

suggest latent possibilities for elucidating the content of the axiological potential of emotional intelligence in the process of personal life fulfilment. However, it has not yet been adequately covered in the available scholarly studies.

The article also outlines the content of related concepts such as social, professional, motivational and existential intelligence. It has been stated that the first is mainly viewed through the lens of success in interpersonal interaction, the second is focused on improving efficiency in the field of activity, the third is oriented toward the achievement of personal goals, and the fourth is responsible for an individual's attitude to transcendental issues. Together, they are linked to such components of emotional intelligence as the organismic sense and emotional competence. The former is an intrapersonal mechanism of identification and understanding of the meaning embedded in emotions while the latter accounts for its application in interpersonal interaction. Therefore, both mechanisms have a positive effect on the quality and internal consistency of personal life fulfilment.

Keywords: *intelligence, emotional intelligence, social intelligence, existential intelligence, motivational intelligence, professional intelligence, understanding, life fulfilment, organismic sense, emotional competence.*

Карпенко Євген Володимирович – доцент, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Львівського державного університету внутрішніх справ; докторант кафедри соціальної психології і психології розвитку Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника.

УДК 316.628-042.3 DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2019-50-3-3-143-153>

Ковальчук З.Я.

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ОСОБИСТОСТІ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ORCID ID: 0000-0002-2355-2129

У статті розкрито соціально-психологічний вплив стажу роботи на деякі аспекти самореалізації викладача ЗВО з внутрішньою мотивацією. Емпірично доводить, що потреба в креативності найбільш характерна для групи викладачів із внутрішньою мотивацією зі стажем роботи від 10 до 20 років. А потреба в значущості результатів найбільш виражена в групі викладачів з внутрішньою мотивацією та з невеликим стажем, і дещо меншою мірою в групі зі стажем роботи понад 20 років. Доведено, що зі збільшенням

стажу роботи роль підтримки знижується, хоч для викладачів-початківців вона має вагоме значення. Автор емпірично переконав, що потреба в креативності найбільшого значення має для групи викладачів зі стажем роботи до 20 років, коли зростає впевненість у власних діях та ще немає емоційного вигорання.

За допомогою порівняльного аналізу за t-критерієм Стьюдента у статті встановленні її відмінності у внутрішньо мотивованих викладачів, що проживають у містах та невеликих містечках. Так, для досліджуваних, які проживають в невеличких містечках, більшого значення мають такі показники як потреба в матеріальному забезпеченні, мотив самоповаги та оцінка свого потенціалу. А для осіб, які проживають в місті, – потреба в структурованості роботи, потреба у владі, потреба у самовдосконаленні, потреба в цікавій суспільно корисній роботі, мотив зміни діяльності та особисті досягнення.

У статті автор здійснила факторний аналіз, що дозволив встановити групи чинників, що впливають на роботу викладачів з внутрішньою мотивацією. Рішення про кількість факторів приймалося на основі аналізу точкової діаграми і власних значень. Визначено сім латентних факторів, що пояснюють 56, 053% сукупної дисперсії даних: «Самореалізація», «Спілкування з близькими», «Потреба у змінах», «Потреба у структурованості роботи», «Рівень домагань», «Самоконтроль», «Потреба у визнанні».

Ключові слова: викладач, самореалізація, внутрішня мотивація, стаж роботи, потреба.

Постановка проблеми. Увага до проблеми самореалізації особистості в сучасній психології зумовлена актуальністю питань, які пов'язані з дослідженням внутрішньої активності особистості, максимального використання ресурсів для повного розкриття людини у процесі розвитку та діяльності. Реалізація себе розглядається як необхідна умова розвитку окремої особистості та розвитку суспільства в цілому.

