

**Міністерство освіти і науки України
Чернівецький Національний Університет
імені Юрія Федьковича**

факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра «Практичної психології»

Впевненість в собі як фактор реалізації особистості

Дипломна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала: студентка 6 курсу, група 622
спеціальності

053 «Психологія»

ПП студента: Блошко А.Б.

Керівник: канд. псих. наук, асист.
Душкевич М. М.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № _____

від « ____ » _____ 2022 р.

зав.кафедри _____ доц. Радчук В. М.

Чернівці – 2022

Зміст	
Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ “ВПЕВНЕНОСТІ СОБІ”.....	В 6
1.1. Поняття впевненості в собі в психологічній науці.....	6
1.2. Формування впевненості в собі.....	11
1.3. Впевненість в собі: жінки vs чоловіки.....	15
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЕВНЕНОСТІ В СОБІ У КЕРІВНИКІВ.....	24
2.1. Дизайн дослідження, характеристика методів дослідження.....	24
2.2. Порівняльний аналіз результатів дослідження впевненості в собі у керівників.....	31
2.3. Розробка рекомендацій щодо підняття рівня впевненості в собі...39	
ВИСНОВКИ.....	43
Список використаних джерел.....	45
Додатки.....	49

Вступ

Актуальність дослідження. Впевненість у собі — це риса, яка відображається в кожній сфері нашого життя, будь то навчання, професійне та особисте життя. Люди весь час говорять про важливість впевненості в собі, але по факту навіть не усвідомлюють її важливості. Люди усвідомлюють важливість впевненості в собі лише тоді, коли не вистачає цієї впевненості в собі, і це негативно позначається на різних сферах життя.

Впевненість у собі необхідно досліджувати, оскільки вона пов'язана з низкою позитивних результатів, як правило, люди з високою впевненістю в собі мають краще емоційне здоров'я, ніж люди з низькою впевненістю в собі. Спосіб їхнього мислення впливає на всі аспекти їхнього життя, включно з тим, як вони вирішують потенційно стресові ситуації, такі як конфлікти з колегами, родичами або невдачі загалом (особисті чи професійні). Оскільки впевнені люди впевнені у своїх силах, вони можуть протистояти труднощам і успішно їх долати – те, що дуже важко для людей, які не вірять у себе.

Дослідники, які займалися даною проблематикою: В.Джеймс, Ф. Нідхем, В. Зінченко, Б. Мещеряков, О. Черникова, В. Табунська, В. Лабунська, Є. Ільїн А. Пуні, А. Генів, С.Шраугер, М.Шон, Р.Кантер, К. Перкінс, С.Хартер, Д.Даннінг, Д. Крюгер.

Психологічна сторона даної досліджуваної нами проблеми полягає в недостатності дослідженості психологічного феномену впевненості в собі у людей, які займають керівні посади.

Варто зазначити, що єдиної точки зору щодо поняття впевненості в собі, її специфіки не визначено, так само існує термінологічна нестійкість, неточність цього поняття.

Об'єкт дослідження: особливості самореалізації особистості.

Предмет дослідження: впевненість в собі як складова реалізації особистості.

Мета дослідження: теоретично описати та емпірично дослідити психологічний феномен впевненості в собі у людей, які займають керівні посади.

Гіпотеза дослідження: особистість, яка займає керівну посаду, демонструє високі показники компонентів впевненості в собі. У чоловіків та жінок, які займають керівні посади рівень впевненості в собі відрізняється.

Методи дослідження:

1. Теоретичні методи:

❖ аналіз, синтез, узагальнення, наукових джерел стосовно проблематики дослідження;

❖ дедуктивні та порівняльні методи опрацьованої інформації;

❖ систематизація та узагальнення досліджуваної інформації в науковому полі.

2. Емпіричні методи: психодіагностичні тести та методики:

❖ Методика "Самоставлення" С.Р.Пантелєєва;

❖ Тест Дембо-Рубінштейн у модифікації П.В.Яньшина;

❖ Методика визначення характеру особистості "Дізнайся про себе".

Задля реалізації мети та перевірки гіпотези нами окреслені наступні **завдання дослідження:**

1. Аналіз психолого-педагогічної літератури з формування та розвитку впевненості в собі;
2. Провести теоретичний аналіз психологічного феномену впевненості в собі;
3. Описати особливості формування впевненості в собі;
4. Здійснити дослідження наявності впевненості в собі у людей, які займають керівні посади;
5. Розробка рекомендацій щодо підвищення впевненості в собі.

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота налічує 2 таблиці та 8 рисунків. Загальний обсяг роботи складає 57 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ “ВПЕВНЕНОСТІ В СОБІ”

1.1. Поняття впевненості в собі в психологічній науці

Впевненість у собі завжди виявлялася в різних формах риторики протягом історії. У своїй книзі «Принципи психології» Вільям Джеймс ненавмисно визначив впевненою в собі людину - як людину, яка вірить у свої власні потреби, і лише завдяки вірі у власні потреби ці потреби задовольняються, людина повинна вірити, що вона здатна досягти успіху у своїх починаннях, і він/вона повинен підготуватися до досягнення своїх цілей[36]. Того ж року доктор Фредерік Нідхем (англійський лікар, президент медико-психологічної асоціації Великобританії) безпрецедентно встановив зв'язок між впевненістю в собі та психічним здоров'ям, коли звернувся до підвищення впевненості в собі у пацієнтів з психічним здоров'ям для полегшення їх одужання [36].

Протягом історії впевненість у собі використовувалася як синонім між самоефективністю та самооцінкою. Абрахам Маслоу включив це у своє визначення самоактуалізації, заявивши, що вам необхідно

задовольнити свої нижчі потреби виживання, безпеки, любові та приналежності до того, як ви досягнете стану самоактуалізації [34].

Впевненість у собі визначається як уявлення людини про компетентність, навички та здібності, необхідні для успішного маневрування в різних ситуаціях [33]. Таким чином, впевненість у собі часто називають самооцінкою або ставленням до себе. Попередні дослідження впевненості в собі зосереджувалися на визначенні її як віри у виконання завдання, самовпевненості та віри в виконання певного стандарту. Віра в себе (самооцінка) і свої можливості (самоефективність) може мотивувати людину брати на себе більше проєктів або працювати для подальшого досягнення своїх цілей, іншими словами, демонструвати впевненість у собі.

Впевненість у собі висвітлюють як: почуття переживання, відчуття й усвідомлення особистістю своїх можливостей у майбутніх діях (В. Зінченко, Б. Мещеряков, О. Черникова); як властивість особистості, ядром якої є позитивна оцінка індивідом власних навичок і здібностей, достатніх для досягнення значимих для неї цілей, завдань і потреб (В. Табунська, В. Лабунська); як психічний стан мобілізації готовності, стійке спрямовуюче знання людини на досягнення високого результату (Є. Ільїн А. Пуні, А. Генів.); як вольові якості: рішучість, сміливість, ініціативність, наполегливість, вміння протистояти й атакувати, здатність до імпровізації (А. Сальтер, Е. Щербаков) [14].

Один підхід до визначення впевненості в собі передбачає, що вона складається з трьох компонентів; поведінковий компонент, афективний компонент і когнітивний компонент. Поведінковий компонент стосується самоефективності або того, як людина сприймає свою здатність виконати завдання. Афективний компонент відноситься до почуттів, пов'язаних з впевненістю в собі (тобто відчуття легкості, бажання та відсутність тривоги або неспокою). Когнітивний компонент впевненості в собі

зосереджується на сприйнятті та порівняннях (тобто, чи вірить ця особа, що вона працює якнайкраще, як, на її думку, вона працює порівняно з іншими тощо). СідніШраугер и Мері Шон наголошують на когнітивному компоненті, тому що, коли людина впевнена в собі, вона, швидше за все, успішно виступить і досягне своїх цілей порівняно з іншими [33]. Дослідження, проведене РозабетКантер, вивчало академічну самовпевненість за допомогою визначення самовпевненості СідніШраугера та Мері Шона, і виявило, що хоча чоловіки мають нижчий середній бал, вони мають вищий рівень академічної самовпевненості порівняно з жінками, які мають вищі середні бали, але нижчий рівень академічної самовпевненості[30].

К.Перкінс розділила впевненість у собі на два компоненти – внутрішню впевненість у собі та зовнішню впевненість у собі. Внутрішня впевненість у собі, тобто те, наскільки люди почуваються впевнено, базується на літературі про впевненість у собі та включає три субкомпоненти – самооцінку, самоефективність і самоспівчуття. Зовнішня впевненість у собі, тобто те, наскільки впевненою людину сприймають, складається з п'яти субкомпонентів: афективності, вжиття дій, невербальної комунікації, вербальної комунікації, незалежності та рішучості [12].

Нова теорія впевненості в собі позиціонує її як форму самовпевненості, засновану на теорії довіри Майєра, Шормана та Девіса. Келсі Перкінс описала впевненість в собі як сутність самодовіри. Довіра до себе - це здатність довіряти собі. Різниця між довірою та впевненістю в собі полягає в тому, що довіра зазвичай включає дві сторони: довіритель та довірена особа. У цих стосунках довіритель ставить себе в уразливе становище щодо поведінки довіреною особою, вірячи, що довірена особа поводитиметься так, як це важливо для довірителя. У самодовірі довіритель і довірена особа є однією особою, отже, людина вразлива сама

по собі. Довіра до себе узгоджується з внутрішньою впевненістю в собі, оскільки обидва можуть бути визначені як «готовність індивіда бути вразливим по відношенню до себе – вжити заходів, які принесуть їм користь, незважаючи на ризик» [12]. Довіра до себе складається з трьох вірувань: віри у власні можливості, віри у свої принципи та співчутливої віри в себе. Ці три переконання відповідають поведінковому, афективному та когнітивному компонентам впевненості в собі відповідно.

Також Келсі Перкінс встановила цикл зворотного зв'язку довіри до себе, де довіра до себе залежить від самоефективності, самооцінки та самоспівчуття, що впливає на те, скільки ризику ви витримаєте, щоб отримати бажаний результат. Компоненти внутрішньої впевненості в собі також залежать від того, наскільки людина має оптимізм щодо досягнення бажаного результату та ризику, скільки ризику людина сприймає, досягаючи результату [12].

Характерна самооцінка стосується того, як людина загалом ставиться до себе. Маршал Розенберг найкраще визначив високу самооцінку як «особа, яка поважає себе, вважає себе гідною; людина не обов'язково вважає себе кращим за інших, але точно не вважає себе гіршим; людина не відчуває себе найдосконалішим, а, навпаки, визнає свої обмеження та очікує зростання та вдосконалення. З іншого боку, низька самооцінка передбачає самовідмову, незадоволення собою, самопрезирство. Людині бракує поваги до себе, яку вона спостерігає» [20].

Самоефективність виступає як поведінковий компонент впевненості в собі. Самоефективність можна визначити як теорію мотивації, яка пов'язує віру людини в її здатність досягти бажаного результату з наполегливістю в досягненні цього результату. Самоефективність стосується того, як людина думає, відчуває та мотивує себе діяти в конкретній ситуації [11]. Більш сильне відчуття досягнення та благополуччя є результатом вищого рівня самоефективності. Оскільки

самоефективність є поведінковим компонентом, висока самоефективність дозволяє людині оговтатися від помилок або невдач, ще більше зміцнюючи впевненість у собі. Люди, які вірять у свою здатність виконати завдання або досягти мети, сприйматимуть складніші завдання чи цілі як виклики, які потрібно подолати, а не як загрози. Потім люди встановлять цілі для досягнення нової мети або результату. Таким чином, самоефективність додатково допомагає людині швидко подолати невдачі, дозволяючи приписувати невдачу наявним навичкам, таким як недостатні знання або зусилля.

Самоспівчуття виступає останньою третьою складовою внутрішньої впевненості в собі. Співчуття до себе — це процес, коли індивід зазнає впливу власного болю та піддається йому, не обходить його стороною чи не відмовляється від нього, а також викликає прагнення полегшити власний біль шляхом зцілення себе. Співчуття до себе складається з трьох компонентів: доброта до себе, гуманність і уважність. Доброта до себе — це бути добрим до себе замість того, щоб суворо засуджувати чи критикувати себе. Звичайна гуманність означає, що індивід здатний розглядати свої власні дії як «частину людського досвіду». Уважність полягає в тому, що людина має збалансований погляд на власні недоліки або негативні думки та переживання, щоб запобігти їх інтерналізуванню надто різко. Часто людей зображують корисливими або егоїстичними, але ця теорія стверджує протилежне. Співчуття до себе підкреслює, що людина більш сувора до себе та до своїх власних недоліків, ніж до інших. Поняття співчуття до себе відображає добріший підхід до суджень про себе. Таким чином, співчуття до себе може служити певним буфером для невдач, якщо людина практикує доброту до себе, загальну гуманність і уважність. Попередні дослідження, проведені Неффом та його колегами, показують, що з точки зору прийняття мети, високий рівень співчуття до себе призводив до сильніших почуттів впевненості в собі[11].

