінам, трансформуватися відповідно до сучасних вимог. В Україні збільшується інтерес до особистості, яка володіє навичками ефективного життєздійснення.

В період радикальних змін в країні зростають вимоги до особистості. В цьому випадку постає питання про особистість, як суб'єкта, здатного виконувати ефективно свої життєві завдання та відповідати вимогам сьогодення. Соціально-політичні та економічні зміни нашого часу призвели до усвідомлення цінності успіху як для конкретної особи, так і для суспільства загалом. У зв'язку з цим, особливу актуальність виявляє проблема життєвої успішності, вирішення якої передбачає теоретичний аналіз інтросуб'єктних предикторів, як психологічних детермінант результативної екзистенційної активності людини.

Для жінки в сучасному світі існують великі можливості реалізувати себе в кар'єрі, та досягти посади керівника. Тенденція розвитку успішної жінки в сучасному світі зростає з кожним днем. Як доказ розвитку життєвої успішності жінок керівників, можна побачити, що останніми роками у парламенті посади жінок-керівників займають саме жінки, і з кожним роком такі посади збільшуються у кількості. При цьому в Україні досі існують культурно-соціальні переконання, що більш ефективно виконувати обов'язки керівника можуть чоловіки.

В Україні існує переконання, що в-першу чергу жінка повинна реалізувати себе як дружина, мати, берегиня домашнього затишку, тільки потім думати про реалізацію своєї кар'єри. Таким чином, в суспільстві існує

гендерна нерівність між чоловіком та жінкою, велика прірва переконань, які не відповідають сучасному швидкозмінному світу.

Фізіологічно та психологічно жінка має такі самі задатки та інтелект як чоловіки. Юридично, на законодавчому рівні в Україні відсутні будь які заборони або перешкоди для реалізації своїх талантів, бажань, намірів, незалежно від статі кожен має право на трудову діяльність яку бажає.

Кожна жінка яка досягає посади керівника, має більше складнощів в побудові кар'єри із-за соціально-культурних переконань. При цьому спрямованість жінок до реалізації себе в трудовій діяльності збільшується. Таким чином стає важливим питання про дослідження життєвої успішності жінок керівників, для виявлення психологічних чинників життєвої успішності жінок керівників.

На сьогоднішній момент існує комплекс наукових психологічних підходів, здебільшого у вітчизняній психології, а саме відбувається спроби комплексного психологічного дослідження життєвої успішності, успіху. Її пов'язують із узагальненою здатністю до життєздійснення (О. Чиханцова, Л. Дементій, Н. Головчанова та ін); внутрішніми ресурсами досягнення (О. Таранова, Н. Деєва, А. Хофман); діяльнісними характеристиками особистості (В. Калін, Є. Колесніков); цілісною та творчою розвиненою індивідуальністю, яка здатна до розвитку, змін та трансформації умов життя (С. Максименко, В. Моляко, В. Татенко, Н. Чепелева, В. Ямницький та ін.); життєтворчими діями (проекування, планування, програмування, здійснення, аналіз та оцінка) (І.Маноха, Г. Несен, Л. Сохань та ін.); самореалізацією та саморегуляція.

Психологія цих в поданих процесах, направлена на відкриття унікального, неповторного в собі та реалізацію цього у власному екзистенційному просторі (В. Татаренко, Н. Чепелева, М. Боришевський, Л. Коростильова); копінг-стратегіями та умінням досягати (В. Бодров, Н. Сирота, Т. Ткачук та ін.). Як інтегральна властивість особистості із сукупністю відповідних якостей, життєва успішність досліджувалась в працях

Н. Головчанової, Л. Дементій, Л. Щербакової, С. Кові, Дж. Лусіані, Ф. МакГро, Б. Трейсі та інших. Насамперед важливим є, необхідність формування загальної та цілісної теорії успішності, зумовлюють задачі пошуку та обґрунтування особистісних детермінант, як головні чинники продуктивної реалізації власної суб'єктності.

Методологічні аспекти дослідження самореалізації та саморозвитку як психологічного феномена висвітили в своїх працях відомі вчені-психологи Б. Г. Ананьєв, К. О. Абульханова-Славська, Л. І. Анциферова, Б. С. Братусь, Дж. Бьюдженталь, Є. І. Головаха, В. П. Зінченко, В. В. Знаков, Л. Н. Коган, Д. О. Леонт'єв, С. Д. Максименко, А. Маслоу та ін. Місце та роль жінки у сучасному, традиційному українському побуті і владі, їх культурнопросвітницьку діяльність можна знайти у працях О. Абрамова, Т. Булавіна, Г. Бондаренко, О. Вороніна, О. Забужко, Л. Морозко, Г. Тимченко та інших.

Кожна особистість має право на реалізацію своїх життєвих завдань, бажань, потреб. В сучасному світі більшу частину керівничих посад займають чоловіки, що призводить до певної гендерної нерівності. Актуальність дослідження полягає в тому, щоб виявити психологічні чинники життєвої успішності жінок-керівників, результати яких можна практично використовувати на підприємствах: для формування кадрового резерву майбутніх керівників, на співбесіді.

**Об'єкт дослідження:** життєва успішність жінок-керівників.

**Предмет дослідження:** психологічні чинники життєвої успішності жінок керівників.

**Мета дослідження:** науково обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники життєвої успішності жінок керівників. Виявити вплив психологічних чинників на життєву успішність жінок керівників.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття життєвої успішності жінок керівників.

2. Провести емпіричне дослідження життєвої успішності жінок керівників та жінок підлеглих.

3. Надати рекомендації щодо підбору персоналу кадровому відділу організації.

4. Сформулювати рекомендації жінкам-керівникам з самопомогою для подолання стресу.

Для проведення емпіричного дослідження було визначена вибірка, яка складається із 30 жінок, які займають керівничі посади, і 30 жінок які займають посади спеціалістів. В дослідженні було використано методики:

5. Опитувальник «Життєві завдання», розробка колективи лабораторії соціальної психології ІСПП НАП України, під керівництвом Т.М. Титаренко – дана методика розрахована на виявлення життєвих завдань особистості.

6. Опитувальник «Основные жизненные позиции», розроблений В.В. Макаровим: даний опитувальник дозволяє виявити емоційні установки в минулому, теперішньому, майбутньому.

7. Методика дослідження самооцінки особистості С. А. Будассі – дає можливість дослідити виявлення кількісного вираження рівня самооцінки.

8. Авторська анкета, яка містить 15 питань, що дозволяє ідентифікувати особистість даного дослідження.

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою статистичних методів у психології.

**Наукова новизна отриманих даних:** полягає в виявленні психологічних чинників життєвої успішності жінок керівників, особливостей життєвого сценарію жінок, життєвих завдань, загальних життєвих установок жінок керівників в сучасній трудовій діяльності особистості трудовій діяльності. Дослідити взаємозв'язок життєвого сценарію з реалізацію особистості в трудовій діяльності.

**Практичне значення дослідження:** полягає у використанні отриманих результатів дослідження практичними психологами в індивідуальній терапії, організаційній психології, спеціалістам відділу по роботі з персоналом для практичного застосування: при проведенні співбесіди, при формуванні кадрового резерву організації, для розвитку лідерських якостей діючих працівників.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел статті, монографії, наукові дослідження та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 97 сторінки, основний обсяг - 70 сторінок. Робота містить 5 таблиць, 7 додатків (на 31 сторінки).

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЖИТТЄВОЇ УСПІШНОСТІ ЖІНОК-КЕРІВНИКІВ.

#### **1.1 Поняття життєвої успішності, соціально-психологічні чинники життєвої успішності.**

На сьогоднішній момент існує ряд наукових підходів, переважно у вітчизняній психології, за допомогою яких науковці намагаються всебічно дослідити успішність. Її пов'язують із узагальненою здатністю до життєздійснення (О. Чиханцова, Л. Дементій, Н. Головчанова та ін); внутрішніми ресурсами досягнення (О. Таранова, Н. Деєва, А. Хофман); діяльнісними характеристиками особистості (В. Калін, Є. Колесніков); цілісною та творчою розвиненою індивідуальністю, яка здатна до самотрансформацій та перетворення умов буття (С. Максименко, В. Моляко, В. Татенко, Н. Чепелева, В. Ямницький та ін.); життєтворчими діями (проекування, планування, програмування, здійснення, аналіз та оцінка) (І. Маноха, Г. Несен, Л. Сохань та ін.); самореалізацією та саморегуляцією.

Психологія в процесах, спрямованих на пошук та відкриття в собі неповторних та унікальних рис, реалізацію цих властивостей у власному екзистенційному просторі (В. Титаренко, Н. Чепелева, М. Боришевський, Л. Коростильова); копінг-стратегіями та умінням досягати (В. Бодров, Н. Сирота, Т. Ткачук та ін.).

Як інтегральна властивість особистості із сукупністю відповідних якостей, життєва успішність досліджувалась в працях Н. Головчанової, Л. Дементій, Л. Щербакової, С. Кові, Дж. Лусіані, Ф. МакГро, Б. Трейсі та інших. Проте, є важливою необхідність формулювання загальної та цілісної теорії успішності, обумовлюють задачі пошуку та обґрунтування особистісних детермінант, як головних чинників ефективної самореалізації власної особистості.

Здебільшого в психології поняття «успішність» ототожнюють поряд із такими суміжними категоріями як «продуктивність», «самоефективність», «результативна життєтворчість», «акме», «досвід» «ресурс», «потенціал» і т.д. Звертаючи уваги на спільність цих понять, ми бачимо, що вони, утворюють унікальну систему психологічних засобів, вказуючи на ефективне життєвого функціонування людини. Варто зазначити, що більшість психологів тлумачать успішність, саме як результативну життєдіяльність та систему досягнень (Л. Сохань, І.Єрмаков, С. Максименко, Т. Титаренко, В. Ямницький, І. Маноха, Ю. Ільїна та ін.); переживання особистісної самоефективності (Н. Головчанова, О. Таранова, А. Хофман); інтегральну якість особистості, що опосередковує ефективну самоорганізацію і продуктивну активність і т.д. (І. Вернудіна, Н. Деєва, Л. Лепіхова, О. Поліванова). Успішність розглядають як об'єктивно-суб'єктивну властивість, яка включає в себе зовнішньої оцінки з боку суспільства, так і внутрішнє переживання ефективності та гармонійності самоактуалізації людини.

На думку А. В. Тишковський, «успішність – це постійне здійснення тих цілей, що ми поставили перед собою і які винятково важливі для нас» [цитата 56]. Тому можна зазначити, що успішність це не тільки результат, але й сам процес руху до досягнень, що проходить через використання власних можливостей. Успішність виявляється як усвідомлений вибір свого шляху та створення умов для його ефективної реалізації, втілення в процес самоздійснення особистості.

Як системне утворення, успішність, виокремлює загальні ціннісні стратегії життя особистості, є основою для суб'єктивного вибору «життєвого сценарію»; презентує людину як автора її життя. Успішність має особливий та адаптивний характер і виступає як певні критерії якості особистості, її неповторного суб'єктивно-цінного досвіду та життя. Сутність успішності полягає не тільки у ефективному досягненні результату, використовуючи найбільш оптимальні стратегії, а й отримання емоційного задоволення у процесі співвіднесення своєї діяльності з цінностями. Життєва успішність

відображає основні ціннісні тенденції та устремління людини, визначає шлях становлення особистості.

Вона є процесом і результатом цілісної реалізації ресурсів людини, акмеологічним проявом її реалізації. У зв'язку з цим продуктивність розглядається як основний вид рівня активності людини, що складає симультанну єдність всіх рівнів психіки, завдяки чому особистість втілює в життя власні цінності та переконання і досягає бажаного результату. В загальному контексті цілісного життєвого шляху особистості успішність можна розглядати як поетапна низка значущих досягнень людини, стратегія досягнення людиною вершин саморозвитку та самовдосконалення. Таким чином відбувається відтворення власної суб'єктності, трансцендентні прояви активності через співвідношення реальних результатів з суб'єктивним поглядом на успішність, яка пролонгована у часі.

Феномен успішності досліджують не з окремим періодом життя, а в життєдіяльності в якій особистість, як автор свого життя володіє навиками саморозвитку та самовдосконалення. В каузометричній площині успішність є показником змістовного, емоційно-насиченого життя людини, яка розширює свій потенціал відповідно до задуму, планів та значущих принципів та цінностей.

На думку Т. Логвінової, Н. Деєвої, О. Матеюк, В. Ямницького та ін., «Успішність є процесом і результатом життєтворчості що залежать від соціальних та індивідуально-психологічних факторів, виступає індикативним маркером співвідношення зовнішнього та внутрішнього аспектів буття. Синергія об'єктивного і суб'єктивного профілів успішності зумовлює виділення найбільш суттєвих її характеристик – технологічності та онтологічності» [28, с. 15].

Онтологічність життєвої успішності вказує на фундаментальні проблеми буття, розвитку, сутнісного, найціннішого; включає «універсальні» принципи, переконання та точки опори людського життя; є відображенням продуктивної реалізації смислів, планів та програм. В психології постає

питання про визначення психологічних засобів та способів, що забезпечують ефективність цих екзистенційних процесів. Якщо онтологічність глобальна і полягає в рамках питань складу життєтворчості, то технологічність питаннями конкретних ресурсів, які особистість використовує для досягнення мети, властивостей які притаманні успішній людині.

З боку технологічного погляду успішність «апелює» до змісту людини та залежить від її життєвому досвіду та набору якостей, які, на думку Н. Деєвої: «Можна впорядкувати за блоками: – спрямованість (цілепокладання, мотивованість на успіх, реалістичність, оптимістичність, чіткі пріоритети, позитивні установки, орієнтування на майбутнє); – рефлексивні здібності (прогнозування, аналітичність, критичність, стратегічність та гнучкість мислення тощо); – регулятивні здібності (цілеспрямованість, незалежність, захопленість, вміння іти на ризик, самоврядування і т. д.)» [20, с. 30].

Технологічність вимагає від особистості виробляти власні стратегії досягнення мети, комплексне та ефективне використання необхідних ресурсів без надмірного напруження і емоційних втрат: «В даному погляді успішність є суб'єктною, залежною від особливих якостей людини, її знань та навичок. Вона відображає зрілість особистісної та її компетентності, відображає особистість як носія досвіду та психологічних властивостей, необхідних для ефективною життєдіяльності.

Технологічність можна розуміти, як складний психологічний механізм інструменталізації успішності, який розгортається в рефлексивному співвіднесенні здатності «Я» із домаганнями та смислами. В її структуру входять різноманітні психічні складові, застосовуючи які, особистість спроможна до свідомої, відповідальної та результативної організації свого життя та самоактуалізації. Т. Логвінова зазначає, що «Успішність включає в себе «..властивий спосіб екзистенційного самовираження відповідно до визначених потреб та цінностей, виявляє людину як суб'єкта продуктивної життєтворчої активності». [28, с. 10].

Я. С. Прохоренко вважає « Успішність зазначає як особистісний феномен, який залежить від рівня прояву загальної досяжної активності, як потенційної здатності іти до мети. Ця унікальна властивість обумовлюється наступними психічними якостями: цілепокладання, мотивація, вміння передбачати, здатність до вчинку, адаптація до зовнішнього середовища, цілісна оцінка ситуації і т. д». [39, с. 25].

У своїй статті І.В.Сингаївська наголошує на тому, що: «Поява нових суспільних запитів потребує виходу за межі вже отриманих знань, спонукає до вивчення нових фактів, вияву тенденцій та закономірностей розвитку процесів, пов'язаних з формуванням професійної успішності в сучасних умовах» [45].

«Успішна людина позиціонує себе як константа якостей, що формує нові динамічні структури та інструменталізує досяжну активність. Я. С. Прохоренко «До внутрішніх чинників досяжності додає наполегливість, віру в успіх своїх справ, лідерські якості, готовність вчитися та вдосконалюватися, психологічна захищеність та стійкість до випробувань» [39, с. 25].

О.А. Матеюк зазначає що: «Успішність – це поняття, яке охоплює не одиничне випадкове явище, а неодноразово верифікований життєвий досвід, що формується завдяки позитивному мисленню і способу життя, основу яко-г становить мотивація досягти поставленої мети через цілеспрямовану діяльність, прагнення постійно розвиватись». Успішність, на думку автора, це внутрішній стан особистості, до якого людина приходять поступово за допомогою регулярної концентрації на своїх ключових бажаннях, активних зусиллях (діях) щодо їх втілення із метою досягнення рівноваги та гармонії. Автор також наголошує на тому, що успішність детермінується суб'єктивними та об'єктивними чинниками, які пов'язані між собою. До суб'єктивних зараховує «особистісні утворення, які є результатом взаємодії особистості з діяльнісним середовищем та розвитком сил самої людини, а також одночасно

постають причинами успішного перетворення сфери її поведінки і діяльності». До об'єктив-них – специфіку зовнішнього середовища». [34, с. 40]

У своєму дослідженні І.В. Сингаївська вказує на те, що: «Необхідно виділяти зовнішні та внутрішні чинники досягнення професійних результатів. Зовнішні чинники включають цілі та завдання діяльності, стандарти та професійні вимоги, суспільні запити, корпоративну культуру тощо. Внутрішні чинники залежать від особистості, відображають її мотиваційну, когнітивну та ціннісну спрямованість. Певні теоретико-методологічні труднощі виникають через деталізацію понять, пов'язаних з професійною успішністю. Так, надмірна деталізація понять «внутрішній успіх» і «зовнішній успіх» перешкоджають формуванню цілісного бачення, а відтак вирішенню проблеми професійної успішності»[47, с. 1]

В дослідженнях Т. Волотковська виділяється група психологічних факторів, що є концентрованим поєднанням психологічних та соціальних аспектів існування. «До неї належить: –вміння «відчувати мету» та виявляти практичну винахідливість у її досягненні; здатність гнучко реагувати на зміни обставин; оптимізм та позитивне мислення; стресостійкість, здібності використовувати будь-яку ситуацію для особистісного та духовного розвитку; вміння працювати з самооцінкою та власним рівнем домагань» [12, с. 37].