Позаяк викладачі мають пряму приналежність до становлення зрілої особистості, а також майбутнього суспільства зокрема, цікавим вважаємо проаналізувати та емпірично довести вплив стажу роботи на їхнє бажання реалізуватися. При цьому цікавим є дослідження ролі мотивації в процесі самореалізації особистості викладача.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Визначальну роль при вивченні даної проблематики як з теоретичного, так і практичного боку, стали праці Ф. Тейлора, експерименти Е. Мейо, теорії А. Маслоу, Д. Макклелланда, Ф. Герцберга, Л. Портера, Е. Лоулера, Д. Макгрегора, В. Врума, Д. Пінка та

інших. Розробки вчених відобразилися практично у різних галузях людської діяльності. Однак, освітньому середовищу приділялося не так багато уваги, адже більшість розробок були спрямовані на комерційну сферу діяльності з метою отримання якомога більшого прибутку. Знаємо, що вища освіта займається вирішенням інших завдань, тому отримані тут напрацювання вчених неможливо застосувати безпосередньо для неї чи проблеми управління у цій галузі.

Мета статті – показати вплив стажу роботи на самоактуалізацію викладача з внутрішньою мотивацією.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. У нашому емпіричному дослідженні брало участь 85 досліджуваних. З них 45 викладачів, які проживають в місті Львові, та 40 викладачів, які проживають в невеликих містечках. Так, зокрема, це Дрогобич, Трускавець, Стрий.

1. Методологія дослідження.

У психологічному дослідженні було використано такі методики:

1. діагностика самоактуалізації особистості А.В. Лазуркін в адаптації Н.Ф. Каліна (СМОАЛ);
2. вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін);
3. мотивація професійної діяльності (методика К. Земфіра в модифікації А. Реана);
4. методика оцінки рівня домагань (В.К. Горбачевського);
5. шкала оцінки якості життя Н.С. Водоп'янова.

У першій методиці, що досліджує самореалізацію працівників ЗВО (А.В. Лазуркін в адаптації Н.Ф. Каліна (СМОАЛ)), нас цікавили шкали орієнтації в часі, цінностей, погляд на природу людини, висока потреба в пізнанні прагнення до творчості або креативність автономність, спонтанність, саморозуміння, аутосимпатія, шкала контактності, гнучкості в спілкуванні.

Для з'ясування типів мотивації викладачів використані методики вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін), методика мотивації професійної діяльності (К. Земфір в модифікації А. Реана) та «Оцінка рівня домагань» В.К. Горбачевського.

Так, методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін) містить 33 твердження, кожне питання містить чотири варіанти відповідей (а,б,в,г) між якими, після уважного прочитання, слід розподілити 11 балів. За допомогою спеціальної таблиці обраховується бал для кожної шкали. Методика містить 12 шкал, які теж активно використані у нашому дослідженні.

В основу методики мотивації професійної діяльності (К. Земфір в модифікації А. Реана) покладена концепція про внутрішню та зовнішню мотивацію. У цьому тесті зовнішня мотивація диференціюється на зовнішню

позитивну та зовнішню негативну. Відповідно, методика містить 3 оціночні шкали.

Методика «Оцінка рівня домагань» В.К. Горбачевського застосовується для діагностики компонентів мотиваційної структури, яка пов'язана з рівнем домагань. У ній містяться 42 твердження, в яких потрібно оцінити ступінь згоди або незгоди з ним. Виокремлені компоненти є потенційною мотиваційною структурою, яка виникає в ході виконання завдання. Оцінки кожного компоненту мотиваційної структури особистості дають змогу сформуванню особистісний профіль респондента, де вказані кількісні показники та співвідношення щодо запропонованих компонентів.

II. Аналіз результатів дослідження.

Для порівняння отриманих даних, з допомогою показників проведений порівняльний однофакторний дисперсійний аналіз (тест Шеффе) при $p < 0,05$. Для цього ми виокремили три групи: перша – зі стажем роботи до 10 років, друга – до 20 та третя група зі стажем від 20 років і вище.

Так, для другої групи потреба в креативності найбільш характерна ($M = 32,375$). На другому місці потреба в креативності відіграє важливу роль для першої групи, тобто для викладачів, які мають стаж до 20 років ($M = 28,118$). Та найменшу роль потреба в креативності відіграє в осіб, які мають стаж від 20 років і більше, тобто 3 групи ($M = 30,313$) (див. табл. 1).