Зовнішня самовпевненість – це уявлення інших про те, наскільки впевнена людина. Іншими словами, зовнішня самовпевненість пов'язана з сигналами впевненості, які демонструє особа в публічному контексті. Ці контекстуальні ознаки включають емоційність, активність, невербальне спілкування, вербальне спілкування, незалежність і рішучість. Афективність зображується через те, наскільки оптимістичним або комфортним виглядає людина в ситуації. Вжиття дій зображується через ознаки ініціативи та те, наскільки людина прагне виконати завдання [11].

Незалежність зображується через здатність людини виконувати завдання або приймати рішення, не турбуючись про те, що подумують інші. В той час як рішучість інтерпретується через те, наскільки людина виглядає впевненою у своєму рішенні.

1.2. Формування впевненості в собі

Впевненість у собі не є вродженою властивістю, притаманною від народження, вона набувається в ході життя. Ніхто не народжується безмежно впевненим в собі. Якщо хтось і є неймовірно впевненим в собі, так це тому, що ця людина працювала над створенням цієї впевненості протягом багатьох років. Щоб стати впевненим у собі, потрібно вчитися цьому, тому що складний світ бізнесу і життя в цілому можуть руйнувати нашу впевненість.

На сьогоднішній день не було запропоновано жодних теорій, які б зосереджувалися на розвитку впевненості в собі протягом життя. Тому далі ми розглядаємо теоретичні погляди, які стосуються конкретних періодів розвитку (наприклад, дитинство та підлітковий вік).

Робота СьюзанХартер зосереджена на розвитку впевненості в собі у дитинстві та підлітковому віці. Хартер визначила кілька процесів, які можуть спричинити зниження впевненості в собі від раннього до середнього дитинства (тобто приблизно від 4 до 8 років). За іронією долі, хоча діти демонструють важливі соціально-когнітивні досягнення в цей

період, самі успіхи можуть скомпрометувати дитячу впевненість в собі або, як висловився Гартер, представляти собою «зобов'язання». Наприклад, 4-річні діти ще не вміють розрізняти свої справжні та ідеальні здібності. Під час інтерв'ю щодо їхнього самопогляду діти цього віку описують своє ідеальне «я», а не справжнє «я». Пізніше, коли діти навчаються розрізняти свої реальні та ідеальні характеристики, цей процес призводить до зниження позитивності самоописів. Маленьким дітям також не вистачає здатності використовувати інформацію соціального порівняння у своїй самооцінці. Знову ж таки, коли діти долають це когнітивне обмеження в середньому дитинстві, це може призвести до зниження впевненості в собі [37].

Важливим процесом у формуванні впевненості в собі є сприйняття перспективи. У той час як маленькі діти ще не можуть зробити висновок про те, як себе оцінюють важливі інші (наприклад, батьки та опікуни), приблизно до 8 років діти значно покращують свої навички сприйняття соціальної точки зору. Таким чином, починаючи з середнього дитинства, на самопогляд дітей сильніше впливає те, як їх сприймають інші. Оскільки не всі люди, з якими діти регулярно спілкуються, сприймають їх позитивно, багато дітей відчуватимуть дещо нижчий рівень впевненості в собі. Впевненість в собі ще більше знижується на переході до підліткового віку, зниження, яке можна пояснити ще сильнішим наголосом на соціальному порівнянні, меншою особистою увагою вчителів і змінами у віці. Однак у середньому підлітковому віці впевненість в собі починає відновлюватися, процес, який можна пояснити підвищенням особистої автономії, відчуттям контролю та більшими можливостями у виборі друзів, груп однолітків і видів діяльності, які відповідають особистості людини [24].

Стосовно дорослого віку важливе підґрунтя для розуміння розвитку впевненості в собі забезпечує теорія розвитку особистості. Зокрема,

неосоціоаналітична теорія дозволяє виводити гіпотези про зміну середнього рівня впевненості в собі. Ця теорія припускає, що дорослі зазвичай розвиваються в напрямку більш зрілих рис особистості, особливо в молодому віці. Причина полягає в тому, що індивіди беруть на себе багато соціальних ролей (наприклад, ролі партнера по стосунках, батьків, працівника тощо) і що соціальні ролі передбачають соціальні очікування щодо рольової поведінки. Для більшості соціальних ролей ці очікування включають сумлінність, приємність та емоційну стабільність (тобто характеристики зрілої особистості). Зважаючи на те, що більшість людей прагне задовольнити ці очікування, багато людей поступово покращують ці риси, механізм, який називають принципом соціального інвестування. Особливо в молодому віці люди здійснюють перехід до багатьох із цих ролей, вступаючи в трудове життя, встановлюючи стабільні романтичні стосунки, народжуючи першу дитину та приймаючи на себе додаткові соціальні ролі в суспільстві. З огляду на те, що риси зрілого характеру пов'язані з більшою впевненістю в собі, і враховуючи, що впевненість в собі сама по собі є характеристикою особистості, яка покращує функціонування в соціальних ролях, неосоціоаналітична теорія припускає, що молоді люди демонструють відносно сильне нормативне підвищення впевненості в собі. У середньому дорослому віці більшість людей продовжують інвестувати у свої соціальні ролі, наприклад, беручи на себе керівну роль на роботі, підтримуючи задовільні стосунки зі своїм подружжям або партнером і допомагаючи своїм дітям стати відповідальними та незалежними дорослими. Тим не менш, дослідження розвитку особистості свідчать про те, що темпи розвитку в напрямку зрілості згасають, припускаючи, що нормативне збільшення у середньому дорослому віці впевненості в собі стає меншою [1].

Щодо старості, однак, неосоціоаналітична теорія припускає, що впевненість в собі більше не підвищується, а натомість знижується,

оскільки старість часто передбачає втрату соціальних ролей у результаті виходу на пенсію та, можливо, вдівства. Відповідно, дослідження особистісних рис «Великої п'ятірки» показали негативні зміни в деяких рисах у літньому віці, таких як сумлінність. На додаток до змін у соціальних ролях, старіння часто призводить до негативних змін в інших можливих джерелах впевненості в собі, таких як соціальні стосунки, соціально-економічний статус, когнітивні здібності та здоров'я [1].

Дослідження суб'єктивного благополуччя може надати додаткову актуальну основу для розуміння розвитку впевненості в собі протягом життя. Наприклад, задоволеність життям є стабільною або має тенденцію до зростання в молодому та середньому віці, але має тенденцію до зниження в старості. Що стосується позитивної афективності, дослідження загалом показують, що вона має тенденцію до збільшення або залишається стабільною в дорослому віці, тоді як негативна афективність зменшується протягом більшої частини дорослого віку та залишається на низькому рівні в старості.

Нарешті, депресія, яка є ключовим показником негативного впливу, зменшується від молодого віку до середнього віку, але має тенденцію до посилення в старості. Однак загалом слід зазначити, що наявні дані щодо зміни середнього рівня добробуту протягом життя є відносно суперечливими [1].

З теоретичної точки зору корисно зазначити, що інші галузі досліджень припускають, що самооцінка може демонструвати систематичні, поступові зміни протягом життя. По-перше, поведінкові генетичні дослідження вказують на те, що як гени, так і навколишнє середовище пояснюють відмінності у впевненості в собі, але вплив факторів навколишнього середовища дещо більший, ніж вплив генетичних факторів [1]. Таким чином, якщо фактори навколишнього середовища

змінюються залежно від віку, то ці фактори можуть викликати нормативні зміни середнього рівня впевненості в собі.

По-друге, хоча дослідження показують, що рангова стабільність впевненості в собі зростає з віком, досягаючи піку в молодому або середньому дорослому віці, оцінки довгострокової стабільності індивідуальних відмінностей далекі від єдності, чітко допускаючи можливість зміни рівня впевненості в собі з часом. Таким чином, навіть якщо впевненість в собі відносно стабільна протягом тривалого часу і повинна розглядатися як риса особистості, зміна впевненості в собі можлива[1].

1.3. Впевненість в собі: жінки vs чоловіки

Впевненість у собі має очевидні переваги на робочому місці, наприклад, просування по службі або прийняття рішень при прийомі на роботу. Крім того, особи, які виглядають більш впевненими на робочому місці, також сприймаються як більш «надійні та впливові».

Особи з високою впевненістю в собі вважаються більш ефективними лідерами; впевненість у собі підвищує готовність послідовників працювати над досягненням цілей лідера. Послідовники також частіше підуть за лідерами, які впевнені в собі. Ця дія, у свою чергу, пов'язана з вищим рівнем довіри до лідерів. Особи з високим рівнем впевненості в собі беруть участь у можливостях навчання вищого рівня і, таким чином, стають більш ефективними лідерами.

Існує різниця між впевненістю в собі у чоловіків та жінок щодо їхніх можливостей, навичок і привабливості на робочому місці. Різниця в впевненості в собі за статтю з'являється з віком, близько середньої школи. Десятиліттями люди вважали, що цей розрив у впевненості пояснюється біологічними фактами, і що причина походить від відмінностей чоловічого

та жіночого мозку. Мозок обох статей дуже схожий. Як пояснює доктор Ліза Еліот та Розалінд Франклін: немає відчутної різниці між чоловічим і жіночим мозком [7]. Аргументи, які використовують нашу природу та біологію як корінь цієї проблеми, тепер вважаються «біологічним детермінізмом»: Пов'язувати існуючі гендерні відмінності з гормонами та мозком небезпечно, оскільки намагання щось змінити здається безцільним. Резерфорд стверджує, що якби ми дотримувалися біологічного детермінізму, ми б підписали долю кожної жінки на меншу впевненість в собі, ніж її опоненти-чоловіки. Скоріше, ми повинні «протистояти спокусі повернутися до культурних або біологічних детерміністських пояснень гендерних відмінностей» [32].

Додатковим поясненням різниці у впевненості в собі можуть бути різні гендерні ролі та стереотипи, які приписуються жінкам і чоловікам. Гендерні стереотипи визначаються як наші переконання щодо типових біологічних або психологічних особливостей, пов'язаних із жіночою чи чоловічою статтю. Є два різних типи стереотипів: описовий, що вказує на те, якими є жінки та чоловіки, і наказовий, що вказує, якими мають бути жінки та чоловіки. Деякими прикладами цих стереотипів є те, що чоловіки сприймаються як агресивні, сильні та рішучі, тоді як жінки сприймаються як добрі, корисні та співчутливі. Ці стереотипи також сприймаються на робочому місці та можуть мати негативний вплив на гендерну рівність. Гендерні стереотипи спричиняють упереджені судження та дискримінаційне ставлення до жінок на робочому місці. Таке відношення може мати негативний вплив на самопочуття жінки, і можна навіть стверджувати, що це може спричинити зниження впевненості жінок у собі на робочому місці. Додатковим висновком щодо гендерних стереотипів є те, що жінки менш позитивно ставляться до своєї гендерної ролі, ніж чоловіки. Сприйняття жіночої статі іноді описують як м'яке або навіть слабке. З іншого боку, маскуліність, або чоловіча гендерна роль, часто

позитивно пов'язана з впевненістю в собі. Ці відмінності у сприйнятті можуть вплинути на самосприйняття людини, залежно від того, до якої статі вона ідентифікується[3].

Добре відомим феноменом щодо гендерних ролей і стереотипів є стереотипна загроза: ідея про те, що активізація стереотипів, наприклад, «чоловіки кращі в математиці, ніж жінки», негативно вплине на виконання цього завдання, а отже, підтвердить стереотип. Це може заважати продуктивності, наприклад, через зниження впевненості та підвищення тривоги. Стереотипи, запроваджені в дитинстві, часто зміцнюються протягом усього нашого життя і стають самореалізованими пророцтвами. Ще раз використовуючи приклад математики: коли дівчатам нагадують про їхню стать перед виконанням завдання з математики, їхні результати падають [29].

На відміну від прикладів негативних стереотипів, подібне дослідження було проведено з використанням завдання жіночого типу, і воно показало протилежний результат. Коли їх запитали про їхню впевненість у собі щодо різних завдань черлідінгу - які, як правило, вважаються завданнями жіночого типу, жінки вказали, що вони більш впевнені, ніж чоловіки, демонструючи стереотипну загрозу щодо чоловіків. Спостерігаючи за цим явищем у професійному середовищі, як чоловіки, так і жінки можуть відчувати негативний вплив стереотипної загрози. Чоловіки можуть відчувати знеохочення претендувати на роботу, яку стереотипно вважають, що мають виконувати жінки, наприклад, управління персоналом, а жінки можуть ставитися так само до роботи, яку стереотипно вважають, що мають виконувати чоловіки, наприклад інженера[29].

