

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»**

Центр заочного та дистанційного навчання

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота -  
магістерський дослідницький проект**

053 «Психологія»

на тему:

**ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК  
СУЧАСНИХ ЖІНОК**

Виконала: здобувачка 2 курсу  
рівень вищої освіти: другий (магістерський)  
галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»  
спеціальність 053 «Психологія»  
Бернадіна Ганна Петрівна

Керівник: доцент кафедри, к. психол. н.,  
доцент О. В. Джежик

Рецензент: завідувач кафедри, д.юридич.н.,  
професор О.М. Цільмак

**Одеса-2025**

**«НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»**

Факультет **Центр заочного та дистанційного навчання**

Кафедра **психології**

Рівень вищої освіти **магістерський**

Галузь знань **05 «Соціальні та поведінкові науки»**

Спеціальність **053 «Психологія»**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Завідувач кафедри психології**

д.ю.н., професор.О.М. Цільмак

« » \_\_\_\_\_ 2025 року

**З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**(магістерський дослідницький проект)**

Бернадіної Ганни Петрівни

1. Тема роботи Вплив самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок.

Керівник роботи кандидат психологічних наук, доцент Джежик О. В.

Затверджені наказом НУ «ОЮА» від « » \_\_\_\_\_ 2025 року №

2. Строк подання здобувачем роботи \_\_\_\_\_

3. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

| № з/п | Назва етапів магістерської роботи                                                          | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------|
| 1.    | Підготовка концепції К.Р. і затвердження плану К.Р.                                        | IX 2025                       |          |
| 2.    | Вивчення нормативного матеріалу, спеціальної літератури, аналіз та узагальнення матеріалів | IX 2025                       |          |
| 3.    | Написання Вступу                                                                           | IX 2025                       |          |
| 4.    | Написання 1 розділу К.Р.                                                                   | IX-X 2025                     |          |
| 5.    | Написання 2 розділу К.Р.                                                                   | X 2025                        |          |
| 6.    | Написання Висновків                                                                        | X-XI 2025                     |          |
| 7.    | Подання К.Р. на кафедру та рецензування                                                    | XI 2025                       |          |
| 8.    | Прийняття рішення про допуск К.Р. до захисту                                               | XI 2025                       |          |
| 9.    | Захист К.Р. в ЕК                                                                           | XII 2025                      |          |

**Здобувач** \_\_\_\_\_ **Бернадіна Г.П.**

**Керівник роботи** \_\_\_\_\_ **Джежик О. В.**

## АНОТАЦІЯ

**Бернадіна Г.П. Вплив самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок.** Кваліфікаційна робота – магістерський дослідницький проєкт на здобуття освітнього рівня «магістр», галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальність 053 «Психологія». Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2025 рік.

У магістерській роботі розглянуто проблему впливу самооцінки як чинника професійного розвитку у сучасних жінок, що є актуальною проблемою в умовах інтенсивних соціально-економічних змін та зростаючих викликів сучасності.

Метою даної магістерської роботи є ретельне вивчення впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок, розкриття психологічних аспектів самооцінки, які впливають на професійне зростання, та розробка практичних рекомендацій для підвищення рівня самооцінки у сучасних жінок.

Методи дослідження: систематизація та аналіз наукових праць, статей та досліджень, присвячених самооцінці, професійному розвитку та професійній Я-концепції; емпіричне дослідження; кореляційний аналіз; синтез та узагальнення результатів.

Емпіричним шляхом досліджено статистично значущий зв'язок між компонентами самооцінки та показниками задоволення професійним розвитком та перспективами. Виявлено, що поведінкова та емоційна самооцінка більшою мірою впливають на професійний розвиток у сучасних жінок. Загальна самооцінка сприяє професійному розвитку та формуванню професійної Я-концепції, в той час як високий рівень домагань зменшує задоволення професійним розвитком та перспективами і відповідно існує тенденція до зниження рівня самооцінки у жінок.

Розроблено комплекс психокорекційних вправ для підвищення самооцінки у жінок. Запропоновані заходи спрямовані на системний розвиток самооцінки за допомогою технік арт-терапії та когнітивно-поведінкової терапії.

Результати роботи можуть бути використані для розробки подальших корекційних програм низької самооцінки, професійного зростання, самовизначення у професії та самореалізації жінок.

*Ключові слова:* самооцінка, професійна діяльність, професійний розвиток, професійна Я-концепція.

## SUMMARY

**Bernadina H. The influence of self-esteem on the professional development of modern women.** Qualification work – master’s research project for obtaining a master’s degree, field of knowledge: 05 “Social and behavioural sciences”, speciality 053 “Psychology”. National University “Odessa Law Academy”. Odessa, 2025.

The master’s thesis examines the problem of the influence of self-esteem as a factor in the professional development of modern women, which is a pressing issue in the context of intense socio-economic changes and the growing challenges of the modern world.

The aim of this master’s thesis is to thoroughly study the influence of self-esteem on the professional development of modern women, to reveal the psychological aspects of self-esteem that influence professional growth, and to develop practical recommendations for increasing the level of self-esteem in modern women.

Research methods: systematisation and analysis of scientific works, articles and studies devoted to self-esteem, professional development and professional self-concept; empirical research; correlation analysis; synthesis and generalisation of results.

An empirically statistically significant relationship between the components of self-esteem and indicators of satisfaction with professional development and prospects was investigated. It was found that behavioural and emotional self-esteem have a greater impact on professional development in modern women. General self-esteem contributes to professional development and the formation of professional self-concept, while high levels of aspiration reduce satisfaction with professional development and prospects and, accordingly, there is a tendency for self-esteem to decline in women.

A set of psychocorrectional exercises has been developed to increase self-esteem in women. The proposed measures are aimed at the systematic development of self-esteem using art therapy and cognitive-behavioural therapy techniques.

The results of the work can be used to develop further correctional programmes for low self-esteem, professional growth, self-determination in the profession and self-realisation of women.

*Keywords:* self-esteem, professional activity, professional development, professional self-concept.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>ВСТУП</b> .....                                                                                                                | 7  |
| <b>РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНИХ ЖІНОК</b> ..... | 17 |
| 1.1. Етапи емпіричного дослідження та характеристика вибірки.....                                                                 | 17 |
| 1.2. Обґрунтування методів та методик емпіричного дослідження.....                                                                | 20 |
| <b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ</b> .....                                                                 | 24 |
| 2.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок.....    | 24 |
| 2.2. Практичні рекомендації щодо коригування заниженої самооцінки.....                                                            | 32 |
| <b>ВИСНОВКИ</b> .....                                                                                                             | 45 |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....                                                                                           | 48 |
| <b>ДОДАТКИ</b>                                                                                                                    |    |

## ВСТУП

*Актуальність теми дослідження.* Особливості розвитку українського суспільства сьогодні зумовлюють підвищення особистісних та професійних вимог у сучасних жінок. Динамічні соціально-економічні зміни суттєво впливають на місце жінки у професійній сфері. Професійне становлення тісно пов'язане із самоставленням особистості, тобто розумінням себе, як людини та як професіонала, задоволенням власними досягненнями та, водночас, рівнем домагань.

Всі ці якості можна поєднати поняттям самооцінки. Самооцінка впливає на соціальну активність особистості та вважається регулятором поведінки в соціальному та особистому житті. Саме здатність до самооцінки є істотною умовою розвитку особистості як професіонала.

У магістерській роботі розглянуто ідею, що задоволеність собою, емоційний стан, власні переконання та реалістичне сприйняття себе сучасними жінками визначають траєкторію долі особистості, задоволеністю змістом професійної діяльності, ставленням до неї та рівнем професійних досягнень.

Адекватна самооцінка є одним з ключових факторів, який допомагає досягти самореалізації, професійного зростання та лідерства. Однак на цьому шляху жінки часто стикаються з внутрішніми психологічними бар'єрами, їх суб'єктивна думка про себе часто заважає досягти поставленої мети.

Питання самооцінки для жінок набуває особливого значення, оскільки воно пов'язане з гендерними стереотипами, суспільними очікуваннями, уявленнями про визнання та власними завищеними вимогами до себе. Намагаючись поєднати всі сфери життя і досягти бажаного рівня задоволення, жінки часто стикаються з емоційним вигоранням, внутрішнім виснаженням та втратою мотивації до професійного зростання.

Постійна необхідність балансувати між професійними обов'язками, соціальними очікуваннями та сімейними ролями призводить до постійного психологічного навантаження.

Отже, саме адекватна самооцінка допоможе зберігати психологічну рівновагу, усвідомлювати власну цінність, приймати кар'єрні виклики, зберігати активну життєву позицію та прагнути до самореалізації.

Слід зазначити, що сформована занижена самооцінка призводить до незадоволення професійним розвитком, відсутності мотивації, схильності до прокрастинації та незадоволення рівнем життям в цілому. У свою чергу, завищена самооцінка спричиняє переоцінку своїх якостей та можливостей, може призводити до емоційного виснаження через завищені вимоги до себе та не адекватною оцінкою своїх сил та ресурсів.

Феномен реальної (адекватної) самооцінки базується на тому, що якщо ми щось цінуємо і паралельно досягаємо, то саме тут відбувається закріплення стабільної самооцінки. І навпаки, якщо ми прагнемо до більшого і не досягаємо в силу об'єктивних та суб'єктивних причин, то саме в цьому місці ми найбільш не задоволені та вразливі.

Попри велику кількість досліджень, питання взаємозв'язку самооцінки з професійним розвитком сучасних жінок залишається не достатньо висвітленим у сучасному соціокультурному аспекті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Першим, хто ввів поняття «самооцінка», був Уільям Джеймс – «образ самого себе» у структурі особистості. У теорії У. Джеймса структура особистості складається з трьох частин. По-перше, це її складові елементи; по друге – відчуття й емоції відносно цих елементів (самооцінка); по-третє, це вчинки, що обумовлені цими елементами особистості [17].

Також важливий внесок, який вплинув на формування теорії самооцінки, вніс феноменологічний підхід Карла Роджерса. Він стверджував, що головним мотивом, яким керується людина при поведінці є прагнення до самоактуалізації. Розвиток свого «Я», своїх можливостей та здібностей призводить до розвитку самодостатності, незалежності, соціальної відповідальності, зрілості і компетентності [28].

Карл Роджерс у своїх дослідженнях дотримується принципу зв'язку між «Я-ідеальним» та «Я-реальним». Вчений вважає, що варіативність самооцінки ґрунтується на внутрішній узгодженості – стані конгруентності. Внутрішня узгодженість, на думку К. Роджерса, характеризує відсутність у людини конфлікту між різними образами себе, а конгруентність описує відсутність конфлікту між сприйманням себе та реальним суб'єктивним досвідом [28].

Щоб краще зрозуміти, яким чином самооцінка впливає на життя людини, варто звернутися до основних теоретичних підходів, що пояснюють механізми її формування. Згідно з теорією соціального навчання Альберта Бандури, відчуття власної гідності та цінності виникає не лише на основі особистих досягнень, а й через спостереження за поведінкою інших та оцінку, яку людина отримує від свого соціального оточення [20].

У межах теорії самовизначення, запропонованої Едвардом Десі та Річардом Раяном, підкреслюється значення трьох фундаментальних потреб - автономії, компетентності та належності - у процесі формування позитивного образу себе [10].

Отже, самооцінку можна розглядати як динамічне утворення, яке змінюється під впливом особистісних успіхів, емоційних станів і міжособистісних стосунків. Розуміння цих закономірностей дозволяє більш цілісно підходити до подолання труднощів, що виникають у разі заниженої самооцінки, враховуючи взаємодію внутрішніх і зовнішніх чинників.