Одним важливим з компонентів успішності є самооцінка, яка як постійний процес і результат оцінювання себе і різних сторін свого життя, відображає ступінь їх успішності – неуспішності. Як центральне утворення особистості самооцінка пов'язана із потребою у самоствердженні, визначає рівень домагань і вказує на зони саморозвитку, що відображаються в показниках ефективності - неефективності. Це специфічний особистісний процес, завдяки якому людина має можливість розподілити свої досягнення та невдачі до своїх здібностей, індивідуально-психічних особливостей, соціальних критеріїв, тим самим формувати свій подальший розвиток.

Рефлексія має ключове значення в процесах оцінювання своєї успішності – неуспішності, яка виступає когнітивним процесом пошуку мети,

можливостей та результату. При наявності у людини рефлексивних здібностей відбувається запит до себе, до результатів своєї життєдіяльності, можливим є аналіз та порівняння взаємозв'язку запланованого та досягнутого.

В дослідженнях Т. Логвінової, розглядає: «Успішність розглядається як системна властивість особистості, що складається із структурно-функціональних блоків, які забезпечують спрямованість, вольову регуляцію, рефлексію та результативність екзистенційної активності. Загальні складові цієї системи є самодисципліна, оптимістичність, життєстійкість, уміння концентруватися на цілях, орієнтація на майбутнє, активність та ініціативність і т. д.» [28, с. 21]

О. Матеюк розширює цей перелік, додавши до нього «Інтерес до діяльності, мотивацію потреби в успіху, творчі здібності, уміння використовувати резерви середовища і т. д.»: [34, с. 15].

Н. А. Деєва розглядає як механізм регуляції та властивість особистості, які залежать від: «Аксіологічної орієнтованості, в якій базовим виступає прагнення до саморозвитку; рефлексивних та регулятивних умінь; наполегливості; допінг-ресурсів; умінь терпляче переносити труднощі; адаптації до довкілля; стимуляції прихованих ресурсів психіки; соціально-психологічних якостей (толерантність, спостережливість, соціальний інтелект, лідерство). Психолог стверджує, що вище зазначені якості є структурними елементами життєвої компетентності, разом із провідними потребами, цілями та цінностями виступають у різних формах соціальної активності, спрямованої на продуктивне особистісне самоствердження». [20, с. 29].

Безумовно суттєву роль в успішному вирішенні комунікативно-управлінських проблем (психологічних, економічних, соціальних, екологічних, інтегральних) відіграє цілісна психологічна система складових, що включає системне та комплексне пробудження та вивільнення здібностей, залучення психічних резервів менеджера щодо оптимізації і формування, розширення репертуару актуальних форм його творчого самовиявлення,

самопрезентації і самоактуалізації у професійній діяльності, а також від ефективності взаємодії суб'єктів здійснення соціокультурної діяльності.

Досліджуючи чинники акмеологічного потенціалу людини В. Гальченко пропонує «Складну динамічну систему, компоненти якої, на наш погляд, взаємопов'язані з технологічними складовими життєвої успішності. Мова йдеться про мотиваційно-ціннісні, рефлексивно-оціночні, когнітивно-операціональні елементи досяжної активності. Також автор підкреслює вплив соціокультурних умов на вибір і способи досягнення життєвих цілей, зазначає про роль темпераменту, характеру, загальних та спеціальних здібностей, життєвої позиції, вироблених стратегій в продуктивних екзистенціях. [13, с. 50].

## **1.2. Життєвий сценарій особистості як головний чинник життєвої успішності.**

В сучасному науковому світі велика кількість досліджень пов'язана з життєвою успішністю, коли постає питання про успішність, важливо звернути уваги на психологічні особливості які зумовлюють людини бути успішною, рухатися до поставленої мети, досягати успіху в житті, трудовій діяльності. Ми вважаємо, що життєва успішність особистості тісно пов'язана з життєвим сценарієм особистості. Тому коли мова йде про чинники життєвої успішності особистості, то можна припустити, що життєвий сценарій особистості – є головним чинником життєвої успішності особистості.

На нашу думку, життєвий успіх і життєва успішність – це феномени, що невід'ємно пов'язані один з одним. Якщо піти далі у роздумах про це і уявити людину, яка перебуває у процесі реалізації власного життєвого проекту, що проходить успішно, то можна говорити про самоздійснення – процес, у якому особа відчуває себе творцем власного життя. Якщо життєтворення ефективно і результативно, задовольняє усі важливі сфери життя, то людина відчуває гармонію, благополуччя і розуміє, що її життя має сенс. Отже, ми вважаємо, що поняття «життєва успішність» може розглядатися крізь призму таких

понять: самоздійснення, суб'єктивне благополуччя, гармонія, задоволеність життям, відчуття сенсу життя:

Розпочинаючи розгляд поняття «життєвий успіх», хочемо зазначити, що, на нашу думку, воно є більш суб'єктивним, ніж поняття «успіх». Ця суб'єктивність полягає у тому, що життєвий успіх пов'язаний із життєвим проектом, планами і завданнями особистості. Звичайно, що соціальне середовище має вплив на формування уявлень людини про життєвий успіх, але по-будувати життєвий проект та обрати стратегії його реалізації може лише зріла особистість, виходячи із власного досвіду та індивідуальних потреб. Успіху можна досягти і в тих напрямках, які людині не цікаві і не є для неї вагомими. Говорячи про життєвий успіх, ми не можемо ігнорувати значущість для самої людини досягнень у важливих для неї напрямках життєдіяльності.

А. Адлер для позначення поняття життєвого шляху використовував «Поняття - життєвий стиль, який ввів в 1926 році. На його погляд стиль життя це значення, яке людина надає світові і самому собі, його цілеспрямованість її устремління. Тому можна зробити висновок, що життєвий стиль особистості прямо впливає на подальшу успішність особистості. Саме сформований життєвий стиль вказую на якість діяльності особистості. Відповідно до типу життєвого сценарію, можна в подальшому спрогнозувати реалізацію особистості, її домагання, прагнення, рівень мотивації особистості, її життєву успішність». [6, с. 75]

В дослідженнях Ш. Бюлер у 20-30 рр. вперше було сформульовано термін «життєвий шлях» - самоздійснення, структурними одиницями якого визначалися саме внутрішні і зовнішні події. Самоздійснення - підсумок життєвого шляху, коли цінності і прагнення людини усвідомлено або неусвідомлено дістали адекватну реалізацію.

У 30-х роках ХХ століття С. Л. Рубштейн в своїх роботах обґрунтовує «Суб'єктно-діяльнісний підхід до аналізу життєвого шляху і використовує поняття людини як суб'єкта життя, яке в подальшому даний термін

розвивається в дослідженнях його учнів і послідовників. Будь-яка жива істота розвивається, але тільки людина має свою історію». [ 41, с. 36]

«Життєвий шлях - це історія індивідуального розвитку, життя людини як особистості.». Зосередження на зв'язку життєвого шляху особистості з її діяльністю є характерною особливістю концепції, яка зазначена в його останній праці «Людина і світ» набуває більш філософського тлумачення. Свідомість, активність, зрілість особистості, вчений розглядає як «вищі особистісні утворення», що виконують функції організації, регуляції, забезпечення цілісності життєвого шляху людини як суб'єкта діяльності: цитата[ 41, с. 28]

В дослідження поняття життєвий сценарій свій внесок зробив видатний класичний психолог А. Н. Леонтьєв пояснює діяльність «Як елементарну структурно-функціональну одиницю людського життя, а життєвий шлях - системне єдність здійснюваних особистістю видів діяльності. Вчений говорить про суб'єкта життя в тому підкреслює вплив даного суб'єкта на процес життя. Переломним моментом існування людини стає його розвиток в «свідому особистість», народження якої кардинальним чином визначає подальший життєвий шлях». [32, с. 79]

Вперше більш чітко і стале поняття життєвого сценарію запропонував Е Берн і його колеги, особливо К. Штайнером, в середині 60-их років. З тих пір концепція сценарію стала однією з важливих частин теорії трансакційного аналізу і в даний час є центральною. [63, с. 36]

Е. Берн в поняття долі вкладав поняття життєвого шляху. Він вважав, що «Доля кожної людини визначається в першу чергу їм самим, його умінням мислити і розумно ставитись до всього того, що відбувається в його житті та навколишньому світі. Кожна людина, ще в дитинстві, в принципі часто несвідомо думає про своє майбутнє життя, прокручує в голові свої життєві сценарії. Сценарій - "це поступово розгорнутий життєвий план, який формується ще в ранньому дитинстві в основному під впливом батьків». [ 9, с. 86]

В своїх книгах Н. В. Чепелева пропонує своє поняття життєвого сценарію. Вона є представником наративного підходу в вивченні цього питання. «Життєвий сценарій зі слов автора можна роздивлятися як самопроектування, а саме: «Інакше кажучи, самопроектування – це завдання для самої особистості (насамперед завдання на смисл), у процесі розв’язання якого людині слід осмислити себе, власну життєву ситуацію та перспективу, переглянути свою позицію у ціннісно-сміслових координатах, не лише інтерпретуючи та інтерпретуючи свій життєвий досвід, а й саму себе». Своєю чергою, реалізація особистісного проекту спрямована на впорядкування та визначення самого себе не лише для самоздійснення у соціальному світі, а й для саморозвитку, вибудовуванню власних канонів, нормативів, цінностей. Обраний проект стає “смісловою домінантою”, базисним центром смислоутворення, визначаючи значимість усього, що відбувається з людиною, та відкриваючи перспективи подальшого особистісного зростання».[ 62, с. 86]

Е. Берн виділяє сценарії трьох видів:

«Преможний – сценарій тієї особистості яка досягає поставленої перед собою мети. Під «перемогою» розуміється також те, що поставлена мета досягається легко, вільно і щасливо. Якщо в дитинстві людина вирішила стати видатним митцем чи співаком і, врешті-решт, досяг цього, отримавши суспільне визнання, то людина - переможець. Якщо ж він вирішив стати поліцейським, то буде переможцем, якщо стане захищати людей і набуде професії поліцейського. Якщо людина вирішила стати відлюдником, без грошей за душею і стане їм, щасливо існую в своїй келії, то він теж переможець. «Перемога» тотожна тій меті яку встановила та до якої дійшла особистість.»[ 9, с. 80]

«Прогшаний - (Жертва), навпаки, це «людина, яка не досягає поставленої мети». І знову справа полягає не в самому досягненні чи чимось ще, а в ступені супутнього комфорту». [ 9, с. 83]

Якщо особистість поставила за мету стати відомим співаком, пішла вчитися до школи мистецтв, але результати не досягла, навіть гіршим серед

усіх учнів і її відраховують зі школи, він Переможений (Жертва). Якщо його політична кар'єра закінчилася скандалом, в результаті якого його вигнали зі служби, він Переможений (Жертва). Він буде також Переможеним, якщо вирішив стати мільйонером, а закінчив свій шлях відлюдником та без грошей для існування.

Або він вирішив стати мільйонером, став ним, але постійно відчуває себе нещасним через рак часу на звичайні людські потреби або напруженої роботи, він також є Переможеним. Якщо він став відлюдником і постійно скаржиться на злидні, порожнечу і відсутність спілкування, він теж Переможений: цитата [ ] однозначно визначив «Переможця» і «Переможеного» у їхньому ставленні до «досягненню поставленої мети», так як він хотів підкреслити ту обставину, що «Переможців» не можна просто прирівнювати до тих, хто накопичує гроші та матеріальні цінності. Аналогічно, «Переможені» не обов'язково є люди, які не мають матеріальних цінностей. [ 9, с. 98]

Справа в тому, що деякі люди в дитинстві можуть вирішити досягти мети, яку не можна здійснити без злиднів, самообмеження і навіть фізичної шкоди. Наприклад, дитина може без слів вирішити: «Що б я не робив, у мене нічого ніколи не вийде» і потім починає здійснювати це рішення. Для досягнення поставленої мети у нього нічого не повинно виходити. Інша дитина в ранньому дитинстві може вирішити наступне: «Щоб мати і батько любили мене, я повинен померти» і потім буде прагнути до здійснення цієї трагічної мети. Сценарії з таким кінцем всі будуть вважатися сценаріями «Переможеного», хоча вони не збігаються з буквою даного Берном визначення.

«У залежності від трагічності фіналу, сценарії «Переможених» можна класифікувати за трьома ступенями. Сценарій «Переможеного» першого ступеня - це сценарій, в якому невдачі і втрати людини не настільки серйозні, щоб їх не обговорювати в суспільстві. Прикладами можуть служити повторювані сварки на роботі, не велика депресія при стаціонарному лікуванні або невдача на іспитах при вступі до інституту.» [цитата 9]

«Переможені» з другої ступенем відчують неприємні почуття, які досить серйозні, щоб їх вважати прийнятними для розмови в суспільстві. Це може бути звільнення з багатьох робіт, госпіталізація з приводу тяжкої депресії або ж виключення з університету за погану поведінку.

«Сценарій третього ступеня призводить до смерті, каліцтва, серйозної хвороби або суду. Фіналом цього сценарію може стати тюремне ув'язнення за розбазарювання фондів фірми, довічна госпіталізація в результаті психічного розладу або спроба покінчити життя самогубством після провалу на іспиті. Для опису сценарію «Переможених» третього ступеня і його фіналу часто використовують термін хамартічеський сценарій. Це слово походить від давньогрецького слова «хамартія», що означає «головний потік». Значення цього слова відображає той шлях відповідно до якого сценарій «Переможеного» подібно давньогрецькій драмі, від ранніх негативних рішень неминуче призводить до трагічного фіналу» [ 9, с. 95].

«Банальний - Людина, яка має сценарій «Не-переможця» являє собою «золоту середину». З кожним днем він терпляче несе свою ношу, небагато при цьому виграючи і не сильно програючи. Така людина ніколи не ризикує. Тому такий сценарій часто називають банальним. На роботі «Не-переможець» не стає начальником, але його і не виганяють з роботи. Він, швидше за все, спокійно допрацьовує до кінця і тихо йде на пенсію. Він буде сидіти у своїй гойдалці, примовляючи: «Я міг би стати начальником, якщо б я тільки був вчасно в потрібному місці. У всякому разі, я думаю, що я працював не так уже й погано » [ 9, с. 78].

Берн запропонував спосіб, за яким можна відрізнити переможця від переможеного. Для цього треба запитати людину, що він буде робити, якщо програє. Берн вважав, що «Переможець» знає, що, однак не говорить про це. «Переможений» не знає і тільки й робить, що говорить про перемогу. «Переможець» завжди враховує кілька можливостей, а «Переможений» ставить все на одну карту і неминуче програє. «Не-переможець» іноді виграє, а іноді програє, але не досягає нічого значного тому, що не вмє ризикувати.

Важливу роль в діагностиці життєвого сценарію відіграє контрзаборони, Боб и Мери Голдінг пропонують свою класифікацію:

- не існує
- не будь собою
- не будь дитиною
- не дорослішай
- не досягай
- не рости
- не будь важливим
- не будь належним
- не будь здоровим
- не думай
- не відчувай

В своєму дослідженні А. В. Абаніна робить висновок, що: «Життєвий сценарій жінки формується під впливом ряду чинників та залежить, перш за все, від соціальної ролі жінки в кожен окремий період часу. В сучасному світі можливості для самореалізації жінки є практично необмеженими. Також психолог наголошує на тому, що: В сучасному світі відбуваються значні зміни в розумінні традиційних соціальних ролей чоловіка та жінки, і все більш домінуючою стає ідея рівноправ'я у всьому. Сучасні жінки формують свій життєвий сценарій під впливом не лише традиційного бачення, але й нових можливостей. З кожним днем жінки отримують свободу діяти на рівні із чоловіками у все більшій кількості сфер життєдіяльності»[цитата 1]

### **1.3.Психологічні особливості життєвої успішності жінок.**

У наш час все частіше керівниками організацій стають жінки, які руйнують стереотипи стосовно процесу управління та привносять нові риси в менеджмент організації. Сучасні наукові дослідження все частіше присвячені гендерно-психологічним відмінностям чоловіків і жінок, які займають керівні

посади. Так, у дослідженні М.Хеннінг і А.Жарден розкриваються особливості психології ділової жінки, наголошується, що жінки-керівники зі свого боку мають багато переваг. «Однією з яких є високий емоційний інтелект, тобто жінки здатні краще відчувати природу стосунків, як до себе так і в спілкуванні з іншими. Вони також яскраво висвітлюють свої емоції та практичність мислення, що допомагає їм зосередити увагу на процесі управління та гарантованому результаті змалювали психологічний портрет ідеальної «леді-бос», серед основних характеристик якої називають яскравість особистості, жіночність, активність та впевненість в собі. Вона жіночна, не жорстока і не холодна, інтелектуально і фізично активна, рішення приймає сама, але прекрасно уловлює настрої інших; їй невласлива дріб'язкова опіка підлеглих. Жінка-керівник готова ризикувати, гідно реагує на критику, зауваження і навіть образи. Уміє оперативно перемикатися з однієї соціальної ролі ("керівник, ділова жінка") на іншу ("дочка, мати, дружина"), упевнена в розумінні, підтримці і допомозі з боку чоловіка і дітей: цитата» [цитата59]

Специфіка жіночого лідерства полягає у демократичному стилі керівництва, гнучкості. Жінки більш емпатії, відкриті, стійкі до стресів, орієнтуються на групові відносини. У жінок, які вже досягли успіху помітно висока самооцінка, усвідомлюють свій потенціал та досягнення, вміють приймати рішення, організовувати групу людей, проявляють розсудливість та незалежність. Але не зважаючи на прагнення жінки досягти успіху в кар'єрі, перед нею стоїть ще питання шлюбу та створення сім'ї. Тому дуже часто, чоловіки вважають, що всі досягнення жінки в кар'єрі або бізнесі є випадковими. На роль керівника впливають також особливості жіночого мислення.

На відміну від чоловіків, які під кар'єрою розуміють престижні посади, жінки сприймають кар'єру як спосіб самореалізації. Дівчата вважають, що головним фактором у досягненні успіху є особисте зростання, повна зосередженість на поставленій меті та здатність відключитися від малозначущих речей, що виникають на неофіційному рівні.

