МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ОСОБЛИВОСТІ ЗВ'ЯЗКУ СТРАХУ НЕВДАЧІ ТА РІВНЯ САМООЦІНКИ АПЛІКАНТА В УМОВАХ ЗМІНИ РОБОТИ**

Виконав: студент ІІ курсу,
групи 8.0534-3-4
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Яманов Євгеній Володимирович
Керівник: канд. політ. наук, доцент кафедри психології Хрустальова М. С.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент кафедри психології Малина О. Г.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Яманову Євгенію Володимировичу

1. Тема роботи «Особливості зв'язку страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи»
керівник роботи Хрустальова М. С., к.політ.н., доцент кафедри психології
затверджені наказом ЗНУ від 02.04.2025 року № 46
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати сучасні підходи до визначення поняття «страх невдачі»; визначити психологічні особливості страху невдачі в умовах зміни роботи; охарактеризувати самооцінку як чинник страху апліканта в умовах зміни роботи; емпірично дослідити зв'язок страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи; розробити рекомендації з психологічної корекції страху невдачі та підвищення самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.
5. Перелік графічного матеріалу: 2 таблиці, 7 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Хрустальова М.С., доцент		
Розділ 1	Хрустальова М.С., доцент		
Розділ 2	Хрустальова М.С., доцент		
Розділ 3	Хрустальова М.С., доцент		
Висновки	Хрустальова М.С., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень-серпень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2025 р.	Виконано

Студент __ _____ Є. В. Яманов

Керівник роботи _____ М. С. Хрустальова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 63 сторінки, 2 таблиці, 7 рисунків, 47 джерел, 5 додатків.

Об’єкт дослідження – страх невдачі апліканта в умовах зміни роботи.

Предмет дослідження – особливості зв’язку страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості зв’язку страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи, розробити рекомендації з психологічної корекції страху невдачі та підвищення самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.

Гіпотеза: існує статистично значущий взаємозв’язок між рівнем самооцінки особистості та інтенсивністю страху апліканта в умовах зміни роботи: чим нижчий рівень самооцінки, тим вищий рівень страху невдачі під час професійних змін.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз синтез, систематизація, порівняння та узагальнення; емпіричні: тестування, бесіда; математико-статистичні: якісний та кількісний аналіз результатів емпіричного дослідження, коефіцієнт кореляції К. Пірсона.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що узагальнено сучасні підходи до визначення поняття «страх невдачі» та визначено психологічні особливості страху невдачі в умовах зміни роботи в ситуації повномасштабної війни в Україні; розширено уявлення про самооцінку як чинник страху апліканта в умовах зміни роботи.

Галузь використання: кар’єрне консультування, коучинг, центри зайнятості, рекрутингові агентства.

АПЛІКАНТ, ЗМІНА РОБОТИ, САМООЦІНКА, СТРАХ НЕВДАЧІ, ПРОКАСТИНАЦІЯ

SUMMARY

Yamanov Ye. V. Features of the Connection Between the Fear of Failure and the Level of Self-Esteem of the Applicant in the Conditions of a Change of Work.

The qualifying work consists of Iintroduction, 3 Chapters, Conclusion, References (47 items, 43 of foreign origin), 5 appendix on 10 pages. The qualifying work volume is 73 pages long, 63 of them – main text. There are 2 tables and 7 illustrations.

The qualification work gives theoretical survey and describes the empirical study of connection between the fear of failure and the level of self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work. The master thesis consists of 3 chapters, each of which is devoted to a different aspect of the study of the features of the connection between the fear of failure and the level of self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work.

The research object: the fear of failure of an applicant in the conditions of a change of work.

The research subject: features of the connection between the fear of failure and the level of self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work.

The research goal: is to theoretically substantiate and empirically investigate the features of the connection between the fear of failure and the level of self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work, to develop recommendations for psychological correction of the fear of failure and increasing the self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work.

The research tasks are:

– to analyze modern approaches to defining the concept of «fear of failure»;

– to identify the psychological characteristics of fear of failure in the conditions of a change of work;

– to describe self-esteem as a factor in an applicant in the conditions of a change of work;

– to empirically investigate the features of the connection between the fear of failure and the level of self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work;

– to develop recommendations for psychological correction of the fear of failure and increasing the self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work.