Проблема формування самооцінки як невід'ємного компонента процесу становлення особистості різноаспектно відображена у численних працях іноземних дослідників, а саме: Р. Бернс, У. Джеймс, А. Маслоу, Р. Мейлі, Дж. Мід, Р. Нігард, Ф. Перлз, К. Роджерс, Н. Фізер, К. Хорні, К. Шнайдер тощо [14].

Теоретичні та практичні аспекти взаємозв'язку самооцінки та практичної діяльності людини відображені в роботах таких вітчизняних вчених: О. Ю. Воронової, О. А. Столярчук, Л. В. Бахмат, І. І. Чеснокової, та ін. У цих

роботах підкреслюється зв'язок самооцінки з «Я-образом», «Я-концепцією», засобом формування яких і виступає самооцінка [21].

Водночас поняття професійної Я-концепції є важливою складовою професійної самоактуалізації дорослої людини.

Якщо розглядати самоактуалізовану особистість як таку, що досягає більш гармонійного, ефективного й здорового рівня життєвого функціонування, то особливої ваги набуває питання формування професійної Я-концепції. Саме вона виступає одним із ключових чинників самоактуалізації особистості.

На думку О. Шевцової, професійна Я-концепція формується як результат розвитку професійної самосвідомості й постає як рухлива система уявлень людини про себе як фахівця. Вона охоплює емоційно-ціннісні переживання, самооцінки й поведінкові прояви, що розкриваються у сфері професійної діяльності, кар'єри, взаємодії з професійною спільнотою та в процесі професійного становлення й розвитку [37].

Останні наукові роботи доводять, що професійна Я-концепція формується поступово, проходячи декілька стадій, і при цьому значною мірою визначається сукупністю внутрішніх та зовнішніх впливів. Цим питанням займалися такі вчені: А. Маркова, Л. Подоляк, С. Ренке, О. Романова, Л. Шнейдер, Н. Шевченко, В. Юрченко та виокремили наступні етапи: професійний вибір; професійна підготовка; входження у професію [32, с. 40].

У своєму дослідженні ми спиралися на те, що професійна Я-концепція сучасних жінок охоплює чотири ключові складові: когнітивну, емоційно-оцінну, поведінкову та професійно-мотиваційну (Я-образ).

Самооцінка розглядається дослідниками як складний та багатогранний аспект індивідуальності, який виступає важливим показником психологічного стану та суттєвою складовою загального благополуччя людини. Багато наукових досліджень показують, що люди із здоровою та оптимістичною самооцінкою краще усвідомлюють свої можливості і проявляють більшу мотивацію до освоєння нових викликів.

Аналіз різних підходів до розуміння самооцінки показує, що вона є природною та унікальною складовою людського досвіду. С. Хартер розглядає самооцінку як загальний рівень очікувань, які людина формує щодо самої себе [10]. При цьому Е. Еріксон, підкреслює її значення для становлення особистісної ідентичності: на його думку, самооцінка формується і зміцнюється в міру того, як людина успішно долає життєві завдання на різних етапах розвитку [41].

Таким чином, самооцінка це складне динамічне утворення, що формується на основі власного досвіду, досягнень, самоактуалізації, соціальної взаємодії та відображає не тільки знання про себе, а й супроводжується емоційними реакціями, переживаннями та відповідним поведінковим супроводом.

М. Чекрижова розглядає самооцінку як систему з трьох взаємопов'язаних елементів: когнітивного, самооцінного та поведінкового [12].

Когнітивна складова стосується того, що людина знає про себе: свої риси, здібності, можливості, соціальну роль і досвід. Ці уявлення формуються під впливом власних спостережень та взаємодії з іншими.

Самооцінна складова пов'язана з тим, як людина емоційно ставиться до себе — чи відчуває повагу, власну цінність, чи задоволена своїм життям. Саме вона визначає внутрішній емоційний фон та здатність підтримувати себе.

Поведінкова складова проявляється в тому, як людина діє та реагує у різних ситуаціях, спираючись на свої уявлення про себе та переживання. Сюди входять звичні способи спілкування, самопрезентація, вибір стратегій поведінки.

Загалом цей підхід описує самооцінку як цілісне поєднання того, що людина про себе знає, як вона до себе ставиться та як поводить, виходячи з цих знань і почуттів. [19].

О. Столярчук виділяє три ключові складові самооцінки: як ми думаємо про себе (когнітивний компонент), як ставимося до себе емоційно (афективний)

та як це проявляється в наших діях і поведінці (поведінковий або регулятивний компонент) [30].

Когнітивний компонент самооцінки охоплює систему знань людини про власну особистість, а також оцінні судження, що формуються на основі цих знань. До нього належать уявлення про індивідуальні риси, здібності, компетентності, цінності та переконання. Завдяки аналізу власних переваг і недоліків, успіхів і помилок особистість поступово вибудовує цілісне уявлення про себе та формує свою ідентичність.

Афективний компонент виражає емоційне ставлення людини до самої себе та поєднує мотиваційні (конативні) й емоційні (емотивні) складові, які визначають характер самосприйняття та рівень самоповаги.

Конативна складова пов'язана з внутрішньою мотивацією особистості, її прагненням досягати визначених цілей, розвивати власні можливості й реалізовувати ідеали. Емотивна складова відображає спектр емоційних реакцій, що виникають у відповідь на оцінку себе: від позитивних переживань (задоволення, гордість) до негативних (почуття провини, сором).

Поведінковий, або регулятивний, компонент характеризує те, як людина реалізує свої уявлення про себе в повсякденній діяльності. Він проявляється у прийнятті рішень, виборі моделей поведінки, здатності контролювати власні дії та реагувати на зовнішні події відповідно до сформованої самооцінки [30].

Протягом останніх десятиліть поняття жіночої самореалізації зазнало істотних змін, що зумовлено необхідністю адаптації до умов сучасного життя. Рівноправність, закріплена в Конституції, сприяла суттєвим перетворенням у становищі жінок у суспільстві. Вони стали активніше залучатися до різних сфер діяльності, прагнуть до професійного зростання, соціальної активності та участі у громадсько-політичних процесах.

У психологічній науці значний вплив на вивчення проблем самореалізації жінок справили як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники. Зокрема, теоретичні підходи до розуміння особистості були розроблені такими відомими вченими, як А. Адлер, А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт, З. Фрейд, Е. Фромм, К. Юнг,

Е. Еріксон. Вагомий внесок у дослідження професійної самореалізації зробили Н. Борисова, Т. Вівчарик, В. Горчакова, Л. Коростильова, К. Федосенко, Ю. Поваренков, а також західні автори - Д. Сьюпер, Д. Холл, В. О'Лірі, Г. Шихі та інші, які розглядали кар'єру як важливу складову процесу самореалізації [11].

Поняття «самореалізація» (self-realization), «самоактуалізація» (self-actualization) та «самоздійснення» (self-fulfillment) часто використовуються як близькі за змістом. Вони позначають прагнення особистості розкрити свої можливості, реалізувати природний потенціал і досягти внутрішньої гармонії. Так, К. Роджерс визначав це як прагнення людини до розвитку та самовираження, А. Маслоу - як бажання стати тим, ким вона може бути, К. Юнг - як процес індивідуації, а А. Адлер - як прагнення до компенсації та самовдосконалення [12].

У гуманістичній психології, насамперед у концепції А. Маслоу, самоактуалізація посідає центральне місце й розглядається як головний мотив людського розвитку. Саме завдяки цьому процесу людина має змогу повністю розкрити свої здібності й реалізувати себе [18].

Професійна діяльність є важливою сферою життя, у якій людина може відчувати власну значущість і досягти самореалізації. Проте, за даними сучасних досліджень, саме жінки часто стикаються з перешкодами на цьому шляху. Це пов'язано з існуванням соціальних упереджень щодо поєднання професійних досягнень, сімейного життя та материнства. Як зазначають Б. Гарднер, А. Менегетті, М. Мід і Г. Шихі, жінкам найчастіше вдається досягти гармонійного поєднання цих сфер уже у більш зрілому віці [27].

Під професійним розвитком особистості розуміють поступовий процес її розвитку, що відбувається під впливом соціального середовища, професійної діяльності та власної активності людини, спрямованої на самовдосконалення і реалізацію свого потенціалу. Цей процес передбачає наявність потреби у зростанні та саморозвитку, можливість її задоволення, а також прагнення до збереження власної професійної стабільності.

Професійний розвиток є складним, багатовимірним і циклічним процесом, у межах якого людина не лише вдосконалює свої знання, уміння й навички, розвиває професійні здібності, але й може зазнавати негативного впливу професійного середовища. Це, у свою чергу, може призводити до появи професійних деформацій або станів, які знижують ефективність діяльності й негативно впливають на особисте життя. Таким чином професійний розвиток може мати як висхідну (прогресивну) та низхідну (регресивну) стадію.

За весь час професійного розвитку людини відбувається переосмислення свого місця у світі професій, усвідомлення власної ролі, ставлення до роботи, колективу та до себе як фахівця. У різні періоди життя людина стикається з необхідністю знову визначати своє ставлення до професії, аналізувати власні досягнення, приймати рішення щодо подальшого професійного шляху чи зміни напрямку діяльності, а також вирішувати інші питання, пов'язані з розвитком кар'єри.

Ось чому часто питання професійного розвитку перетинається з визначенням з професійної самореалізації чи самоактуалізації, які є більш ширшими поняттями і відносяться вже до призначення особистості, в якому вона зможе себе повністю реалізувати. Тому досліджуючи питання професійного розвитку важливо дослідити задоволення професійним зростанням та перспективами, тому що такі динамічні зміни відбуваються на протязі всього життя.

В. А. Гупаловська виділити такі критерії професійної самореалізації особистості (стосовно жінок):

- 1) відповідність діяльності принципу задоволення-корисності стосовно самої людини, соціуму, світу;
- 2) досягнення цілей, здійснення планів – реалізація цінностей і сенсожиттєвих орієнтацій;
- 3) відчуття себе суб'єктом власної життєдіяльності, що можна розуміти як вміння приймати самостійні рішення і діяти згідно з ними, нести за них відповідальність – автономність;

4) відчуття власної спроможності, віра в себе, націленість на подальший творчий розвиток – позитивне самоставлення, самоповага, креативність [11, с. 12].

Як бачимо одним із ключових та вагомих факторів професійного розвитку займає самооцінка. Саме вона визначає рівень упевненості жінки у власних силах, впливає на здатність ставити й досягати професійних цілей, адекватно сприймати власні можливості та результати діяльності. Від рівня самооцінки залежить, наскільки жінка може реалізувати свій потенціал, проявляти ініціативу, приймати відповідальні рішення й відчувати задоволення від обраної професійної діяльності. Адекватна самооцінка сприяє формуванню внутрішньої мотивації, підвищує рівень самоповаги та підтримує позитивне емоційне ставлення до себе як до суб'єкта професійного становлення.

*Мета дослідження:* теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості впливу самооцінки сучасних жінок на їх професійне зростання, а також розробити психологічні рекомендації з корекції самооцінки.

Для досягнення мети були визначені такі *завдання дослідження*:

1. Визначити вплив самооцінки на професійне становлення жінок.
2. Провести емпіричне дослідження впливу різних рівнів самооцінки як чинника впливу на професійний розвиток сучасних жінок.
3. Дослідити взаємозв'язок самооцінки сучасних жінок із рівнем домагань у професійній діяльності.
4. Розробити психологічні рекомендації з корекції самооцінки.

*Об'єкт дослідження:* самооцінка сучасних жінок.