Кількість жінок-керівників стрімко зростає серед управлінців, топ-менеджерів і директорів різного типу підприємств. Однак, проблема гендерної нерівності в сфері бізнесу існує і потребує детального вивчення. Адже на професійний статус жінки впливають її сімейний стан, необхідність поєднання ролей, що створюють труднощі в роботі та посадовому просуванні. Не зважаючи на ці ускладнення, жінки мають ряд переваг, реалізувавши які, вони стають успішними керівниками. Жінки керівники володіють високим емоційним інтелектом, комунікативністю, практичністю мислення, вміють краще розпізнавати невербальну інформацію, проявляють емпатійність, активність, експресивність та гнучкість у вирішенні професійних питань.

Є. Гвоздєва та В. Герчиков в своєму дослідженні виявили, що «Жінок-керівників бізнесом відрізняють наступні риси: 1) високий інтелект; 2) здатність до досягнення поставлених цілей; 3) готовність брати на себе відповідальність; 4) здатність виступати в ролі мудрого порадики і консультанта; 5) здатність відчувати себе впевнено в плутанині організаційних взаємин і подій; 6) дружнє, привітне, але рішуче спілкування з людьми. Майже всі опитані жінки-керівники високо цінують практичний досвід, творчий підхід («вміння групувати наявні елементи знань в нові комбінації»), наполегливість і широкий кругозір». [ 15, с. 54].

Таким чином ми можемо вважати, що особливість одним із особливосте жіночого стилю менеджмента включає в себе: високий рівень комунікабельності, концентрація емпатія, чутливість до кожного підлеглого, здатність мотивувати себе та підлеглих, прагнення до змін, вміння взаємодіяти з керівництвом та підлеглими, турбота про атмосферу у відділу, ефективне планування, вміння працювати в напружених ситуаціях, адекватно сприймати форс – мажорні обставини, високий рівень працьовитості.

Важливо розуміти, що в сучасному світі не існує специфічних вимог до жінок – керівників. Сучасні роботодавці пропонують однакові умови праці, завдання, вимоги, обов'язки. Усі вимоги до керівників мають стандартний перелік: наявність освіти, високий рівень кваліфікації, робочий досвід, вміння

використовувати сучасні програми, порядність, чесність, вмінню працювати в команді на результат, мати моральні погляди на світ які відповідають цінностям та цілям організації, вміти володіти своїми емоціями, спрямованість до саморозвитку, навички навчання підлеглих, відповідальність, тощо. У зв'язку з тим, що немає специфічних вимог до жінки-керівника, а є загальні до будь-якого керівника системи освіти, дослідження соціального статусу жінки-керівника ми побудували на співставленні загальних вимог до керівника з тими якостями особистості, що характерні для жінок-керівників.

На думку, В. Громового, «Ідеальним «портретом» керівника навчального закладу як лідера змін у сучасних умовах є, перш за все, висококомпетентний спеціаліст (педагог і управлінець), якому притаманні такі риси:

- здатність приймати самостійні рішення та готовність їх відстоювати;
- уміння інтегрувати воедино три головні складові успіху будь-якої справи: ідеї, технології і менеджмент;
- готовність іти крок за кроком до нової якості навчального закладу;
- прагнення «зростити» ініціативу «знизу»;
- готовність до сприйняття нових вимог;
- бажання і вміння долати нерозуміння колег;
- уміння не тільки ініціювати ті чи інші події, а й започатковувати глибинні процеси змін;
- здатність стерпіти «біль»;
- прихильність до теорії «малих справ».

У людини, яка бере на себе відповідальність з прийняття управлінських рішень, повинні бути риси особистості, що сприяють виконанню даного видудіяльності. У ситуаціях, коли необхідно приймати рішення, на думку В. Громового у жінок, порівняно з чоловіками, проявляються такі риси, як:

- емоційність особливої сили;
- більша чутливість до несправедливості, болісна реакція на критику, конфлікти, що змушує їх довгий час бути у збудженому стані і не сприяє

успішному управлінському рішенню, але дозволяє швидше реагувати на зміну ситуації;

- більша схильність до стресів порівняно з чоловіками;
- занижена самооцінка, самокритичність;
- вміння пристосовуватися до різних ситуацій, оскільки доводиться часто переключатися з однієї соціальної ролі (керівник, ділова жінка) на іншу (мама, дружина); старанність, акуратність, обережність і відповідальність тощо.» [ 16, с. 52]

К. Фрей та Б. Кюмбель виділяють таку жіночу рису: «Як уміння працювати в команді (орієнтація на колектив, колективне прийняття рішень, врахування й бачення людських рис співробітників)» [цитата 16]

Такі дослідники, як Дж. Мак-Кі та А. Шерріфс дійшли висновку, що «Типово чоловічий образ – це набір рис, пов’язаний із соціально необмеженим стилем поведінки, компетенцією і раціональними здібностями, активністю й ефективністю. Типово жіночий образ, навпаки, включає оціальні та комунікативні уміння, теплоту й емоційну підтримку. В цілому чоловікам приписується більше позитивних якостей, ніж жінкам. При цьому автори вважають, що надмірна акцентуація як типово маскулінних, так і типово фемінінних рис набуває вже негативного оціночного забарвлення: типово негативними якостями чоловіків визнаються брутальність, вторитаризм, надмірний раціоналізм тощо, а жінок – формалізм, пасивність, зайва емоційність тощо». [ 69, с. 36]

Жінки користуються своїм вмінням спілкуватися і керують не так, як чоловіки. Вони домагаються успіху, використовуючи саме «жіночі» якості. Чоловіки-менеджери сприймають свою роботу як серію справ (або угод) із підлеглими, з нагородою за надані послуги або покаранням за не якісну роботу. При цьому вони частіше користуються владою, що дає їм займана посада. Жінки-менеджери керують так, щоб підлеглі поєднували свої інтереси з урахуванням інтересів групи, ставлячи перед собою більш широкі цілі. Свою

владу жінки пов'язують з особистими якостями: чарівністю, контактністю, вмінням спілкуватися й інтенсивно працювати, а не із займаною посадою.

Можемо зазначити, що їх стиль «перетворювальним». Основною характеристикою цього стилю є активна взаємодія із підлеглими, яких запрошують до участі в управлінні фірмою, з якими діляться владою й інформацією, у яких пробуджують інтерес до виконуваної роботи. В нашій країні цей стиль керівництва найчастіше визначають як демократичний. Працівники бачать, що керівництво довіряє їм, сприймає їх ідеї, в результаті зростає відданість підлеглих справи.

Особистісні особливості жінки детермінують напрям та стійкість професійного вибору і дають можливість прогнозувати кар'єрні досягнення, задоволеність та успішність у тій чи іншій професії. Дані суб'єктивної оцінки жінками рівня інтегральної задоволеності працею підтверджуються об'єктивним критерієм рівня освіти жінок зрілого віку. Задоволеність роботою, професійна самореалізація є одним із найважливіших чинників суб'єктивного благополуччя, а професійна самореалізація – важливим фактором становлення особистості.

### **Висновки до розділу 1**

При проведенні теоретичного аналізу життєвої успішності було виявлено, що життєва успішність особистості є складним феноменом. В процесі дослідження ми прийшли до наступних висновків.

По – перше життєва успішність с своїй структурі має дві основні психологічні характеристики, такі як: онтологічність та технологічність. Перша характеристика онтологічність взаємопов'язана з екзистенційними процесами, яка включає в себе такі критерії як: «існування», «сєнс життя», «життєздійснення», «соціальне середовище», «буття». Тоді як технологічність презентує життєвий успіх в особистісній парадигмі, прямо вказує на його залежність від психологічних якостей та психологічних властивостей особистості. Таким чином онтологічність та технологічність

випливають як взаємодоповнюючі психологічні ознаки, які допомагають розглядати особистість в цілісному контексті.

По – друге при вивченні питання про життєву стратегію, можна побачити, що багато психологів ототожнюють поняття життєвий сценарій з поняттям життєвий шлях, життєва стратегія, самопроекування, нарратив.

В сучасному психологічному середовищі переважна кількість досліджень відбувається в напрямку нарративної психології, в якій зазначають на здатність особистості проектувати своє життя. Також психологи зазначають, що життєвий сценарій формує подальші дії особистості в її життєздійсненні..

По – третє життєву успішність жінок в науковому середовищі розглядають в контексті гендерної психології, де відбувається аналіз психологічних якостей, властивостей особистості за гендерною приналежністю. При теоретичному дослідженні було виявлено, що жінки більш схильні до позитивних емоційний проявів, таких як: емпатія, співчуття. Також жінки в свої діяльності більшу перевагу віддають демократичному стилю керівництва. Психологи виділяють психологічної особливості жінок наявністю в них високорозвинених комунікативних навичках з іншими особистостями.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНО ДОСЛІДИТИ ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄВОГО СЦЕНАРІЮ ЖІНОК КЕРІВНИКІВ

#### **2.1. Етапи проведення емпіричного дослідження. Загальні підходи до проведення дослідження, методологічних питань**

*Перший етап* проведення емпіричного дослідження є первинка постановка проблеми, в межах якої необхідно визначити актуальність та доцільність даного дослідження, а саме: об'єкт, предмет, мету, завдання. Потім необхідно підібрати та провести теоретичний аналіз літератури за обраною темою дослідження. Скласти: структуру, план та графік написання курсової роботи. Разом із актуальністю даного дослідження подати науковому керівнику на затвердження.

Другий етап у проведенні емпіричного дослідження є підбір методик та погодження їх використання із науковим керівником. Визначення вибірки дослідження, погодження підібраних методик та їх застосування з керівництвом організації в якій працюють респонденти.

Третій етап збір інформації та інтерпритація даних. Після проведення збору інформації, наступним етапом виступає формування програми дослідження. Після погодження програми дослідження з науковим керівником, перейти до виконання дослідження.

На стадії визначення кількості респондентів, після спостереження за керівниками було виявлено різні типи темпераментів та характеру, поведінки, форми менедженту.

Таким чином, було прийнято рішення для проведення емпіричного дослідження сформувані дві групи респондентів. Перша група - керівників, друга група – респонденти які займають посаду спеціалістів (підлеглих). В свою чергу, кількість досліджуваних становить - 60 респондентів, з яких 30 респондентів першої групи керівників та 30 респондентів з другої групи – підлеглих. Таким чином, можна буде виявити психологічні особливості

життєвої успішності жінок-керівників і жінок-спеціалістів, а отримані результати дослідження порівняти, щоб отримати можливість виявити особливості успішності жінок-керівників.

Після збору анкетних даних та інформації, яку було отримано з власно розробленої анкети, було прийнято рішення обрати наступні методики для проведення емпіричного дослідження, а саме:

1. Опитувальник «Життєві завдання», розробка колективу лабораторії соціальної психології ІСПП НАП України, під керівництвом Т.М. Титаренко – дана методика розрахована на виявлення життєвих завдань особистості.

2. Опитувальник «Основные жизненные позиции», розроблений В.В. Макаровим – даний опитувальник дозволяє виявити емоційну установки в минулому, теперішньому, майбутньому.

3. Методика дослідження самооцінки особистості С. А. Бідасі – дає можливість дослідити виявлення кількісного вираження рівня самооцінки та домагань особистості.

4. Авторська анкета, яка містить 15 питань, що дозволяє ідентифікувати особистість даного дослідження.

Після завершення процедури опитування, наступним кроком є інтерпретація результатів. Виходячи з отриманих результатів необхідно виявити особливості життєвого сценарію жінок керівників.

Використовуючи в дослідженні загальнонаукові методи, як аспект науково-пізнавальної діяльності, варто дотримуватися загально-наукових підходів.

До них належать: системний і структурно-функціональний підхід, кібернетичний, імовірнісний, моделювання.

Діяльність людей у будь-якій її формі (наука, практика і таке інше) визначається цілим рядом чинників. Кінцевий її результат залежить від того, як здійснюється даний процес, які способи, прийоми, засоби при цьому застосовуються. Це і є проблеми методу. Метод (грец. — спосіб пізнання) — в найширшому сенсі слова «шлях до чого-небудь», спосіб діяльності суб'єкта

в будь-якій її формі. Поняття «методологія» має два основні значення: система певних способів і прийомів, вживаних в тій чи іншій сфері діяльності (в науці, політиці, мистецтві і таке інше); вчення про цю систему, загальна теорія методу, теорія у дії

Системний підхід — сукупність загальнонаукових методологічних принципів (вимог), в основі яких лежить розгляд об'єктів як систем. Система

(грецьк. — ціле) — загально наукове поняття, що виражає сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним і з середовищем, що утворюють певну цілісність, єдність. Типи систем досить різноманітні: матеріальні і духовні, неорганічні і органічні, біологічні і соціальні, статичні і динамічні, відкриті і замкнуті і таке інше. Будь-яка система є безліччю різноманітних елементів, які мають певну структуру і організацію. Структура сукупність стійких зав'язків об'єкта, що забезпечують його цілісність і тотожність; відносно стійкий спосіб (закон) зв'язку елементів того чи іншого складного цілого. [ 30, с. 52]

Системний підхід має сумісність з принципом історизму. Так як має справу із системами, що розвиваються і мають характеристику – час.

Зароджена в контексті культурно-історичного підходу до аналізу і пояснення психічних явищ Р. М. Літнарівич панує думка: «Що психологія виявляє і вивчає не тільки об'єктивні існуючі закони, а й встановлювані, які являються продуктом розвитку людської діяльності і способів організації соціальних відносин». [ 30, с. 56]

Індукція (лат. *inductio* — наведення) — це такий метод пізнання, при якому за окремими чинниками і явищами виводяться загальні принципи і закони. Це висновок від фактів до деякої гіпотези (загальним твердженням). У такому висновку загальний висновок про ознаки сукупності елементів робиться на основі дослідження частини елементів цієї сукупності. При цьому досліджувані факти відбираються за заздалегідь виробленим планом.

Моделювання (лат. *modulus* — міра, зразок) — це метод наукового пізнання, що полягає в заміні об'єкта, його спеціально створеним аналогом або моделлю, за якими визначаються або уточнюються характеристики оригіналу.

При цьому модель повинна містити істотні риси реального об'єкта. Моделювання є однією з основних категорій пізнання, на його ідеї базується практично будь-який метод наукового дослідження як теоретичний, при якому використовуються різні абстрактні (ідеальні) моделі, так і експериментальний, такий, що використовує наочні (матеріальні) моделі. До абстрактних моделей відносять уявні, логічні, уявні (логіко-математичні) і математичні моделі. Останні описуються тотожними з оригіналом рівняннями. [ 30, с. 87]

Метод моделювання спирається на змістовне знання об'єкта дослідження і передбачає вирішення таких важливих питань, як відношення моделі і об'єкта дослідження, ступінь схожості моделі з оригіналом, правомірність перенесення отриманої при вивченні моделі інформації на об'єкт. [ 30, с. 25]

## **2.2 Інтерпретація отриманих результатів дослідження.**

Для проведення емпіричного дослідження було сформовано дві групи по 30 респондентів в групі, перша група – жінки керівники, друга група – жінки які займають посаду спеціалістів (жінки підлеглі). Завдяки дослідженню життєвого сценарію двох груп ми маємо можливість виявити особливості життєвого сценарію жінок керівників.

Згідно з інструкцією опитувальника «Життєві завдання особистості» (розробка колективу лабораторії соціальної психології, під керівництвом Т.М. Титаренко) кожному респонденту були надані окремі роздруковані матеріали, а саме – бланк відповідей. В бланку відповідей, навпроти кожного твердження, респонденту необхідно, висловити свою згоду чи не згоду з ним, відмітивши один із варіантів «згодна\згодний» або «не згодна\ не згодний».

З отриманими результатами внесеними в таблицю можна ознайомитися в Додатку.

Індивідуальні показники респондентів за методикою «Життєві завдання особистості», після статистичної обробки представлено інтерпретацією шкал та кількісним співвідношенням показників.

#### Шкала 1. Мотивація життєвих завдань.

1.1. Мотиви спрямовані на показ рівня домагань, такі як: «Хочу мати», матеріальні бажання особистості: гроші, речі, матеріальне становище, задоволення від отримання грошей в матеріально- побутовому та емоційного - соціальному планах життя.

1.2. Мотиви «Хочу бути» відображають амбіції особистості, рівень домагань, спрямованих на досягнення життєвого успіху особистості, реалізації в професійній сфері життя.

1.3. Мотив «Бути – давати» вказую на наявність в особистості спрямованості до успіху, до престижного життя, отримання влади, здобуття визнання та слави

1.4. «Бути – брати» у сфері самоконструювання, неприривний розвиток особистості в професійному та навчальному середовищі, проявами якого буває бажання до самовдосконалення, самонавчання та різноманітних трансформацій.

По результатам дослідження групи керівників, ми маємо наступні середні показники по групі: мотиви «Хочу мати» - 5 балів (7 респондентів – високий рівень; 5 респондентів – з середнім рівнем; 18 респондентів – з низьким рівнем), мотиви «Хочу бути» - 7,2 бали (19 респондентів – високий рівень; 10 респондентів – з середнім рівнем; 1 респондентів – з низьким рівнем), мотиви «Бути – брати» - 8,6 бали (27 респондентів – високий рівень; 3 респондентів – з середнім рівнем; 0 респондентів – з низьким рівнем), мотиви «Бути – давати» - 7,06 бали (15 респондентів – високий рівень; 10 респондентів – з середнім рівнем; 18 респондентів – з низьким рівнем). В таблиці відображено отримані результати в груповому кількісному значенні по кожному з вище описаних мотивах. Відповідно до результатів можна зробити висновок, що важливою мотивуючою силою для керівника є не бажання

отримати гроші або фінансові винагороди, а навпаки реалізувати свої творчі потенціали, вчити та розвивати підлеглих, реалізувати свої ідеї в життя, мати можливість самовдосконалюватися, отримувати як винагороду визнання, право приймати рішення, мати владу.

Таб.2.1

Результати дослідження мотиваційної сфери жінок – керівників.