Chapter 1 «Theoretical foundations of the study of the fear of failure of an applicant in the conditions of a change of work» analyzed modern approaches to defining the concept of «fear of failure», identified the psychological characteristics of fear of failure in the conditions of a change of work, and characterized self-esteem as a factor in an applicant in the conditions of a change of work.

Chapter 2 «Empirical study the features of the connection between the fear of failure and the level of self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work» describes the organization and methods of the study, analyzes the level of fear of failure and self-esteem, and determines the relationship between fear of failure and the level of self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work.

Chapter 3 «Recommendations for psychological correction of fear of failure and increasing the increasing the self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work» substantiates psychological strategies for overcoming fear of failure and increasing the self-esteem of the applicant in the conditions of a change of work and develops recommendations for the applicant and employers on correction of the fear of failure in the conditions of a change of work.

Keywords: applicant, change of work, self-esteem, fear of failure, procastination.

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАХУ НЕВДАЧІ АПЛІКАНТА В УМОВАХ ЗМІНИ РОБОТИ 12

1.1. Аналіз сучасних підходів до визначення поняття «страх невдачі» 12

1.2. Психологічні особливості страху невдачі в умовах зміни роботи 18

1.3. Самооцінка як чинник страху аплікаанта в умовах зміни роботи 22

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ СТРАХУ НЕВДАЧІ ТА РІВНЯ САМООЦІНКИ АПЛІКАНТА В УМОВАХ ЗМІНИ РОБОТИ 27

2.1. Організація і методи дослідження 27

2.2. Аналіз рівня страху невдачі та самооцінки 33

2.3. Взаємозв'язок страху невдачі та рівня самооцінки аплікаанта в умовах зміни роботи 40

РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ СТРАХУ НЕВДАЧІ ТА ПІДВИЩЕННЯ САМООЦІНКИ АПЛІКАНТА В УМОВАХ ЗМІНИ РОБОТИ 45

3.1. Психологічні стратегії подолання страху невдачі та підвищення самооцінки аплікаанта в умовах зміни роботи 45

3.2. Рекомендації для аплікаанта та роботодавців щодо корекції страхів невдачі перед новою роботою 52

ВИСНОВКИ 56

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 59

ДОДАТКИ 64

ВСТУП

Актуальність дослідження. Умови сучасного ринку праці вирізняються надзвичайною динамікою та підвищеними вимогами, що вимагає від працівників постійної гнучкості, здатності до швидкої адаптації, готовності до професійних трансформацій і перегляду кар'єрних орієнтирів. У цьому контексті значну роль відіграє страх зазнати невдачі – психологічне явище, яке особливо гостро переживається особами, що змінюють місце праці або переходять до нової галузі. Відчуття тривоги, сумніви у власній компетентності, страх не виправдати сподівань роботодавця або не подолати етапи відбору можуть істотно знижувати рівень внутрішньої мотивації та ускладнювати процес самопрезентації під час пошуку роботи.

Проблема страху невдачі вивчалася у працях А. Елліота, О. Калашник, Ю. Кашпур, Д. Конрой та ін. Значну увагу в контексті дослідження страху невдачі в процесі працевлаштування приділено в працях Р. Елліса, М. Тейлора, І. Потгітер, М. Томпсон та ін.

Страх невдачі при зміні професійної діяльності може проявлятися як у конструктивному, так і в деструктивному аспекті. З одного боку, він стимулює людину до ретельної підготовки, підвищення кваліфікації та розвитку особистісних ресурсів. З іншого – здатен провокувати емоційне виснаження, зниження самооцінки й уникання потенційно значущих кар'єрних викликів.

Самооцінка, як базова характеристика особистості, визначає загальне ставлення людини до себе, своїх здібностей, досягнень і цінності як професіонала. У процесі пошуку нової роботи або зміни професійної траєкторії саме рівень самооцінки значною мірою визначає гнучкість у прийнятті рішень, здатність до подолання тривоги та стресу, ефективність самопрезентації та мотивацію до досягнення успіху. Водночас занижена самооцінка часто виступає каталізатором страху невдачі, що знижує адаптивний потенціал особистості.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що в умовах постійних соціальних, економічних і технологічних змін, психологічні аспекти професійного самовизначення та страху перед змінами залишаються одними з найменш досліджених, хоча значущих для успішної соціалізації та професійного розвитку дорослої особистості. Актуальність зумовила вибір теми дослідження: «Особливості зв'язку страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи».