Ще один результат дослідження щодо гендерних відмінностей у впевненості в собі пов'язаний із відкриттям, відомим як ефект ДаннінгаКрюгера. Це описує висновки психологів Девіда Даннінга та

Джастіна Крюгера, які виявили, що деякі люди сильно переоцінюють власні здібності. Більше того, було виявлено, що чим менш компетентна людина, тим більше вона схильна переоцінювати свої здібності [6].

Розглянувши це відкриття, дослідники виявили, що чоловіки переоцінюють як свої здібності, так і продуктивність, тоді як жінки робили навпаки. Водночас якість виконання між статями не відрізнялася. Одне з цих досліджень, було проведено компанією Hewlett-Packard (HP) з метою збільшення частки жінок на вищих посадах компанії. Дослідження виявили, що жінки претендували на вищі посади, лише якщо вони відчували, що відповідають усім (100%) описаним вимогам. З іншого боку, чоловіки подавали заявки, коли вважали, що відповідають лише 60% вимог [6]. Це свідчить про надмірну та недооцінку здібностей між статями.

Професор Колумбійської бізнес-школи Ернесто Рубен описує цю надмірну впевненість у собі у чоловіках як «чесну надмірну самовпевненість», оскільки це відбувається несвідомо. Крім того, жінки виявляють меншу впевненість у собі щодо виконання чоловічих завдань, незважаючи на однакову продуктивність [22].

Відповідаючи на питання про їх передбачуване виконання завдання з математики, хлопці старших класів переоцінили свої результати, тоді як дівчата старших класів недооцінили свої результати. Це може означати, що жінки, навіть якщо вони мають однакові здібності, можуть вибирати легші завдання або завдання в інших областях. Виходячи з цього очевидно - це може мати негативний вплив на професійний успіх і досягнення [15].

Різниця у впевненості в собі також очевидна при розгляді конкурентної поведінки. Якщо вибрати між неконкурентним завданням і змагальним турніром, чоловіки обирають змагання вдвічі частіше, ніж жінки. Цей висновок пов'язаний із завищеною впевненістю в собі; чоловіки вважають, що вони мають високі шанси на перемогу, і тому

обирають конкуренцію, тоді як жінки можуть не почуватися настільки впевненими[19].

Крім того, під час дослідження кількох секторів результати показують, що в бізнес-секторі чоловіки найбільше віддають перевагу конкуренції. Ця конкурентна поведінка може пояснити, чому чоловіки займають вищі керівні посади, ніж жінки. Крім того, конкурентоспроможність чоловіків може допомогти їм подати заявку на конкурентоспроможну роботу, а нижчий рівень конкурентоспроможності може бути перешкодою для жінок у процесі подання заявки[19].

Ґрунтуючись на цій невідповідності, чоловіки та жінки відрізняються у своїх характеристиках щодо власної продуктивності. Чоловіки схильні співвідносити успіх із внутрішніми якостями (зокрема здібностями), тоді як жінки співвідносять успіх із внутрішніми, але нестабільними якостями (зусилля) або зовнішніми причинами (удача).

Дослідження про відмінності в атрибуції успіху між чоловіками та жінками в академічних колах також виявило внутрішню та зовнішню атрибуцію як головну різницю між статями. Відповідно до цього дослідження, жінки частіше пояснюють успіх інших людей зовнішніми факторами, такими як стипендія або зв'язки. З іншого боку, чоловіки пояснюють успіх внутрішніми факторами особистості, такими як когнітивні навички чи рішучість. Пояснення досягнень зовнішніми чи внутрішніми факторами призводить до різного сприйняття особистого успіху: як зазначалося вище, жінки, ймовірно, пояснюють свій власний успіх удачею, а чоловіки – особистими навичками [21].

Навпаки, жінки пояснюють невдачу відсутністю особистих навичок, тоді як чоловіки пояснюють це нещастям. Подібний висновок було виявлено щодо різниці в статі під час відповідей на відгуки. Чоловіки менш сприйнятливі до оціночних відгуків, ніж жінки. Це також можна пояснити атрибуцією успіху - чоловіки можуть нехтувати зворотним

зв'язком, щоб захистити свою впевненість у собі, і вірити виключно в свою власну оцінку себе (внутрішні якості). Жінки можуть бути більш сприйнятливими до відгуків, тому що вони вважають зміст відгуків більш точним, оскільки вони схильні недооцінювати власні здібності. Той факт, що чоловіки приписують свій успіх власним здібностям більше, ніж жінки, може свідчити про різницю в рівнях їхньої впевненості в собі, оскільки це явище визначається як віра у власні здібності та визнання своїх навичок [27].

Інша різниця в гендерній приналежності була виявлена в самосприйнятті та саморекламі. Жінки рідше захищають або просувають свої власні здібності, тоді як чоловікам зручніше робити саморекламу. Чоловіки частіше описують себе з точки зору своєї незалежності від інших, тоді як жінки часто вважають себе взаємозалежними, а саме з точки зору зв'язків з іншими [10]. Пов'язуючи ці результати з впевненістю в собі, виявилось, що впевненість чоловіків часто ґрунтується на владі, диференціації з-поміж інших і незалежних діях, тоді як впевненість жінок ґрунтується на стосунках і зв'язках [28].

Окрім різного змісту самореклами, жінки також схильні принижувати себе: у розмові з потенційними роботодавцями жінки дають менш схвальні коментарі щодо своїх минулих досягнень і майбутнього потенціалу, ніж не менш ефективні чоловіки [10].

Виявлено, що слабка самореклама жінок не змінилася, навіть після того, як вони дізналися, що їхні результати не поступаються їхнім суперникам-чоловікам. Дослідження в галузі науки виявили, що існує помітний розрив у саморекламі та самопрезентації в наукових публікаціях чоловіків і жінок: а саме, чоловіки використовують «рекламні слова», такі як «роман», або «чудовий» більшою мірою, ніж жінки. Отже, ця різниця в самопрезентації має великий вплив на кар'єру вчених [10].

Крім того, чоловіки в науці також займаються саморекламою значно більше, ніж жінки: за останні двадцять років чоловіки цитували власні матеріали на 70% більше, ніж їхні колеги. Це дослідження про розрив у саморекламі могло б пояснити недостатню представленість жінок у науці на «наукових сходах» [10].

Ще одна можлива причина відмови від самореклами полягає в тому, що жінки таким чином сподіваються уникнути критики. Ця різниця в саморекламі може вплинути на їх поведінку під час співбесіди. Чоловіки, яким більше подобається самореклама, можуть виглядати більш впевненими в собі, таким чином залишаючи більш позитивне враження [10].

Жінки на робочому місці борються зі своєю впевненістю набагато більше, ніж чоловіки. Жінкам, які займають керівні посади, необхідно подібатися, щоб їх сприймали як компетентних і впевнених, тоді як чоловіків можуть сприймати як компетентних і впевнених, але вони не подобаються [28].

Протягом тривалого часу керівні посади на робочому місці були більш заохочувальними лише для чоловіків, що залишало жінок менш впевненими в тому, щоб подавати заявку на керівні посади та бути лідерами. Можливо, це пов'язано з тим, що керівні посади вимагають керівних якостей, які є більш стереотипними щодо чоловіків, таких як домінування, наполегливість, урівноваженість, індивідуальність і впевненість. Жінки, які володіють більшою мірою общинними рисами, відчують себе в не вигідному становищі. Це, у свою чергу, впливає на їхню впевненість у собі, оскільки вони подобаються їхнім колегам і підлеглим, але вони не вважають їх компетентними лідерами. Однак жінки, які мають більш активні риси, вважаються компетентними лідерами, але їх не дуже люблять їхні колеги та підлеглі [22].

Визначається чотири види лідерської поведінки жінок, які впливають на зниження впевненості в собі.

Перший полягає в надмірній скромності: лідери-чоловіки публічно приписуватимуть свої перемоги, тоді як жінки вважають, що їхні перемоги мають «говорити самі за себе». Жінки природно не так відкрито розповідають про свої досягнення, в результаті чого їхні досягнення залишаються непоміченими їхніми начальниками, однолітками, підлеглими та клієнтами[8].

Друге – жінок не пропустять на підвищення, тому що вони не претендують. Жінки вважають це ризикованим кроком і не питають щодо своєї кар'єри з різних причин[8].

Третя поведінка – зливання – Флінн і його колеги обговорюють, що багато жінок не люблять уваги, тому вони докладуть усіх зусиль, щоб їх не було видно на тих самих засіданнях правління. Однак це означає, що жінки втрачають можливості висловитися та виділитися серед своїх однолітків [8].

Остання поведінка - мовчання. Жінки часто не говорять, коли мають щось цінне, щоб долучитися до розмови. Жінки повинні говорити, щоб зробити свій внесок у розмову, це важливо для розвитку кар'єри[8].

Результати трьох окремих досліджень показують, що чоловіки більш схильні домовлятися про те, що вони хочуть, ніж жінки. Це може бути тому, що з раннього дитинства жінок навчають не йти за тим, чого вони хочуть, і ставити потреби інших вище власних. З іншого боку, чоловіків у дитинстві навчили просити те, що вони хочуть, і вони, природно, з більшою ймовірністю шукатимуть те, що хочуть. Жінки не повинні просто припускати, що їх визнають за їхні зусилля, вони повинні говорити про свої зусилля і просити те, чого вони хочуть. Але іноді, навіть якщо жінки просять те, що вони хочуть, вони все одно можуть отримати за це догану. Деякі компанії мають корпоративну культуру, яка карає жінок за те, що

вони вимагають те, що вони хочуть, навішуючи на жінок, які займаються саморекламою на робочому місці, і надто настирливих або грубих. Це, у свою чергу, може призвести до того, що цих жінок відсторонять від важливих зустрічей та інформації [16].

Така поведінка відбувається природно, люди не усвідомлюють, тому що суспільство має глибоко вкорінені очікування щодо жінок і того, як вони повинні поводитися на робочому місці. Усе це призводить до того, що самці природно беруть на себе відповідальність і отримують за це похвалу. Це трапляється навіть в організаціях, які намагаються однаково ставитися до всіх своїх співробітників. Менеджери, які прагнуть однаково ставитися до своїх працівників, можуть «віддати жінкам менший шматок пирога», тому що вони дають усім своїм працівникам те, про що вони просять – у цьому випадку жінки не просять майже стільки ж, скільки чоловіки.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЕВНЕНОСТІ В СОБІ У КЕРІВНИКІВ

2.1. Дизайн дослідження, характеристика методів дослідження

Метою нашого дослідження є емпірично дослідити психологічний феномен впевненості в собі у людей, які займають керівні посади.

Дослідження проводилося протягом березня-серпня 2022 року. До дослідження залучено 30 працівників АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК», які обіймають керуючі посади. З них 20 жінок та 10 чоловіків, з віковою категорією від 31 до 57 рр., з керівним досвідом від 1 р. до 30 р., а також різним рівнем керівної посади – від директорів департаментів головного офісу до керуючих відділенням. Відповідно нами здійснений порівняльний аналіз задля реалізації мети та перевірки гіпотези.

У ході дослідження використані такі методи: теоретичні: аналіз, узагальнення, синтез психологічної літератури з проблеми дослідження; емпіричні:

- ❖ Методика визначення характеру особистості "Дізнайся про себе";
- ❖ Методика "Самоставлення" С.Р.Пантелеєва;
- ❖ Тест Дембо-Рубінштейн у модифікації П.В.Яньшина.

Дослідження проводилися дистанційно за допомогою онлайн-опитувальників.

Тест "Дізнайся про себе" - даний тест дозволяє оцінити рівень розвитку у людини тих чи інших вмінь, а також описати характер особистості, яка досліджується.

Інструкція. Даний тест налічує 30 запитань. До кожного запитання пропонується три варіанти відповідей. Обираємо відповідь, що підходить найбільше.

Обробка та інтерпретація результатів:

За кожен відповідь "б" нараховують 1 бал.

Запитання 1-7,23-30: за відповідь "а" нараховують 0 балів, за відповідь "в" - 2 бали.

Запитання 8-22: за відповідь "а" нараховують 2 бали, за відповідь "в" - 0 балів.

Товариськість- сума балів за запитання 1, 7, 9, 13, 19, 25:

8 та менше. Людина не дуже потребує спілкування з іншими, за характером неконтактна. Можливо, вона скептично ставиться до незнайомих і доволі суворо судить про оточуючих. Коло спілкування цієї людини обмежене;

9 та більше. Людина товариська, доброзичлива, відкрита. їй властиві природність та розкутість у поведінці, уважність до людей.

Емоційна врівноваженість - сума балів за запитання 2, 5, 8, 14, 20, 26:

6 та менше. Людина схильна до швидких змін настрою;

7 та більше. Витримана людина, спокійна, з реалістичними поглядами на життя.