Назва шкали	Рівень прояву			Середнє значення
	Високий	Середній	Низький	
Шкала 1. Мотивація				
Підшкала 1.1. «Хочу – мати»	7	5	18	5
Підшкала 1.2. «Хочу – буди»	19	10	1	7,2
Підшкала 1.3. «Бути – брати»	27	3	0	8,866667
Підшкала 1.4. «Бути – давати»	15	10	5	7,066667
Підшкала 1.5. Локалізація життєвих завдань за сферами				
Сфера "Сім'я"	11	9	10	3,5
Сфера "Навчання та робота"	23	7	0	4,6
Сфера "Здоров'я"	13	5	12	3,466667
Сфера "Друзі"	13	10	7	3,633333

1.5. Локалізація життєвих завдань як мотиваційна орієнтованість на певні пріоритетні сфери життєвої діяльності, а саме: родина, трудова та навчальна діяльність, здоров'я та комунікативна – друзі. Статистично ця підшкала включає в себе чотири сфери постановки життєвих завдань, які категоризуються на три групи за балами 0 балів – сфера мотивації не сформована, 3-5 балів – сфера значуща.

Ці сфери у керівників представлені наступним чином: у сфері мотивації постановки завдань «Сім'я», середній бал становив 3,5, високий рівень мотивації показали 11 респондентів з групи керівників, наявність мотиву – 9 керівників, відсутність мотиву «Сім'я» у 10 респондентів з групи керівників.

У сфері мотивації «Навчання – праця», середній бал становив 4,6 значущій 23 рівень мотивації показали 23 респондента , 7 респондентів мають наявність такого мотиву.

У сфері мотивації «Здоров'я» середній бал індивідуальних відмінностей становив – 3,65 бали, значущій рівень локалізації мотиву «Здоров'я» у 13 керівників, наявний цей мотив у 5 керівників, не сформований такий мотив – 12. керівників

У сфері «Друзі» середній бал індивідуальних відмінностей становив – 3,63, рівень значущості міжособистісних стосунків у 13 сформований мотив, у 10 - наявність мотиву, 7 несформований мотив.

Із результатів вказаних в таблиці ми можемо зробити висновок, що домінуючі мотиви праця, здоров'я, сім'я, що в свою чергу підтверджує повну здатність керівника вміти формувати свої бажання, мають високий рівень цілепокладання, володіють технологією тайм-менеджмент. Дані результати вказують на особистість яка розуміє себе, свої бажання.

Шкала 2. Структурованість часу життя як ставлення до його плинності і відповідного планування.

Таб.2.2

Результати дослідження прояву структурованості та віддаленості часу жінок – керівників.

Назва шкали	Наявність властивості			Середнє значення
	Висока	Середня	Низька	
Шкала 2. Структурованість часу життя				
Підшкала 2.1. Наявність структурування часу	19	10	1	8
Підшкала 2.2. Віддаленість структурування				
1-й часовий контур	30	0	0	1
2-й часовий контур	30	0	0	2
3-й часовий контур	25	5	0	2,5
4-й часовий контур	23	7	0	3,066667
5-й часовий контур	24	6	0	4

За результатами дослідження структурованості часу можна припустити не тільки який рівень домагань має особистість, але й на який відрізок часу особистість ставить цілі, замислюється над майбутнім чи для особистості більш важливо знаходитися в реальному часі, без додатково планування на довгостроковий період.

2.1. Середній показник структурованості часу у респондентів з групи керівників становить 8; виразна мотивація структурування часу життя – у 19 керівників, середня – у 10, слабка і зовсім не сформована – у 1% опитуваних.

2.2. Середній показник віддаленості часу як довгострокове планування особистісного життєвого шляху – 5,3 роки; найбільша віддаленість планування часу – 25 керівників, середня – 5 керівників, планують короткострокове планування на поточний час - 0 керівників.

Таким чином можемо зробити висновок про високий рівень довгострокового планування, бачення свого майбутнього, та планування свого життя в довгостроковій перспективі.

Шкала 3. Ставлення до майбутнього як сформованість настановлень середній бал становить – 8,3. Чітко виявлене - у 26 керівників, середньою мірою – у 4 керівників, зі слабкою мірою – у 0 керівників.

Шкала 4. Суб'єктна активність має середній бал індивідуальних відмінностей - 8,6 балів.; до групи з вираженою суб'єктною активністю увійшло – 27 керівників, із середньою 3 керівників, зі слабкою – 0 керівників.

Таб.2.3

Результати дослідження ставлення до майбутнього та суб'єктної активності жінок – керівників.

Назва шкали	Рівень прояву			Середнє значення
	Високий	Середній	Низький	
Шкала 3. Ставлення до майбутнього	26	4	0	8,333333
Шкала 4. Суб'єктна активність	27	3	0	8,666667

З результатів отриманого дослідження, ми бачимо здатність керівників до чіткого бачення свого майбутнього, що в свою чергу вказує на спрямованість особистості до життєздійснення. Отримані результати по суб'єктній активності вказують на високий рівень ресурсу який мають керівники для реалізації у життя своїх планів.

Шкала 5. «Операційні характеристики постановки життєвих завдань» спрямована на дослідження операційних характеристик, які притаманні жінкам – керівникам в більшій своїй частині, а саме: стратегія, стійкість, цілісність життя, гнучкість, активність – виснажливність. Кожна із зазначених характеристик розкриває глибинний сенс постановки життєвих завдань, до прикладу:

5.1. Стратегія дає можливість дослідити наявність в досліджуваного різноманітних шляхів постановки життєвих завдань який має більш адаптивний підхід відповідно до реальних умов.

5.2. Стійкість як прояв особистісної життєстійкості на шляху цільового самоствердження, вказує на наявність в особистості здатності адекватно реагувати на перешкоди і складнощі які виникають на шляху, та їх подолання.

5.3. Цільність життя вказує на рівень гармонійності постановки життєвих завдань, а саме співвідношення життєвих завдань із планами та запитам особистості.

5.4. Гнучкість як психологічна адаптація особистості до зовнішніх змін, та пристосування до них.

5.5. Активність – виснажливність досліджує рівень енергії особистості, наскільки сильна особистість, чи здана вона витримати усі перешкоди на шляху до досягнення мети.

Індивідуальні показники за шкалами 2 – 5 були обраховані та згруповані за рівнем враженості. З результатами можна ознайомитися з таблиці 2.4 в кількісному значенні по групі досліджуваних жінок – керівників, та середнє значення по вибірці досліджуваних.

Результати дослідження операціональної характеристики життєвих завдань жінок – керівників.

Назва шкали	Рівень прояву			Середнє значення
	Високий	Середній	Низький	
Шкала 5. Операціональні характеристики життєвих завдань				
Підшкала 5.1. Стратегія	21	9	0	10,53333
Підшкала 5.2. Стійкість	28	2	0	9,266667
Підшкала 5.3. Цілісність життя	16	14	0	7,666667
Підшкала 5.4. Гнучкість	20	7	3	7,866667
Підшкала 5.5. Активність – виснажливність	20	8	2	7,866667

При аналізі отриманих результатів дослідження за шкалою 5 «Операціональні характеристики життєвих завдань» яка дозволяє виміряти такі якості та показники як: стратегія, стійкість, цілісність життя, гнучкість, активність – виснаженість, ми отримали наступні цифри по групі досліджуваних жінки - керівники: середній показник «Стратегії» становить 10,5 балів (високий рівень - 21 респондент, середній рівень 9 респондентів, низький рівень – 0 респондентів.); середній показник «Стійкість» становить 9,3 балів (високий рівень - 28 респондентів, середній рівень 2 респондентів, низький рівень – 0 респондентів.); середній показник «Цілісність» становить 16,4 балів (високий рівень - 16 респондентів, середній рівень 14 респондентів, низький рівень – 0 респондентів.); середній показник «Гнучкість» становить 17,9 балів (високий рівень - 20 респондентів, середній рівень 7 респондентів, низький рівень – 3 респондентів.); середній показник «Активність - виснажливність» становить 7,9 балів (високий рівень - 20 респондентів, середній рівень - 8 респондентів, низький рівень – 2 респонденти.)

З отриманих результатів дослідження ми можемо зробити висновок, що для жінок керівників є важливою складовою операційні характеристики

життєвих завдань, де саме характеристика «Стійкість» - є значущою, також характеристика «Стратегія» має один із високих балів, що може вказувати не тільки на здатність планувати а на о, як саме жінка – керівник планує досягати мети, поетапні шаги, іншими слова вміння розробити чітку стратегію і тактику для досягнення поставленої мети.

#### Шкала 1. Мотивація життєвих завдань.

1.1. Мотиви спрямовані на показ рівня домагань, такі як: «Хочу мати», матеріальні бажання особистості: гроші, речі, матеріальне становище, задоволення від отримання грошей в матеріально- побутовому та емоційного - соціальному планах життя.

1.2. Мотиви «Хочу бути» відображають амбіції особистості, рівень домагань, спрямованих на досягнення життєвого успіху особистості, реалізації в професійній сфері життя.

1.3. Мотив «Бути – давати» вказую на наявність в особистості спрямованості до успіху, до престижного життя, отримання влади, здобуття визнання та слави

1.4. «Бути – брати» у сфері самоконструювання, неприривний розвиток особистості в професійному та навчальному середовищі, проявами якого буває бажання до самовдосконалення, самонавчання та різноманітних трансформацій.

По результатам дослідження групи жінок - підлеглих, ми маємо наступні середні показники по групі: мотиви «Хочу мати» - 7,6 балів (25 респондентів – високий рівень; 5 респондентів – з середнім рівнем; 0 респондентів – з низьким рівнем), мотиви «Хочу бути» - 5 бали (2 респондентів – високий рівень; 10 респондентів – з середнім рівнем; 5 респондентів – з низьким рівнем), мотиви «Бути – брати» - 4 бали (0 респондентів – високий рівень; 10 респондентів – з середнім рівнем; 20 респондентів – з низьким рівнем), мотиви «Бути – давати» - 3,33 бали (0 респондентів – високий рівень; 5 респондентів – з середнім рівнем; 25 респондентів – з низьким рівнем). В таблиці

відображено отримані результати в груповому кількісному значенні по кожному з вище описаних мотивах.

Таб. 2.5

Результати дослідження мотиваційної сфери жінок – підлеглих.

Назва шкали	Рівень прояву			Середнє значення
	Високий	Середній	Низький	
Шкала 1. Мотивація				
Підшкала 1.1.Хочу – мати»	25	5	0	7,666666667
Підшкала 1.2. «Хочу – Бути»	5	5	20	5
Підшкала 1.3. «Бути – брати»	0	10	20	4
Підшкала 1.4. «Бути – Давати»	0	5	25	3,333333333
Підшкала 1.5. Локалізація життєвих завдань за сферами				
Сфера "Сім'я"	25	5	0	4,666666667
Сфера "Навчання та робота"	0	15	15	2,5
Сфера "Здоров'я"	20	5	5	4,166666667
Сфера "Друзі"	15	15	0	4

Відповідно до результатів можна зробити висновок, що мотивуючою силою для підлеглого є бажання реалізувати свої знання в роботі, проявляти творчість, тим самим мати можливість на вільний простір в житті. Отриманий результат по мотиву «Хочу бути» низький, говорить про відсутність мотивації в досягненні влади, реалізації амбіцій.

1.5. Локалізація життєвих завдань як мотиваційна орієнтованість на певні пріоритетні сфери життєвої діяльності , а саме: родина, трудова та навчальна діяльність, здоров'я та комунікативна – друзі. Статистично ця підшкала включає в себе чотири сфери постановки життєвих завдань, які категоризуються на три групи за балами 0 балів – сфера мотивації не сформована, 3-5 балів – сфера значуща.

Ці сфери у жінок - підлеглих представлені наступним чином: у сфері мотивації постановки завдань «Сім'я», середній бал становив 7,6 , високий

рівень мотивації показали 25 респондентів з групи підлеглих, наявність мотиву – 5 респондентів, відсутність мотиву «Сім'я» у 6 респондентів з групи жінок - підлеглих.

У сфері мотивації «Навчання – праця», середній бал становив 2,5 значущій 0 рівень мотивації показали 15 респондента , 15 респондентів мають наявність такого мотиву.

У сфері мотивації «Здоров'я» середній бал індивідуальних відмінностей становив – 4,16 бали, значущій рівень локалізації мотиву «Здоров'я» у 20 підлеглих, наявний цей мотив у 5 підлеглих, не сформований такий мотив у 5 підлеглих.

У сфері «Друзі» середній бал індивідуальних відмінностей становив – 4, рівень значущості міжособистісних стосунків у 15 сформований мотив, у 15 - наявність мотиву, 0 респондентів несформований мотив.

Із результатів зазначених вище в таблиці 2.5 ми можемо зробити висновок, що домінуючі мотиви сім'я та здоров'я та друзі, що в свою чергу вказує на середньо статистичні потреби в сучасному світі. Таким чином ми можемо вважати, що жінки – мають низький рівень мотиву до самовдосконалення, прагнення до навчання та саморозвитку.

Шкала 2. Структурованість часу життя як ставлення до його плинності і відповідного планування.

За результатами дослідження структурованості часу можна припустити не тільки який рівень домагань має особистість, але й на який відрізок часу особистість ставить цілі, замислюється над майбутнім чи для особистості більш важливо знаходитися в реальному часі, без додатково планування на довгостроковий період. В таблиці 2.6 можна побачити отримані результати дослідження в кількісному значенні по групах та ознайомитися з результатом середнього значення по групі досліджуваних.

2.1. Середній показник структурованості часу у респондентів з групи підлеглих становить 5; виразна мотивація структурування часу життя – у 0 респондентів, середня – у 10, слабка і зовсім не сформована – 20 опитуваних.

Результати дослідження структурованості часу життя жінок –  
підлеглих

Назва шкали	Наявність властивості			Середнє значення
	Висока	Середня	Низька	
Шкала 2. Структурованість часу життя				
Підшкала 2.1. Наявність структурування часу	0	10	20	5
Підшкала 2.2. Віддаленість структурування				
1-й часовий контур	30	0	0	1,964285714
2-й часовий контур	30	0	0	2,857142857
3-й часовий контур	10	0	20	1,964285714
4-й часовий контур	5	25	25	2,55952381
5-й часовий контур	5	0	25	1,81547619

2.2. Середній показник віддаленості часу як довгострокове планування особистісного життєвого шляху – від 3 до 5 років; найбільша віддаленість планування часу – 10 респондентів, середня – 0 респондентів, планують короткострокове планування на поточний час – 20 респондентів.

Таким чином можемо зробити висновок що жінки підлеглі планують своє майбутнє на більш короткотривалий період, при цьому респонденти показали високий рівень структурованості часу, що вказує на сформованість даної психологічної особливості у двох групах досліджуваних.

Шкала 3. Ставлення до майбутнього як сформованість настановлень середній бал становить – 7,6. Чітко виявлене - у 11 респондентів, середньою мірою – у 9 респондентів, зі слабкою мірою – у 10 респондентів.

Шкала 4. Суб'єктна активність має середній бал індивідуальних відмінностей - 5 балів.; до групи з вираженою суб'єктною активністю увійшло – 0 респондентів, із середньою 10 респондентів, зі слабкою – 20 респондентів.

З результати дослідження за шкалами 4 та 5 можна ознайомитися в таблиці 2.7.

Таб. 2.7

Результати дослідження прояву ставлення до майбутнього та суб'єктивної оцінки жінок – підлеглих.

Назва шкали	Рівень прояву			Середнє значення
	Високий	Середній	Низький	
Шкала 3. Ставлення до майбутнього	11	10	9	7,666666667
Шкала 4. Суб'єктна активність	0	10	20	5

По результатам отриманих з проведення дослідження ми можемо зазначити що більша кількість опитуваних жінок – підлеглих мають позитивне ставлення до майбутнього. При дослідженні суб'єктивної активності жінок – підлеглих нами було виявлено що респонденти в переважній кількості мають низький рівень суб'єктивної активності, що означає низький рівень самомотивації та низький рівень життєвої енергії.

Шкала 5. «Операційні характеристики постановки життєвих завдань» спрямована на дослідження операційних характеристик, які притаманні жінкам – керівникам в більшій своїй частині, а саме: стратегія, стійкість, цілісність життя, гнучкість, активність – виснажливість. Кожна із зазначених характеристик розкриває глибинний сенс постановки життєвих завдань, до прикладу:

5.1. Стратегія дає можливість дослідити наявність в досліджуваного різноманітних шляхів постановки життєвих завдань який має більш адаптивний підхід відповідно до реальних умов.

5.2. Стійкість як прояв особистісної життєстійкості на шляху цільового самоствердження, вказує на наявність в особистості здатності адекватно реагувати на перешкоди і складнощі які виникають на шляху, та їх подолання.

5.3. Цільність життя вказує на рівень гармонійності постановки життєвих завдань, а саме співвідношення життєвих завдань із планами та запитами особистості.

5.4. Гнучкість як психологічна адаптація особистості до зовнішніх змін, та пристосування до них.

5.5. Активність – виснажливість досліджує рівень енергії особистості, наскільки сильна особистість, чи здана вона витримати усі перешкоди на шляху до досягнення мети.

Індивідуальні показники за шкалами 2 – 5 були обраховані та згруповані за рівнем враженості. З результатами можна ознайомитися з таблиці 2.8.

Таб. 2.8.

Результати дослідження операціональної характеристики жінок – підлеглих.

Назва шкали	Рівень прояву			Середнє значення
	Високий	Середній	Низький	
Шкала 5. Операціональні характеристики життєвих завдань				
Підшкала 5.1. Стратегія	10	15	5	6,666666667
Підшкала 5.2. Стійкість	0	5	25	3,666666667
Підшкала 5.3. Цілісність життя	5	20	5	6
Підшкала 5.4. Гнучкість	10	9	11	6
Підшкала 5.5. Активність – виснажливість	8	10	12	6

Індивідуальні показники за шкалами 2 – 5 були обраховані та згруповані за рівнем враженості. З результатами можна ознайомитися з таблиці.

При аналізі отриманих результатів дослідження за шкалою 5 «Операціональні характеристики життєвих завдань» яка дозволяє виміряти такі якості та показники як: стратегія, стійкість, цілісність життя, гнучкість, активність – виснаженість, ми отримали наступні цифри по групі досліджуваних жінки - підлегли: середній показник «Стратегії» становить 6,6

балів (високий рівень - 10 респондент, середній рівень 15 респондентів, низький рівень – 5 респондентів.); середній показник «Стійкість» становить 3,6 балів (високий рівень - 0 респондентів, середній рівень 5 респондентів, низький рівень – 25 респондентів.); середній показник «Цілісність» становить 6 балів (високий рівень - 5 респондентів, середній рівень 20 респондентів, низький рівень – 5 респондентів.); середній показник «Гнучкість» становить 6 балів (високий рівень - 10 респондентів, середній рівень 9 респондентів, низький рівень – 11 респондентів.); середній показник «Активність - виснажливість» становить 6 балів (високий рівень - 8 респондентів, середній рівень - 10 респондентів, низький рівень – 12 респонденти.)