Таблиця 1

ScheffeTest для шкали «потреба в креативності»

Порівняння стажу	{1} - $M=28,118$	{2} - $M=32,375$	{3} - $M=30,313$
0 {1}		0,012367	0,150665
1 {2}	0,012367		0,331407
2 {3}	0,150665	0,331407	

Потреба в значущості результатів найбільш виражена в першій групі ($M = 13,471$), і найменш важливою є потреба в значущості результатів для третьої групи ($M= 10,563$) (див. табл. 2).

Таблиця 2

ScheffeTest для шкали «потреба в значущості результатів»

Порівняння стажу	{1} - $M=13,471$	{2} - $M=11,875$	{3} - $M=10,563$
0 {1}		0,393209	0,013680

1 {2}	0,393209		0,535640
2 {3}	0,013680	0,535640	

Також встановлено, що підтримка є дуже важливою для першої групи, тобто для досліджуваних зі стажем до 10 років ($M=26,000$), для досліджуваних зі стажем до 20 років підтримка відіграє меншу роль ($M= 22,813$) та найменшу роль вона відіграє для досліджуваних зі стажем від 20 років ($M= 20,250$) (див. табл. 3).

Таблиця 3

ScheffeTest для шкали «підтримка»

Порівняння стажу	{1} - $M=26,000$	{2} - $M=20,250$	{3} - $M=22,813$
0 {1}		0,028771	0,176430
1 {2}	0,028771		0,474807
2 {3}	0,176430	0,474807	

Відтак, потреба в креативності найбільшого значення має для другої групи, тобто для викладачів зі стажем до 20 років. Дана група осіб має творче ставлення до життя та роботи. Не бояться педагоги експериментувати на своїх заняттях, адже це і є, на їхню думку, запорукою вдалого запам'ятовування матеріалу здобувачами.

Для першої групи викладачів, тобто для тих, в кого робочий стаж досягає 10 років, важливого значення набуває значущість результатів. Для них важливим є те, наскільки результати власної роботи будуть корисними їм самим. Також для викладачів, які входять у нашому розподілі в першу групу, велику роль відіграє підтримка їх особисто, їхньої роботи.

Таким чином, у викладачів із внутрішнім типом мотивації потреба в креативності буде переважати в групі зі стажем до 20 років, а потреба в підтримці буде притаманною педагогам зі стажем до 10 років.

III. Порівняльний аналіз даних за місцем проживання досліджуваних.

Разом з цим, за допомогою порівняльного аналізу за t-критерієм Стьюдента встановленні й відмінності у внутрішньомотивованих викладачів, що проживають у місті та невеликих містечках.

Для порівняння отриманих даних, з допомогою показників t-критерію Стьюдента ми виокремили дві групи: перша – особи, що проживають у невеликих містах, друга – особи, що проживають у місті (див. табл.4, рис.1).

Так, для досліджуваних, які проживають у невеликих містах більшого значення мають такі показники, як потреба в матеріальному забезпеченні, мотив самоповаги та оцінка свого потенціалу. А для осіб, які проживають в місті – потреба в структурованості роботи, потреба у владі, потреба у самовдосконаленні, потреба в цікавій суспільно корисній роботі, мотив зміни діяльності та особисті досягнення.

Таблиця 4

Результати порівняльного аналізу за місцем проживання викладачів

Показники	Середнє значення для осіб, що проживають у невеликому місті	Середнє значення для осіб, що проживають в місті	t-value	p
Потреба в матеріальному забезпеченні	33,21053	29,86364	2,04814	0,047321
Потреба в структурованості роботи	28,47368	30,54545	-1,36334	0,180595
Потреба у владі	28,57895	30,00000	-0,78390	0,437833
Потреба у самовдосконаленні	30,84211	32,00000	-0,80116	0,427892
Потреба в цікавій суспільно корисній роботі	28,42105	30,40909	-1,53846	0,132012
Мотив зміни діяльності	9,68421	11,36364	-1,73349	0,090910
Мотив самоповаги	11,10526	9,50000	1,87548	0,068228
Оцінка свого потенціалу	12,63158	10,90909	2,51680	0,016065
Особисті досягнення	22,68421	26,27273	-2,15117	0,037717

Аналізуючи результати порівняльного аналізу за місцем проживання, можна сказати, що викладачі, які проживають у невеликому місті, більшого значення надають матеріальному забезпеченню. Також для них характерне прагнення ставити перед собою все більш важчу мету в однотипній діяльності.