Практичність- сума балів за запитання 3, 6, 15, 18, 21:

6 та менше. Людина практична, сумлінна, легко дотримується загально-прийнятих норм, правил поведінки. Деякою мірою їй властива зайва педантичність, обмеженість;

7 та більше. У людини багата фантазія, високий творчий потенціал. їй важко жити за встановленими правилами, утримуватись "в межах".

Розважливість- сума балів за запитання 4, 10, 16, 22, 28:

6 та більше. Людині властиві розважливість, проникливість, вміння тверезо оцінювати події та людей;

5 та менше. Людині властиві прямолінійність, відвертість, природність, щирість у стосунках.

Самоконтроль- сума балів за запитання 11, 12, 17, 23, 29, 30:

5 та менше. Не дуже дисциплінована особа, їй властива внутрішня конфліктність;

6 та більше. Цілеспрямована людина, добре контролює свої емоції та поведінку, з легкістю дотримується правил.

Методика "Самоствавлення" С.Р.Пантелєєва призначена для виявлення структури самоствавлення особистості, а також вираженості окремих компонентів самоствавлення: закритості, самовпевненості, самокерівництва, відображеного самовідношення, самоцінності, самоприв'язаності, внутрішньої конфліктності та самозвинувачення.

Самоствавлення розуміється в контексті уявлень особистості про сенс "Я" як вираз сенсу "Я", як узагальнене почуття на адресу власного "Я". В основу розуміння самоствавлення покладена концепція самосвідомості В.В.

Столина, який виділяв три виміри самоствлення: симпатію, повагу, близькість.

Методика допускає індивідуальне та групове застосування без обмеження часу. В нашому дослідженні методика проводилася індивідуально. У дослідженні ми використовували шкали 3,4,5, які відповідають за самокерівництво, відображення самовідношення та самоцінність.

Досліджуваним пропонувалася наступна інструкція:

Є ряд суджень, які характеризують ставлення людини до себе, до своїх вчинків і дій. Уважно прочитайте кожне судження. Якщо Ви згодні зі змістом судження, то в бланку для відповідей, поруч з порядковим номером судження поставте "+", якщо не згодні, то "-".

Працюйте швидко і уважно, не пропускайте жодного судження.

Ваші відповіді нікому не будуть демонструватися.

Обробка результатів.

Під час обробки результатів використовується спеціальний "ключ", за допомогою якого отримують так звані "сирі" бали.

Збіг відповіді обстежуваного з "ключом" оцінюється в 1 бал. Спочатку підраховуються збіги відповідей за ознакою "згоден", потім - за ознакою "не згоден". Отримані результати підсумовуються. Потім сума "сирих" балів за кожною зі шкал за допомогою спеціальної таблиці переводиться у стени. Стени є підставою для інтерпретації.

Самокерівництво	43,44,45,74,76,84,90,105,106,108,110	109
Відображення самовідношення	2,5,29,41,42,50,102	13,18,34,85
Самоцінність	8,16,39,54,57,68,70,75,100	15,26,31,46,83

Табл.2.1 Питання, які використовувалися для дослідження

Шкала	Стени									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Самокерівництво	0-1	2	3	4-5	6	7	8	9-10	11	12
Відображення самовідношення	0	1	2	3-4	5	6-7	8	9	10	11
Самоцінність	0-1	2	3	4-5	6-7	8	9-10	11	12	13-14

Табл.2.2 Таблица переведення "сирих" балів у стени

Інтерпретація результатів

Для переведення "сирого" бала в стандартне значення (стін) необхідно знайти в першому стовпці потрібну шкалу і рухатися рядком до перетину зі стовпцем, в якому знаходиться індивідуальний "сирий" бал або інтервал індивідуальних "сирих" балів. У верхньому рядку знайденого стовпця вказано відповідні стени.

Самоставлення сприймається як уявлення особистості сенсі свого "Я". Самоставлення значною мірою визначається переживанням власної цінності, що виражається у досить широкому діапазоні почуттів: від самоповаги до самоприниження.

Інтерпретація показників здійснюється залежно від їхньої виразності. При цьому значення 1-3 стени умовно вважаються низькими, 4-7 - середніми, 8-10 - високими.

Методика Дембо-Рубінштейна у модифікації П.В.Яньшина - метод психодіагностики, спрямований на вивчення самооцінки випробуваного, розроблений Т. В. Дембо в 1962 і доповнений С. Я. Рубінштейн в 1970 році.

Методика призначена для психологічної діагностики стану самооцінки за такими параметрами: висота самооцінки, стійкість самооцінки, ступінь реалістичності та/або адекватності самооцінки, ступінь критичності, вимогливості до себе, ступінь задоволеності собою, рівень оптимізму, інтегрованість усвідомленого і неусвідомлюваного рівнів самооцінки, самооцінки, зрілість/незрілість ставлення до цінностей, наявність та характер компенсаторних механізмів, що беруть участь у формуванні «Я-концепції», характер та зміст проблем та їх компенсацій.

Спочатку Т. В. Дембо тест розроблявся з метою вивчення уявлення про щастя. С. Я. Рубінштейн модифікувала та розширила методику, перенаправивши її на вивчення самооцінки та свідомості хвороби та додавши варіанти інтерпретації. П.В.Яньшин запропонував додати ще дві обов'язкові шкали: «задоволеність собою» та «оптимізм». Розширений П. В. Яньшин варіант методики Дембо-Рубінштейн передбачає більш точний аналіз особистісних якостей випробуваного.

Досліджуваним пропонувалася наступна інструкція:

Кожне питання представляє собою вертикальну шкалу з поділками від 1 до 10, і кожна з цих шкал відповідає за якесь відчуття людини, наприклад щастя. Повідомляється, що поділка 1 відповідає стану повного щастя, а поділку 10 займають нещасливі люди. Обстежуваного просять позначити на цій шкалі своє місце.

На кожній шкалі окремо виділено верхню та нижню межі, а також середини межі.

Аналіз результатів тесту проводиться за 11 параметрами з опорою на проставлені мітки.

Параметри:

1. Перше питання тестове і не несе ніякого пояснення.
2. Висота самооцінки.
3. Емоційна стабільність людини.
4. Відповідність самооцінки об'єктивної оцінки його поведінки.
5. Ступінь самокритичності.
6. Самозадоволення.
7. Оптимізм.
8. Відповідність зазначеного пацієнтом рівня самооцінки усвідомлюваному.
9. Протиріччя рівнів самооцінки.
10. Ставлення випробуваного до цінностей.
11. Ступінь психічного захисту при формуванні уявлень людини про саму себе.
12. Наявність проблем та їх вирішення

В даному дослідженні ми використовували шкали 4,5,7,9, які відповідають за відповідність самооцінки об'єктивної оцінки його поведінки, ступінь самокритичності, оптимізм, протиріччя рівнів самооцінки.

Обробка результатів.

Інтерпретація результатів методики виглядає так:

Оскільки до уваги ми беремо 4 шкали, то максимальна кількість балів, яку можна набрати = 40 балів.

30-40 – занижена самооцінка по показникам

20-30 – середня і висока самооцінка по показникам

Менше 20 балів – завищена самооцінка по показникам

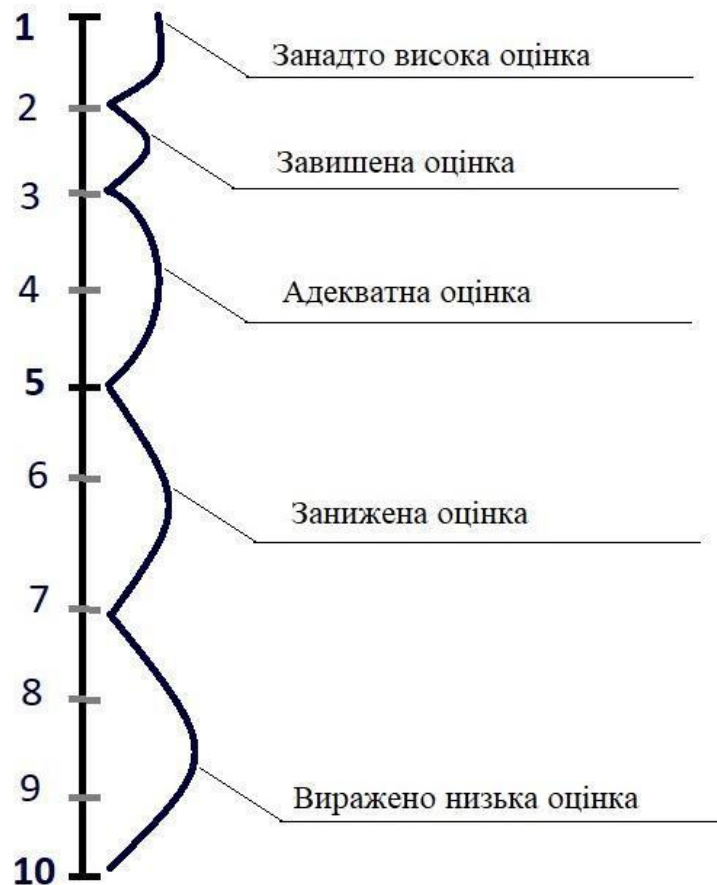


Рис.2.1. Інтерпретація результатів методики Дембо-Рубінштейна

2.2. Порівняльний аналіз результатів дослідження впевненості в собі у керівників

Аналіз результатів здійснювався відповідно до поділу досліджуваних на дві групи – групу жінок та група чоловіків.

Проаналізувавши отримані дані за методикою визначення характеру особистості "Дізнайся про себе" ми виявили такі особливості у групі керівників (рис.2.2.):

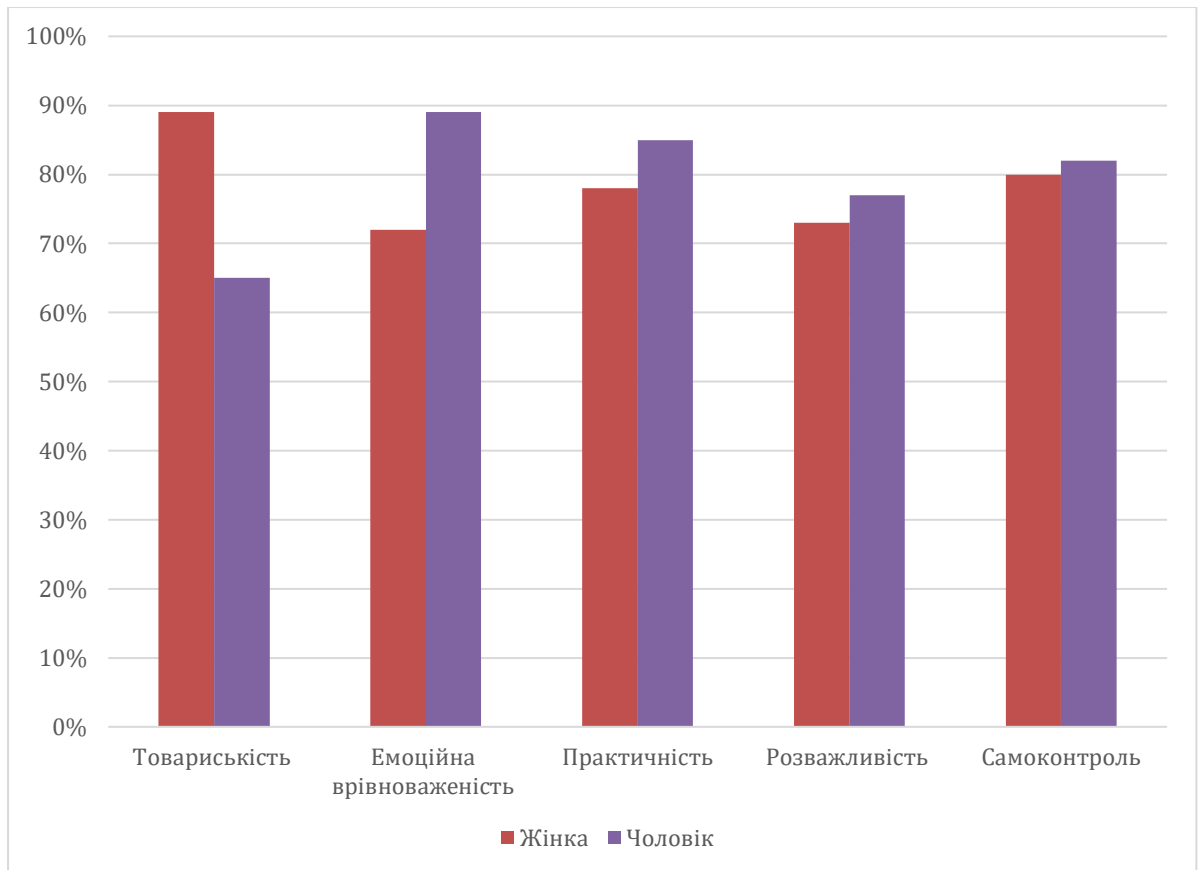


Рис.2.2 Результати за методикою визначення характеру особистості "Дізнайся про себе"

Виходячи з аналізу даних, 89% жінок мають високий рівень товариськості, що свідчить про те, що вони доброзичливі, відкриті, їм властиві природність та розкутість у поведінці, уважність до людей. В свою чергу лише 65% чоловіків відповідають цьому критерію. Решта 11% жінок та 35% чоловіків не дуже потребують спілкування з іншими, скептичні, коло спілкування обмежене.