З отриманих результатів дослідження ми можемо зробити висновок, що для жінок – підлеглих не є важливою складовою операційні характеристики життєвих завдань, де саме характеристика «Стійкість» - знаходиться на низькому рівні, також характеристика «Стратегія» має один із середніх балів, що може вказувати не тільки на не сформованість цих характеристик, а також на не здатність планувати, чітко формувати свої цілі.

При порівнянні отриманих результатів дослідження за методикою «Життєві завдання особистості» двох груп, є можливість виявити, в чому саме полягають відмінності мотивації та планування, в яких показниках керівники і підлеглі мають єдиний результат та які відмінні особливості є у групи досліджуваних жінок - підлеглих. В таблиці 2.6 можна ознайомитися з результатами проведеного дослідження в кількісному зазначенні по кожній окремій групі та ознайомитися з порівняльним отриманим результатом середнього значення по двом групам жінки – керівники та групі жінки – підлеглі.

Порівняння результатів дослідження двох вибірок по середньому показнику.

Шкала	Резьтат жінок - керівників	Результат жінок - підлеглих	Різниця
Мотивація	7,03	5	2,03
Сфера "Сім'я"	3,5	4,6	-1,1
Сфера "Навчання та робота"	4,6	2,5	2,1
Сфера "Здоров'я"	3,5	4,1	-0,6
Сфера "Друзі"	3,6	4	-0,4
Шкала 2. Структурованість часу життя	3,4	2,6	0,8
Шкала 3. Ставлення до майбутнього	8,3	7,6	0,7
Шкала 4. Суб'єктна активність	8,6	5	3,6
Шкала 5. Операціональні характеристики життєвих завдань	8,64	5,6	3,04
Шкала 6. Брехня	3,4	4	-0,6

При аналізі отриманих даних було виявлено:

шкала 1 - результати першою групи керівників і другої групи підлеглих однакові по мотивам: «Хочу мати», «Бути – брати», «Бути – давати», «Сім'я», «Друзі» с.

шкала 2 - результати дослідження по даній шкалі відрізняються як за структурованістю часу так і за віддаленістю часу, група керівників має високий середній бал, група підлеглих має низький середній бал. З чого можна зроби висновок, що особливістю спеціалістів є вміння планувати, не тільки на один – два місяці, а заглядати наперед, тим самим чітко розуміючи, як вони бачать себе та свою трудову діяльність в майбутньому.

шкала 3 - результати першої групи керівників відрізняються від другою групи підлеглих за рівнем прояву. Група керівників має високий показник, група підлеглих має низький показник, з чого можна зроби висновок, про ставлення до свого майбутнього.

шкала 4 – показники по першій групі керівників мають високий рівень суб'єктної активності і показники другої групи підлеглих мають низький рівень суб'єктної активності. З отриманих результатів можемо припустити, що особливості керівника – є активна життєва позиція.

шкала 5 - результати першої групи керівників та другою групи підлеглих мають однаковий рівень показника «Цілісність життя» - що вказую на гармонійність в поставлених завданнях і отриманих результатів з життєвих завдань, так як середній рівень показника має високий рівень по групам. Відповідно до отриманих результатів інших сфер: «Стратегія», «Стійкість», «Гнучкість», «Активність – Виснаженість», можемо припустити, що керівники мають високий рівень емоційної стійкості, вміння розробляти стратегії, добре сформовану адаптацію, як взаємодію особистості з соціумом.

Відповідно до інструкції опитувальника «Основные жизненные позиции», який розроблений В.В. Макаровим, кожному респонденту були надані окремі роздруковані матеріали, а саме – бланк відповідей. У бланці відповідей, навпроти кожного твердження або питання, потрібно поставити цифру, яка оцінюється: завжди, дуже вірно – 3 бали; іноді, не визначено – 2 бали; ніколи, зовсім не вірно – 1 бал.

Таб. 2.9.

Результати дослідження типу життєвого сценарія жінок- керівників та жінок – підлеглих.

Група досліджуваних	Удачник	Середнячок	Неудачник	Середнє Значення
Жінки - керівники	26	4	0	26
Жінки - підлегли	0	25	5	18,4

В результаті дослідження було отримано результати: в першій групі керівників: 26 респондентів – переможець, 4 респонденти – середнячки, 0 респондентів – жертва. В другій групі підлеглих: 0 респондентів – «удачник», 25 респондентів – середнячок, 5 респондентів – жертва. Середній показник

по групі жінки – керівники становить – 26 балів, середній показник по групі жінки підлеглі становить – 18,4 балів.

З отриманих результатів дослідження за опитувальником «Основные жизненные позиции» В.В.Макарова, можна зробити висновок, що:

26 респондентів з групи керівників мають життєвий сценарій «Удачник», що вказує на особливу життєву стратегію, життєвий наратив, який вказує на досягнення мети, працьовитості, наполегливості. В той самий час можна зробити висновок, що жінки керівники мають прагнення до самореалізації, самовдосконаленню, що в свою чергу зумовлено типом життєвого сценарію.

25 респондентів з групи підлеглих мають життєвий сценарій «Середнячка», що вказує задовільність результатів праці, не бажання самовдосконалюватися для досягнення керівничої посади.

Для дослідження когнітивного компоненту Я-концепції була застосована методика «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» С.А. Бідасі. В основі даної методики лежить спосіб ранжирування. У методиці пропонується список з 48 слів, що позначають властивості особистості. З даного списку респонденту необхідно вибрати 20, які найбільшою мірою характеризують еталонну особистість («Я-ідеальне»). Надалі з відібраних властивостей респонденту необхідно побудувати еталонний ряд, де на перших позиціях розташовуються найбільш важливі, з точки зору респондента, позитивні властивості особистості, а останніми найменш бажані, негативні (20-й ранг - найбільш приваблива якість, 19 - й - менш і т. д. аж до 1 рангу). Результати обраховуються за допомогою коефіцієнта рангової кореляції. Мета обробки результатів - визначення зв'язку між ранговими оцінками якостей особистості, що входять в уявлення «Я ідеальне» і «Я реальне». Міра зв'язку встановлюється за допомогою коефіцієнта рангової кореляції. В зазначеній таблиці можна побачити результат дослідження в кількісному показнику по групі та ознайомитися з результатами середнього значення по групі досліджуваних.

Таб. 2.10.

Результати дослідження самооцінки жінок – керівників та жінок – підлеглих.

Групи	Занижена	Слабка	Адекватна	Завищена	Середнє значення
Жінки керівники -	0	0	20	10	0,777
Жінки підлеглі -	0	19	11	0	0,34

З результатів дослідження ми можемо побачити, що більша кількість жінок-керівників, а саме 20 респондентів мають адекватну, можливо трохи завищену самооцінку, та 10 досліджуваних мають завищену самооцінку. Адекватна, трохи завищена оцінка може свідчати про високий рівень домагань, тобто досліджувані з таким показником планують більше ніж мають ресурсу, потенціалу для реалізації завдання, що призводить до постійного саморозвитку та зросту в певній діяльності. В той самий час можемо зазначити, що в жінок-керівників можна відслідкувати позитивний взаємозв'язок між «Я– реальне» і «Я – ідеальне». Це прямо вказує, що вони чітко розуміють свої потреби у самовдосканаленні, які особистісні якості потрібно трансформувати для покращення свого життєздійснення.

З отриманих результатів дослідження жінок-підлеглих ми отримали результат, який вказує, що 19 жінок досліджуваних мають – низьку самооцінку, а 11 мають – адекватну, або завищену самооцінку. Таким чином можна зробити висновок, що 19 досліджуваних жінок-підлеглих мають низький рівень домагань, що прямо вказує на небажання до саморозвитку, трансформацій.

Якщо розглядати життєву успішність з позиції «Я-концепції», то саме самооцінка та рівень домагань особистості відіграє одну з ключових ролей в життєвій успішності жінок-керівників. Для того щоб бути результативним, ефективним в будь-якій діяльності, важливо реально дивитися на речі, вміти адекватно оцінити свій внутрішній ресурс та потенціал. При наявності

адекватної самооцінки жінки-керівники мають адекватний рівень домагань, який відповідає їх можливостям. При адекватному рівні домагань і самооцінки досягнення мети стає простішим та більш реальним. В такому випадку особистість вміє раціонально виконувати поставленні завдання, вміння розподілити свій ресурс, ресурс та можливості своїх підлеглих. При розумінні свого потенціалу людина схильна до ефективного планування свого часу, вміє правильно розробити та побудувати стратегії для досягнення мети, що є загальними характеристиками ефективного керівника.

В даному дослідженні вважаємо доцільним застосувати статистичний метод порівняння середніх значень, для того щоб ми могли зробити висновок про достовірність отриманих результатів дослідження. Ми вирішили віддати перевагу методу оцінювання достовірних відмінностей середніх арифметичних значень за ефективним критерієм Стьюдента.

Для розрахунку критерія нами була використана формула для незалежних груп – непарний  $t$  – критерій Стьюдента (Додаток Д).

В дослідженні за методикою «Життєві завдання особистості» ми отримали  $t$  – критерій Стьюдента – 0,15. Далі, порівнявши результат з таблицею «Дворічні межі для критерію Стьюдента ( $t$  – критерій) для  $f$  ступенів свободи (Додаток Д). Отримане емпіричне значення  $t$  – критерія Стьюдента – 0,15, табличне значення  $t$  – 2,000, таким чином ми робимо висновок, що результати емпіричного дослідження не є статистично значущими.

В дослідженні за методикою «Основные жизненные позиции» ми отримали  $t$  – критерій Стьюдента – 1,61. Далі порівнявши результат з таблицею «Дворічні межі для критерію Стьюдента ( $t$  – критерій) для  $f$  ступенів свободи (Додаток Г). Отримане емпіричне значення  $t$  – критерія Стьюдента – 0,15, табличне значення  $t$  – 2,000, таким чином ми робимо висновок, що результати емпіричного дослідження не є статистично значущими.

В дослідженні за методикою «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» ми отримали  $t$  – критерій Стьюдента – 0,05. Далі порівнявши результат з таблицею «Дворічні межі для критерію Стьюдента ( $t$

– критерій) для  $f$  ступенів свободи (Додаток Д). Отримане емпіричне значення  $t$  – критерія Стьюдента – 0,15, табличне значення  $t$  – 2,000, таким чином ми робимо висновок, що результати емпіричного дослідження не є статистично значущими.

## Висновки до розділу 2

При проведенні дослідження ми використовували різноманітні методики з різних психологічних підходів для дослідження психологічних чинників життєвої успішності. При аналізі та інтерпретації отриманих даних ми зробили наступні висновки:

По – перше для виявлення психологічних чинників життєвої успішності необхідно розуміти яка мотивація веде особистість для реалізації себе в професійній діяльності. Для досягнення поставленої мети була використана методика «Життєві завдання». З отриманих результатів ми зрозуміли, що особливості мотивації жінок-керівників полягають в самореалізації, самовдосконаленню, вмінню планувати не тільки на короткостроковий час, але й успішно формувати завдання на довгострокову перспективу, що в свою чергу може бути одним із психологічних чинників життєвої успішності жінок-керівників. Відповідно до отриманих результатів інших сфер: «Стратегія», «Стійкість», «Гнучкість», «Активність – Виснаженість», можемо припустити, що керівники мають високий рівень емоційної ставлення. Таким чином психологічним чинником життєвої успішності можна виділити високий рівень самоствалення, який допомагаю особистості корегувати свої емоційні стани, відповідно до ситуації і вміти проявляти гнучкість чи навпаки активність коли цього вимагають навколишні обставини. Відповідно до результатів можна зробити висновок, що важливою мотивуючою силою для керівника є не бажання отримати гроші або фінансові винагороди, а навпаки реалізувати свої творчі потенціали, вчити та розвивати підлеглих, реалізувати свої ідеї в життя, мати можливість самовдосконалюватися, отримувати як винагороду визнання, право приймати рішення, мати владу. Таким чином

можемо припустити що, прагнення до визнання може буди одним із психологічних чинників життєвої успішності жінок-керівників.

По – друге для виявлення психологічних чинників життєвої успішності важливо розуміти який тип життєвого сценарію мають жінки-керівники. В проведеному дослідженні ми отримали результат, що переважна більшість жінок-керівників мають тип життєвого сценарію – «Удачник», який спрямовує особистість до самовдосконалення, самореалізації, трансформації особистості. Тип життєвого сценарію «Удачник» вказує на високий рівень домагань особистості, які подалі ефективно реалізуються у життєздісності особистості.

По – третє важливо розуміти яку самооцінку та який рівень домагань мають жінки-керівники. В проведеному дослідженні було виявлено, що переважна більшість жінок-керівників мають адекватну, можливо трохи завищену самооцінку, що прямо вказує на високий рівень домагань. Таким чином жінки-керівники, ставлять собі завдання які трохи вищі ніж власні можливості, з цього можна зробити висновок, що жінки-керівники постійно самовдосконалюються, трансформуються для ефективної реалізації своїх цілей, життєвих завдань.

Виходячи з вище викладено, ми припускаємо, що психологічними чинниками життєвої успішності жінок керівників є – високий рівень мотивації до самовдосконалення, реалізації, високий рівень емоційного самоствалення, тип життєвого сценарію «Удачник», адекватна, трохи завищена самооцінка, високий рівень домагань.

## РОЗДІЛ 3

### СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ВІДДІЛУ КАДРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ЩОДО ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛА ТА ФОРМУВАННЯ КАДРОГОВО РЕЗЕРВУ

#### **3.1 Психологічні рекомендації для підбора кандидата на посаду керівника**

При роботі з персоналом коли необхідно знайти кандидата на посаду керівника виникають багато складнощів при прийнятті рішення запрошувати кандидата до виконання обов'язків, чи добре кандидат буде виконувати свої професійні обов'язки. В сучасному кадровому підході до пошуку кандидата більшу перевагу надають професійним якостям, знанням, досвіду, ніж психологічним властивостям, якостям особистості. В тому випадку коли потрібно знайти кандидата на керівничу посаду важливо розглядати кандидата всебічно, враховуючі знання, навички, професійний досвід, специфічні знання, психологічні якості, властивості, особливості які має кандидат.

Для того щоб пошук керівника був ефективним та в подальшому не призвів до звільнення кандидата, рекомендуємо проводити інтерв'ю використовуючи методики які допомагають дослідити та зрозуміти психологічні особливості кандидата.

Для оцінки психологічних особливостей кандидата пропоную використовувати наступні методики, які спрямовані на дослідження особистості:

Тест «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» С.А. Будассі та опитувальник «Основные жизненные позиции» В.В.Макарова.

Перший тест допоможе заміряти рівень самооцінки та домагань, завдяки чому можливо буде зрозуміти як кандидат себе оцінює, відповідно з рівня самооцінки кандидата можна зробити висновки про домагання кандидата, а саме:

Низька самооцінка – говорить про, що особистість має негативне ставлення до себе, і таким чином відповідно рівень домагань особистості низький, тобто такий керівник не буде ставити завдання які на його погляд виглядають недосяжними, що в свою чергу не завжди відповідає цілям відділу або організації в цілому.

Адекватна самооцінка (іноді трохи завищена самооцінка) – вказую на позитивне самоставлення та розуміння свого потенціалу, своїх можливостей. Також з таким рівнем самооцінки особистість адекватно оцінює можливості своїх підлеглих, що в подальшому призводить до ефективної та результативної праці відділу, організації в цілому. В тому випадку коли рівень самооцінки трохи завищений, необхідно розуміти, що це є позитивним чинником, який подалі буде ефективно впливати на роботу відділу. Особистості які мають трохи завищену самооцінку, відповідно мають високий рівень домагань, що в свою чергу має позитивний характер. В такому випадку особистість буде спрямована на досягнення більш високих цілей, показників. Що в свою чергу призводить до постійного розвитку, самовдосконалення, трансформації не тільки керівника, а й його підлеглих. Але потрібно розуміти, що при постійному виході із зони комфорту, керівник може швидко прийти до самовигорання, яке в подальшому може негативно вплинути на роботу не тільки керівника а організації в цілому. Завищена самооцінка чітко вказує на неспроможність людини адекватно оцінювати свій потенціал, можливості, ресурсі які має. При наявності у кандидата завищеної самооцінки, відповідно рівень домагань також буде завищений, що призводить до негативних наслідків. В такому випадку людина ставить перед собою цілі, які не досяжні для неї. Людина з завищеною самооцінкою не отримує того результату який був запланований на початку, відповідно з цього можна зрозуміти що стратегії які буде використовувати людина з завищеної самооцінкою неефективні.

Виходячи з вищевикладеного рекомендую при проведенні співбесіди оцінювати кандидата не тільки з позиції теоретичних знань навичок, а також використовувати валідизовані психологічні методики на дослідження рівня

самооцінки та домагань кандидата. Також важливо розуміти, що самооцінка час від часу, а також залежно від обставин та середовища в якій знаходиться особистість може змінюватися. Відповідно рекомендуємо відділу кадрів віддавати прихильність тим кандидатам, які мають адекватну, трохи завищену самооцінку. Також рекомендуємо 1 раз на пів року спеціалісту відділу кадрів проводити тест В.В. Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання» та відповідно по результатам тесту, при наявності у працівників ознак емоційного вигорання проводити психологічні тренінги які запобігають та попереджають професійне самовигорання.