Об'єкт дослідження – страх невдачі апліканта в умовах зміни роботи.

Предмет дослідження – особливості зв'язку страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості зв'язку страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи, розробити рекомендації з психологічної корекції страху невдачі та підвищення самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.

Гіпотеза: існує статистично значущий взаємозв'язок між рівнем самооцінки особистості та інтенсивністю страху апліканта в умовах зміни роботи: чим нижчий рівень самооцінки, тим вищий рівень страху невдачі під час професійних змін.

Для досягнення мети і перевірки гіпотези визначено такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати сучасні підходи до визначення поняття «страх невдачі».

2. Визначити психологічні особливості страху невдачі в умовах зміни роботи.

3. Охарактеризувати самооцінку як чинник страху апліканта в умовах зміни роботи.

4. Емпірично дослідити зв'язок страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.

5. Розробити рекомендації з психологічної корекції страху невдачі та підвищення самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз синтез, систематизація, порівняння та узагальнення результатів наукових досліджень з проблем страху невдачі та самооцінки; емпіричні: тестування, бесіда; психодіагностичні: тест на самооцінку С. Будассі; методика Т. Елерса «Мотивація до уникнення невдач»; Методика «Страх негативної оцінки» (BFNE-S) Р. Карлтон, К. Коллімор, Р. Маккейб, М. Ентоні; Шкала оцінки страху невдачі (PFAI); математико-статистичні: якісний та кількісний аналіз результатів емпіричного дослідження, коефіцієнт кореляції К. Пірсона для визначення зв'язку страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що узагальнено сучасні підходи до визначення поняття «страх невдачі» та визначено психологічні особливості страху невдачі в умовах зміни роботи в ситуації повномасштабної війни в Україні; розширено уявлення про самооцінку як чинник страху апліканта в умовах зміни роботи.

Практична значущість полягає у розробці рекомендацій з психологічної корекції страху невдачі та підвищення самооцінки апліканта в умовах зміни роботи. Запропоновані рекомендації можуть бути застосовані у практиці роботи психологів кар'єрного консультування, HR-фахівців, коучів, центрів зайнятості, рекрутингових агентств і організацій, які супроводжують процеси професійної адаптації та реінтеграції. Зокрема, отримані дані можуть слугувати підґрунтям для розробки індивідуальних і групових психологічних інтервенцій, спрямованих на: формування стійкої позитивної самооцінки; розвиток адаптивних копінг-стратегій у процесі пошуку нової роботи; зниження проявів тривожності та страху перед професійною невдачею; підвищення впевненості у власних компетентностях і готовності до кар'єрних змін.

Надійність і достовірність результатів дослідження гарантувались ретельним методологічним обґрунтуванням початкових припущень та застосуванням методів, що відповідають цілям і завданням дослідження.

Апробація результатів дослідження, перелік публікацій автора. Результати дослідження представлені на університетській конференції «Молода наука – 2025» на тему «Страх невдачі апліканта в умовах зміни роботи», яка проходила з 14 по 18 квітня 2025 року, м. Запоріжжя.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 47 найменувань та додатків на 10 сторінках. Загальний обсяг роботи – 73 сторінки, з них основного тексту – 63 сторінки. Робота містить 2 таблиці та 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАХУ НЕВДАЧІ АПЛІКАНТА В УМОВАХ ЗМІНИ РОБОТИ

1.1. Аналіз сучасних підходів до визначення поняття «страх невдачі»

У контексті сучасної психології страх невдачі розглядається як один із ключових чинників, що впливають на особистісний розвиток, ефективність діяльності та реалізацію професійного потенціалу індивіда. З огляду на високі темпи змін у соціальному та економічному середовищі, усе більше людей стикаються з необхідністю ухвалення рішень у ситуаціях невизначеності, що активізує переживання, пов’язані з можливістю зазнати поразки. Усвідомлення та подолання страху невдачі стає особливо актуальним у процесі кар’єрного зростання, зміні професійної ролі чи досягненні особистісно значущих цілей.

Вивчення цього феномена потребує глибокого теоретичного аналізу, оскільки в науковому дискурсі відсутнє однозначне визначення поняття «страх невдачі», а підходи до його трактування суттєво різняться залежно від теоретичної школи, дослідницької парадигми та прикладного контексту.