Розглядаючи емоційну врівноваженість, то 72% жінок є стриманими, спокійними та з реалістичними поглядами на життя, в той час як чоловіки по даному показнику складають 89%. 28% жінок та 11% чоловіків схильні до швидких змін настрою.

Щодо практичності 78% жінок та 85% чоловіків сумлінні, легко дотримуються норм та правил, при цьому 22% жінок та 15% чоловіків з

багатою фантазією та високим творчим потенціалом, яким важко жити за встановленими правилами та утримуватися в «межах».

По показнику «Розважливість» 73% жінок та 77% чоловіків властива проникливість та вміння тверезо оцінювати події та людей, в той час як 27% жінок та 23% чоловіків властиві прямолінійність, відвертість, природність та щирість у стосунках.

Як бачимо, з діаграми, 80% жінок та 82% чоловіків є цілеспрямованими людьми, які добре контролюють свої емоції та поведінку, так як 20% жінок та 18% чоловіків являються не дуже дисциплінованими, їм властива внутрішня конфліктність.

Виходячи з аналізу даного тесту, можна зробити висновок, що більшість досліджуваних, мають добре розвинені якості, які в свій час допомогли і наразі допомагають на шляху професійної самодостатності і реалізації.

При аналізі методики "Самоставлення" С.Р.Пантелєєва ми отримали специфіку прояву окремих компонентів самоставлення серед жінок та чоловіків.

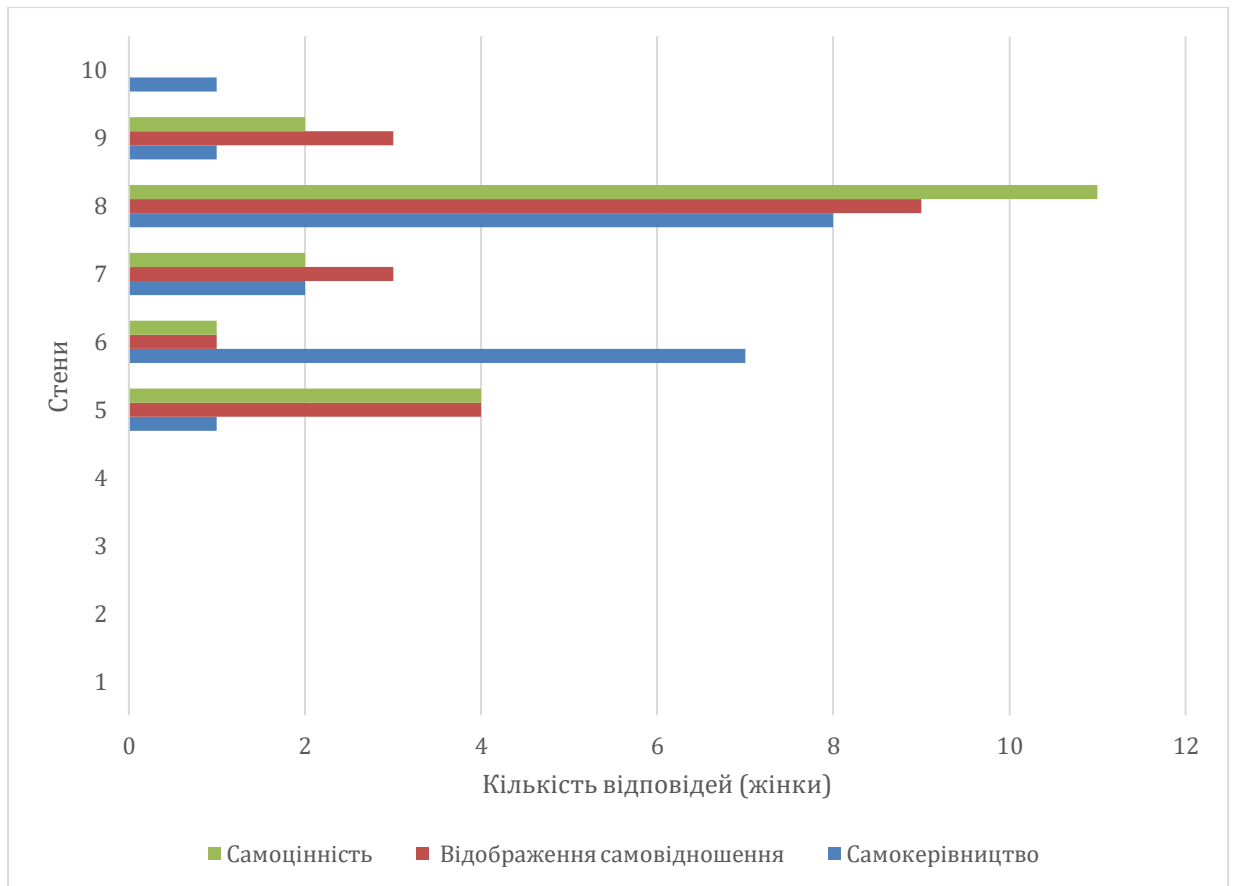


Рис.2.3 Результати за методикою "Самоствлення"

С.Р.Пантелєєва (жінки)

Як бачимо, 65 % жінок мають високий рівень самоцінності, що дозволяє твердо розуміти цінність власного "Я" для інших. Впевненість у собі допомагає протистояти впливам середовищ, раціонально сприймати критику на свою адресу. В той час як 35% жінок не дозволяють собі цінувати власне «Я» на високому рівні та сумніваються у своїх можливостях, а також мають вплив від оточуючих (рис.2.3).

60% жінок при аналізі показника «відображення самовідношення» відчувають у собі товариськість, емоційну відкритість взаємодії з оточуючими, легкість встановлення ділових і особистих контактів. При цьому 40% жінок вибірково сприймають позитивне ставлення оточуючих себе.

Відносно шкали «Самокерівництво» склалась цікава ситуація: 50% жінок вважає власне "Я" як внутрішній стрижень, який координує і

спрямовує всю активність, організовує поведінку та відносини з людьми, що робить її здатною прогнозувати свої дії та наслідки контактів з оточуючими, відчувають себе здатним чинити опір зовнішнім впливам, чинити опір долі та подіям. У решти 50% жінок вольовий контроль знаходиться на грані, що призводить до недостатності віри в себе щодо подолання зовнішніх і внутрішніх перешкод на шляху до досягнення мети. У нових ситуаціях регуляційні можливості свого "Я" слабшають, посилюється схильність до підпорядкування середовищним впливам.

Дослідження засвідчило як прослідковуються істотно відмінні результати у групи чоловіків (рис.2.4).

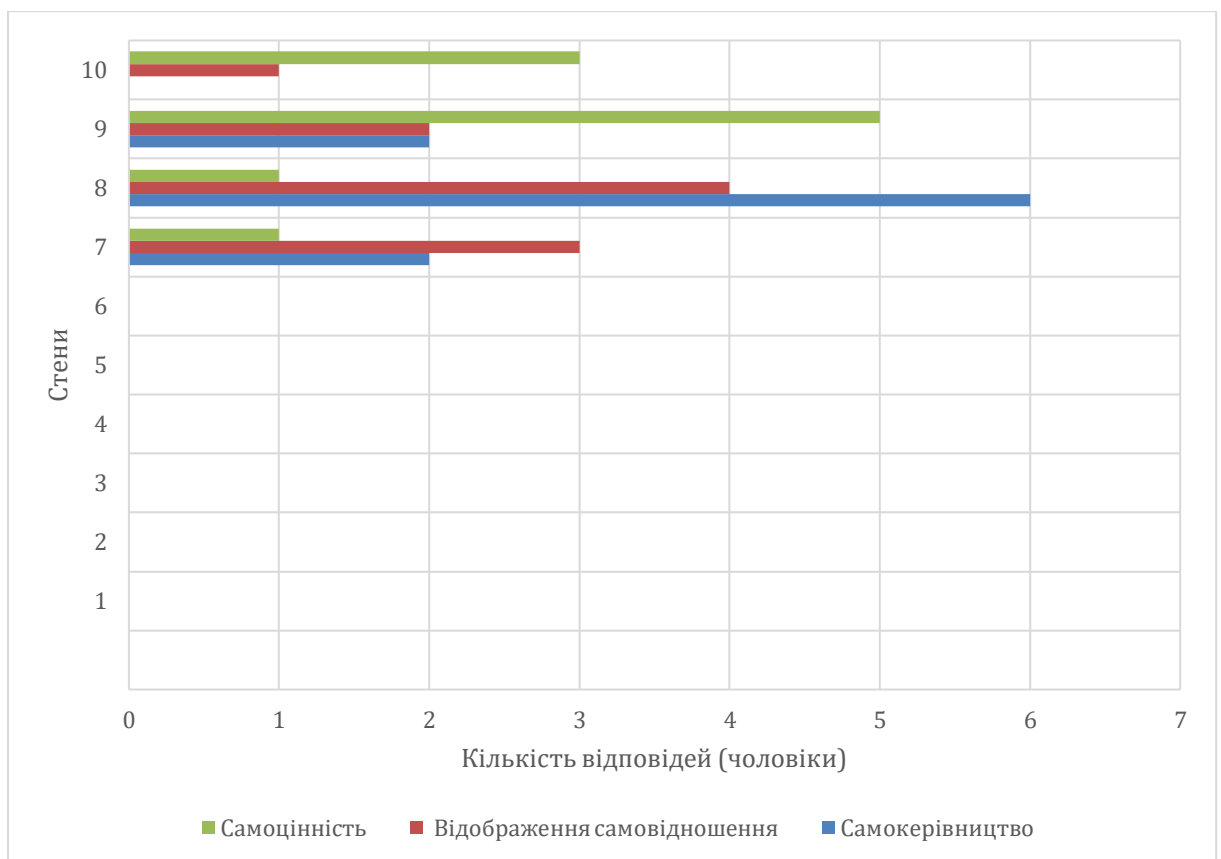


Рис.2.4 Результати за методикою "Самоствлення"

С.Р.Пантелєєва (чоловіки)

Дослідження показало, що чоловіки демонструють значно вищі показники психологічної стійкості в порівнянні з жінками. По показнику «самоцінність» 90% чоловіків відчувають цінність власної особистості,

високо оцінюють свій духовний потенціал, багатство свого внутрішнього світу, схильні сприймати себе як індивідуальність та високо цінувати власну неповторність. Лише 10% чоловіків мають схильні високо оцінювати ряд своїх якостей, визнавати їхню унікальність. Інші якості явно недооцінюються, тому зауваження оточуючих можуть викликати відчуття малоцінності, особистої неспроможності.

По шкалі «Відображення самовідношення» 70% чоловіків відповідають людині, яка сприймає себе прийнятним оточуючими людьми. Він відчуває, що його люблять інші, цінують за особистісні та духовні якості, за вчинки та дії, за відданість груповим нормам та правилам. 30% чоловіків вважають, що позитивне ставлення оточуючих поширюється лише на певні якості, певні вчинки, при цьому інші особистісні прояви здатні викликати в них роздратування та неприйняття.

Аналізуючи «Самокерівництво» 80% чоловіків вважає себе основним джерелом розвитку своєї особистості, регулятором досягнень та успіхів. Таким людям властивий контроль над емоційними реакціями та переживаннями з приводу себе. Тільки 20% чоловіків розкривають особливості ставлення до свого "Я" залежно від ступеня адаптованості у ситуації. У звичних собі умовах існування, у яких можливі зміни знайомі і добре прогнозовані, людина може виявляти виражену здатність до особистого контролю.

Таким чином, виходячи з даного дослідження, ми чітко прослідковуємо вищий рівень емоційно-ціннісного компонента самосвідомості у чоловіків, при цьому також високі показники у жінок.

За методикою Дембо-Рубінштейна у модифікації П.В.Яньшина ми визначили рівень самооцінки по певним показникам і виходячи з цього можемо зрозуміти, чи правильно сприймають себе досліджувані, свої здібності, досягнення тощо.

Згідно з дослідженням по показнику «Об'єктивна оцінка поведінки» виявлено, що 25% жінок мають завищену оцінку в той час як чоловіки 20%, 65% жінок мають адекватну оцінку в той час як чоловіки лише 50%. Варто зауважити, що 30% чоловіків мають занадто високу оцінку, в свою чергу жінки мають 10% заниженої оцінки (рис.2.5).