В статті Т. В. Скорик зазначає, що: «Симптоматика «професійного вигорання» є широкою і проявляється вона комплексно. Це, перш за все, негативні емоції, які характеризуються почуттями розчарування, гніву, депресії, незадоволеності і тривоги. Хоч це досить звичайні життєві переживання, проте якщо не викоренити їх на початковому рівні, в подальшому вони переростають в хронічний стан, виникає душевна тривога, почуття провини, страху, депресія, відчай». [цитата 48]

В своєму дослідженні Т. В. Скорик звернула увагу на те, що: «До об'єктивних факторів (організаційні та рольові) можна віднести ті, які зумовлені умовами самої роботи чи неправильної її організації. До суб'єктивних факторів, крім індивідуально-психологічних особливостей спеціаліста, необхідно віднести направленість особистості, мотивацію професійної діяльності, задоволеність нею та морально-психологічним кліматом в колективі, стосунками з колегами та ін.» [ 48, с. 87]

Характерними для «вигоряючих» ситуацій – є перенавантаження, коли забагато клієнтів, багато вимог, перенавантаження інформацією. При збільшенні перевантажень соціальний працівник починає несвідомо прагнути до зменшення контактів з клієнтами – менше особисто залучається до взаємодії, частіше використовують формальні правила і ритуали, без особистісні методи роботи.

Російський вчений В.В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання». Створена ним «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти «професійного вигорання»: «напруження» - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю; «резистенція» - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми; «виснаження» характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

За думкою Т. Циновнік синдром професійного (емоційного) вигорання – серйозна недуга, яка нещодавно поповнила Міжнародний класифікатор психічних хвороб.

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач, дає наступне визначення. «Професійне згорання – це синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини; це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням».

Таким чином можна зазначити, що професійне вигорання є наслідком стресової реакцією на професійну діяльність, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності при виконанні своїх професійних обов'язків.

«Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент – «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент – «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків. Третій компонент – «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції. Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;

- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «пі». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності- пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнераві, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Бланк відповідей знаходиться у додатках.

№ з/п 1 2 3 4 5 6 7 Сума балів 1-7

Відповідь + або -

№ з/п 8 9 10 11 12 13 14 Сума балів 8-14

Відповідь + або -

№ з/п 15 16 17 18 19 20 21 Сума балів 15-21

Відповідь + або -

№ з/п 22 23 24 25 26 27 28 Сума балів 22-28

Відповідь + або -

№ з/п 29 30 31 32 33 34 35 Сума балів 29-35

Відповідь + або -

№ з/п 36 37 38 39 40 41 42 Сума балів 36-42

Відповідь + або -

№ з/п 43 44 45 46 47 48 49 Сума балів 43-49

Відповідь + або -

№ з/п 50 51 52 53 54 55 56 Сума балів 50-56

Відповідь + або -

№ з/п 57 58 59 60 61 62 63 Сума балів 57-63

Відповідь + або -

№ з/п 64 65 66 67 68 69 70 Сума балів 64-70

Відповідь + або -

№ з/п 71 72 73 74 75 76 77 Сума балів 71-77

Відповідь + або -

№ з/п 78 79 80 81 82 83 84 Сума балів 78-84

Відповідь + або -

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в

дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів —

отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість. Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставленні бали, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різі — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;
- 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів — фаза сформована.

### **3.2.Сформувати рекомендації жінкам-керівникам.**

В сучасному світі жінки розвиваються стрімко відповідно до соціальних умов навколишнього середовища. Дуже часто жінка в повсякденному житті повинна відповідати соціальним вимогам, соціальним переконанням, таким як в першу чергу жінка – це мати, дружина, господиня, тільки потім працівник і т. д. В професійному середовищі не прийнято брати до уваги, що жінка має більше обов’язків в родині ніж чоловік. Жінка-керівник має такий самий робочий функціонал як і чоловіки, при цьому жінка продовжує працювати коли приходить до дому і виконує свої соціальні ролі. При постійному навантаженні важко тримати себе в формі, що може призвести до виникнення стресу або емоційного вигорання.

Стрес (англ. “stress” – «напруга») – це стан напруги, тобто сукупність захисних фізіологічних реакцій, що наступають в організмі тварин і людей у відповідь на вплив різних несприятливих факторів (стресорів), зокрема холоду, голодування, психічних і фізичних травм, опромінення, крововтрати, інфекцій. Дж. Еверіл та С. Селс вважають сутністю стресової ситуації втрату контролю, тобто відсутність адекватної реакції індивідуума. Ю. Савенко називає психічним стресом стан, у якому особистість виявляється в умовах, що перешкоджають її самоактивізації.

Стресостійкість – це системна динамічна характеристика, що визначає здатність людини протистояти стресорному впливу або справлятися з багатьма стресогенними ситуаціями, активно перетворюючи їх або пристосовуючись до них без шкоди для свого здоров'я, як виконувану діяльність. самоефективності, сильної Я-концепції.

До особистісних ресурсів подолання синдрому вигорання як негативного наслідку професійних та екзистенціальних стресів належать такі особистісні риси, як соціальна сміливість, відповідальність, наполегливість, висока нормативність поведінки, радикалізм, висока мотивація досягнення.

Ключовими компонентами стресостійкості ми вважаємо здатність прогнозувати розвиток життєвих ситуацій, отже, уникати стресорного впливу; здатність контролювати емоції, розвинені вольові якості особистості (здатність діяти в напрямі поставлених цілей і завдань, мобілізувати психіку в екстремально-ситуативних обставинах); володіння навичками саморегуляції; здатність витримувати більш тривалу й сильну, ніж у звичних умовах, напругу (емоційну, вольову, фізичну); здатність витримувати пікові навантаження в екстремальних умовах; активність у перетворенні стресової ситуації; досвід вирішення стресових ситуацій і володіння ефективними способами їх подолання; здатність до повноцінної самореалізації, особистісного зростання зі своєчасним та адекватним вирішенням внутрішньо особистісних конфліктів; задоволеність самореалізацією.

В психологічній літературі найбільш поширеним є розуміння професійного стресу як складного феномену, що виражається в психічних і фізичних реакціях на напружені ситуації у трудовій діяльності людини, коли до неї пред'являються вимоги, що не відповідають рівню її знань, умінь та навиків. Труднощі пов'язані з визначенням поняття трудового стресу, дали змогу дослідити та критично поставитися щодо доцільності використання самого поняття стрес відносно умов, які зустрічаються в різноманітних організаціях.

Здебільшого психологи виділяють наступні причини як призводять до формування хронічного стресу:

- нечіткі професійні ролі;
- перевантаження робочими завданнями;
- відсутність можливості самостійно приймати рішення;
- міжособистісні конфлікти в колективі;
- погані умови праці;
- велике емоційне або фізичне навантаження;
- дефіцит часу, коли роботу потрібно виконувати «на вчора».

В сучасній психології існує багато різноманітних методів, які допомагають подолати стрес. Для зняття стресу пропонуємо використовувати вправи розроблені психологами Титаренко Т. М., Лепіхова Л. А. Ці вправи краще виконувати під спокійну музику.

1. Лобово-потилична корекція (кінезіологічна корекція). Одну долоню покладіть на потилицю, іншу – на чоло. Заплющіть очі й подумайте про якусь негативну ситуацію. Зробіть глибокий вдих-видих. Уявіть подумки цю саму ситуацію ще раз, але тільки в позитивному аспекті, обміркуйте й усвідомте те, як можна було Дану проблему вирішити. Після появи своєрідної “пульсації” між потиличною й лобовою частинами самокорекція завершується глибоким вдихом-видихом. Вправа виконується від 10 до 30 хв. Іноді для зняття стресу можна обмежитися лише цією вправою.

2. “Промінь світла”. Направте яскравий промінь світла від ліхтарика на середину чола. Тривалість вправи від 30 до 60 с. Виконуючи вправу, дивіться на чорний аркуш паперу.

3. “Блискавка”. Проведіть рукою вздовж переднього серединного меридіана від нижньої губи до лобової кістки, потім у зворотному напрямі (розстібаючи і застібаючи “блискавку”). Далі проведіть рукою вздовж заднього серединного меридіана від верхньої губи до куприка й у зворотному напрямі (розстібаючи і застібаючи “блискавку” ззаду). Рухи вниз робити декілька разів. А закінчувати слід рухом угору.

4. “Ахілл”. Легенько вщипніть обома руками ахіллові сухожилля, потім погладьте підколінні сухожилля декілька разів, ніби відводячи їх у сторони.

5. Вуха. М’яко розправте й розтягніть руками красчки вух угору – назовні від верхньої частини до мочки – п’ять разів. Промасажуйте ділянку за вухом униз до ключиці – п’ять разів.

6. Постукування. Легким постукуванням у вигляді кругових рухів зліва направо промасажуйте ділянку вилочкової залози 10 – 20 разів.

7. “Медуза”. Сидячи на стільці, робіть плавні рухи руками, наслідуючи медузу, що плаває у воді.

Важливим чинником запобігання стресу може бути ефективна організація власного часу.

### **Висновки до розділу 3**

Для ефективного функціонування будь якої організації, важливо роль покладено на відділ по роботі з персоналом. Ключовим етапом в роботі відділу кадрів є підбор персоналу, в тому випадку коли потрібно знайти керівника на відкриту вакансію, треба звертати уваги не тільки на професійні навички особистості, а й проводити дослідження психологічних особливостей людини. В рекомендаційному розділі дипломної роботи були надані поради, як саме можна виявити психологічні особливості людини.

По - перше для дослідження психологічних особливостей необхідно використовувати, психологічні методики спрямовані на виявлення самооцінки кандидата, а саме тест «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» С.А. Бідасі. Таким чином можна зрозуміти який рівень домагань та яку самооцінку має кандидат.

По – друге в дослідженні було виявлено, що керівники здебільшого мають високий рівень домагань, що в свою чергу в подальшому при постійному прагненні досягти більшого може виникати емоційне вигорання. Для запобігання мінливості персоналу рекомендуємо раз в пів року проводити діагностику емоційного стану керівника та персоналу в цілому, завдяки чому

можна буде вжити необхідні заходи для запобігання емоційного вигорання. Для дослідження рекомендуємо використовувати «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка.

По – третє керівнича посада – це велика відповідальність, так як потрібно постійно все тримати під контролем, а сучасному житті жінки-керівники, мають багато відповідальності в інших сферах свого особистого життя. При вище вказаних критеріях часто виникають стресові ситуації. Тому для ефективного подолання стресу рекомендуємо використовувати вправи розроблені психологами Титаренко Т. М., Лепіхова Л. А.

Дотримуючись вищевказаних рекомендацій можна буде покращити роботи керівника, запобігти постійній мінливості кадрів, збільшити ефективність роботи організації в цілому. Вчасно діагностувати емоційне вигорання та провести необхідні заходи для подолання цього стану керівника. Також при застосуванні вправ на подолання стресу, керівник може позбавити себе таких наслідків як, погіршення самопочуття, наслідки для здоров'я в цілому та виникнення депресії.

## ВИСНОВКИ

При проведенні дослідження психологічних чинників життєвої успішності жінок-керівників нами була проведена робота відповідно до поставлених завдань дослідження, а саме:

1. В теоретичному розділі дослідження було дослідження феномену життєвої успішності жінок-керівників, головні психологічні чинники які зумовлюють особистість буди успішної. При дослідженні ми прийшли до висновку, що життєва успішність це структурне поняття, яка включає в себе такі важливі характеристики, як онтологічність та технологічність. Де перша характеристика включає в себе такі критерії як: життєздійснення, існування, буття, сенс життя. Та друга характеристика яка складається з екзистенційних критеріїв: самооцінка, Я-концепція, самовдосконалення, саморозвиток, мотивація. Було виявлено що життєвий сценарій, життєвий шлях, наратив є одним із головних складових життєвої успішності жінок – керівників. Саме життєвий сценарій вказує на подальшу реалізацію особистості в життєздійсненні, здатності до трансформацій, прагненню до самовдосконалення. Наратив є самопроєктування, самомоделювання.

2. Підібрано інструментарій для проведення емпіричного дослідження психологічних чинників життєвої успішності жінок-керівників. В проведеному дослідженні було використано 3 методики, а саме: опитувальник «Життєві завдання», розробка колективи лабораторії соціальної психології ІСПП НАП України, під керівництвом Т.М. Титаренко – дана методика розрахована на виявлення життєвих завдань особистості; опитувальник «Основные жизненные позиции» розроблений В.В. Макаровим; методика дослідження самооцінки особистості «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» С.А. Бідасі; авторська анкета, яка містить 15 питань, що дозволяє ідентифікувати особистість даного дослідження. Також було сформовано вибірку для проведення емпіричного дослідження. Для обрахування отриманих результатів були використані статистичні методи та

формула кореляції коефіцієнта Спірмана та статистичний метод обрахування значущості середніх арифметичних для незалежних груп Стьюдента.

3. В емпіричному дослідженні ми проаналізували та інтерпретували отримані результати, завдяки яким було виявлено, що переважна більшість жінок-керівників мають життєвий сценарій типу «Удачник», що вказує на самопроектування особистості на успіх, на розвиток та самореалізацію себе в житті. При дослідженні самооцінки було встановлено, що 86,6 % жінок-керівників, мають адекватну самооцінку з тенденцією до завищення, що в свою чергу говорить, про трохи завищений рівень домагань, бажання досягти більшого, який мотивує до самовдосконалення, трансформацій. При дослідженні життєвих завдань особистості було встановлено, що головною мотивуючою силою є бажання мати владу, можливість самовдосконалюватися, реалізувати свій творчий потенціал. Відповідно до цього було виявлено, що тип життєвого сценарію «Удачник», адекватна самооцінка, завищений рівень домагань, мотивація до самовдосконалення, самореалізації, життєздійсненню, владі – є передовими психологічними чинниками життєвої успішності жінок-керівників.

4. Розроблено психологічні рекомендації для працівників відділу кадрів та жінок-керівників. Для покращення роботи по підборі персоналу рекомендовано вивчати та аналізувати не тільки професійні якості керівника, а звертати уваги на психологічні особливості, такі як самооцінка та рівень домагань. Запропоновано проводити діагностику наявності емоційного вигорання у керівників. Також для ефективної реалізації своїх осадових завдань жінкам-керівникам рекомендовано вправи по роботі зі стресом, які потрібно використовувати для полегшення свого стану у стресовій ситуації та запобігання в подальшому виникнення депресивних станів або депресії.

Здійснене дослідження не претендує на остаточне і вичерпне вирішення зазначеної проблеми. Вирішення поставлених завдань відкрило ще більше питань, які виходять далеко за межі формату кваліфікаційної роботи, що, власне, й підкреслює надзвичайну перспективність вивчення мотиваційної

сфери особистості. Доцільним є подальше несуперечливе розширення аксіоматичної моделі мотиваційної сфери особистості за рахунок виявлення нових показників, удосконалення наявних мотиваційних типологій особистості, залучення до дослідження не лише студентів-психологів, а й студентів інших спеціальностей та старшокласників.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абаніна Г.В. Особливості формування життєвого сценарію та його вплив на розвиток особистості. Г. В. Абаніна, О. А. Романченко. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції (7 грудня 2022 р., м. Київ). Київ: Університет "КРОК", 2023. <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2022/paper/view/1238>
2. Абаніна Г.В. Наративний підхід в сучасній психології Г.В. Абаніна, О.Ю. Опанасюк Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей II Міжнародної конференції (Київ, 20 листопада 2020 р.) К.: Університет "КРОК", 2020. С. 188-190. <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE2020/paper/view/298>
3. Абаніна Г.В. Проблема професійної ідентичності в контексті феномену психологічного благополуччя В.Д. Вересова, Г.В. Абаніна. Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 15 листопада 2018 р.)К.: Університет "КРОК", 2018. С.499-501
4. Ананьев Б. Г.Вісник СПбГУ. Психологія. 2018. Т. 8. Вип. 4 347
5. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. К. А. Абульханова-Славская. М., 1991.
6. Адлер А. Наука жить А. Адлер ; пер. с англ. К. : Port-Royal, 1997. 286
7. Адлер А. Очерки по индивидуальной психологии. М., 2002. 220 с.
8. Ананьев Б.Г.Вісник СПбГУ. Психологія. 2018. Т. 8. Вип. 4 347
9. Берн Э. Люди, которые играют в игры [электронный формат] URL: <http://www.e-reading.club/book.php?book=87124> (дата обращения 25.12.15)
10. Боровинська І. Том 2 № 3 (2017): Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки.
11. Бочелюк В.Й, Бочелюк В.В. Методика та організація наукових

- досліджень із психології: Навч. Пос. К.: Центр учбової літератури, 2008, 360 с.
12. Волотовська Т.П. Теоретичні аспекти управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Т.П. Волотовська. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія :Педагогічні науки. 2017. Вип. 142. С. 26–31.
  13. Гальченко В. Чинники розвитку акмеологічного потенціалу майбутніх педагогів дошкільної освіти. Вісник Інституту розвитку дитини. Київ, 2014. Вип. 33. С. 113–120. 3
  14. Гандзілевська Г., Нікітчук У. Адаптація опитувальника батьківських заборон С. Максимової. Особистісне зростання: теорія і практика. Збірник наукових праць за матеріалами III-ї Всеукраїнської науково-практичної інтернетконференції (м. Житомир, 27 квітня 2018 р.) Ред. кол.: Л. П. Журавльова, Л. О. Котлова, К. А. Марчук. М-во освіти і науки України, Житомирський держ. ун-т ім. І.Франка, соц.-псих. факультет. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2018. С. 30–33.
  15. Гвоздева Е.С. Штрихи к портрету женщин-менеджеров. Е.С. Гвоздева, В.И. Герчиков. Социологические исследования. 2020. № 11. С. 36– 44.
  16. Громовий В. Директори шкіл як лідери змін: місія неможлива?! [Електронний ресурс]. В. Громовий. Режим доступу : [http://egymnas.narod.ru/book\\_01.3.3.htm](http://egymnas.narod.ru/book_01.3.3.htm)
  17. Гришина Н.В. Психология жизненного пути. Психологический журнал. 2007. Т. 28, N 5. С. 81–88.
  18. Гришина Н.В. Жизненные сценарии: нормативность и индивидуализация [Электронный ресурс] Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 3(17). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг). 0421100116/0029.
  19. Гулдинг Мэри и Боб Психотерапия нового решения. Теория и практика. -Класс, 2001 -200 с.
  20. Деева Н.А. Жизненная успешность: механизм, свойство, состояние.

Контексты понимания. Современные исследования социальных проблем. 2017. Т. 8. № 11. С. 22-46

21. Дудка Д. В. Психологические проблемы в профессиональной деятельности регионального журналиста. Синдром эмоционального выгорания. Молодой ученый. 2020. № 47 (337). С. 212–215.