Протягом тривалого часу страх невдачі розглядається як один із базових психологічних чинників, що значною мірою впливає на поведінку індивіда в контексті досягнення цілей. Представники класичних теорій мотивації досягнення, зокрема Дж. Аткінсон, Д. МакКлелланд, Р. Кларк, Е. Лоуелл підкреслювали, що мотив уникнення невдач виявляється у прагненні людини обирати такі моделі поведінки, які зменшують імовірність зазнати поразки [32].

У своєму трактуванні Дж. Аткінсон акцентував увагу на зв’язку між індивідуальними здібностями людини та її схильністю відчувати сором у

випадку невдачі [32]. Попри те, що мотивація уникнення поразок прямо корелює з емоційною реакцією на помилки, вона також виконує функцію сильного регулятора поведінкової активності [34].

У дослідженнях Дж. Беделл, П. Вагг, Ендрю Дж. Елліота, Г. Марлоу, К. Спілбергера, Марсі А. Черч страх невдачі розглядається як складне емоційно-мотиваційне утворення, головною метою якого є запобігання ситуаціям, що несуть у собі ризик бути оціненим як некомпетентним або неуспішним [6; 20]. Цей феномен охоплює внутрішню потребу уникати не лише самих поразок, але й будь-яких потенційно негативних обставин, які можуть призвести до втрати статусу чи самооцінки [23; 18].

У працях Ендрю Дж. Еліота, страх невдачі розглядається як важливий чинник, що визначає не лише характер досягнень, а й результативність особистісного та професійного розвитку. Проте досі залишається відкритим питання щодо його причинної ролі: чи страх невдачі є початковим імпульсом, що формує орієнтацію на успіх, чи навпаки – формується внаслідок сформованих цільових установок [23].

Згідно з висновками Ендрю Дж. Еліота та Г. МакГрегора, страх невдачі має багато спільного із ситуативною тривожністю перед іспитами: обидва ці конструкти функціонують аналогічно в межах ієрархічної моделі мотивації [22, 629].

У працях Д. Конроя страх невдачі описується крізь призму глибоких емоційних переживань, зокрема сорому та тривоги, які лежать в основі цього феномену. Автор підкреслює, що попри негативну природу, страх зазнати поразки може виступати і як рушійна сила, що мотивує індивіда до прагнення успіху, хоча й супроводжується внутрішньою напругою та занепокоєнням [12].

У цьому ж напрямі Р. Лазарус запропонував когнітивно-мотиваційно-реляційну концепцію емоцій, згідно з якою особа прогнозує негативні наслідки можливого провалу, створюючи у свідомості низку переконань і когнітивних схем. Реалізація таких уявлень у реальності провокує емоційну

реакцію у вигляді страху невдачі. Такі негативні очікування у сприйманні індивіда набувають характеру загрози, що зумовлює виникнення тривожного стану.

Згідно з позицією О. Калашник і Ю. Кашпур, страх невдачі репрезентує емоційно-психологічний стан, що супроводжується підвищеним рівнем тривожності, напруження та стресових переживань [2, 137].

Страх невдачі Й. Лі, І. Велпе, М. Шперрле, Д. Грічнік, Т. Міхл та Д. Одретш трактують, як негативне емоційне переживання, що виникає внаслідок очікування можливого провалу та супроводжується психологічними та поведінковими реакціями [30; 46]. Виявлено, що це почуття є емоційною реакцією на прогнозовані результати діяльності, яка нерідко супроводжується іншими негативними емоціями, зокрема дратівливістю, презирством, розчаруванням та подібними станами.

У випадках, коли страх невдачі розглядається як особистісна диспозиція, він постає як стійка індивідуальна схильність до переживання тривоги у зв’язку з можливими поразками, яка проявляється незалежно від специфіки конкретної ситуації досягнення. Натомість у контексті його розуміння як психологічного стану, страх невдачі інтерпретується як тимчасовий емоційно-когнітивний феномен, що виникає у відповідь на сприймання загрози у ситуаціях оцінювання, де існує ймовірність неуспіху [5].

Попри те, що ці два підходи репрезентують різні теоретичні межі, вони насправді є доповнюючими аспектами одного й того ж явища. Страх невдачі може проявлятися як відносно стабільна риса особистості, що зумовлює постійне очікування провалу, або ж як ситуативна реакція, яка виникає в конкретному контексті й супроводжується характерними психологічними та поведінковими відповідями.