*Предмет дослідження:* вплив самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок.

*Методологічна база дослідження.* Для досягнення мети та поставлених завдань нами використовувалися теоретичні методи: аналіз, синтез, обробка інформації та її узагальнення; емпіричні методи (анкетування та тестування) та математико-статистичні методи для інтерпретації та підрахунків отриманих результатів.

**Методики дослідження:** авторська анкета для вивчення думки кореспондентів про самих себе, свій власний рівень домагань та оцінку професійних досягнень; шкала самооцінки Морріса Розенберга для визначення рівня самооцінки; опитувальник «Професійна Я-концепція» для вивчення уявлень людини про себе у професійній сфері; методика оцінки суб'єктивного задоволення кар'єрою А. Халла для виявлення власного ставлення до своїх професійних досягнень та перспектив; методика дослідження самооцінки Дембо-Рубінштейн (у модифікації А.М. Прихожан) адаптована для он-лайн формату для виявлення ставлення до себе в контексті «Я-реальне» та «Я-ідеальне».

**Елементи наукової новизни.** Уточнення ролі когнітивного, емоційного та поведінкового компоненту професійного «Я-образу» в системі визначних чинників, які впливають на задоволення професійним розвитком у жінок.

**Практичне значення одержаних результатів:** дані дослідження особливостей впливу кожного із компонентів самооцінки є значущими і актуальними для подальшого вдосконалення терапевтичних технік коригування низької самооцінки, які можуть бути використані в роботі практичних психологів та в процесі психологічного супроводу жінок.

**Публікації автора за темою дослідження.** За матеріалами роботи автором були написані та опубліковані тези доповіді на тему «Арт-терапія як ефективний сучасний метод корекції та підвищення самооцінки у жінок» (Тези Всеукр. наук.-практ. конф. [«Сучасна психологія: виклики та перспективи»]. 2025 р) [2].

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 52 сторінки. Список використаної літератури налічує 42 найменування, а також робота містить 9 таблиць та 6 рисунків.

## **РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНИХ ЖІНОК**

### **1.1. Етапи емпіричного дослідження та характеристика вибірки.**

В психологічних дослідженнях досить часто використовується математична статистика, яка дозволяє: доводити правильність і обґрунтованість методичних прийомів і методів, які використовуються; знаходити взаємозв'язки між емпіричними даними; наочно демонструвати психологічні процеси за допомогою графіків чи діаграм та узагальнювати дані емпіричного дослідження.

Для вивчення та дослідження психологічних особливостей впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок, нами був обраний метод емпіричного описового дослідження, який дозволяє описати сукупність отриманих результатів в межах відповідних умов маючи за мету пояснити взаємозв'язки самооцінки жінок та їх професійного розвитку.

Процес організації та побудови емпіричного дослідження впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок передбачав такі етапи:

- аналіз наукової літератури за темою роботи;
- побудову стратегії дослідницької поведінки;
- вибір психодіагностичного інструментарію;
- написання наукового теоретично-діагностичного висновку отриманих емпіричних даних в результаті проведення психодіагностичного дослідження.

Розглянемо детальніше кожен з вищезазначених етапів дослідження.

Науковий обґрунтований аналіз дав змогу виокремити характерні особливості теми, що забезпечили ефективну організацію дослідження впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок. Зокрема основною базою для подальшого емпіричного дослідження стали результати теоретичного аналізу зарубіжних та українських джерел, що направлені на дослідження та вивчення самооцінки і її впливу на професію та самоактуалізацію особистості.

У свою чергу викладений у вступі магістерської роботи матеріал теоретичного аналізу визначає напрями емпіричного дослідження.

Наступним з основних завдань цієї частини роботи було розроблення напрямку емпіричного дослідження впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок, його організація, обґрунтування репрезентативності вибірки, визначення комплексу методів та методик, що є релевантними для досягнення визначеної мети в роботі та досягнення поставлених автором задач.

Серед різномайття психодіагностичного інструментарію для нашого емпіричного дослідження були обрані наступні методики:

1. Шкала самооцінки Морріса Розенберга для визначення рівня самооцінки.
2. Опитувальник «Професійна Я-концепція» для вивчення уявлень людини про себе у професійній сфері.
3. Методика оцінки суб'єктивного задоволення кар'єрою А. Халла для виявлення власного ставлення до своїх професійних досягнень та перспектив.
4. Методика дослідження самооцінки Дембо-Рубінштейн(у модифікації А.М. Прихожан) адаптована для он-лайн формату для виявлення ставлення до себе в контексті «Я-реальне» та «Я-ідеальне».
5. Авторська анкета для вивчення думки кореспондентів про самих себе, свій власний рівень домагань та оцінку професійних досягнень.

Зазначені вище методики повністю відповідають меті та завданням нашого дослідження. Вони дали змогу провести якісний і кількісний аналіз отриманих експериментальних даних із застосуванням методів математичної статистики під час їх опрацювання. Використання цих методів є важливою складовою ефективного проведення дослідження.

Найзручнішою для досліджуваних стала дистанційна форма опитування. Тому були використані саме ті психодіагностичні інструменти, які зручно використовувати в он-лайн форматі.

Серед поставлених завдання емпіричного дослідження були виокремлені наступні:

1. Дослідити рівень самооцінки сучасних жінок.
2. Дослідити рівень домагань сучасних жінок та його вплив на самооцінку та задоволення у професійній діяльності.
3. Кількісно та якісно визначити компоненти методики «Професійна Я-концепція», а також встановити кореляційні зв'язки між даними компонентами та задоволенням професійним розвитком та перспективами.
4. Проаналізувати результати.
5. Розробити практичні рекомендації щодо корекції низької самооцінки та корекції окремих компонентів самооцінки при нормальному рівні самооцінки.

Наступним етапом було розроблено та впроваджено електронну форму для тестування з використанням вищезазначених методик на платформі Google Forms, яка є зручною та простою у використанні. Інформування респондентів про опитування відбувалося за допомогою оповіщення у різних чатах або в особистих повідомленнях. Таким чином метод web-опитування значно спростив процедуру психодіагностичного етапу дослідження.

Усі учасниці дослідження взяли участь у тестуванні та заповнили опитувальник, розроблений відповідно до обраних психодіагностичних методик, що були спрямовані на виявлення особливостей впливу рівня самооцінки на професійний розвиток жінок у сучасних умовах.

Також було визначено, що вибірка з 50-ти респондентів працюючих жінок з різних сфер професійної діяльності має достатню кількість даних для досягнення поставленої мети (табл.1.1.). Віковий діапазон учасниць становив від 20 до 60 років.

Варто зазначити, що репрезентативність вибірки, крім загальної кількості задіяних осіб, забезпечувалася: по-перше, тим, що серед респондентів є представники різної сфери діяльності; по-друге, і що на нашу думку досить важливо, респонденти мають різний професійний досвід; по-третє, респонденти мають різний сімейний статус.

Таблиця.1.1

## Характеристика вибірки

| Сфера діяльності                  | Кількість осіб | Відносна величина % |
|-----------------------------------|----------------|---------------------|
| Медицина/фармацевтика             | 11             | 21,6%               |
| Освіта/наука                      | 10             | 19,6%               |
| Бізнес/економіка                  | 8              | 15,7%               |
| Державний службовець              | 7              | 13,7%               |
| Менеджмент/продажі                | 7              | 13,7%               |
| Психологи/допомогаючі спеціалісти | 2              | 3,9%                |
| Інші сфери діяльності             | 5              | 11, 8%              |

На третьому, останньому етапі дослідження була здійснена математична обробка отриманих емпіричних даних за допомогою програмних засобів Microsoft Excel. Така робота з даними потребувала якісного та кількісного аналізу отриманих даних. Водночас застосування кореляційного аналізу допомогло виявити взаємозв'язків між змінними. Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою кореляційного аналізу Пірсона. В підрахунках використовується коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона.

Після виконаної роботи та написання наукового теоретично-діагностичного висновку з урахуванням отриманих результатів їх аналізу та інтерпретації щодо впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок, було розроблено методичні рекомендації та запропоновані методики корекції низької самооцінки у жінок.

## 1.2. Обґрунтування методів та методик емпіричного дослідження.

Для емпіричного дослідження впливу самооцінки жінки на професійний розвиток, нами було виокремлено декілька діагностичних методик і надано їм короткий опис.

Для діагностики показників задоволеності собою, професійного досвіду та рівнем домагань респондентів використано власну анкету, яка включає 20 запитань, спрямованих на оцінку задоволеності в професії та життям в цілому. Цей інструмент дозволяє проаналізувати різні життєві аспекти особистості, які впливають на професійний розвиток, а також дослідити суб'єктивне ставлення жіночої статі до професії, розвитку та самоактуалізації.

Анкета допомагає нам краще побачити об'єктивні сторони життя опитуваних та проаналізувати їх вплив, як на самооцінку, так і на професійний розвиток. Вона охоплює такі показники, як рівень освіти, наявність шлюбу та дітей, частоти зміни сфери діяльності. Поставлені питання також дають змогу проаналізувати суб'єктивне бачення себе жінками, включаючи ступінь задоволеності власним розвитком, професією та проаналізувати життєві цілі, рівень домагань та суб'єктивну оцінку своїх можливостей та якостей. Таким чином, об'єктивні складові характеризують зовнішні умови самооцінки та розвитку, тоді як суб'єктивні – відображають індивідуальне сприйняття себе та бачення професійного розвитку.

Шкала самооцінки Морріса Розенберга є однією з найвідоміших і найчастіше застосовуваних методик для вимірювання рівня самооцінки особистості в соціально-психологічних дослідженнях. Вона призначена для оцінювання глобальної самооцінки, що розуміється як позитивне або негативне ставлення особистості до себе. Це специфічна форма установки (атитюду), яка включає когнітивний та емоційний компоненти. Автор наголошує, що самооцінка, вимірювана за цією шкалою, не передбачає усвідомлення власної досконалості чи переваги над іншими людьми, а характеризується загальним позитивним ставленням до себе та відчуттям себе «достатньо доброю» особистістю. Високий рівень самооцінки свідчить про стабільне відчуття власної цінності, самоприйняття, самоповагу, задоволеність собою та

впевненість у власних можливостях. Низький рівень самооцінки, навпаки, проявляється через незадоволення собою, сумніви у власних силах та неприйняття власного «Я» [6].

Шкала містить 10 тверджень, серед яких присутні як позитивно, так і негативно сформульовані. Приклади таких тверджень: «Я часто відчуваю себе невдахою», «Я відчуваю, що я гідна людина, принаймні, не менше ніж інші», «Я до себе добре ставлюся». Опитувані мають обрати один із чотирьох варіантів відповіді, що оцінюються від 1 до 4 балів: від «абсолютно не згоден» (1 бал) до «повністю згоден» (4 бали). Підрахунок загальної кількості балів дозволяє визначити рівень самооцінки: 10–18 балів — низький рівень, 18–22 — людина балансує між самоповагою та самоприниженням, 23–34 — середній, 35–40 — високий.

Методика оцінки суб'єктивної задоволеності кар'єрою А. Халла використовується у психології праці та організаційній психології для вивчення рівня задоволеності людини своєю професійною діяльністю, розвитком і просуванням у кар'єрі.

Дана методика ґрунтується на ідеї, що кар'єра — це не лише послідовність посад чи зовнішні досягнення, але й внутрішнє переживання успішності та відповідності професійного шляху власним цінностям і очікуванням.

Досліджується суб'єктивна сторона — як сам працівник оцінює свій професійний розвиток і чи задоволений він поточним станом та перспективами.