Для осіб, які проживають в місті, більшого значення набуває потреба в структурованості роботи.

Ще однією характерною рисою для працівників, які проживають в місті, є потреба у самовдосконаленні, рості та розвитку педагога як особистості. Це показник незалежності та прагнення до самостійності. Характерним для них є прагнення керувати іншими, і це свідчить про конкурентну завзятість педагогів.

Таким чином, для осіб із внутрішньою мотивацією потреба у самовдосконаленні буде більшою для педагогів, що проживають в місті, а потреба в матеріальному забезпеченні – для педагогів, що проживають у невеликих містах.

IV. Факторний аналіз даних.

Факторний аналіз дозволяє встановити групи чинників, що впливають на роботу викладачів з внутрішньою мотивацією. Для дослідження факторної структури отриманих результатів та вагомості окремих показників було застосовано факторний аналіз використанням методу головних компонент (обертання осей Varimax). Рішення про кількість факторів приймалося на основі аналізу точкової діаграми і власних значень.

Так, встановлено сім латентних факторів, що пояснюють 56,053% сукупної дисперсії даних.

Перший фактор охоплює наступні шкали: «гнучкість у спілкуванні» (0,808), «спонтанність» (0,758), «аутосимпатія» (0,891) та «погляд на природу людини» (0,855). Він отримав назву «Самореалізація». Чинник пояснював 12,6 % дисперсії.

Інтерпретуючи отриманий результат можна засвідчити, що для самореалізації викладачів із внутрішнім типом мотивації важливою є гнучкість у спілкуванні, спонтанність, вже усвідомлена Я-концепція та спроможність до адекватного самовираження у спілкуванні та відсутність соціальних стереотипів, яка виражається через погляди на природу людини.

Другий фактор «Спілкування з близькими» включає: «робота» (0,719), здоров'я (0,679), спілкування з близькими (0,735) та підтримку (0,670). Даний чинник описує 10,585 % дисперсії.

Отримані дані свідчать про те, що спілкування з близькими відіграє важливу роль в досліджуваних осіб і повинне бути присутнім під час роботи, виражатися через підтримку та впливає на здоров'я.

Третій фактор охоплює наступні показники: «потреба у змінах (0,727), спрямований рівень мобілізації зусиль (0,653) та ініціативність (0,695). Він отримав назву «Потреба у змінах». Фактором висвітлено 7,891 % дисперсії.

Даний фактор показує нам, що у викладача за рахунок власної ініціативності та мобілізації зусиль може зрости потреба у змінах.

Четвертий фактор «Потреба у структурованості роботи» містить наступні шкали: «потреба в хороших умовах праці» (-0,738), «потреби в структурованості роботи» (0,626) та потреба в креативності (-0,767). Фактор пояснював 7,578% дисперсії.

Даний результат можна проінтерпретувати як потребу в структурованості роботи осіб з внутрішнім типом мотивації. Такі люди прагнуть до високої організованості в роботі, хочуть знати чітко, що від них вимагають. Для них не є важливим вираження своєї креативності та потреба в хороших умовах праці.

П'ятий фактор «Рівень домагань» охоплює наступні шкали: «цінність самореалізації» (0,599), «змагальний мотив» (0,688) та «мотив зміни діяльності» (0,588), що пояснює 6,232 % дисперсії.

Інтерпретуючи даний чинник бачимо, що для тих осіб характерним є значення високих результатів в діяльності інших людей, що і має вагоме значення в самореалізації.