У попередні десятиріччя наукове розуміння джерел страху та прагнення до досягнень залишалося недостатньо глибоким, що призводило до трактування страху невдачі як одновимірного психологічного

утворення [12]. Рефлексією на обмеження такого підходу стало дослідження Р. Бірні, Г. Бердіка та Р. Тівана, які розробили тривимірну модель страху невдачі, що включає (рис. 1.1):

– страх втрати особистої гідності та зниження самоповаги;

– страх покарання, не пов'язаного безпосередньо з его;

– страх знецінення з боку соціального оточення [9].

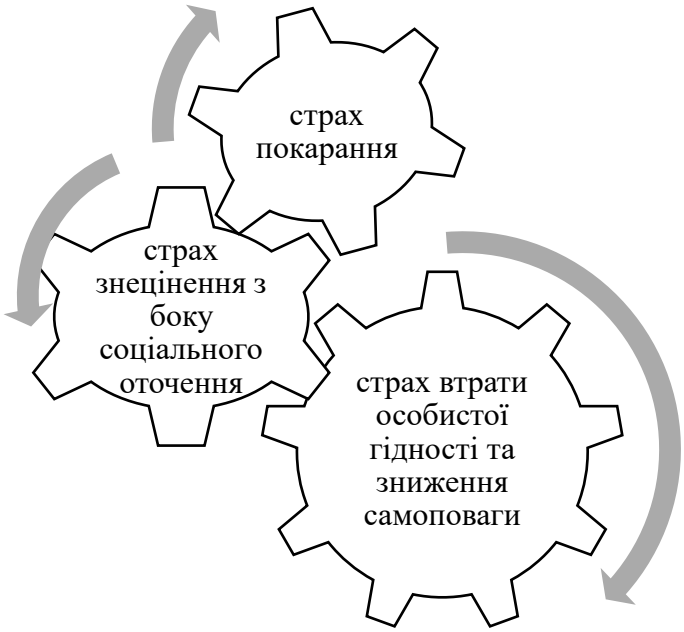


Рисунок 1.1 – Тривимірна модель страху невдачі за Р. Бірні, Г. Бердіком та Р. Тіваном

Надалі Д. Конрой, А. Почвардовскі та К. Геншен розширили цю концепцію, виокремивши п'ять основних загрозливих наслідків, які може спричинити невдача:

– переживання сорому та соціального збентеження. Джерелом тривоги виступає соціальний осуд, який викликає сором і змушує уникати ситуацій, що можуть призвести до приниження. Це провокує погіршення образу «Я»;

– відчутне зниження самооцінки пов'язане із зниженням впевненості у власних можливостях, коли особа приписує поразку своїм інтелектуальним чи професійним недолікам, що формує самопринизливу модель мислення;

– відчуття нестабільності та непевності щодо майбутнього. Особа може почати переглядати цілі або уникати планування, що зумовлює тривожну непередбачуваність перспектив;

– втрата уваги чи підтримки з боку значущих інших. Люди, для яких важливо зберегти позитивний соціальний статус, бояться втратити цю цінність у разі провалу. Такий страх спричиняє не лише зниження самоцінності, але й відчуження від власних прагнень;

– усвідомлення того, що невдача може засмутити важливих для особи людей. Переживання через можливе розчарування значущих осіб, чиє схвалення є емоційно важливим. Людина боїться, що її невдача спричинить негативні емоції у тих, кого вона поважає та любить [14].

Аналізуючи ступінь переконаності особи у ймовірності виникнення кожного з зазначених негативних наслідків, можна оцінити її тенденцію сприймати невдачу як загрозу особистісному існуванню, а, отже, і схильність до переживання страху невдачі.

А. Мартін та Х. Марш запропонували каскадну модель уникнення невдачі, що дозволяє структурувати різні компоненти страху перед поразкою. Особливу увагу дослідники приділили альтернативній мотиваційній стратегії – орієнтації на досягнення успіху, окресливши чотири ключові чинники, які сприяють її формуванню (рис. 2.2):

– самовпевненість (віра у власні сили);

– відчуття контролю над результатами;

– концентрація на процесі навчання;

– усвідомлення цінності діяльності [31, 31]. Ці компоненти розглядаються як центральні регулятори мотиваційної поведінки, здатні трансформувати уникнення поразки на прагнення до самореалізації та позитивних досягнень.