Структура опитувальника включає 20 тверджень, які відображають основні аспекти задоволеності кар'єрою: професійне зростання (можливості розвитку, навчання); службове просування (позиція, статус, визнання); економічні умови (рівень матеріальної винагороди); загальна задоволеність кар'єрою (відчуття реалізованості, самоповаги, перспектив). Респондент оцінює кожне твердження від «повністю не згоден» до «повністю згоден», що оцінюється від 1 до 5 балів. Методика дозволяє виокремити три рівні задоволеності професійним розвитком та перспективами, зокрема: низький рівень (до 50 балів), середній (50-79 балів) та високий (80-100 балів).

В дослідницькій роботі був використаний опитувальник «Професійна Я-концепція», який досліджує смислове ставлення до професії, а також знаходження глибинних смислів своєї професійної діяльності у поєднанні особистісних психологічних властивостей із професійними компонентами, які складають суть професійної концепції особистості. Вибір методики пов'язаний з тим, що вона вдало поєднує когнітивний компонент (уявлення про свої професійні здібності, знання та компетенції), емоційно-оцінний компонент (рівень задоволеності собою як фахівцем, оцінка професійних якостей), поведінковий компонент (готовність до самореалізації, вміння робити необхідні дії, прагнення до розвитку, активність у професійній сфері) та власне «Я-образ» (уявлення про професійний розвиток).

Також в дослідженні використана методика діагностики самооцінки Дембо-Рубінштейн (у модифікації А. М. Прихожан) та адаптована для он-лайн формату. Вона допомагає дослідити самооцінку за різними параметрами (зовнішність, розум, здібності, авторитет, впевненість). Методика заснована на безпосередньому оцінюванні жінками своїх особистих якостей (показник самооцінки) і рівень домагань, тобто рівень розвитку цих же якостей, який би задовольнив (бажаний). За допомогою цієї методики дуже гарно простежується розрив між «Я-реальним» та «Я-ідеальним». Величина такого розриву допомагає проаналізувати та дослідити рівень домагань та важливі кореляційні зв'язки: рівня домагань та задоволеності від професійного розвитку, рівня домагань та впливу на самооцінку.

Крім цього отримані результати дозволяють виявити не лише загальний рівень самооцінки, а й ступінь адекватності очікувань, що є важливим показником гармонійного особистісного розвитку. Водночас, методика дає змогу простежити, як реалістичність домагань впливає на емоційний компонент професійної Я-концепції та самооцінку.

Таким чином, процедура емпіричного дослідження за допомогою вдалого поєднання використаних методик сприяла комплексному вивченню

взаємозв'язку між самооцінкою та професійним розвитком жінок, що дало змогу забезпечити валідність і надійність отриманих результатів.

## РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок

В основному в дослідженні прийняли участь жінки віком від 26 до 35 років, що становить 31,4% та від 36 до 45 років, що становить 43,1% загальної кількості респондентів.

Встановлено, що 90% опитуваних мають вищу освіту за кваліфікацією бакалавр та магістр, із них 15,7% мають два і більше магістерських рівня. При цьому 72% респондентів перебувають у шлюбі та мають дітей.

За методикою самооцінки Морріса Розенберга було встановлено, що лише 12% опитуваних мають високу самооцінку. Решта 88% жінок мають нормальну (середню) самооцінку. Низького рівня самооцінки серед даної вибірки не було виявлено (рис. 2.1).

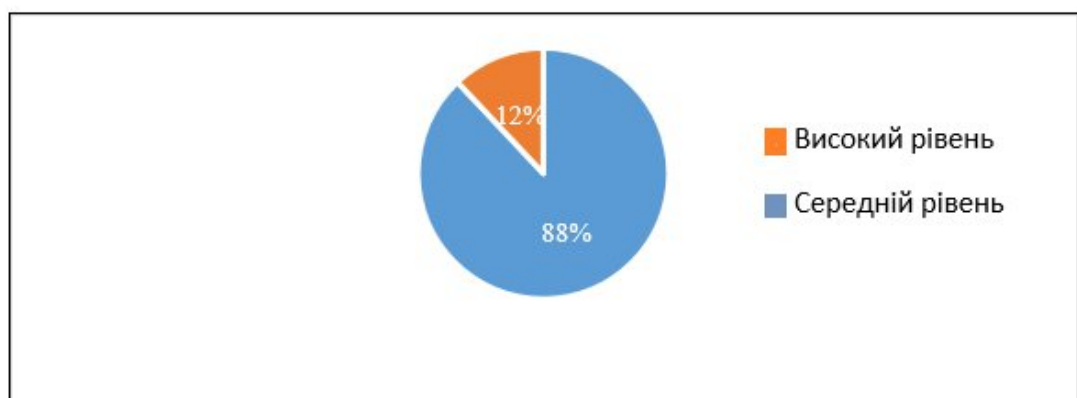


Рис. 2.1 Рівень самооцінки сучасних жінок.

Середній бал самооцінки за методикою М. Розенберга знаходиться на рівні 30, 4 та середнє відхилення  $\pm 3,12$ , що є в межах нормальної (адекватної) самооцінки.

Цікавим фактом стало, що серед жінок, які мають нормальну та високу самооцінку 15% не погоджуються з твердженням «Часто відчуваю самоповагу, самосприйняття, гордість за свої досягнення» і майже 61% з них позитивно відповіли «Здебільшого відчуваю переживання почуття незадоволеності собою, сорому чи самокритики стосовно свого професійного розвитку». Такі відповіді свідчать про наявність у жінок внутрішніх суперечностей у системі самосприйняття, емоційної нестабільності та самокритичності.

Самооцінка має соціальний відтінок, що і знайшло своє підтвердження у відповідях респондентів, зокрема, 13,7% постійно порівнюють свої досягнення з досягненнями інших людей, 47,1% роблять це час від часу і 25, 5% - дуже рідко (рис. 2.2).

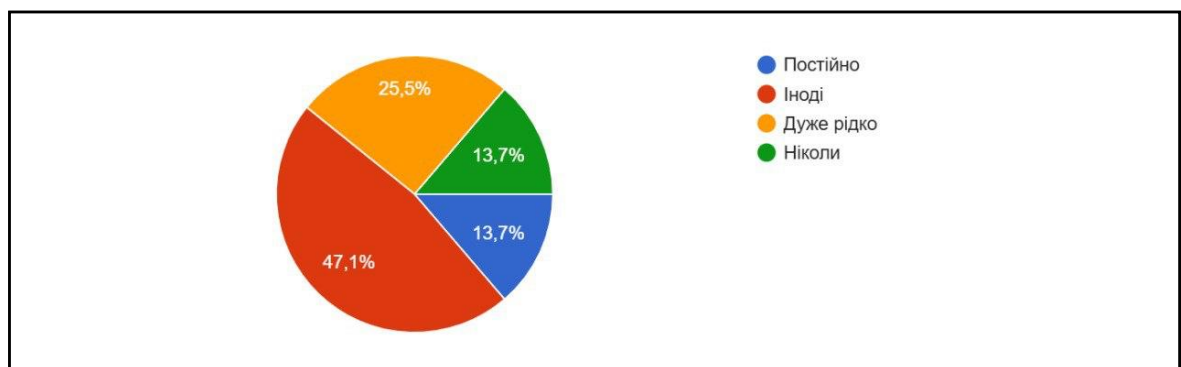


Рис. 2.2. Порівняння своїх досягнень з досягненнями інших.

За анкетними даними майже половина респондентів задоволена рівнем свого життя та досягненнями і в той же час 43% не відчувають стабільності і впевненості у своїй професійній діяльності. Це свідчить про те, що незважаючи на загальне задоволення життям і власними досягненнями, значна частина опитаних жінок переживає внутрішню невпевненість у професійній сфері. Така невідповідність може вказувати на недостатній рівень професійної самореалізації. Серед причин можуть бути, як страх змін або нестабільність умов праці, так і пошук свого професійного призначення, що знижує відчуття впевненості у майбутньому.

У майже 65% респондентів оцінили свій потенціал для подальшого професійного розвитку на високому рівні (рис. 2.3). Це в свою чергу свідчить

про позитивне ставлення до професійного зростання та внутрішню мотивацію до самореалізації, а також наявності впевненості у власних можливостях у основної частини учасниць.

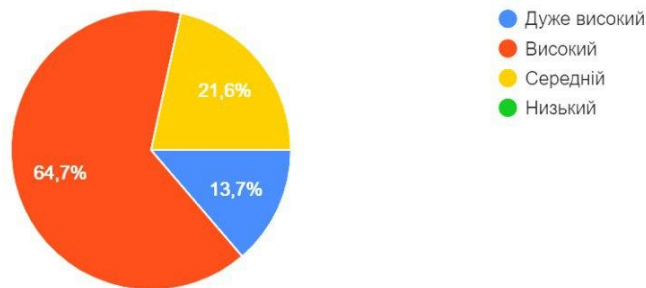


Рис. 2.3. Потенціалу розвитку сучасних жінок.

Відомо, що самооцінка формується не тільки на базі оцінки результатів власної діяльності, а також на основі співвідношення реального та ідеального уявлення про себе. Такий зв'язок легко дослідити за психодіагностичною методикою самооцінки Дембо-Рубінштейн (у модифікації А. М. Прихожан).

Провівши аналіз кількісних характеристик за вищезазначеною методикою, було визначено, що лише 11 учасниць мають порівняно високий рівень домагань, що свідчить про реалістичне усвідомлення власних можливостей та є вагомим чинником особистісного розвитку. В той час, дуже високий (нереалістичний) рівень домагань мають 39 опитуваних, що може вказувати на наявність завищених очікувань до себе, перфекціонізму. Такий розрив між баченням себе та бажаними можливостями може призводити до фрустрації, внутрішньої напруги та негативно впливати на рівень самооцінки (табл.2.1).

Досліджуючи рівень самооцінки за вищезазначеною методикою спостерігаємо, що половина учасниць має рівень «середній» та «високий», що засвідчує реалістичне (адекватне) оцінювання себе, а інші 50% кореспондентів мають дуже високу самооцінку, що шкодить реальній оцінці себе та своїх досягнень. Завищена самооцінка може сприяти формуванню закритості до нового досвіду, неухважності до невдач та зауваженням, рекомендаціям тощо.

Після підрахунку результатів за методикою Дембо-Рубінштейн (у модифікації А. М. Прихожан), нами було отримано наступні дані (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

## Рівень самооцінки та рівень домагань

| Параметр             | Норма         |   |               |    |               |     | Дуже<br>високий |     |
|----------------------|---------------|---|---------------|----|---------------|-----|-----------------|-----|
|                      | Низький       |   | Середній      |    | Високий       |     |                 |     |
|                      | К-сть<br>осіб | % | К-сть<br>осіб | %  | К-сть<br>осіб | %   | К-сть<br>осіб   | %   |
| Рівень<br>домагань   | -             | - | -             | -  | 11            | 22% | 39              | 78% |
| Рівень<br>самооцінки |               | - | 1             | 2% | 24            | 48% | 25              | 50% |

Порівнюючи рівень домагань учасниць за методикою Дембо-Рубінштейна та питанням власної анкети «Який рівень цілей Ви обираєте в своєму професійному розвитку?» знаходимо підтвердження отриманих результатів, а саме: більше 60% жінок ставить високі, але реалістичні, іноді дуже завищені цілі (рис.2.4).