Рис.2.5 Результати методики Дембо-Рубінштейна у модифікації П.В.Яньшина

Аналізуючи дослідженням по показнику «Ступінь самокритичності» виявлено що 15% жінок мають завищену оцінку, в той час як чоловіки – 20%, 80% жінок мають адекватну оцінку, при цьому чоловіки – 50%, 5% жінок мають виражено низьку оцінку, 20% чоловіків – занижену оцінку, а також 10% чоловіків мають занадто високу оцінку (рис.2.6).

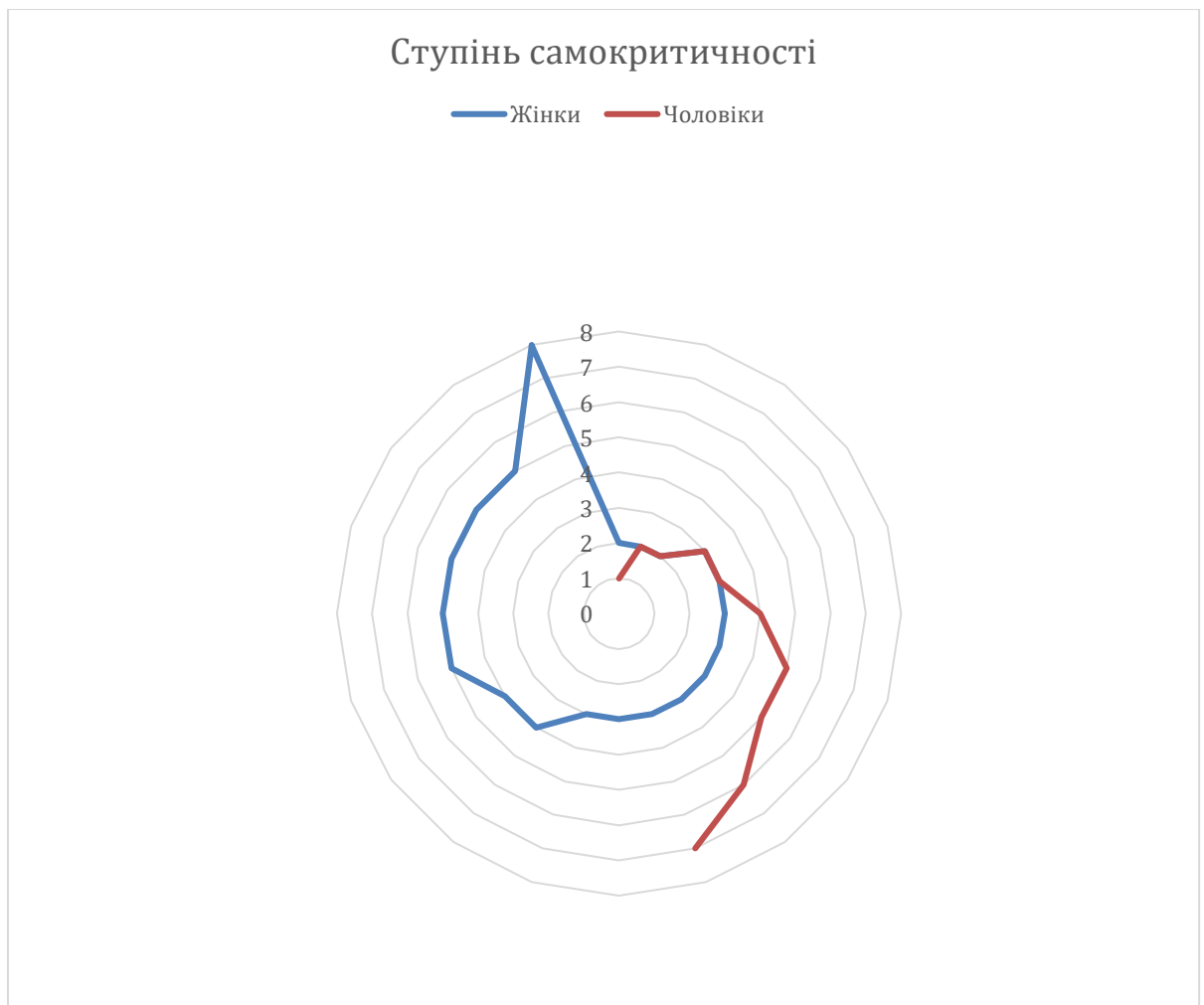


Рис.2.6 Результати методики Дембо-Рубінштейна у модифікації П.В.Яньшина

При аналізі показника «Оптимізм» виявлено 10% жінок, які мають занадто високу оцінку, в той час як чоловіки - 20%, 25% жінок мають завищену оцінку, чоловіки - 20%, 60% жінок мають адекватну оцінку аналогічно й оцінці чоловіків – 60%, також серед жінок 5% мають виражено низьку оцінку (рис.2.7).

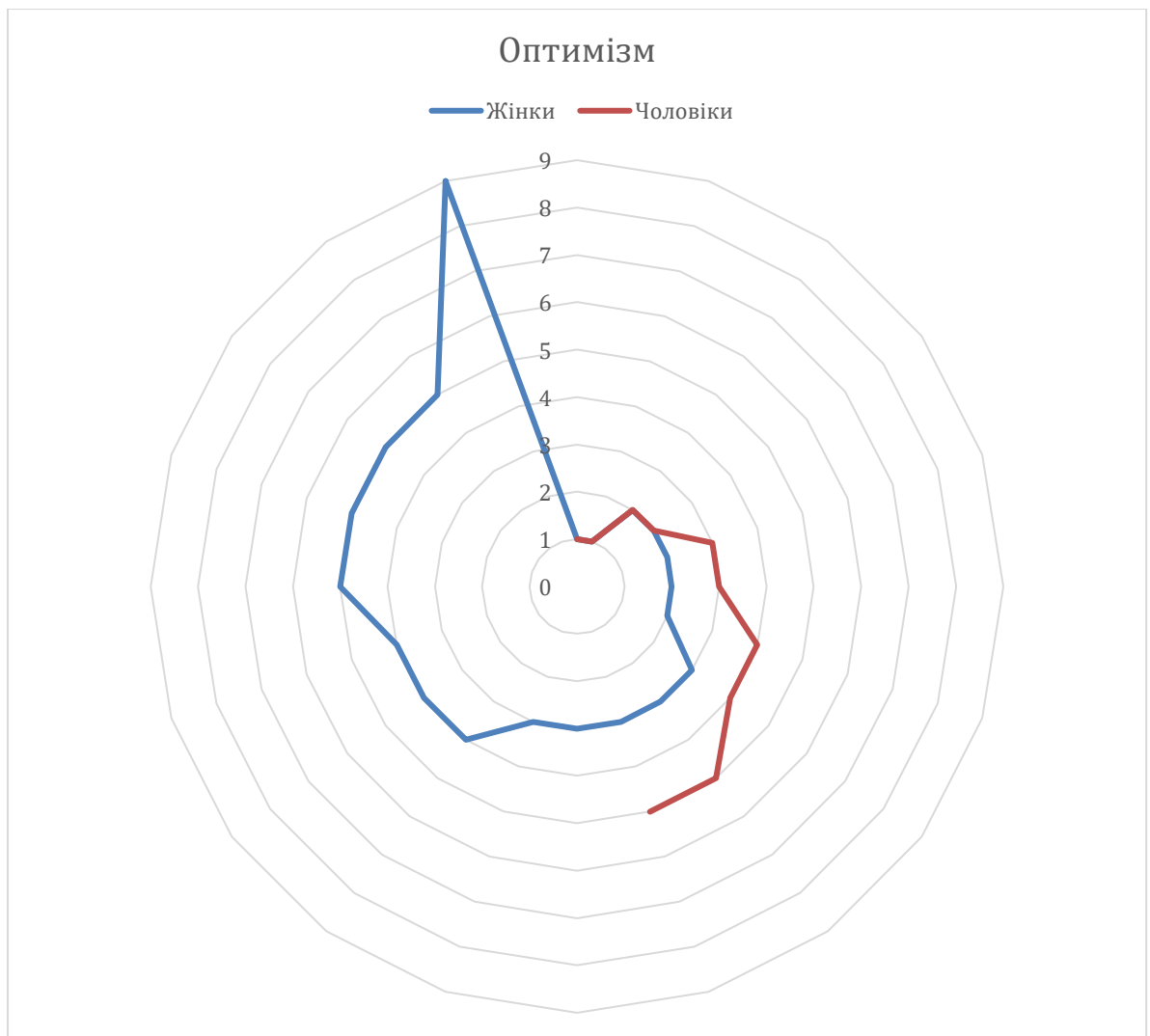


Рис.2.7 Результати методики Дембо-Рубінштейна у модифікації П.В.Яньшина

Останній показник, який ми досліджували «Протиріччя рівнів самооцінки» - 5% жінок мають занадто високу оцінку, в той час як чоловіки – 20%, 15 % завищена оцінка, 75% жінок мають адекватну поведінку майже так само як і чоловіки – 70%, 5% жінок мають виражену низьку оцінку і 15% жінок мають завищену оцінку, 10% чоловіків мають занижену оцінку (рис.2.8).

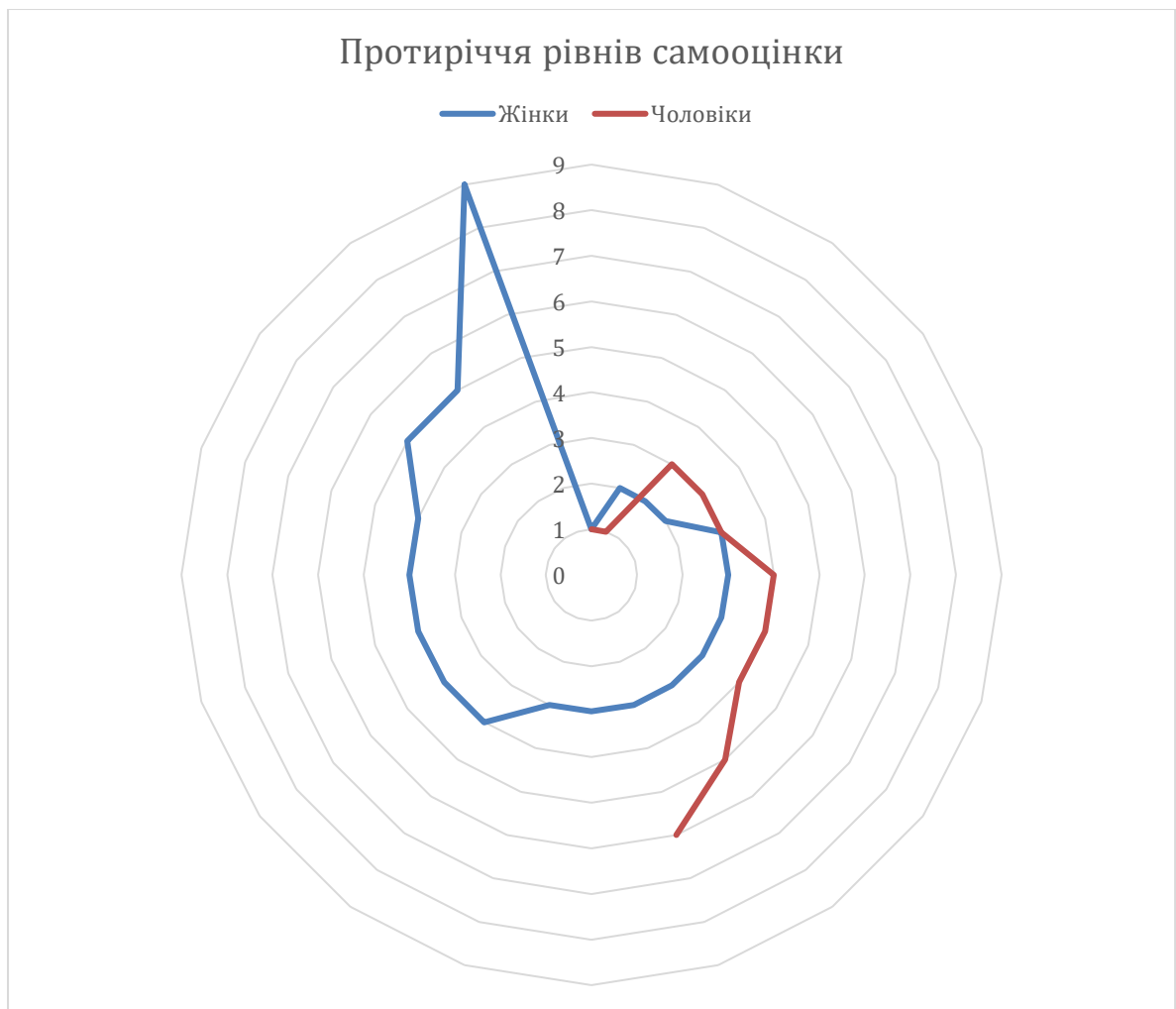


Рис.2.8 Результати методики Дембо-Рубінштейна у модифікації П.В.Яньшина

Підсумовуючи наші дослідження, можна зробити висновки, що більшість досліджуваних, мають добре розвинені компоненти впевненості в собі, які в свій час допомогли і наразі допомагають на шляху професійної самодостатності і реалізації. Це підтвердилося за допомогою обраних методик досліджень. За методикою визначення характеру «Дізнайся про себе» виявлено, що 80% жінок та 82% чоловіків є цілеспрямованими людьми, які добре контролюють свої емоції та поведінку. При аналізі методики "Самоствалення" С.Р.Пантелєєва ми отримали дані про те, що 58% жінок та 80% чоловіків мають високий рівень емоційно-ціннісного компонента самосвідомості. За методикою Дембо-Рубінштейна у модифікації П.В.Яньшина 70% жінок та 57%

чоловіків адекватно оцінюють рівень своєї самооцінки. Гіпотеза про те, що особистість, яка займає керівну посаду, демонструє високі показники компонентів впевненості в собі підтвердилася, при цьому різниці між компонентами впевненості в собі у чоловіків та жінок на керівних посадах не виявлено. У чоловіків та жінок, які займають керівні посади рівень впевненості в собі відрізняється.