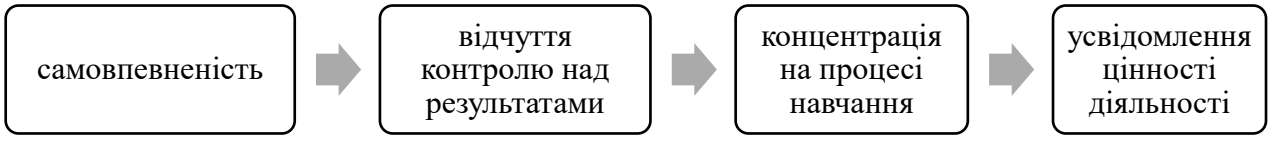


Рисунок 2.2 – Каскадна модель уникнення невдач за А. Мартіном та Х. Марш

Згідно з цією концепцією С. Лернера та Д. Келтнера, кожна окрема емоція зумовлює специфічну когнітивну схильність, яка впливає на те, як людина оцінює майбутні події, орієнтуючись на ті оціночні параметри, що ініціювали відповідну емоційну реакцію. У контексті страху невдачі авторами було визначено три ключові оціночні виміри:

1) невизначеність, коли події сприймаються як непрогнозовані або нечітко зрозумілі;

2) негативна валентність, тобто оцінка подій як загалом неприємних або загрозливих;

3) низький рівень ситуаційного контролю, за якого людина відчуває відсутність впливу на результат, що визначається зовнішніми обставинами. Використовуючи оцінювально-тенденційний підхід авторами, було висунуто і підтверджено припущення про те, що люди, які відчувають страх, схильні до песимістичних оцінок ризиків і демонструють уникаючу поведінку у потенційно небезпечних або невизначених обставинах, як у реальному житті, так і в експериментальних умовах. Згідно з отриманими результатами, оцінка впевненості у власних силах виступає буфером, що послаблює емоційний вплив страху в ризикованих ситуаціях, сприяючи збалансованішому сприйманню загроз [29].

Отже, за результатами аналізу сучасних наукових підходів ми встановили, що страх невдачі є багатовимірним психологічним феноменом, який має як диспозиційний, так і ситуативний характер. У дослідженнях класиків мотиваційної психології він розглядається як стійка особистісна риса, що впливає на вибір поведінкових стратегій, спрямованих на уникнення ризику та мінімізацію ймовірності поразки. Водночас у межах сучасних когнітивно-мотиваційних підходів страх невдачі трактують як динамічний емоційно-когнітивний стан, що виникає у відповідь на сприймання загрози втрати самооцінки, соціального статусу або підтримки з боку значущих осіб.

1.2. Психологічні особливості страху невдачі в умовах зміни роботи

Одним із домінантних чинників виникнення страху невдачі в ситуації зміни професійної діяльності виступає психологічна напруга, спричинена нестабільністю, непередбачуваністю та відсутністю чітких орієнтирів. Такі умови часто призводять до відчуття вразливості, зниження впевненості у власних ресурсах і можливостях, що загострює страх невдачі та ускладнює процес адаптації до нових реалій.

Одним із супутніх проявів страху невдачі, на думку Р. Бірі та М. Ковінгтона, є тенденція до прокрастинації. Люди, які схильні до формування уявлень про ймовірні негативні наслідки поразки, часто відкладають виконання важливих завдань. Це зумовлено бажанням уникнути можливих невдач і пов’язаного з ними емоційного дискомфорту, що, своєю чергою, виступає своєрідним психологічним захистом від стресу [7; 17].

Ще один деструктивний ефект страху зазнати поразки полягає в тому, що, навіть досягаючи високих результатів і зовнішньо демонструючи успіх, людина не розкриває своїх справжніх можливостей, не реалізує повною мірою свій потенціал [15]. Це обмеження, на думку А. Дж. Елліот та Т. Треш, суттєво впливає на вибір апліканта і ефективність когнітивних стратегій, які він застосовує в діяльності [19]. Тобто індивіди, які зазнають інтенсивного страху перед невдачею, можуть як уникати зміни роботи, так і навпаки – перенапружуватися та демонструвати гіперактивну трудову поведінку з метою запобігти можливому провалу [21].

Результати одного з емпіричних досліджень Дж. Віллоу, Д. Конрой та Дж. Мецлер показали високий позитивний зв’язок між страхом невдачі у момент поразки та наявністю негативних, дезадаптивних емоційних реакцій, зокрема самозвинувачення, саморуйнування, критичного ставленням до себе та ігноруванням власних потреб. Натомість було зафіксовано лише незначний позитивний зв’язок з такими показниками, як самоповага та самоствердження [13].