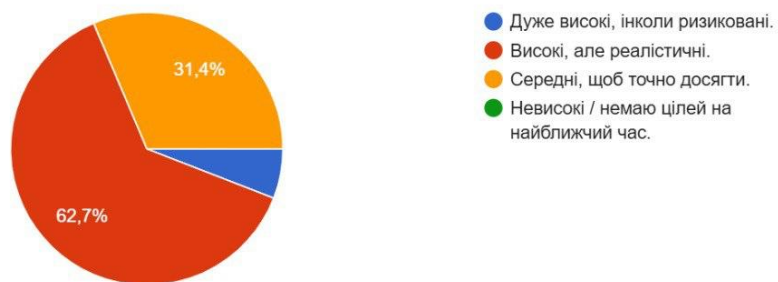


Рис. 2.4. Показники рівня домагань у жінок.

Прослідкуємо статистичний аналіз даних за допомогою діаграми відповідності реального та ідеального уявлення про себе у кожної учасниці (рис. 2.5).

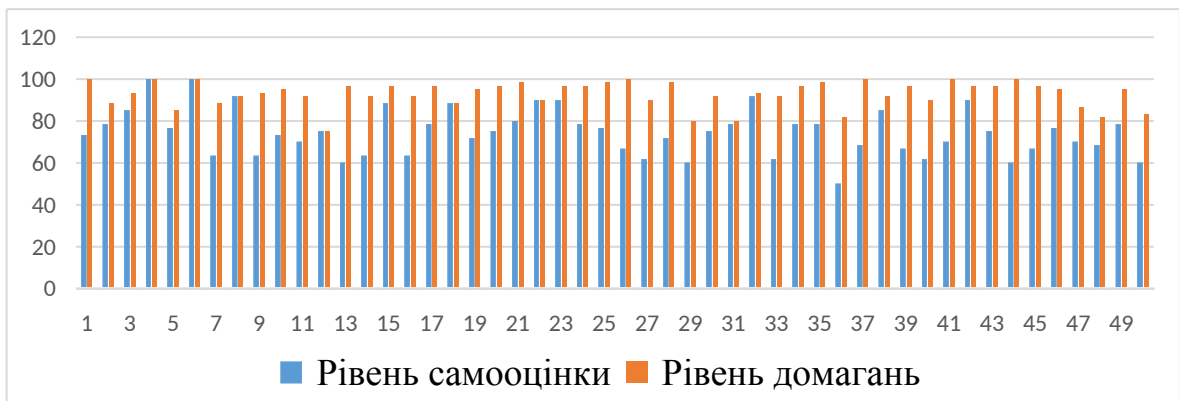


Рис. 2.5. Відповідність самооцінки рівню домагань.

Аналізуючи отримані кількісні результати, спостерігаємо, що розбіжність між «я-реальне» (самооцінка) та «я-ідеальне» варіюється від 0 до 40, при цьому середнє значення дорівнює 18. Отримані результати свідчать про тенденцію у жінок до нереалістично завищених цілей, які складно досягти та про не вміння 78 % учасниць дотримуватися власного плану розвитку в усіх сферах.

При дослідженні суб'єктивної оцінки жінок задоволеністю своєю професійною діяльністю та можливостями професійного зростання за методикою А. Халла отримано результати, які висвітлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Оцінка задоволення поточним станом професійного розвитку та перспективами.

| Бали   | Рівень задоволення | К-сть осіб | %   |
|--------|--------------------|------------|-----|
| 80-100 | Високий рівень     | 14         | 28% |
| 50-79  | Середній рівень    | 33         | 66% |
| 20-49  | Низький рівень     | 3          | 6%  |

За допомогою методики самооцінки «Професійна Я-концепція» вдалося визначити, що когнітивний компонент самооцінки та формування «Я-образу» розвинені краще в порівнянні з емоційним та поведінковим (табл. 2.3.).

Це свідчить про те, що існує певне не задоволення собою як професіоналом на емоційному рівні та труднощі у вираженні професійної

ідентичності через поведінкові прояви. Такий дисбаланс між когнітивним, емоційним і поведінковим компонентами може вказувати на те, що особа має достатній рівень усвідомлення власних професійних якостей, знань і можливостей, однак не завжди відчуває внутрішнє прийняття свого професійного «Я» і впевненість у реалізації цього образу на практиці. Як наслідок це може проявлятися у зниженій мотивації, сумнівах щодо правильності професійного вибору або у труднощах у самопрезентації та прийнятті професійних рішень.

Таблиця 2.3.

## Компоненти «Професійної Я-концепції»

| Параметр        | Когнітивний |     | Емоційний  |     | Поведінковий |     | Я-образ    |     |
|-----------------|-------------|-----|------------|-----|--------------|-----|------------|-----|
|                 | К-сть осіб  | %   | К-сть осіб | %   | К-сть осіб   | %   | К-сть осіб | %   |
| Високий рівень  | 36          | 72% | 28         | 56% | 29           | 58% | 36         | 72% |
| Середній рівень | 14          | 28% | 21         | 42% | 18           | 36% | 13         | 26% |
| Низький рівень  | -           | -   | 1          | 2%  | 3            | 6%  | 1          | 2%  |

Компоненти професійної Я-концепції наочно зображені на рисунку 2.6.

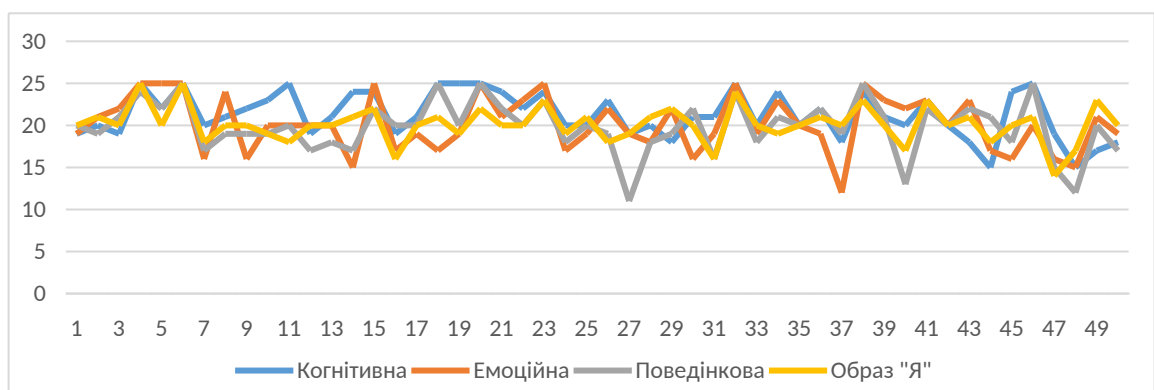


Рис. 2.6. Компоненти самооцінки професійної Я-концепції у жінок.

Після підрахунків щодо встановлення кореляційних зв'язків між самооцінкою жінок і задоволенням поточним станом та перспективами професійного розвитку за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона, нами було встановлено, що наявний слабкий позитивний кореляційний зв'язок між рівнем самооцінки сучасних жінок та її задоволенням професійною діяльністю ( $r_{\text{емп.}}=0,22$ ,  $r_{\text{емп.}} < r_{\text{кр.}}$  при  $P \leq 0,05$ ).

Отже, можна зробити висновок, що зі зростанням рівня самооцінки у жінок спостерігається тенденція до підвищення задоволеності власним професійним розвитком, проте такий зв'язок є незначним і статистично слабо вираженим. Таким чином, самооцінка жінки може впливати на її ставлення до професійних досягнень, але не є ключовим чинником задоволеності кар'єрного зростання. І навпаки, задоволення професією незначною мірою впливає на рівень самооцінки та задоволення собою.

Аналізуючи кількісні показники самооцінки за методикою М. Розенберга з показниками методики «Професійна Я-концепція» була виявлена статистично значуща позитивна кореляція між рівнем самооцінки та сформованістю професійної Я-концепції (при  $r_{\text{емп.}} = 0,5$ , що перевищує  $r_{\text{кр.}} = 0,364$  на рівні значущості  $p \leq 0,01$ ).

Таким чином, підтверджено альтернативну гіпотезу: з підвищенням самооцінки особистості спостерігається зростання цілісності та усвідомленості її уявлень про себе у професійній сфері, а також розуміння можливостей та перспектив, що засвідчує тісний взаємозв'язок між особистісною та професійною самосвідомістю.

Дослідивши кореляційний зв'язок між рівнем самоствердження зовнішності та задоволенням професійним розвитком за методикою А. Халла, отримали слабкий позитивний кореляційний  $r_{\text{емп.}} = 0,27$ ,  $r_{\text{емп.}} = r_{\text{кр.}}$  при  $P \leq 0,05$ .

Таким чином, думка про те, що повне вподобання своєї зовнішності приносить задоволення в інших сферах, зокрема у професійному становленні, не знайшла свого підтвердження. Даний вплив є досить не значним.

Наявний значний зворотній зв'язок ( $r_{\text{емп.}} = -0,6$ ) між рівнем домагань та задоволенням професійним зростанням, тобто при збільшенні розриву між я-реальне та я-ідеальне, жінки менше задоволені поточним станом та перспективами професійного розвитку.

Аналізуючи кореляційні зв'язки професійного «я-образу» та його поведінкового, емоційного, когнітивного компонентів із задоволенням професійним зростанням та можливими перспективами у жінок, отримали наступні результати:

позитивні кореляційні зв'язки досліджуючи емоційно-ціннісне ставлення до себе і професії ( $r_{\text{емп.}} = 0,64$ ,  $r_{\text{емп.}} > r_{\text{кр}}$ ) та сформованого професійного «я-образу» ( $r_{\text{емп.}} = 0,64$ ,  $r_{\text{емп.}} > r_{\text{кр}}$ ), що свідчить про те, що жінки, які емоційно наповнені та які обирають рід діяльності в погодженні зі своїми бажаннями та за покликанням, мають вищий рівень задоволення своєю діяльністю;

позитивні кореляційні зв'язки на менш вираженому рівні поведінкового компоненту, а саме  $r_{\text{емп.}} = 0,42$ ,  $r_{\text{емп.}} > r_{\text{кр}}$  на рівні значущості  $p \leq 0,01$ ;

не значний прямий зв'язок когнітивного компоненту професійного «я-образу» із задоволенням професійним розвитком, а саме  $r_{\text{емп.}} = 0,22$ , на рівні значущості  $P \leq 0,05$ . Можна говорити про те, що чим більше жінка усвідомлює особистісні професійні якості, здібності та можливості, тим дещо вищим є рівень її задоволеності власним професійним зростанням, але цей чинник є менш значним у порівнянні з емоційним та поведінковим впливами.

Таким чином, розвиток емоційно-ціннісного ставлення до себе та своєї професійної діяльності є одним з ключових чинників підвищення задоволеності професійним становленням і загального психологічного благополуччя жінок.

Водночас розвиток поведінкового компоненту самооцінки допоможе жінкам більш впевнено реалізовувати себе в різних життєвих і професійних ситуаціях, приймати зважені рішення та послідовно досягати поставлених цілей.

Отже, нами було практично визначено наявність взаємозв'язку між проявами самооцінки жінки і її впливом на професійний розвиток, виокремлено

основні параметри, що впливають на задоволення професійною діяльністю. Отримані дані можуть використовуватися нами для подальшого вивчення проблематики і розробки корекційних програм в роботі із самооцінкою.

## 2.2. Практичні рекомендації щодо коригування заниженої самооцінки

У сучасному тлумачному психологічному словнику дається визначення: «Самооцінка – оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Належачи до ядра особистості, вона є важливим регулятором поведінки. Від самооцінки залежать взаємини людини з оточуючими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач. Тим самим вона впливає на ефективність діяльності та подальший розвиток особистості [38, с. 446].