Шостий фактор отримав назву «Самоконтроль», який охоплює лише шкалу «самоконтроль» (0,634). Цей чинник описав 5,868 % дисперсії.

Для осіб із внутрішнім типом мотивації характерним є самоконтроль. Вони легко приймають рішення, однак їм притаманно брати на себе більше зобов'язань, ніж вони повинні виконувати. Такі особи дуже легко пристосовуються до нових ситуацій.

Сьомий фактор «Потреба у визнанні» охоплює лише шкалу «потреба у визнанні» (0,659). Він описав 5,254 % дисперсії.

Потреба у визнанні досліджуваними особами буде прийматись тільки тоді, коли похвала буде звучати щиро та невимушено, в іншому ж випадку вона може демотивувати викладача.

Висновки. Отже, під час проведення порівняльного однофакторного дисперсійного аналізу (тест Шеффе) було виокремлено три групи досліджуваних: перша – зі стажем роботи до 10-ти років, друга – до 20-ти та третя група зі стажем від 20 років і вище.

Для другої групи із внутрішньою мотивацією потреба в креативності найбільш характерна. А потреба в значущості результатів найбільш виражена в першій групі та меншою мірою в третій групі. Зі збільшенням стажу роботи роль підтримки знижується, хоч у першій групі вона має вагоме значення. Також, потреба в креативності найбільшого значення має для другої групи, тобто для викладачів зі стажем до 20 років, коли зростає впевненість у власних діях та ще немає емоційного вигорання.

Перспективою наступних досліджень стане аналіз результатів емпіричного дослідження самореалізації педагогів вищої школи із зовнішньою мотивацією та порівняння результатів обидвох досліджень.

Література

1. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://social-science.com.ua/article/186>.
2. Водопьянова Н.Е. Оценка уровня удовлетворенности качеством жизни. *Психология здоровья*. СПб.: Питер, 2005. С. 148–155.
3. Горбачевський В.К. Методика «Оцінка рівня домагань» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studcon.org/metodyka-vyvchennya-rivnya-domagan?page=1>
4. Замфир К. Методика изучения мотивации профессиональной деятельности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://azps.ru/tests/tests2_zamfir.html
5. Ричи Ш. Методика: Изучение мотивационного профиля личности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/tool/metodika-izuchenie-motivacionnogo-profilya-lichnosti-sh-richi-i-p-martin>
6. Коростылева Л.А. Психологические проблемы самореализации личности [Електронний ресурс] / Л.А.Коростылева, Г.С Никифорова – Режим доступу: http://www.studmed.ru/nikiforova-gs-korostyleva-la-red-psiologicheskie-problemy-samorealizacii-lichnosti-vyp-5_7cc47c56fd6.html
7. Лазукин А.В. Диагностика самоактуализации личности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vsetesti.ru/195/>
8. Максименко С. Д. Субъектный подход в изучении профессиональной самореализации [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://psyjournals.ru/files/39330/psyandlaw_2011_1_Maksimenko.pdf

References

1. Artemova O.I. Profesiina samorealizatsiia osobystosti v suchasnykh umovakh [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://social-science.com.ua/article/186>. 5 [in Ukrainian].
2. Vodopianova N.E. Otsenka urovnia udovletvorennosti kachestvom zhizni. *Psikhologiya zdorovia*. SPb.: Piter, 2005. S. 148–155. [in Russian].
3. Gorbachevskii V.K. Metodika «Otsinka rivnia domagan» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupu:

<http://studcon.org/metodyka-vyvchennya-rivnuya-domagan?page=1> [in Russian].

4. Zamfir K. Metodika izucheniiia motivatsii professionalnoi deiatelnosti [Elektronni resurs]. – Rezhim dostupu:

http://azps.ru/tests/tests2_zamfir.html [in Russian].

5. Richi Sh. Metodika: Izuchenie motivatsionnogo profilia lichnosti [Elektronni resurs]. – Rezhim dostupu:

<http://www.hr-portal.ru/tool/metodika-izuchenie-motivacionnogo-profilia-lichnosti-sh-richi-i-p-martin> [in Russian].