2.3. Розробка рекомендацій щодо підняття рівня впевненості в собі

Впевненість у собі життєво важлива майже в кожному аспекті нашого життя, але багатьом людям важко знайти її. На жаль, це може стати порочним колом: люди, яким не вистачає впевненості в собі, рідше досягають успіху, який міг би дати їм більше впевненості.

Людина може зробити все що забажає, взявши під контроль своє життя та свою впевненість у собі. Здійснюючи конкретні дії, які покращують компетентність, самооцінку, кожна людина може підвищити впевненість у собі без сторонньої допомоги.

Нижче наводимо рекомендації, які допоможуть підняти рівень впевненості в собі. Важливий момент - не обов'язково виконувати все одразу, для початку зміни себе - обираємо ті рекомендації, які подобаються і обов'язково пробуємо їх виконувати. Якщо вони працюють, пробуємо інші. Якщо не працюють,- теж пробуємо інші.

1. Дбаємо про фізичне та психічне здоров'я на щоденній основі:
 - регулярні фізичні вправи;
 - розправляємо плечі;
 - здорове харчування;
 - повноцінний нічний сон;
 - позитивні афірмації;

➤ думати лише в позитивному ключі (знаходити + в будь-якій ситуації);

➤ ні – негативу в свою сторону від самого себе.

2. Аналіз своїх сильних сторін. Знаючи про те, в чому ви реально сильні, дозволить вам підняти самооцінку, виходячи з цього й впевненість в собі. Проаналізуйте недавні досягнення і випишіть на листку мінімум 5 ваших якостей, які допомогли вам досягнути поставленої мети.

3. Завжди слідкуйте за своїм зовнішнім виглядом. Чисте волосся, доглянута шкіра, поправлений одяг і одразу відчуєте себе успішними, презентабельними та готовими боротися зі світом.

4. Створіть у голові свого персонажа, яким ви хочете бути. Коли ви виходите на вулицю, зустрічаєте знайомих чи спілкуєтесь з колегами на роботі – завжди уявляйте себе тією «ідеальною» людиною. У кожного нас є уявлення про себе, і воно визначає, наскільки ми впевнені в собі. І ця картина не є постійною і незмінною.

5. Пізнайте себе. Ідучи в бій, наймудріший генерал вчиться дуже-дуже добре знати свого ворога. Ворога не здолаєш, не знаючи його. І коли ви намагаєтесь подолати негативний образ себе і замінити його впевненістю в собі, ваш ворог — це ви самі. Добре пізнайте себе. Почніть прислухатися до своїх думок. Почніть писати щоденник про себе, про свої думки про себе, і аналізуйте, чому у вас такі негативні думки.

6. Знайте свої принципи і живіть за ними. На яких принципах будується ваше життя? Якщо ви їх не знаєте, то візьміть ручку та листок і запишіть їх, тому що ваше життя буде здаватися безцілним.

7. Ставте цілі. Працюйте над маленькими цілями. Спроба взятися за величезний мрію або мету може бути приголомшливою та лякаючою. Замість цього навчіться розділяти свої «дії задля досягнення мети» на маленькі кроки. Маленькі досягнення змушують вас почуватися добре, і вони додають великі досягнення.

8. Зосередьтеся на рішеннях. Якщо ви скаржитеся або зосереджуєтесь на проблемах, змініть увагу зараз. Зосередження на рішеннях, а не на проблемах — одна з найкращих речей, які ви можете зробити для своєї впевненості та кар'єри.

9. Заведіть невелику звичку. Наприклад прокинутися на 10 хвилин раніше. Або випити склянку води, коли прокидаєшся. Щось маленьке, що ви знаєте, що можете зробити. Робіть це протягом місяця. Коли ви досягнете цього, ви відчуєте себе набагато впевненішим.

10. Наповніть себе знаннями. Загалом розширення можливостей — це одна з найкращих стратегій розвитку впевненості в собі. Ви можете зробити це багатьма способами, але один із найнадійніших способів розширити свої можливості — це знання. Ставши більш обізнаним, ви станете більш впевненими і ви станете більш обізнаним, проводячи дослідження та навчаючись.

11. Зробіть те, що ви відклали. Що у вашому списку справ, який там сидів? Зробіть це першим ділом вранці та не заважайте. Ви почуватиметесь чудово.

12. Нагороджуйте себе за кожну виконану справу. Нехай це буде дрібничка, але в підсвідомості ця дрібничка відкладеться як теплий спогад за виконану роботу, що й надалі буде мотивувати вас робити більше, тим самим підвищуючи вашу впевненість в собі.

13. Запам'ятати раз і назавжди — ніхто, окрім вас самих, не вирішить будь яку вашу проблему. Все у ваших руках. Ваше життя — це 100% ваша особиста відповідальність.

14. «Очистіть» своє коло оточення. Всі люди, які оточують вас, тим чи іншим чином впливають на формування ваших особистісних якостей. Якщо людина пригнічує вас словами або своїми діями — викресліть цю людину зі списку свого оточення.

15. Займатися медитацією. Медитація дозволяє вам контролювати свої думки та може допомогти вам зміцнити впевненість в собі. Ви можете навчитися спостерігати за своїми думками без суджень через практику уважності. Ви також можете візуалізувати себе, як виконуєте завдання та досягаєте успіху.

16. Визнавайте свої помилки. Є щось дуже привабливе в тому, що сильна людина здатна визнати, коли вона не права. Для більшості з нас це не природно. Однак, якщо ви навчитеся витончено визнавати, що зробили помилку або були неправі в чомусь, це підвищить вашу повагу в очах інших людей й відповідно вашу впевненість в собі. Люди не ідеальні, кожен має право на помилку.

17. Зробіть лякаючу вас річ. Одна з найефективніших вправ для зміцнення впевненості в собі — робити те, чого ти боїшся. Страх може утримати вас від досягнень і пошуку нових можливостей. Ви можете повністю протистояти своїм страхам і навіть навчитися сприймати виклики та «страшні» речі.

18. Фільтруйте музику, яку ви слухаєте. Сумна музика, про все погане, залишиться у вашій підсвідомості і хочемо ми цього чи ні – наш мозок буде використовувати саме ці «сумні» трактування з пісні у вашому житті. Це й призводить до заниженої впевненості в собі. Натомість варто слухати пісні з позитивним змістом та потужною енергетикою.

Кожен може навчитися бути впевненішим. Тренуйтеся щодня, доки не почнете відчувати, що ваше мислення поступово змінюється в бік більшої впевненості. Вірити в себе потрібно, якщо ви хочете досягти великих результатів.

Хоча немає швидкого курсу до розвитку впевненості в собі, виконання прописаних рекомендацій допоможуть на шляху реалізації. Коли ви стаєте впевненішими в собі, у вас є інструменти, необхідні для

того, щоб стати найкращою версією себе. Ваша здобута впевненість у собі також допоможе вам ефективніше керувати іншими.

ВИСНОВКИ

Здійснений теоретичний та емпіричний аналіз дозволяє сформулювати наступні висновки:

1. «Впевненість в собі» можна визначити як навик, який передбачає відображення позитивного ставлення до своїх здібностей та можливостей, який передається через поведінку людини.

2. Впевненість в собі складається з двох складових: внутрішня та зовнішня впевненість. Внутрішня впевненість у собі, тобто те, наскільки люди почуваються впевнено, базується на літературі про впевненість у собі та включає три субкомпоненти – самооцінку, самоефективність і самоспівчуття. Зовнішня впевненість у собі, тобто те, наскільки впевненою людину сприймають, складається з п'яти субкомпонентів: афективності, вжиття дій, невербальної комунікації, вербальної комунікації, незалежності та рішучості.

3. Формування впевненості в собі закладається у дошкільному віці дитини, базуючись на досвіді оточуючих людей і на тому, як її оцінюють.

4. Існує різниця між впевненістю в собі у чоловіків та жінок щодо їхніх можливостей, навичок і привабливості на робочому місці. Різниця в впевненості в собі за статтю з'являється з віком, близько середньої школи.

5. Чоловіки знаходять впевненість в собі внутрішньо. Вона базується на їхніх особистих досягненнях, речах, якими вони пишаються та не потребують одобрення чи похвали з боку інших людей.

6. Жінки схильні шукати свою впевненість в собі зовні. Вони більше покладаються на зовнішнє підтвердження — будь то похвала, «гарна робота», усмішка, обійми, сміх, що б це не було. Жінкам важче повірити в себе і важче відчувати задоволення від своїх досягнень, не отримуючи якогось зовнішнього підтвердження.

7. Емпіричне дослідження встановило: переважна більшість всіх досліджуваних жінок та чоловіків показують високий рівень впевненості в собі, що підтверджує нашу гіпотезу про те, що кожна реалізована особистість, яка займає керівну посаду, має високий рівень впевненості в собі.

8. Також чітко прослідковується вищий рівень нервово-психологічної стійкості чоловіків порівняно з жінками, виходячи з цього чоловіки стійко реагують на стрес, здатні опанувати свої емоційні переживання, є стабільними та послідовними. Оскільки в дослідженні брали участь керівники різного рангу 70% чоловіків займають вищі керівні посади, аніж жінки, що й підтверджує вищий рівень впевненості в собі. В той час як 35% жінок, з вибірки досліджуваних, займають вищу керівну посаду. Виходячи з цього наша гіпотеза, про те, що у чоловіків та жінок, які займають керівні посади – однаковий рівень впевненості в собі – спростовується.

9. Проаналізувавши, що впевненість в собі являється важливим навиком, за допомогою якого людина може реалізовувати себе, було розроблено 18 рекомендацій, за сприянням яких можна підняти рівень впевненості в собі.

10. Майже щодня з'являються нові докази того, наскільки наш мозок може змінюватися протягом нашого життя у відповідь на зміну моделей мислення та поведінки. Якщо ми будемо продовжувати це робити, якщо ми спрямуємо наш талант до наполегливої праці, ми можемо зробити наш мозок більш схильним до впевненості.

Список використаних джерел

1. Б.Робертс, Л.Нікель Розвиток особистості протягом усього життя. Електронний ресурс. Режим доступу: [A critical evaluation of the Neo-Socioanalytic Model of personality - ScienceDirect](#)
2. Бандура А. Теорія соціального наочення - СПб.: Евразія, 2000. — 320 с. 2. Б. Г.
3. В.Хельгесон Гендерна психологія. Рутледж 2020
4. Висоцький Б. В. Особистісні та процесуальні умови формування впевненості у правильності розв'язання задач, 2001.
5. Впевненість у собі: невидима сила, що стоїть за Гендерною ознакою Електронний ресурс. Режим доступу: [download \(lu.se\)](#)
6. Д.Данінг, К.Джонсон, Д.Ерлінгер, Д.Крюгер Чому люди не підтверджують свою власну некомпетентність. Електронний ресурс. Режим доступу: [CDIR1234 \(ucla.edu\)](#)
7. Д.Ріппон Гендерний мозок Електронний ресурс. Режим доступу: [TheGenderedBrain \(wordpress.com\)](#)
8. Д.Флінн Інтелект і людський прогрес: історія того, що було приховано в наших генах. Академік Прес, 2013.
9. Ельконін Д.Б. Введення в психологію розвитку. М.: Тривола, 2004.
10. К.Екслі, Д.Кесслер Різниця за гендерною ознакою у саморекламі. Електронний ресурс. Режим доступу: [w26345.pdf \(nber.org\)](#)

11. К.Неф Самоспівчуття: альтернативна концептуалізація здорового ставлення до себе. Електронний ресурс. Режим доступу: [Sai2.2.-738785..101 \(self-compassion.org\)](#)
12. К.Перкінс Інтегрована модель впевненості в собі: Визначення та операція впевненості в собі в організаційних умовах. Електронний ресурс. Режим доступу: [\(PERKINS-DISSERTATION-2018.pdf \(fit.edu\)\)](#)
13. Кайгер В. Адаптивні механізми самосвідомості і самоідентифікації. Соціальна психологія. – 2005.
14. Компоненти та критерії впевненості в собі. Електронний ресурс. Режим доступу: [С. Мельничук КОМПОНЕНТИ ТА КРИТЕРІЇ ВИВЧЕННЯ ВПЕВНЕНОСТІ В СОБІ.pdf \(zu.edu.ua\)](#)
15. К.Кей, К.Шіпман Гендерний розрив. Електронний ресурс. Режим доступу: [TheConfidenceGap - TheAtlantic](#)
16. Л. Беккок, Х. Лашевера, М.Гельфанда та Д.Смол Хто сяде за стіл переговорів? Вплив статі та фреймінгу на початок переговорів. Електронний ресурс. Режим доступу: [\(PDF\) WhoGoestotheL.BargainingTable? TheInfluenceofGenderandFramingontheInitiationofNegotiation \(researchgate.net\)](#)
17. Левитов Н. Д. О психических состояниях человека. – М.: Просвещение, 1964.
18. М.Левак, В.Петрище Психологу для роботи: діагностичні методики. с. 202
19. М.Нідерлі, Л.Верстерлунд Чи уникають жінки конкуренції? Чоловіки теж змагаються. Електронний ресурс. Режим доступу: [Niederle.Vesterlund.QJE.2007.pdf \(stanford.edu\)](#)
20. М.Розенберг Ненасильственное общение. Язык Жизни. КВ “Софія”, 2014. 116 с.