Нами було досліджено вплив самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок, зокрема, рівень задоволення професійною діяльністю, впливу рівня домагань на професійний розвиток та встановлено, що більш стійкі кореляційні зв'язки існують між емоційним та поведінковим компонентом самооцінки жінок та їхнім задоволенням розвитком та перспективами у професії.

Проводячи інтерпретацію отриманих результатів, можна зауважити, що опитувані кореспонденти з адекватною (нормальною) самооцінкою все ж таки прагнуть до абсолютної ідеальності, що суперечить самому визначенню адекватної самооцінки.

На це значною мірою впливають як тенденції сучасного швидкого розвитку технологій, так і можливість швидко отримати нові знання, вміння чи професію, розвитком індустрії «краси тіла», бажанням жінок бути успішними в усіх сферах життя.

Розглянемо найвідомішу модель самооцінки, запропоновану американським психологом і філософом Вільямсом Джеймсом, яка визначає, що самооцінка залежить від співвідношення між вашими досягненнями та вашими очікуваннями:

$$\text{Самооцінка} = \text{Успіх} / \text{Рівень домагань}$$

З проведеного дослідження спостерігаємо такий феномен: рівень вимог сучасної жінки до себе значно занижує її самооцінку.

Як бачимо при нормальній самооцінці жінки сприймають як свої переваги так і недоліки, але схильні звинувачувати себе, що щось не передбачили або не встигли досягти. Така поведінка не дозволяє змиритися з тим, що змінити неможливо та заважає рішуче діяти в тих випадках, де потрібно швидко реагувати та проявляти свої здібності та досвід.

Можна стверджувати, що самооцінка особистості є відносно сталою величиною, що формується ще в дитинстві й зазвичай зберігає свій рівень (високий, адекватний або низький) протягом життя. Водночас вона має й динамічну складову, яка може змінюватися під впливом життєвого досвіду та діяльності людини.

Таким чином запропоновані методи психокорекції самооцінки повинні бути направлені на коригування одночасно всіх складових, а саме: емоційної (відображає ставлення до своєї особистості), когнітивної (включає систему знань та переконань про власні характеристики) та поведінкової (проявляється у вигляді вчинків, виборів, готовності діяти).

Слід зазначити, що вибір методу психокорекції є одним з ключових факторів ефективності психологічного втручання. При роботі над самооцінкою важливо враховувати індивідуальні особливості клієнта, зокрема його рівень інтелекту (IQ), який впливає на здатність до саморефлексії, абстрактного мислення, усвідомлення емоцій і аналізу поведінкових патернів.

Клієнти з високим рівнем інтелекту (IQ вище середнього) зазвичай володіють добре розвиненим логічним мисленням, критично ставляться до власних оцінок і здатні до когнітивного аналізу. Для таких осіб найбільш доцільною є когнітивно-поведінкова терапія (далі - КПТ), яка базується на усвідомленні взаємозв'язку між думками, емоціями та поведінкою. КПТ допомагає ідентифікувати та коригувати ірраціональні переконання, що лежать в основі заниженої або завищеної самооцінки, а також формує адаптивні

способи мислення. Цей метод ефективний, коли клієнт здатний до самоспостереження, аналітичної діяльності та абстрактного осмислення когнітивних технік.

Водночас для клієнтів із низьким або середнім рівнем інтелекту (IQ нижче 90–100) характерні труднощі у вербалізації власних переживань, тому їм більше підходять наочні та емоційно забарвлені методи. У таких випадках ефективним методом у корекції самооцінки буде арт-терапія, яка забезпечує підвищення самооцінки через невербальні форми самовираження. Різноманітні техніки арт-терапії (малювання, ліплення, колаж, музика, тілесно-рухові вправи) допомагають актуалізувати несвідомі аспекти «Я-образу», знижують внутрішню напругу та сприяють розвитку самосприйняття й емоційної стабільності, допомагають встановити контакт з тілом та емоціями. Вони доступні навіть для клієнтів із обмеженими когнітивними ресурсами.

Такий диференційований підхід підвищує результативність психокорекційної роботи та забезпечує оптимальну підтримку розвитку позитивної самооцінки відповідно до когнітивних можливостей клієнта.

Водночас інтерпретуючи результати емпіричного дослідження та кількісні анкетні дані було встановлено, що емоційний та поведінковий компонент самооцінки менш розвинений в порівнянні з когнітивним. Таким чином запропоновані методи корекційної роботи можна вдало поєднувати для роботи із самооцінкою у жінок.

На підставі проведеного нами теоретичного аналізу феномену самооцінки та рівня домагань, а також емпіричного дослідження впливу самооцінки на професійне становлення жінок, ми розробили наступні техніки корекції самооцінки: метод «Я-жінка» та «Я-дівчинка», метод «Все є в мені», техніки з використанням метафоричних асоціативних карт «Шлях до себе» та «Я: мої слабкі та сильні сторони», методика когнітивно-поведінкової терапії: «Мої дії - шлях до мети» та «Поведінкова активація шести сфер».

Розглянемо запропоновані методи корекції заниженої або низької самооцінки більш детально:

### **Технологія застосування методу «Я-жінка» та «Я-дівчинка».**

**Суть методу** – допомагає виявити систему цінностей, переконань та силу зовнішніх факторів у формуванні власного сприйняття.

#### **Переваги застосування методу:**

знайомство клієнта зі своїми сильними та слабкими сторонами;  
показати клієнту вплив зовнішніх факторів та внутрішніх ресурсів на прийняття рішень та дій в його житті;  
трансформація емоційного ставлення до себе;  
метод ефективно поєднує сфери: сім'я/стосунки, освіта/розвиток, краса/тіло, самореалізація/професійний розвиток.

**Необхідні матеріали для застосування методу:** різнокольорові олівці чи ручка, аркуші формату А4: 5-10 шт.

Перший етап даного методу полягають в тому, що терапевт просить клієнта на чистому аркуші паперу зобразити жінку/дівчину (час для виконання 5-7 хв). Далі консультант пропонує відповісти письмово на аналітичні запитання:

1. Які емоції у Вас викликає даний персонаж?
2. Що відчуває дана дівчина/жінка на малюнку?
3. Які у неї відносини з оточуючими? Що вона відчуває у відносинах?
4. Які у неї відносини з близькими? Що вона відчуває по відношенню до них?
5. Вона себе вважає достатньо хорошою, красивою?
6. Які у неї мрії?
7. Хто цей персонаж?
8. Чим вона займається у вільний час?

На другому етапі клієнт на чистому аркуші малює себе дівчинкою у віці 7-9 років (або той вік, який найбільше зафіксувався у його уяві) та дає письмово відповіді на аналітичні запитання:

1. Які відчуття вона у Вас викликає?

2. Що вона думає про себе?
3. Що про неї думають рідні?
4. Що вона про себе знає?
5. Які думки до неї приходять?
6. Чого вона найбільше боїться?
7. Про що вона найбільше мріє?

Третій етап. За результатами попередніх етапів заповнюємо таблицю та обговорюємо (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

## Узагальнення суджень (переконань)

| №  | Переконання/<br>судження.                                             | Судді               | Які сформувались страхи                                                                                          | Втрати. Чого я<br>лишаюсь? (можна<br>обговорити приклад<br>з життя) |
|----|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1. | <i>Наприклад. Ти повинна вчитися не гірше за інших однокласників.</i> | <i>Мама, бабуся</i> | <i>Страх бути в будь якій сфері гіршою. Перфекціонізм. Краще не починати, бо якщо вийде погано - це соромно.</i> | <i>Вибору робити свій вибір.</i>                                    |
| 2. |                                                                       |                     |                                                                                                                  |                                                                     |
| 3. |                                                                       |                     |                                                                                                                  |                                                                     |

На четвертому етапі повертаємо клієнта до його сильних сторін (табл. 2.5) та можливостей для підсилення самоствавлення. Аналізуємо рівень задоволення даними компетенціями, рисами характеру тощо, аналізуємо хто це вирішує та здатний на це впливати, чого хоче та може досягти клієнт завдяки своїм сильним сторонам (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Сильні сторони клієнта, рівень задоволення (бажаний) та які можливості формують.

| Мої сильні сторони                            | Рівень розвитку даної якості (рівень задоволеності від 1 до 10) та бажаний | Судді    | Чого я хочу і можу досягти завдяки своїм сильним сторонам                                    |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>1. Наприклад.<br/>Вміння<br/>планувати</i> | <i>6 (8 бажаний)</i>                                                       | <i>я</i> | <i>Планувати свої дії в професійному розвитку. Кожного дня прописувати плани на тиждень.</i> |
| <i>2.</i>                                     |                                                                            |          |                                                                                              |

На завершальному етапі даної техніки, просимо клієнта зробити висновки та підвести підсумки. Зокрема ставимо питання: «Що саме дана вправа дала змогу побачити цінного для Вас?».

Підсилюємо відповідь клієнта: «Свої сильні сторони визначаю тільки «Я», то чому «Я» можу дозволити, що мої установки та судження, страх визначав хтось інший, хтось інший їх формував?!».

Також в даній вправі можна запропонувати клієнту намалювати себе «нового», саме ту особу, яка буде повною мірою користуватися своїми сильними сторонами та компетенціями. Це може відбуватися на занятті, якщо клієнт вже готовий, або пізніше (по відчуттям).

### **Технологія застосування методу «Все є в мені».**

**Суть методу** – допомагає сформувати позитивне ставлення до себе, надає ресурс та сприяє емоційному наповненню.

**Переваги застосування методу:** арт-терапевтична вправа є діагностичною та трансформаційною.

**Необхідні матеріали для застосування методу:** різнокольорові олівці чи ручка, аркуші формату А4: 2 шт.

У процесі особистого консультування консультант пропонує клієнтові розказати про його відчуття, стан зараз, емоції, які він відчуває останнім часом (5-10 хв).

Далі просимо заплющити очі, розслабитися, зробити повільний вдих-видих та відчутти де саме в тілі та яку емоцію він відчуває і якою думкою вона підкріплена (знаходимо установки).

Поволі клієнт відкриває очі і на чистому аркуші паперу пропонуємо йому зобразити схематично чоловічка та перенести на нього всі емоції та судження.

На наступному етапі консультант задає питання: «Як чоловічку з цим жити?», «Чи заважає такий вантаж чоловічку?». Досліджується кожне твердження та кожна емоція, обговорюємо причину виникнення, фіксуємо хто посилив таку думку.

Просимо клієнта взяти новий аркуш, зобразити схематично чоловічка і всі негативні твердження та емоції винести поза межами малюнка, а в середині прописати тільки ті, які відповідають власному баченню себе, сюди ж можна додати мотивуючі вислови, девіз тощо. Даного чоловічка необхідно вирізати, а все «лишнє» клієнт може порвати, порізати, спалити (клієнт вирішує сам).

На наступному етапі запрошуємо клієнта закрити очі та подумки злитися зі своїм намальованим образом, важливо відчутти, що зараз вже є все необхідне в ньому. Дану техніку бажано робити наприкінці сесії, не обговорюючи стану клієнта, закінчуємо сесію і даємо завдання жити з цим відчуттям до наступної зустрічі.