22. Жебелева П. В. м. Київ Життєвий сценарій особистості: сутність та основні психологічні підходи УДК 159.9:316.47

23. Жильцова, Ольга Александровна. Трансактний анализ Э. Берна: новое прочтение О. А. Жильцова, Ю. А. Самоненко. Мир психологии. 2016. № 4. С. 256-261. (Психология в современном мире) (Новые задачи и поиски в пространстве современной психологии). Библиогр.: с. 261 (7 назв.)

24. Кравцов, Д. Р. Поняття стресу та психологічної стійкості в межах різних теоретичних підходів. Кравцов Д. Р. Габітус. - 2020. Вип. 18, т. 1. С. 112-116. - DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.18.1.20>.

25. Козлова Т., Сингаївська І. Дослідження "Я-образу" жінки в психологічній науці. Юнґіанське консультування: теорія і практика: тези доповідей IV Міжнародної наукової онлайн-конференції (Київ, 5-6 червня 2021 р.). К.: Університет "КРОК", 2021. С. 85–89.

26. Колеснікова Т.В., Сингаївська І.В. Психологічні передумови формування іміджу сучасної жінки в соціальних мережах. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей II Міжнародної конференції (Київ, 20 листопада 2020 р.). К.: Університет "КРОК", 2020. С. 44–46.

27. Костюченко О. В. Психологічна готовність менеджера до управління проектною діяльністю. Вісник КНУКіМ. Серія: Менеджмент соціокультурної діяльності. 2018. № 1. С. 25–41.

28. Логвинова Т. Г. Жизненная успешность как психологический феномен. Образование и общество. 2016. Т. 3. № 98. С. 75–80

29. Леляк О.О., Сингаївська І.В. Життєва успішність жінки як сучасний феномен. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-

правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет "КРОК", 2021.

30. Літнарівич Р. М. Основи математичної статистики у психології. Частина 3. навчальний посібник. МЕНУ, Рівне, 2006, 49 с.

31. Лукьянова С. П. Стаття Методы исследования жизненного сценария личности. Інтернет джерело: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-issledovaniya-zhiznennogo-stsenariya-lichnosti/viewer>

32. Леонтьев Д. А. Что такое экзистенциальная психология. Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. М.: Смысл, 1997. С. 40–54

33. Макаревич Р.А. .. Експериментальна психологія: теоретичні основи, лабораторний практикум: Учеб. посібник. Мн.: Університетське. - 173 с., 2000  
- перейти до змісту підручника

34. Матеюк О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки. № 4. 2012. Режим доступу: [file:///C:/Users/2FCC~1/AppData/Local/Temp/Vnadps\\_2012\\_4\\_31.pdf](file:///C:/Users/2FCC~1/AppData/Local/Temp/Vnadps_2012_4_31.pdf) (дата звернення 10.03. 2021).

35. Мизинова И.А. Жизненный сценарий личности: основные подходы к рассмотрению. Известия Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. «Философия.

36. Найдиффер Р. М. Определение и формирование оптимального уровня эмоционального возбуждения. Стресс и тревога в спорте. М., 1983. С. 189- 204.

37. Новікова, Л. (2021). Стресові ситуації в житті українців. Взято з <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1096&page=1&t=7>.

38. Панок В. Г. Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи (м. Київ) УДК 159. 922/923

39. Прохоренко Я С. Особливості психології жінки-керівника. Я. С. Прохоренко. Політ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези

доповідей XX Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених. Т. 1. К.: НАУ, 2020. С. 271-272

40. П'янківська Л. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України : Дисертація. Київ, 2019. 281 с.

41. Рубштейн Н.В. Сценарий твоей жизни, или Как хочешь, так и будет. М.: Генезис, 2006. 63 с.

42. Самофалова М.О. Гендерні особливості управління персоналом [Електронний ресурс] / М.О. Самофалова, Д.О. Гладка. – Режим доступу : <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm2017/paper/download/2114/1616>

43. Сергиенко Е. А., Харламенкова Н. Е. Планирование и выбор жизненного пути. В кн. Психология. Под общей ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2007. С. 315 - 317.

44. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. К.: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168–176.

45. Сингаївська І. В. Аналіз досліджень зарубіжних психологів з проблеми професійної успішності. Актуальні проблеми сучасної наукової думки: матеріали Науково-практичної конференції молодих учених (Київ, 14 листопада 2014 року). К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК», 2014. С. 354–355.

46. Сингаївська І.В. Розвиток психологічної компетентності керівників організацій. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції (Київ, 07 грудня 2022 р.). К.: Університет "КРОК", 2022.

47. Сингаївська І. В., Федорець С. Б. Організаційно-психологічні чинники, що впливають на управлінську ефективність: уявлення працівників. Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 35. 2019. С. 148–157.

48. Скорик Т. В. Розвиток професійної успішності майбутніх учителів у закладах вищої освіти України (друга половина ХХ – початок ХХІ ст.): монографія. Черкаси : Видавець Чабаненко Ю. А., 2020. 314 с.

49. Солярік К.С., Сингаївська І.В. Аналіз вміння особистості бути щасливою. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей ІІІ Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет "КРОК", 2021.

50. Стюарт Я., Джонс А. [Stewart I., Joined V.] Современный транзактный анализ»// пер. с англ. [электронный формат] ред. Лобачевский В. СПб., 1996. URL:[http://www.koob.ru/ian\\_stewart/sovremenniy\\_trans\\_analiz](http://www.koob.ru/ian_stewart/sovremenniy_trans_analiz) (дата обращения 25.12.15)

51. Титаренко Т. М. Життєвий шлях особистості Т. М. Титаренко ,Основи практичної психології.К. : Либідь, 1999. 536 с.

52. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека Т. М. Титаренко, Т.О. Ларіна. К.: Марич, 2009а.76 с.

53. Титаренко Т.М. Наративні практики організації особистого майбутнього Т. М Титаренко, Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. Статей НАПН України, Ін-т соц. Та політ. Психології,К. : Міленіум, 2009б.Вип. 22(25). С. 11-18

54. Титаренко Т. М. Особистісне підґрунтя ефективного життєздійснення,Т.М. Титаренко. Педагогічна і психологічна наука в Україні: зб. Наук. Праць до 15 річчя АНП України: у 5т. Т. 3 Психологія, вікова фізіологія, дефектологія.К. : Педагогічна думка, 2007в. с. 127-136.

55. Тышковский А.В.Ожидания и выбор профессиональной карьеры\ А.В. Тышковский. МПУ, 1999.187 с.

56. Тюплю О.В. Формування психологічної готовності до соціономічної професійної діяльності: автореф. дис. канд. психолог. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» О.В. Тюпля К., 1999.21с.
57. Уайт М. Карты нарративной практики: Введение в нарративную терапию. Пер. с англ. М.: Генезис, 2010. 326 с. - (Расширение горизонтов).ISBN 978-5-98563-229-3
58. Фрей К. Как женщине развить в себе качества руководителя. К. Фрей, Б. Кюмбель, Женщина – начальник. Под ред. Шепелин О.М. Ростов-на-Дону : Изд-во “Феникс”, 1996. С. 393-505. 7
59. Хеннінг М., Жарден А. Леді-бос. М. : Справа, 2001. 57 с.
60. Хьелл Л. Теории личности Л. Хьелл, Д. Зиглер ; пер. с англ. СПб. : Питер, 1997. 608 с.
61. Чепелева Н. В. Теоретические основы психологической герменевтики К., 2006. Вип. 1.127 с.
62. Чепелева Н.В. Актуальні проблеми психології: Том 2: Психологічна герменевтика.К., 2006.Вип. 1.127 с.
63. Штайнер К.Сценарии жизни людей. Школа Эрика Берна. СПб.: Питер 2003. URL: [http://www.koob.ru/steiner\\_k/](http://www.koob.ru/steiner_k/)(дата обращения 25.12.15) Источник:<https://psychosearch.ru/masters/erik-bern/181-sovremennyj-transaktnyj-analiz-yan-syuart-i-venn-dzhojns>
64. Логинова Н.А. Шарлотта Бюлер, представитель гуманистической психологии.Вопр. психол. 1980. № 1. С.158.
65. Шестопап І. А. Психологічні особливості професійної самореалізації жінок зрілого віку : автореф. дис. ... канд. психол. наук, спец. : 19.00.07, педагогічна та вікова психологія (соціальні та поведінкові науки). Острог : Нац. ун-т «Острозька акад.», 2017. 20 с.
66. Яковенко О. І., Сингаївська І. В. Особливості сприйняття жінки-бізнесмена в масовій свідомості. Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали Науково-практичної конференції (15 листопада 2018

року, м. Київ) К.: Університет «КРОК», 2018. С. 582–585.

67. Karpman S.B. Fairy Tales and Script Drama Analysis, Transactional Analysis

68. Dragana Radosavljević, Irina Singaevska, Alexios Panagopoulos. Ženski menadžment – opasnost ili šansa? Application of new technologies in management ANTiM-2016: 5 th International Conference. Volume 2. Belgrade: Education Council of Faculty of Business Studies and Law, 2016. С. 263–270.

69. Mc Kee J. P., Sherriffs A. C. The differential evaluation of males and females J. of Personality, 1957, №25, p. 356 – 371.

70. Symons G. Women’s occupational carriers in business: Managers a. Entrepreneurs in France a. Canada, G. Symons. 2019.№ 15.S. 61–75.

71. Teece D.J. Business models, business strategy and innovation, D.J. Teece, Long Range Planning. 2019. No 43. P. 172–194.

72. Timms J. Introduction to business and management: subject guide, J. Timms [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.londoninternational.ac.uk/sites/default/files/programme\\_resources/lse/lse\\_pdf/subject\\_guides/mn1107\\_ch1-4.pdf](http://www.londoninternational.ac.uk/sites/default/files/programme_resources/lse/lse_pdf/subject_guides/mn1107_ch1-4.pdf).

73. Dragana Radosavljević, Irina Singaevska, Alexios Panagopoulos. Ženski menadžment, opasnost ili šansa? Application of new technologies in management ANTiM-2016: 5 th International Conference. Volume 2. Belgrade: Education Council of Faculty of Business Studies and Law, 2016. С. 263–270.

Всього джерел – 73.

Джерел за останні п’ять років – 37.

Джерел зарубіжних авторів за останні п’ять років – 7()

Джерел українських авторів за останні п’ять років – 30 ().

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Типи життєвих сценаріїв за Е.Берном

Вид сценарію	Узагальнений опис сценарних рис	Загальні висловлювання	Основні характеристики
Переможець	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Досягає заявленої мети;</li> <li>- В результаті робить світ кращим;</li> <li>- Відсутня внутрішня напруженість;</li> <li>- Душевний комфорт;</li> <li>- Досягнення мети супроводжується духовним і фізичним комфортом;</li> <li>- Знає, що буде робити далі, якщо програє, але не говорить про це;</li> <li>- Тільки побічно завдає неприємності решті світу (у битві один з одним втягуються сторонні, іноді мільйонами)</li> </ul>	<p>"Я припустився помилки, але більше вона не повториться";</p> <p>"Тепер я знаю, що потрібно робити";</p> <p>-«Я все можу»; - «Іншого разу я не схибить»; -«Я – хороший, ти – хороший»</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Практично завжди досягає поставленої мети;</li> <li>2. Завжди перебуває у стані душевного комфорту, не відчуває внутрішнього напруження;</li> <li>3. Завжди знає, що буде робити далі, навіть якщо програє;</li> <li>4. Переконаний у тому, що може все</li> </ol>
Не переможець	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Середняк;</li> <li>- З кожним днем тягне свій жереб;</li> <li>- Нічого особливого не виграє і не програє;</li> <li>- Не ризикує;</li> <li>- Не стає керівником;</li> <li>- Його не звільняють;</li> <li>- Зразковий член суспільства;</li> <li>- Працює напружено не для перемоги, а для того, щоб зіграти внічию;</li> <li>- Найманий працівник чи підлеглий;</li> <li>- Вірний;</li> <li>- Багато працює;</li> <li>- Повний подяки;</li> <li>- Не запотіває неприємностей;</li> <li>- У компанії приємний;</li> <li>- У громаді гідний захоплення</li> </ul>	<p>"Так, я вчинив таким чином, але, принаймні я не ...";</p> <p>«У всякому разі спасибі за це»;</p> <p>"Принаймні мені є за що бути вдячним";</p> <p>«Життя в болоті або заїжджена платівка»;</p> <p>«Як у всіх, ні гірше і не краще ...»;</p> <p>«Я – хороший, ти – поганий»</p> <p>або</p> <p>«Я – поганий, ти – хороший»</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нічого особливого не виграє, але й не програє;</li> <li>2. Ніколи не ризикує;</li> <li>3. Багато працює, але не заради перемоги, а для того, щоб зіграти внічию;</li> <li>4. У нього «все як у всіх», ані гірше, ані краще</li> </ol>

Вид сценарію	Узагальнений опис сценарних рис	Загальні висловлювання	Основні характеристики
Переможений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Не досягає заявленої мети;</li> <li>- Провалює будь-які справи;</li> <li>- Отримує невдачу у справах;</li> <li>- Звільняють з роботи;</li> <li>- Трагічний фінал;</li> <li>- Хвороби;</li> <li>- Судовий розгляд;</li> <li>- Тюремне ув'язнення за розтрату;</li> <li>- Глибока депресія;</li> <li>- Психічні розлади;</li> <li>- Самогубство;</li> <li>- Страждає від хвороб та інших неприємностей без усяких на те важливих причин;</li> <li>- Не знає, що буде робити, якщо програє, але любить говорити про те, що буде робити, коли перемає;</li> <li>- Заподіває найбільше горе і собі, й оточуючим. Навіть опинившись на горі, все одно залишається Невдахою і тягне за собою оточуючих, коли приходить час заключної розв'язки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Якби тільки ...";</li> <li>- «Я б звичайно ...»;</li> <li>- "Мені не слід ...";</li> <li>- «Так, але ...»;</li> <li>- «Усе не так»;</li> <li>- «Може вийде, а може і ні»;</li> <li>- «Усе як завжди»;</li> <li>- «Я – поганий, ти – поганий»</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Практично ніколи не досягає поставленої мети;</li> <li>2. Найбільшого горя завдає собі та оточуючим;</li> <li>3. З ним часто трапляються неприємності та хвороби без усяких видимих на те причин;</li> <li>4 Провалює усі справи, за які береться</li> </ol>

### Опитувальник «Основные жизненные позиции»

П.І.Б. (повністю) \_\_\_\_\_ Дата обстеження \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_

Посада (підрозділ) \_\_\_\_\_ Спеціальність \_\_\_\_\_

**Інструкція:** Вам буде запропоновано оцінити 10 тверджень. Якщо Ви, читаючи твердження, потрібно поставити цифру, яка оцінюється: завжди, дуже вірно – 3 бали; іноді, не визначено – 2 бали; ніколи, зовсім не вірно – 1 бал.

Твердження	Завжди, дуже вірно	Іноколи, не виявлено	Ніколи, зовсім не вірно
1. Использую возможность реализовать себя.			
1. Радуюсь своим достижениям.			
2. Оцениваю себя с точки зрения того: «Что скажут люди?»			
3. В своих делах ожидаю неудачи, чтобы не разочаровываться при их наступлении.			
4. Использую возможности оправданного риска.			
5. Поступаю в соответствии с меняющейся ситуацией.			
6. Принимаю на себя ответственность.			
7. Стремлюсь избежать непродуктивного беспокойства и тревоги.			
8. Довожу до завершения начатые мною дела.			
9. Люблю послушать заслуженную мною похвалу.			

## Опитувальник «Життєві завдання особистості»

П.І.Б. (повністю) \_\_\_\_\_ Дата обстеження \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_  
 Посада (підрозділ) \_\_\_\_\_ Спеціальність \_\_\_\_\_

Інструкція: зазначте, будь ласка, навпроти кожного із запропонованих висловлювань, свою згоду чи незгоду із ним, відмітивши один із варіантів: згодна\незгодна. Якщо не маєте чіткої відповіді на висловлювання оберіть більш прийнятніше для вас.

№	Твердження	Згодна	Не згодна
1	У наш час роботу треба обирати радше за зарплатнею, ніж за уподобаннями.		
2	Мені б дуже хотілося стати відомою людиною в цьому житті.		
3	Я хочу багато що змінити в собі		
4	Я б хотіла у майбутньому займатися улюбленою справою, але важливіше заробляти гроші.		
5	Найактуальніше для мене сьогодні створення сім'ї		
6	Я завжди чітко планую майбутнє		
7	Я більше живу сьогоднішнім днем ніж майбутнім.		
8	Я завжди дивлюся у майбутнє з оптимізмом, і тому мені не складно ставити нові життєві завдання		
9	Частіше я керую життєвими обставинами, а не вони мною		
10	Коли я ставлю перед собою завдання, мені ще невідомі шляхи його розв'язання		
11	Коли виникають перешкоди, я впевнена що впораюся з проблемою		
12	Завдання які я ставлю зазвичай виключають одне одне, я змушена обирати.		
13	Обставини мого життя суттєво вплинули на те, які життєві завдання я ставлю перед собою.		
14	У разі зміни зовнішньої ситуації, я не змінюю своїх завдань		
15	При постановці завдань я відчуваю, що можу гори звернути		
16	Буває, що я порушую встановлені правила		
17	Комфорт і безтурботність - у майбутньому мені більше нічого не треба		
18	Усі, урешті-решт, прагнуть влади		
19	Найголовніше життєве завдання людини - стати професіоналом своєї справи		
20	Оскільки я не зможу всіх зробити щасливими, я повинна подбати про себе		
21	Думаю що головне моє завдання - учитися.		