6. Korostyleva L.A. Psikhologicheskie problemy samorealizatsii lichnosti [Elektronni resurs] / L.A.Korostileva, G.S Nikiforova – Rezhim dostupu:http://www.studmed.ru/nikiforova-gs-korostyleva-la-red-psihologicheskie-problemy-samorealizatsii-lichnosti-vyp-5_7cc47c56fd6.html [in Russian].

7. Lazukin A.V. Diagnostika samoaktualizatsii lichnosti [Elektronni resurs]. – Rezhim dostupu: <http://vsetesti.ru/195/> [in Russian].

8. Maksimenko S. D. Subieektnyi podkhod v izuchenii professionalnoi samorealizatsii [Elektronni resurs. – Rezhim dostupu:

http://psyjournals.ru/files/39330/psyandlaw_2011_1_Maksimenko.pdf [in Russian].

Kovalchuk Z.Y.

THE INFLUENCE OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS ON THE SELF-REALIZATION OF THE PERSON IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF THE HIGHER EDUCATION INSTITUTION

The article describes the socio-psychological impact of work experience on some aspects of self-realization of the teacher with internal motivation. Empirically, it proves that the need for creativity is most characteristic of a group of teachers with intrinsic motivation with work experience of 10 to 20 years. And the need for the significance of the results is most pronounced in the group of teachers with intrinsic motivation and little experience, and to a lesser extent in the group with more than 20 years of experience. It is proved that with increasing work experience, the role of support decreases, although it is important for beginner teachers. The author empirically argues that the need for creativity is of paramount importance for a group of teachers with up to 20 years of experience, with increased confidence in their own actions and no emotional burnout.

Using Student's t-test benchmarking in the article, finding and differences in internally motivated teachers living in cities and small towns. Thus, for those living in small towns, indicators such as the need for financial support are more important. self-esteem and evaluation of your potential. And for people living in the city - the

need for structured work, the need for power, the need for self-improvement, the need for interesting socially useful work, the motive for changing activities and personal achievements.

In the article the author made factor analysis, which allowed to identify groups of factors that influence the work of teachers with intrinsic motivation. The decision on the number of factors was made on the basis of the analysis of the point diagram and the eigenvalues. Seven latent factors were identified, which explain 56, 053% of the total variance of data: "Self-realization", "Communication with loved ones", "Need for change", "Need for structured work", "Level of claims", "Self-control", "Need for recognition. "

Keywords: *teacher, self-realization, intrinsic motivation, work experience, need.*

Ковальчук Зоряна Ярославівна – доктор психологічних наук, професор, заступник декана факультету психології Львівського державного університету внутрішніх справ.

УДК-159.923

DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2019-50-3-3-153-164>

Коверзінєва Г. П.

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОСВІДОМОСТІ В ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

[ORCID: 0000-0003-4379-3090](https://orcid.org/0000-0003-4379-3090)

Показано, що самосвідомість визначається як здатність людини виділяти себе із середовища, брати участь у рефлексивному усвідомленні, тобто здатність переживати суб'єктність власних дій, співвідносити власну активність з її результатами. Таким чином, самосвідомість це процес поєднання власної діяльності та її наслідків. На думку більшості теоретиків, для успішності такого поєднання людина має оволодіти певними видами пізнавальних здібностей. Навіть у своїй найпримітивнішій формі (візуальне самопізнання, здатність розпізнавати себе у дзеркалі), самосвідомість, напевно, обмежена лише невеликою підмножиною тварин, включаючи людей, шимпанзе, орангутанів та дельфінів. У людини ця здатність відсутня при народженні і починає проявлятися лише у віці від 12 до 18 місяців. Діти виступають різноманітними патернами розвитку, які визначають те, для чого нам дорослим надана самосвідомість. Яскравим прикладом розвитку самосвідомості також виступає так звана «криза 3 років», коли дитина