### **Техніка з використанням метафоричних асоціативних карт**

#### **«Шлях до себе».**

**Суть методу** – підвищення рівня самооцінки, шляхом усвідомлення та трансформації факторів, що впливають на неї.

**Переваги застосування методу:** метафоричні асоціативні карти (далі-МАК) допомагають у роботі з самооцінкою, оскільки дозволяють через проекцію опрацьовувати внутрішні конфлікти, страхи та обмеження. МАК працюють з уявою та дають змогу людині краще візуалізувати. Через проекцію виходять назовні неусвідомлені аспекти психіки, м'яко відкриваються тіньові сторони особистості і таким чином клієнт має змогу глибше зрозуміти себе, виявити як сильні, так і слабкі сторони, знайти ресурси та шляхи для особистісного зростання. Також метафоричні асоціативні карти в роботі психолога допомагають налагодити соціальну взаємодію клієнта з консультантом.

Важливо: спочатку ставити питання (запит) і лише потім обирати карту.

**Мета методу:** дослідити власне бачення своєї самооцінки. Визначити, що зможе підвищити рівень власної самооцінки. Трансформувати власне бачення себе з негативного в позитивне.

**Необхідні матеріали для застосування методу:** різнокольорові аркуші формату А4: 2 шт. (у разі роботи в розширеному варіанті), колоди метафоричних карт: портретна та ресурсна.

*Перший етап.* Із портретної колоди обираємо 3 карти (у відкрити), які будуть характеризувати стан зараз і через інтерпретацію карт потрібно розповісти про себе.

Перша карта описує як я відчуваю себе на одинці з собою.

Друга показує, як я відчуваю себе в соціумі.

Третя карта відкриває відчуття та думки клієнта в професійній сфері (у випадку коли йому потрібно прийняти рішення, виконувати свої професійні обов'язки або саме те, що покаже свідомість).

Можна додатково підсилювати питаннями та розкривати саму карту:

1. «Про що ця картинка з вашого життя?».
2. «Що відчуваєте в тілі, коли дивитесь на цю карту?».

*Другий етап.* Обрати три карти (в закрити) та дослідити які емоції я відчуваю. Кожна карта відповідає одній сфері: особиста, соціальна, професійна.

*Третій етап.* Витягнути по черзі із ресурсної колоди три карти (в закриті). Кожна карта буде давати відповідь на питання:

1. «Які дії я не роблю для себе?».
2. «Які мої вчинки чи бездіяльність створюють сааме такі соціальні відносини?».
3. «Які мої вчинки не дають досягнути бажаного в професійному розвитку?»

Таким чином на перших трьох етапах ми працюємо із основними компонентами самооцінки клієнта: когнітивною, емоційною та поведінковою.

Далі обираємо по одній карті (в закриті) з ресурсної та портретної колоди і даємо відповідь на питання:

1. «За що я можу себе похвалити?».
2. «Чим я в собі пишаюсь?».

Обираємо нову карту, якою даємо відповідь на питання: «Якою я хочу бути?», «Які мої ресурси стануть помічниками у досягненні цього стану», «Які дії можу зробити, щоб досягти цього стану та емоцій?».

Консультант допомагає клієнту сформулювати список сильних сторін та необхідних дій.

Для більш глибокої роботи, просимо намалювати новий образ себе, таким чином закріплюючи новий стан у підсвідомості.

### **Техніка з використанням метафоричних асоціативних карт**

#### **«Я: мої слабкі та сильні сторони».**

**Суть методу** – гармонізація внутрішнього образу «Я» через усвідомлення та прийняття власних сильних і слабких сторін.

**Переваги застосування методу:** підвищення розуміння власних якостей, зниження самокритики, підвищення самооцінки та емоційного стану.

Важливо: спочатку ставити питання (запит) і лише потім обирати карту.

**Мета методу:** дослідити сильні та слабкі сторони власного Я, стабілізувати емоційний стан.

**Необхідні матеріали для застосування методу:** колоди метафоричних асоціативних карт (універсальна та ресурсна), ручка, блокнот.

На першому етапі пропонуємо клієнту розслабитися, подумати про свої сильні сторони та обрати (в закриту) 2-3 карти з універсальної колоди. Дати відповіді на наступні питання:

- 1) Який мій внутрішній ресурс показує дана карта?;
- 2) Як ця якість допомагає мені в житті?

На другому етапі пропонуємо клієнту подумати про свої тіньові сторони та обрати 2-3 карти (в закриту). Ставимо такі запитання:

- 1) Яку мою рису показує дана карта?;
- 2) Яке моє відношення до цієї якості?;
- 3) Яку вигоду я отримую маючи таку якість?.

Обговорюємо всі якості клієнта, отримуємо зворотній зв'язок про його особистісні якості.

На третьому етапі задаємо питання: «Який стан я хочу мати? До якого стану я прагну» та беремо (в закриту) карту із ресурсної колоди.

Пропонуємо подумати клієнту, як його сильні та слабкі сторони можна гармонійно поєднати для досягнення такого стану самооцінки та прописати, як кожна якість допомагає в поставленій задачі.

Тут можна поставити питання: «Як Ви себе відчуваєте знаючи всі свої якості?», «Які емоції Ви відчуваєте?», «Чи характеризує це Вас як добру чи погану людину, більш чи менш досвідчену, привабливішу чи менш привабливішу?», «Які Ви відчули зміни в тілі?».

### **Технологія застосування методу когнітивно-поведінкової терапії**

#### **«Мої дії - шлях до мети».**

**Суть методу** – допомагає сформувати поетапний план професійного розвитку за допомогою самопідтримуючих переконань та дій.

**Переваги застосування методу:** допомагає виявити та узагальнити позитивний досвід для подальшого застосування при реалізації поставлених

завдань. Метод підходить для визначення професійного шляху. В методі використовуються поведінкові втручання у КПТ спрямовані на те, щоб людина активніше включалась у життя, знаходила нові джерела задоволення і відчуття успіху. Наприклад, коли людина планує свою діяльність і визначає чіткі та реалістичні цілі, вона може переконатися, що її зусилля дають відчутні результати. Використання дій, які раніше давали гарний результат допоможуть клієнту відчувати себе безпечніше та впевненіше.

**Необхідні матеріали для застосування методу:** ручка, аркуші формату А4: 2 шт.

Консультант пропонує заповнити таблицю. На кожному етапі професійного зростання (чи зміни роду діяльності) виписати по 3-5 тверджень, які допомагали досягти кращого результату (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Таблиця переконань та суджень на всіх етапах професійного розвитку.

| Етапи професійного розвитку | Загальні твердження про себе                                                                                                 | Соціальні (твердження, що стосуються контакту з оточуючими)                                                | Професійні                                                                                                                              | Що вдалося досягти                    |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Менеджер з продажу       | В мене все виходить.<br>Я все встигаю.<br>Отримую задоволення від процесу та результату.<br>Мені подобається творчий підхід. | Я вільно налагоджую зв'язки. Мені легко спілкуватися з клієнтами.                                          | Мені легко спілкуватися з спеціалістами різного рівня (від працівників цеха до керівника).<br>Я отримую гарну винагороду за свою працю. | Стати кращим менеджером.              |
| 2. Спеціаліст з нерухомості | Я відчуваю, що багато хто працює краще мене.                                                                                 | Порівнюю свої результати з результатами інших.<br>Відчуваю себе невдахою, коли хтось має кращий результат. | Маленький досвід заважає бути гарним професіоналом.<br>Дуже багато конкурентів, складно проявитися.                                     | Звільнення.<br>Мінімальні досягнення. |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 3. |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|

Просимо клієнта проаналізувати тенденцію в успіхах та невдачах. Що йому допомогло в досягненні певних цілей, обговорити відчуття, думки та кроки які робив клієнт, записати їх.

Далі клієнт озвучує його найближчу професійну ціль. Пропонуємо розбити її на досяжні етапи, так щоб проходження кожного етапу не викликало опору та труднощів (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

#### Формування етапів найближчої цілі у професійному розвитку.

| Етапи | Твердження, які мені вже допомогли | Які дії я вже зараз готова зробити, щоб досягти поставленої мети, керуючись даним твердженням. |
|-------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.    |                                    |                                                                                                |
| 2.    |                                    |                                                                                                |

#### Технологія застосування методу когнітивно-поведінкової терапії

##### «Поведінкова активація шести сфер».

**Суть методу** – допомагає виявити унікаючі дії та замінити їх поведінкою, яка допоможе досягнути бажаного результату в кожній сфері життя.

**Переваги застосування методу:** спрямований на виявлення негативних автоматичних думок та оцінку рівня емоцій та дій, якими підкріплюються дані твердження. При цьому даний метод КПТ базується на поведінкових втручаннях, щоб допомогти клієнту вибудовувати та закріпити нові механізми поведінки.

Опрацювання кожної сфери життя (особистісної, міжособистісної, духовної, творчої, професійної, навчальної) дозволяє клієнту сформувати нові моделі реагування, розвинути здатність до саморегуляції, посилити

усвідомлення власних ресурсів і підвищити рівень упевненості у собі. У такий спосіб техніка виконує функцію практичного засобу оптимізації поведінки, відновлення внутрішньої рівноваги та стимулювання позитивних особистісних змін.

**Необхідні матеріали для застосування методу:** ручка, аркуші формату А4: 2 шт. або заготовлені бланки.

Таблиця 2.8

## Поведінкова активація п'яти сфер життя

| Сфери життя                | Негативні<br>глибинні<br>переконання | Емоції | Унікаючі дії | Корегуючий<br>досвід |
|----------------------------|--------------------------------------|--------|--------------|----------------------|
| Особиста.<br>Самоставлення |                                      |        |              |                      |
| Міжособиста.<br>Соціальна  |                                      |        |              |                      |
| Духовна                    |                                      |        |              |                      |
| Професійна                 |                                      |        |              |                      |
| Навчальна                  |                                      |        |              |                      |
| Творча                     |                                      |        |              |                      |

Техніка «Поведінкова активація шести сфер» орієнтована на усвідомлення взаємозв'язку між когнітивними процесами, емоційними станами та поведінковими реакціями в різних аспектах життєдіяльності людини. Її використання сприяє ідентифікації унікаючої поведінки, яка підтримує емоційне напруження, та поступовій її заміні на конструктивні дії, що забезпечують досягнення особистісно значущих цілей і підвищення загального рівня психологічного благополуччя.

## ВИСНОВКИ

Проведений теоретико-методологічний аналіз попередніх досліджень та основних наукових підходів щодо розуміння формування самооцінки та її взаємозв'язку з професійним становленням показав, що самооцінка є досить динамічною величиною і здатна змінюватися на протязі всього життя. Вона прямо пропорційна досягнутим результатам. В даній роботі досліджувався як вплив загальної самооцінки на задоволення у професійному розвитку, так і особлива увага була приділена компонентам самооцінки професійної Я-концепції, як чинників професійного та кар'єрного розвитку.

Розроблено програму емпіричного дослідження впливу самооцінки на професійний розвиток сучасних жінок. Підбрано комплекс методів і психодіагностичних методик, що відповідають поставленій меті та завданням дослідження. Емпіричне дослідження відбувалося у три послідовні етапи. Перший — підготовчий етап, що включав розроблення програми дослідження, обґрунтування вибірки, добір і створення психодіагностичного інструментарію. Другий — психодіагностичний етап, під час якого здійснювався збір емпіричних даних. Третій — аналітичний етап, що передбачав математико-статистичну обробку й інтерпретацію результатів, отриманих на попередньому етапі. В процесі дослідження була сформована вибірка з 50 респондентів, які пройшли всі необхідні опитування та методики.

Проведене емпіричне дослідження показало, що рівень домагань у сучасних жінок значно завищений, спостерігається значний розрив між «Я-реальним» та «Я-ідеальним», що в свою чергу сприяє зменшенню рівня самооцінки. Нами був виявлений значний зворотній кореляційний зв'язок між рівнем домагань та задоволенням професійним зростанням, тобто при збільшенні розриву між «Я-реальне» та «Я-ідеальне», жінки відчують менше задоволення поточним станом та перспективами професійного зростання.