21. М.Фокс, В.Феррі Жінки, чоловіки та їхні якості для успіху в академічній освіті. Електронний ресурс. Режим доступу: [Women, Men, and Their Attributions for Success in Academe on JSTOR](#)
22. М.Хейлман Опис і рецепт: Як гендерні стереотипи заважають жінкам піднятися організаційними сходами. Електронний ресурс. Режим доступу: [Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder - Heilman - 2001 - Journal of Social Issues - Wiley Online Library](#)
23. Максименко С. Д. Загальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл.
24. Марцинковская Т.Д.. Історія дитячої психології: Підручник для студ. пед. вузів. - М.: Гуманит. вид. центр ВЛАДОС. - 272 с – 1998
25. Методика "Самоствалення" Пантелеєва. Електронний ресурс. Режим доступу: [Тест-опитувальник для визначення самоствалення особистості \(studfile.net\)](#)
26. Мещеряков, В. П. Зинченко Большой психологический словарь - СПб. Прайм Еврзнак, 2007. - 672 с.
27. Н.Мурашев Чому удача не має нічого спільного з цим Електронний ресурс. Режим доступу: [Why Luck Has Nothing To Do With It \(forbes.com\)](#)
28. О.Хазан Будьте впевнені, як чоловіки-вчені. Електронний ресурс. Режим доступу: [https://www.theatlantic.com/health/archive/2019/12/male-scientists-are-their-own-hype-men/603715/](#)
29. Р.Кліфтон Гендерні відмінності у впевненості в собі під час завдання жіночого типу. Електронний ресурс. Режим доступу: [D. Gill Gender 1994.pdf \(uncg.edu\)](#)

30. Розабет Кантер: Впевненість. Як починаються і закінчуються цикли перемог і поразок. М.: Олимп-Бизнес. 154 с.
31. Ромек В. Г. Уверенность в себе как социально-психологическая характеристика личности: Дис.... канд. психол. наук. – Ростов на-Дону: Изд-во РГУ, 1997.
32. С. Резерфорд Жіноча робота, чоловічі культури: подолання опору та зміна організаційної культури. Хардковер 2011. 56 с.
33. С. Шраугер, М. Шон Самовпевненість у студентів коледжу: концептуалізація, вимірювання та поведінкові наслідки. Електронний ресурс. Режим доступу: Self-Confidence in College Students: Conceptualization, Measurement, and Behavioral Implications - J. Sidney Shrauger, Mary Schohn, 1995 (sagepub.com)
34. Самоактуалізація по Аврааму Маслоу. Електронний ресурс. Режим доступу: Самоактуализация по Маслоу: почему достичь последней стадии пирамиды сложнее, чем кажется — Моноклер (monocler.ru)
35. Селігман М. Шлях до процвітання. Нове розуміння щастя та благополуччя, 2013.
36. Стаття про впевненість в собі. Електронний ресурс. Режим доступу: Впевненість (hmn.wiki)
37. Сьюзан Хартер Побудова себе. Основи розвитку та соціокультури. Гілфорд Прес, 2015. 88 с.
38. Тест Дембо-Рубінштейн у модифікації Яньшина Електронний ресурс. Режим доступу: Т. Дэмбо – С.Я. Рубинштейн в модификации П.В. Яньшина (helpiks.org)
39. Ткачук С. Психологічний аналіз самотворення позитивної Я-концепції. 2003

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест "Дізнайся про себе"

Обираємо відповідь, що підходить найбільше.

1. Я міг би жити на самоті, подалі від людей.

а) так;

б) іноколи;

в) ні.

2. Іноді я погано почуваюся без будь-якої причини.

а) так;

б) не знаю;

в) ні.

3. Читаючи про яку-небудь подію, я цікавлюся усіма подробицями.

а) завжди;

б) іноді;

в) рідко.

4. Коли люди жартують зі мною, я зазвичай сміюся разом із усіма та не ображаюся.

- а) так;
- б) іноді;
- в) ніколи.

5. Те, що деякою мірою відволікає мою увагу:

- а) дратує мене;
- б) викликає досаду;
- в) не хвилює мене.

6. Мені подобається друг:

- а) захоплення якого носять діловий і практичний характер;
- б) важко відповісти;
- в) який відрізняється глибоко продуманими поглядами на життя.

7. На підприємстві мені було б цікаво:

- а) працювати з машинами та механізмами і брати участь лише у виробництві;
- б) важко відповісти;
- в) розмовляти з людьми, займатися суспільною роботою.

8. У мене завжди вистачає енергії, коли це необхідно.

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

9. Я охочіше довірив би свої думки:

- а) моїм добрим друзям;
- б) важко відповісти;
- в) своєму особистому щоденнику.

10. Я можу спокійно слухати, як інші люди висловлюють ідеї, протилежні тим, які сповідаю:

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

11. Я настільки обережний та практичний, що зі мною трапляється менше випадковостей, ніж з іншими.

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

12. Я гадаю, що говорю правду рідше, ніж більшість інших людей.

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

13. Я охоче працював би:

- а) в установі, де б мені довелося керувати людьми і бути серед них;
- б) важко відповісти;
- в) архітектором.

14. Те, що я роблю, у мене виходить:

- а) рідко;
- б) ніколи;
- в) часто.

15. Навіть коли мені кажуть, що мої ідеї нездійсненні, це мене не зупиняє.

- а) так;
- б) не знаю;
- в) ні.

16. Я намагаюся сміятися над жартами не так гучно, як це робить більшість людей.

- а) так;
- б) не знаю;
- в) ні.

17. Зусилля, витрачені на складання планів:

- а) ніколи не завадять;

б) важко відповісти;

в) не варті цього.

18. Мені більше подобається працювати з людьми делікатними, тактовними, ніж з відвертими та прямолінійними.

а) так;

б) важко відповісти;

в) ні.

19. Мені приємно зробити людині послугу, погодившись на зустріч із нею в зручний для мене час.

а) так;

б) іноді;

в) ні.

20. Коли я лягаю спати, то:

а) засинаю швидко;

б) інколи мені не спиться;

в) засинаю з трудом.

21. Мені найбільше подобається вирішувати питання, що стосуються мене:

а) самостійно;

б) важко відповісти;

в) порадившись з друзями.

22. Працюючи в магазині, я б хотів займатися:

а) оформленням вітрин;

б) важко відповісти;

в) бути касиром.

23. Акуратні, вимогливі люди не знайдуть зі мною спільної мови.

а) так;

б) іноді;

в) ні.

24. Якщо люди про мене погано думають, я не намагаюся змінити їхню думку, а продовжую наполягати на своєму.

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

25. Трапляється, що протягом усього ранку я не хочу ні з ким розмовляти.

- а) часто;
- б) іноді;
- в) рідко.

26. Мені буває нудно:

- а) часто;
- б) іноді;
- в) рідко.

27. Я гадаю, що навіть найдраматичніші події за рік вже не залишать в моїй душі сліду.

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) напевне.

28. Я гадаю, що було б цікаво стати:

- а) ботаніком і працювати з рослинами;
- б) важко відповісти;
- в) страховим агентом.

29. Коли питання, яке потрібно вирішити, дуже складне і потребує від мене багато зусиль, я намагаюсь:

- а) зайнятися іншим питанням;
- б) важко відповісти;
- в) іще раз намагаюся вирішити це питання.

30. Вночі мені сняться фантастичні або безглузді сни.

- а) так;
- б) іноді;
- в) ні.

Додаток Б

Тест Дембо-Рубінштейн у модифікації П.В.Яньшина

1. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий здоровий, а варіант номер 10 - це самий хворий.

2. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий акуратний, а варіант номер 10 - це самий неакуратний

3. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий дисциплінований, а варіант номер 10 - це самий недисциплінований.

4. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий добрий, а варіант номер 10 - це самий злий

5. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий розумний, а варіант номер 10 - це самий дурний.

6. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий щасливий, а варіант номер 10 - це самий нещасний.

7. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий активний, а варіант номер 10 - це самий пасивний.

8. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий хороший учень, а варіант номер 10 - це самий поганий учень.

9. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий веселий, а варіант номер 10 - це самий сумний.

10. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий умілий, а варіант номер 10 - це самий невмілий.

11. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - я маю багато друзів, а варіант номер 10 - я не маю друзів.

12. Серед всіх людей на землі - Я ... Оцініть себе за наступним показником - де варіант номер 1 - це самий найзадоволеніший собою, а варіант номер 10 - це самий ненайзадоволеніший собою.

Додаток В

Методика "Самоствалення" С.Р.Пантелєва

1. Те, що зі мною трапляється, - це справа моїх рук.
2. Якщо я сперечаюсь з собою, то завжди впевнений, що знайду єдине правильне рішення.
3. Коли зі мною трапляються неприємності, як правило, я кажу: «Так тобі і треба».
4. Здійснення мої бажань мало залежить від везіння.
5. Мені дуже просто переконати себе не засмучуватися через дрібниці.
6. Мені здається, що глибоко обдумуючи свої внутрішні проблеми, я навчився значно краще себе розуміти.
7. Я цілком ясно уявляю собі, що чекає мене попереду.
8. Я сам створив себе таким, який я є.
9. Думка інших про мене цілком співпадає з моєю власною.
10. До мене ставляться так, як я того заслуговую.

11. Думаю, що моя доля все-одно складеться не так, як мені хотілося тепер.
12. Впевнений, що в житті я на своєму місці.
13. Випадковому знайомому я швидше за все видамся людиною приємною.
14. Думаю, що більшість моїх знайомих ставиться до мене з симпатією.
15. Навряд чи знайдуться люди, яким я не по душі.
16. Я рідко залишаюсь незрозумілим в самому важливому для мене.
17. Думаю, що інші в цілому оцінюють мене досить високо.
18. Мені здається, що мало хто може подумати про мене погано.
19. Я не відчуваю нестачі в близьких та розуміючих мене людях.
20. В моїй особистості є, мабуть, щось таке, що здатне викликати у інших гостру неприязнь.
21. Багато моїх знайомих не сприймають мене серйозно.
22. На жаль, дуже багато не розділяють моїх поглядів на життя.
23. Навряд чи я викликаю симпатію у більшості моїх знайомих.
24. Якби Я роздвоївся, то мені було б дуже цікаво спілкуватися зі своїм двійником.
25. У мене не виходить бути для коханої людини цікавим тривалий час.
26. Я думаю, що моя особистість значно цікавіша і багатша, ніж це може видатися на перший погляд.
27. Яким би я не видавався оточуючим, я знаю, що в глибині душі я кращий, ніж більшість інших.
28. Мені здається, що якби таких людей як я було більше, то життя змінилося б на краще.

29. Саме багатство та глибина мого внутрішнього світу і визначають мою цінність як особистості.

30. Думаю, що спілкування зі мною приносить людям відверте задоволення.

31. Моє внутрішнє «Я» завжди мені цікаве.

32. Ті, хто мене не любить, просто не знають, яка я людина.

33. Іноді я сумніваюсь, чи можна любити мене по-справжньому.

34. Якби моє друге «Я» існувало, то для мене це був би найнудніший партнер по спілкуванню.

35. Я не вважаю, що достатньо духовно цікавий для того, щоб бути привабливим для багатьох людей.

36. Моє власне «Я» не видається мені чимось вартим уваги.