№	Твердження	Згодна	Не згодна
22	Я більше довіряю плину подій, щасливому збігу обставин, ніж своїм намірам.		
23	Можна не планувати життя далі ніж на один рік увперед		
24	Думаючи про майбутнє, я часто уявляю, вселякі неприємності		
25	Того, що я бачу як своє життєве завдання, я досягну власними силами		
26	Я завжди уявляю в подробицях, як буду рухатися до бажаного результату.		
27	Передо мною постає стільки життєвих труднощів, що подолати їх усі просто неможливо		
28	Іноді мої життєві завдання суперечать один одному, і я не можу здійснити все.		
29	Не думаю, що життєві завдання визначаються обставинами мого життя.		
30	Я легко переключаюся з одного життєвого завдання на інше		
31	Нові завдання мене більше бентежать, аніж мобілізують.		
32	Я завжди дотримуюсь своїх обіцянок.		
33	Головне для мене в майбутньому - це матеріальна забезпеченість.		
34	Досягненням є те що визначають інші		
35	Єдине справжнє життєве завдання - це пошук себе, самовдосконалення.		
36	Мені подобається допомогати іншим, коли це не заважає кар'єрі.		
37	Життєвий успіх неможливий без доброго здоров'я.		
38	Час життя обмежений але мені вдається викристовувати його оптимально.		
39	Найголовніше в моєму житті відбуватиметься протягом найближчих п'яти років.		
40	Мене лякають усілякі несподіванки, що чекають у майбутньому.		
41	Приймаючи життєве рішення я більше орієнтуюся на "так треба", "так прийнято", аніж на "я хочу цього", "мені це потрібно".		
42	Я часто не можу вирішувати свої життєві завдання - не маю часу, грошей, інформації, допомоги.		
43	Якщо в моєму житті не вистачає складностей, я їх шукаю.		
44	Усі мої життєві завдання я легко можу розташувати за важливістю.		
45	Мені не важко проаналізувати причини та наслідки своїх життєвих завдань.		
46	Я намагаюся досягти того, що запланувала, навіть усупереч обставинам.		
47	Мені неважко тривалий час бути включеною в активну діяльність.		
48	Я ніколи не відкладаю на завтра, те що можу зробити сьогодні.		
49	Усі хочуть мати престижні речі.		

№	Твердження	Згодна	Не згодна
50	У житті мало речей, важливіших за успіх.		
51	Я думаю, впливати на власний розвиток дуже важко		
52	Покращити світ, навіть у чомусь незначному - моє життєве завдання.		
53	Молода людина може поки що не замислюватися серйозно про своє здоров'я.		
54	Життя таке непередбачуване, що не варто його планувати.		
55	У віці моїх батьків я досягну справжнього успіху.		
56	Не варто очікувати від майбутнього чогось особливо хорошого.		
57	У своєму житті я дотримусь принципів, заснованих на почутті обов'язку.		
58	Ставлячи перед собою важливе життєве завдання, я знаю, чого хочу досягти в кінцевому підсумку.		
59	У мене не такий сильний характер, щоб проявляти стійкість у складних обставинах.		
60	Я завжди чітко знаю, що для мене головне в житті.		
61	Часто я не враховую далекі наслідки тих життєвих завдань, які ставлю перед собою тепер.		
62	Якщо не буде виходити так як задумано спочатку, я буду робити це іншим чином.		
63	Я більше люблю спокійний відпочинок, ніж бурхливі розваги.		
64	Непристойні жарти викликають у мене сміх.		
65	Для щастя необхідні гроші		
66	Між пристижною і цікавою роботою, я краще оберу престижну.		
67	Життєві труднощі радше перешкоджають моєму розвитку, ніж допомогать.		
68	Більшість завдань у житті насамперед вимагають сумлінної праці, а не творчості.		
69	Спочатку треба встати на ноги, а вже потім думати про все інше.		
70	Я нерідко, сама не знаю чого хочу і яким чином слід діяти в різних життєвих обставинах.		
71	У мене є завдання, розраховані на все життя		
72	Я вірю в себе, і тому майбутнє мене не страшить.		
73	Мої життєві успіхи більше залежать від вдалого збігу обставин, ніж від моїх здібностей і зусиль.		
74	Без усебічного аналізу обставин я, як правило, не ставлю важливі для мого майбутнього завдання.		
75	Несподівані зміни на тривалий час, вибивають мене з колії.		
76	Мені важко зрозуміти, які життєві обставини, важливіші: чи навчання, чи робота, чи дружба, чи сім'я.		

№	Твердження	Згодна	Не згодна
77	Для вирішення життєвого завдання не обов'язково враховувати попередній досвід.		
78	Мені подобається, коли крім завдання, я отримую план його розв'язання.		
79	На жаль у мене, недостатньо сил та енергії для втілення в життя намічених завдань.		
80	Якщо я не права, то ніколи не серджуся.		
81	Без друзів я не досягну успіху в житті.		
82	Я планую своє майбутнє до дрібниць, крок за кроком.		
83	Я грі я люблю бути переможцем.		
84	Сім'я і діти - це поки що не про мене.		
85	Я зазвичай ставлю перед собою конкретні завдання та намічаю реальні строки їх виконання.		
86	Буває, чиясь необачність викликає у мене сміх.		
87	На першому місці завжди мають бути друзі.		

### Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка»

«Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент — «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент — «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків.

Третій компонент — «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції. Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;

- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «пі». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнераві, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Бланк відповідей знаходиться у додатках.

№ з/п 1 2 3 4 5 6 7 Сума балів 1-7

Відповідь + або -

№ з/п 8 9 10 11 12 13 14 Сума балів 8-14

Відповідь + або -

№ з/п 15 16 17 18 19 20 21 Сума балів 15-21

Відповідь + або -

№ з/п 22 23 24 25 26 27 28 Сума балів 22-28

Відповідь + або -

№ з/п 29 30 31 32 33 34 35 Сума балів 29-35

Відповідь + або -

№ з/п 36 37 38 39 40 41 42 Сума балів 36-42

Відповідь + або -

№ з/п 43 44 45 46 47 48 49 Сума балів 43-49

Відповідь + або -

№ з/п 50 51 52 53 54 55 56 Сума балів 50-56

Відповідь + або -

№ з/п 57 58 59 60 61 62 63 Сума балів 57-63

Відповідь + або -

№ з/п 64 65 66 67 68 69 70 Сума балів 64-70

Відповідь + або -

№ з/п 71 72 73 74 75 76 77 Сума балів 71-77

Відповідь + або -

№ з/п 78 79 80 81 82 83 84 Сума балів 78-84

Відповідь + або -

## Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в

дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів —

отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість. Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставленні бали, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різі — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;
- 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів — фаза сформована.

**ВІДГУК НАУКОВОГО КЕРІВНИКА**  
на дипломну роботу здобувачки вищої освіти  
**Вовк Софії Сергіївни**  
на тему:

**«Психологічні чинники життєвої успішності жінок-керівників»**

Актуальність дослідження полягає в тому, що виявити психологічні чинники життєвої успішності жінок-керівників важливо для надання психологічної допомоги жінкам, які займають керівні посади.

Практичне значення одержаних результатів полягає у використанні результатів дослідження практичними психологами в індивідуальній терапії, організаційній психології, спеціалістам відділу по роботі з персоналом для практичного застосування: при проведенні співбесіди, при формуванні кадрового резерву організації, для розвитку лідерських якостей діючих працівників..

Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

Оцінка виконання окремих розділів та вимог (до 10 балів за кожний показник, якщо інше не встановлено кафедрою), додаткові критерії може встановлювати кафедра або керівник					
1	План, вступ та оглядовий (I) розділ	7	6	Критичний аналіз публікацій з теми дослідження	7
2	Аналітичний (II) розділ	7	7	Використання сучасних наукових методів, моделювання та інформаційних технологій	8
3	Рекомендаційний (III) розділ	7	8	Оброблення, аналіз та інтерпретація фактичного (експериментального) матеріалу	7
4	Висновки і пропозиції	7	9	Візуалізація ключової інформації	9
5	Використані джерела	8	10	Дотримання вимог до оформлення роботи	8
Дипломна робота рекомендована до захисту в ЕК. Оцінка наукового керівника: 78/ добре					

Професор кафедри психології, канд.  
психолог. наук, професор  
Посада наукового керівника, науковий ступінь, вчене звання

Сингаївська І. В.

Прізвище, ініціали

(підпис)

«30» травня 2023 року

**РЕЦЕНЗІЯ**  
**на кваліфікаційну роботу студента 4-го курсу**  
**спеціальності 053 «Психологія»**  
**ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»**  
**Вовк Софії Сергіївни, виконану на тему:**  
**«Психологічні особливості життєвої успішності жінок-керівників».**

Актуальність кваліфікаційної роботи розкриває важливі питання сучасної трудової діяльності жінок, які спрямовані на розвиток успішної професійної діяльності. В роботі досліджено актуальні питання організаційної психології, що відповідає сучасним потребам розвитку жінок-керівників в трудовій діяльності.

Зміст кваліфікаційної роботи повністю відповідає поставленим завданням та розкриває поетапно, послідовно тему дослідження. Завдання кваліфікаційної роботи виконані в повному обсязі. Авторка використала актуальні методики дослідження, які відповідають проведеному дослідженню.

Робота добре структурована, містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки. У вступі чітко обґрунтовано актуальність вибраної теми, визначено об'єкт, предмет, завдання та мету дослідження. Робота написана якісно та відповідає вимогам державних стандартів. До незначних недоліків можна віднести недостатньо високий рівень дотримання стандартів оформлення роботи, наявність окремих граматичних та стилістичних огріхів.

Дипломна робота виконана в повному обсязі у відповідності до чинних вимог, заслуговує на оцінку «добре», а її автор – Вовк Софія Сергіївна – гідна присвоєння кваліфікації бакалавра психології за спеціальністю 053 «Психологія».

Рецензент:

канд. психол. наук, доцент  
доцент кафедри психології

Живоглядов Ю.О.

# **РЕФЕРАТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ «ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА»**

**Виконала:**

студентка групи ПС – 19 зн,  
Вовк Софія Сергіївна

**Науковий керівник:**

кандидат психологічних наук,  
професор Сингаївська І.В.

Актуальність роботи полягає в тому, що сучасний світ швидкозмінний, ці зміни відбуваються також в Україні, і як слідство зміни та трансформації впливають не тільки на соціальне життя країни, народу, зростає вплив на особистість. Таким чином перед кожною особистістю постає проблема відповідати цим змінам, трансформуватися відповідно до сучасних вимог. В Україні збільшується інтерес до особистості, яка володіє навичками ефективного життєздійснення.

В період радикальних змін в країні зростають вимоги до особистості. В цьому випадку постає питання про особистість, як суб'єкта, здатного виконувати ефективно свої життєві завдання та відповідати вимогам сьогодення. Соціально-політичні та економічні зміни нашого часу призвели до усвідомлення цінності успіху як для конкретної особи, так і для суспільства загалом. У зв'язку з цим, особливу актуальність виявляє проблема життєвої успішності, вирішення якої передбачає теоретичний аналіз інтросуб'єктних предикторів, як психологічних детермінант результативної екзистенційної активності людини.

**Об'єкт дослідження:** життєва успішність жінок-керівників.

**Предмет дослідження:** психологічні чинники життєвої успішності жінок керівників.

**Мета дослідження:** науково обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники життєвої успішності жінок керівників. Виявити вплив психологічних чинників на життєву успішність жінок керівників.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття життєвої успішності жінок керівників.
2. Провести емпіричне дослідження життєвої успішності жінок керівників та жінок підлеглих.
3. Надати рекомендації щодо підбору персоналу кадровому відділу організації.
4. Сформулювати рекомендації жінкам-керівникам з самопомогою для подолання стресу.

У **вступі** обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи; розкрито методологічні та теоретичні засади дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення кваліфікаційної роботи; наведено відомості про апробацію результатів дослідження, їх висвітлення у публікаціях, представлено дані щодо структури й обсягу кваліфікаційної роботи.

У першому розділі були досліджені Теорико – методологічні засади особливостей життєвої успішності жінок – керівників.

При проведенні теоретичного аналізу життєвої успішності було виявлено, що життєва успішність особистості є складним феноменом. В процесі дослідження ми прийшли до наступних висновків.

По – перше життєва успішність з своїм структурі має дві основні психологічні характеристики, такі як: онтологічність та технологічність. Перша характеристика онтологічність взаємопов'язана з екзистенційними процесами, яка включає в себе такі критерії як: «існування», «сенс життя», «життєздійснення», «соціальне середовище», «буття». Тоді як технологічність презентує життєвий успіх в особистісній парадигмі, прямо вказує на його залежність від психологічних якостей та психологічних властивостей особистості. Таким чином онтологічність та технологічність випливають як взаємодоповнюючі психологічні ознаки, які допомагають розглядати особистість в цілісному контексті.

По – друге при вивченні питання про життєву стратегію, можна побачити, що багато психологів ототожнюють поняття життєвий сценарій з поняттям життєвий шлях, життєва стратегія, самопроекування, наратив.

В сучасному психологічному середовищі переважна кількість досліджень відбувається в напрямку наративної психології, в якій зазначають на здатність особистості проектувати своє життя. Також психологи зазначають, що життєвий сценарій формує подальші дії особистості в її життєздійсненні.

По – третє життєву успішність жінок в науковому середовищі розглядають в контексті гендерної психології, де відбувається аналіз психологічних якостей, властивостей особистості за гендерною приналежністю. При теоретичному дослідженні було виявлено, що жінки більш схильні до позитивних емоційних проявів, таких як: емпатія, співчуття. Також жінки в свої діяльності більшу перевагу віддають демократичному стилю керівництва. Психологи виділяють психологічної особливості жінок наявністю в них високорозвинених комунікативних навичках з іншими особистостями.

У другому емпіричному розділі при проведенні дослідження ми використовували різноманітні методики з різних психологічних підходів для дослідження психологічних чинників життєвої успішності. При аналізі та інтерпретації отриманих даних ми зробили наступні висновки:

По – перше для виявлення психологічних чинників життєвої успішності необхідно розуміти яка мотивація веде особистість для реалізації себе в професійній діяльності. Для досягнення поставленої мети була використана методика «Життєві завдання». З отриманих результатів ми зрозуміли, що особливості мотивації жінок-керівників полягають в самореалізації, самовдосконаленню, вмінню планувати не тільки на короткостроковий час, але й успішно формувати завдання на довгострокову перспективу, що в свою чергу може бути одним із психологічних чинників життєвої успішності жінок-керівників. Відповідно до отриманих результатів інших сфер:

«Стратегія», «Стійкість», «Гнучкість», «Активність – Виснаженість», можемо припустити, що керівники мають високий рівень емоційної ставлення. Таким чином психологічним чинником життєвої успішності можна виділити високий рівень самоставлення, який допомагаю особистості корегувати свої емоційні стани, відповідно до ситуації і вміти проявляти гнучкість чи навпаки активність коли цього вимагають навколишні обставини. Відповідно до результатів можна зробити висновок, що важливою мотивуючою силою для керівника є не бажання отримати гроші або фінансові винагороди, а навпаки реалізувати свої творчі потенціали, вчити та розвивати підлеглих, реалізувати свої ідеї в життя, мати можливість самовдосконалюватися, отримувати як винагороду визнання, право приймати рішення, мати владу. Таким чином можемо припустити що, прагнення до визнання може буди одним із психологічних чинників життєвої успішності жінок-керівників.

По – друге для виявлення психологічних чинників життєвої успішності важливо розуміти який тип життєвого сценарію мають жінки-керівники. В проведеному дослідженні ми отримали результат, що переважна більшість жінок-керівників мають тип життєвого сценарію – «Удачник», який спрямовує особистість до самовдосконалення, самореалізації, трансформації особистості. Тип життєвого сценарію «Удачник» вказує на високий рівень домагань особистості, які подалі ефективно реалізуються у життєздісності особистості.

По – третє важливо розуміти яку самооцінку та який рівень домагань мають жінки-керівники. В проведеному дослідженні було виявлено, що переважна більшість жінок-керівників мають адекватну, можливо трохи завищену самооцінку, що прямо вказує на високий рівень домагань. Таким чином жінки-керівники, ставлять собі завдання які трохи вищі ніж власні можливості, з цього можна зробити висновок, що жінки-керівники постійно самовдосконалюються, трансформуються для ефективної реалізації своїх цілей, життєвих завдань.

Виходячи з вище викладено, ми припускаємо, що психологічними чинниками життєвої успішності жінок керівників є – високий рівень мотивації

до самовдосконалення, реалізації, високий рівень емоційного самоствавлення, тип життєвого сценарію «Удачник», адекватна, трохи завищена самооцінка, високий рівень домагань.

У третьому розділі надали практичні рекомендації жінкам керівникам та працівникам відділу кадрів для ефективного функціонування будь якої організації, важливо роль покладено на відділ по роботі з персоналом. Ключовим етапом в роботі відділу кадрів є підбор персоналу, в тому випадку коли потрібно знайти керівника на відкриту вакансію, треба звертати уваги не тільки на професійні навички особистості, а й проводити дослідження психологічних особливостей людини. В рекомендаційному розділі дипломної роботи були надані поради, як саме можна виявити психологічні особливості людини.

По - перше для дослідження психологічних особливостей необхідно використовувати, психологічні методики спрямовані на виявлення самооцінки кандидата, а саме тест «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» С.А. Бідасі. Таким чином можна зрозуміти який рівень домагань та яку самооцінку має кандидат.

По – друге в дослідженні було виявлено, що керівники здебільшого мають високий рівень домагань, що в свою чергу в подальшому при постійному прагненні досягти більшого може виникати емоційне вигорання. Для запобігання мінливості персоналу рекомендуємо раз в пів року проводити діагностику емоційного стану керівника та персоналу в цілому, завдяки чому можна буде вжити необхідні заходи для запобігання емоційного вигорання. Для дослідження рекомендуємо використовувати «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка.

По – третє керівнича посада – це велика відповідальність, так як потрібно постійно все тримати під контролем, а сучасному житті жінки-керівники, мають багато відповідальності в інших сферах свого особистого життя. При вище вказаних критеріях часто виникають стресові ситуації. Тому

для ефективного подолання стресу рекомендуємо використовувати вправи розроблені психологами Титаренко Т. М., Лепіхова Л. А.

Дотримуючись вищевказаних рекомендацій можна буде покращити роботи керівника, запобігти постійній мінливості кадрів, збільшити ефективність роботи організації в цілому. Вчасно діагностувати емоційне вигорання та провести необхідні заходи для подолання цього стану керівника. Також при застосуванні вправ на подолання стресу, керівник може позбавити себе таких наслідків як, погіршення самопочуття, наслідки для здоров'я в цілому та виникнення депресії.