Досліджувана вибірка показала, що загалом у жінок «нормальний (адекватний)» рівень самооцінки, проте можемо говорити, що вона є досить не стабільною. Жінки із нормальною самооцінкою часто відчують переживання,

почуття незадоволеності собою, сорому чи самокритики стосовно свого професійного розвитку, а також періодично порівнюють себе з іншими, що призводить до розбалансування внутрішнього емоційного стану, напругою та може призводити до психологічного виснаження.

Під час проведення кореляційного аналізу вперше експериментально підтверджено особливості взаємозв'язку між емоційним, когнітивним і поведінковим компонентами самооцінки професійного «Я-образу» та рівнем задоволеності професійним становленням жінок. Встановлено, що провідне значення у формуванні відчуття професійної реалізованості має емоційно-ціннісне ставлення до себе та обраного фаху, яке демонструє найвищий рівень позитивного зв'язку із задоволенням трудовою діяльністю. Це свідчить, що саме емоційна включеність і позитивне самосприйняття у професійній сфері виступають ключовими детермінантами гармонійного розвитку особистості.

Поведінковий компонент виявив помірний позитивний зв'язок, що підкреслює значення активної професійної позиції, ініціативності та прагнення до самореалізації як чинників підвищення задоволеності власною діяльністю.

Когнітивний компонент засвідчив найменшу інтенсивність взаємозв'язку, що дає підстави стверджувати: раціональне усвідомлення власних здібностей і можливостей без емоційного залучення та поведінкової активності не забезпечує високого рівня професійного задоволення.

Отже, наукова новизна полягає в уточненні визначальної ролі емоційно-ціннісного компоненту професійного «Я-образу» в системі чинників, які впливають на задоволення професійним розвитком жінок, а також у встановленні співвідношення вагомості когнітивного, емоційного та поведінкового складників у цьому процесі. Автором розроблені техніки корекції самооцінки в межах різних психологічних напрямків.

Автор вважає, що в сучасному, стрімко розвиваючому світі актуальним є питання коригування не тільки низької самооцінки у жінок, а й постійна підтримка нормальної самооцінки, яка допоможе вирівнювати емоційну складову самооцінки та коригувати поведінкову. Розроблені за результатами

проведеного дослідження практичні рекомендації та запропоновані техніки коригування самооцінки у жінок допоможуть мати не тільки високий рівень самооцінки, а й відповідно, досягати бажаного рівня професійного зростанням та самореалізації.

Отримані результати мають важливе практичне значення, оскільки можуть бути використані для розробки та вдосконалення психокорекційних програм, спрямованих на підвищення самооцінки, розвиток професійного «Я-образу» та підтримку особистісно-професійного зростання жінок. Виявлені особливості взаємозв'язку між емоційним, когнітивним і поведінковим компонентами самооцінки та рівнем задоволеності професійним розвитком дозволяють більш цілеспрямовано формувати психологічні інтервенції, спрямовані на самовизначення у професійній сфері та підвищення рівня самореалізації.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бахмат Л. В. Вплив самооцінки на формування професійної педагогічної самосвідомості. *ScientificNotesofthePedagogicalDepartment*, 2015. Vol. 33. P. 27–33.
2. Бернадіна Г.П. Арт-терапія як ефективний сучасний метод корекції та підвищення самооцінки у жінок. Сучасна психологія: виклики та перспективи: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 10 жовтня 2025 р.). Одеса. С. 4
3. Братаніч Б.В., Ільченко І.Г. Самоактуалізація особистості та освіта. *Філософські проблеми освіти*. 2011. № 2. С. 13–20.
4. Бочелюк В.Й., Бочелюк В.В. Методика та організація наукових досліджень із психології: Навч. посібн. К.: Центр учбової літератури, 2008. 360 с
5. Велитченко Л.К. Системний механізм змін особистості в інтерактивних взаєминах / Л.К.Велитченко // Трансформація соціально-політичних та економічних змін. Чернівці, 2007. С. 48-60.
6. Вельдбрехт О., Зінченко, Н., Тавровецька Н. Шкала самооцінки Розенберга: українська адаптація та психометричні властивості. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2025. № 13. С. 142–172. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2025-13-7>
7. Войтко В.І. Психологічний словник/ В.І. Войтко. Київ: Вища школа, 1982. 218 с.
8. Вплив соціального середовища на самооцінку дитини – формування позитивного самовизначення – Psychologist. Психологічна допомога. URL: <https://psychologist.com.ua/vpliv-sotsialnogo-seredovisha-na-samootsinku-ditini-yakvplivayut-otochennya-ta-vzaemodiya-na-formuvannya-pozitivnogo-samoviznachennya/> (дата звернення: 17.09.2025).
9. Гуменюк О.Є. Психологія Я-концепції / О.Є. Гуменюк.– Тернопіль: Економічна думка, 2002. 186 с. (Першотвір).

10. Гресько І. М. Роль самооцінки у підтриманні психологічного здоров'я особистості. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я : Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції ; матеріали і тези доповідей / за заг. ред. проф. О. В. Бацилевої. Вінниця: ДНУ ім. Василя Стуса, 2019. С. 65–68.

11. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». Київ, 2005. 192 с.

12. Данилюк І., Предко В., Бондар М. Особливості прояву рівня життєстійкості залежно від домінуючих копінг-стратегій особистості. Вісник 52 Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Психологія, 2023. № 1(17). С. 30–35.

13. Даценко О. А. Психологічний дискурс життєстійкості особистості. Актуальні проблеми психології в закладах освіти : зб. наук. праць / гол. ред. Н. М. Токарева ; за ред. Ю. М. Карандашева. Кривий Ріг, 2017. Вип. 7. С. 17–27.

14. Дмитрієва К. В., Шевякова О. В. Особливості трансформації самооцінки особистості в сучасному українському суспільстві. Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. Дніпро: ВВПЗ «ДГУ», 2021. С. 73–75.

15. Дмитрієва, Л. Арт-терапія в роботі практичного психолога : [в дошкільному дитячому закладі] / Людмила Дмитрієва // Психолог дошкілля. 2014. № 8. С. 31–41.

16. Етичний кодекс психолога : I Установчий з'їзд Товариства психологів України від 20.12.1990. URL: [https://web.znu.edu.ua/psychologicalservice/docs/normatyvni\\_dokumenty/etichnijko\\_deks-psikhologa.pdf](https://web.znu.edu.ua/psychologicalservice/docs/normatyvni_dokumenty/etichnijko_deks-psikhologa.pdf) (дата звернення: 14.10.2025).

17. Зінченко С. В., Швець І. В., Швець Р. В., Леоненко Д. О. Вплив самооцінки на успішність в житті. Learningthelatesttheoriesandmethods, 2023. № 9. Р. 379–381.

18. Коваленко Е.А. Ціннісна природа усвідомленого саморозвитку особистості: соціально-філософський аналіз: автореф. дис. на здобуття наук.

ступеня канд. філос. наук: спец. 09.00.03 "Соціальна філософія та філософія історії" / Е.А. Коваленко. Харків, 2005. 16 с.

19. Малімон Л. Я., Пашкіна А. М. Гармонізація індивідуальних та групових організаційних цінностей в місцевих органах виконавчої влади : Навч.-метод. посібник. Луцьк, СПД Гадяк Жанна Володимирівна, 2014. 136 с.

20. Михайлишин У. Б., Гернешій М. В. Поняття самооцінки у вітчизняній та зарубіжній психології. The XXI International Scientific and Practical Conference «Scientists and methods of using modern technologies». Melbourne, Australia, 2023. P. 390–393.

21. Міщенко М. С. Вплив самооцінки на рівень успішності професійної діяльності. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки, 2016. Вип. 6(1). С. 78–82.

22. Онуфрієва Л. А. Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій / Л. А. Онуфрієва // Проблеми сучасної психології. 2013. Вип. 22. С. 396–412.

23. Перфільєва Л. П., Дячук П. В., Яценко А. А. Сутність самооцінки, її структура і функції в особистісному розвитку. Уманський державний педагогічний університет ім. Павла Тичини. URL: [https://library.udpu.edu.ua/library\\_files/psuh\\_pedagog\\_probl\\_silsk\\_shkolu/10/visnuk\\_19.pdf](https://library.udpu.edu.ua/library_files/psuh_pedagog_probl_silsk_shkolu/10/visnuk_19.pdf) (дата звернення: 26.09.2025).

24. Прокопенко Т. Теоретичні підходи до визначення поняття «самооцінка» в психолого-педагогічних дослідженнях. Магістерський науковий вісник Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2022. Вип. 38. С. 7073. 55

25. Романчук О. Когнітивно-поведінкова терапія соціальної фобії, 2015. Методичні матеріали. 98 с.

26. Романчук О. КПТ Низької самооцінки, 2012. Методичні матеріали. 22 с.

27. Слободянюк А., Гречановська О. Самооцінка та її вплив на професійне майбутнє випускників ВНЗ. Матеріали XLVII науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ. Вінниця, 2018. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/20168/4175.pdf?sequence=3> (дата звернення: 10.10.2025).

28. Смітанка В. Психологічний аналіз самооцінки у наукових дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених. Наука. Освіта. Молодь : збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету. 2016. Ч. 2. С. 168–170.

29. Старинська Н.В. Особливості самоактуалізації майбутніх психологів у процесі професійної підготовки. Київ : Інтерсервіс, 2015. 178 с.

30. Столярчук О. А. Професійна самооцінка фахівця: теорія і практика. Навч.-метод. посіб. Київ, Науковий світ, 2010. 103 с.

31. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 ; Ін-т психології імені Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2006. 20 с.

32. Ушакова К.Ю. Психологічні чинники становлення професійної «Я-концепції» у студентів медичних коледжів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 ; Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. Київ, 2018. 223 с.

33. Хоржевська І. М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості. Наукові праці Чорноморського державного університету ім. Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія: Державне управління, 2013. Вип. 202. Т. 214. С. 110–113.

34. Цільмак О. М. Технології психологічного консультування : підручник / О. М. Цільмак ; підрозд. 2.4.2 у співавт. з А. Д. Онішкевич. Одеса : Астропринт, 2023. 212 с. з іл. (Серія «Психотехнології»).

35. Цільмак О.М., Шмаленко Ю.І., Мілорадова Н.Е., Гарькавець С.О. та ін. Психологія емоцій та почуттів: підручник. / [О.М. Цільмак, Ю.І. Шмаленко Н.Е. Мілорадова, С.О. Гарькавець та ін.] за загальною ред. О.М. Цільмак,

Одеса: Видавничийдім «Гельветика», 2024. – 420 с. з іл. – (Серія «Психотехнології»)

36. Чайка І.В. Проблема самоактуалізації вчителів початкової школи у вітчизняній психолого-педагогічній літературі. Технології розвитку інтелекту. 2020. Т. 4. № 1.

37. Шевцова О.М. Розвиток професійної Я-концепції вчителів початкової школи в умовах інноваційної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ : Б.В., 2012. 21 с.

38. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор, 2007. 640 с.

39. Шутько Д.О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації особистості. Проблеми сучасної психології. 2014. Вип. 24. С. 752–762. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl\\_2014\\_24\\_64](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_24_64).

40. Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979). *Cognitive Therapy of Depression*. Guilford Press.

41. Erikson E. *Childhood and Society*. New York: W.W. Norton and Company Inc., 1950. 389 p.

42. Maslow A. *Self-actualizing and Beyond*. – In: *Challenges of Humanistic Psychology*. N. Y., 1967.