Згідно з висновками П. Старка, страх перед невдачею є однією з провідних причин опору працівників організаційним змінам. У періоди трансформацій частина персоналу проявляє прагнення зберігати статус-кво, адже попередній досвід здається їм більш безпечним і контрольованим. Якщо попередні методи роботи приносили бажані результати, працівники можуть уникати змін через переконання, що нові підходи не гарантують такого ж рівня успіху [41]. Як зазначають А. Тарлоу та Дж. Міллс, страх не впоратися з новими завданнями або нездатність адаптуватися до нових умов можуть суттєво знижувати мотивацію до участі у змінах [44].

У працях А. Тейлор-Б'янко, Дж. Шермерхорн та Дж. Орліковського неодноразово підкреслювалося, що мотивація тісно пов'язана з продуктивністю працівників [42; 35]. Своєю чергою, М. Сідікова встановила, що низький рівень мотивації значно погіршує ефективність виконання професійних обов'язків. Це свідчить про те, що сприйняття працівником організаційного середовища безпосередньо впливає на його готовність приймати зміни. Попри те, що окремі дослідження не аналізували безпосередньо взаємозв'язок між довірою до організації, страхом невдачі та адаптивністю до змін, вчена припускає, що індивідуальні особистісні характеристики можуть виступати посередниками, які визначають успішність адаптаційних процесів у періоди організаційних трансформацій.

За результатами дослідження Е. Бернштейна, підвищення рівня страху невдачі безпосередньо впливає на професійну орієнтацію особистості та її кар'єрні очікування. Зокрема, було виявлено, що зі зростанням цього страху:

– значущість і привабливість престижних та високо цінованих професій суттєво знижуються – омріяні спеціальності вже не сприймаються як реалістичні або досяжні;

– зростає готовність індивіда погоджуватися на менш амбітні, менш високооплачувані або соціально менш значущі види діяльності, оскільки вони викликають менше тривоги та вважаються «безпечнішими» в контексті потенційної поразки;

– людина стає схильною до вибору професій, в яких ймовірність успішної реалізації дуже низька, але і вимоги до самопідтвердження значно менші, що дозволяє уникнути глибокого емоційного переживання невдачі [10, 189]. Ці зміни у професійній поведінці вказують на деформацію кар'єрних орієнтирів під впливом страху зазнати поразки. Цікаво, що мотивація досягнення виявила лише слабкий вплив на ухвалення професійних рішень у цьому контексті, і, більш того, її вектор був протилежним: водночас як страх спонукав до уникнення ризику, мотивація досягнення орієнтувала на подолання перешкод і прагнення до вищих цілей. Однак у поєднанні з високим рівнем страху невдач мотиваційний потенціал досягнення значною мірою нейтралізується, поступаючись домінуванню уникаючої поведінки.

Дослідник Аль Халбусі зі співавторами акцентують на тому, що страх невдачі є поширеним викликом для низки підприємців, який здатен негативно впливати не лише на ефективність ведення бізнесу, а й на емоційне та психологічне благополуччя особистості. Усвідомлюючи складність цього феномену, автори проаналізували ключові чинники, що сприяють формуванню страху невдачі в підприємницькому середовищі. У ході дослідження було встановлено, що серед значущих бар'єрів, які підживлюють страх невдачі – нестача фінансових ресурсів, що створює відчуття нестабільності та підвищеного ризику; низька готовність іти на ризик, яка блокує ініціативність; прагнення уникнути стресових навантажень та напруженої праці, що суперечить динаміці підприємницької діяльності; а також наявність негативного досвіду попередніх поразок, який посилює невпевненість у власних силах [26, 95]. Дослідження засвідчило, що ці чинники взаємодіють між собою та створюють замкнене коло психологічного тиску, в якому особа не лише обмежує свою підприємницьку активність, а й схильна відмовлятися від нових можливостей розвитку.

У ситуації зміни місця праці страх невдачі може набувати різних психологічних форм, що відображаються на поведінці та емоційному стані

кандидата. Зокрема, це проявляється у:

– високому рівні тривожності перед проходженням співбесіди, що викликається побоюванням продемонструвати недостатні професійні навички або невпевненість у своїх відповідях на запитання роботодавця;

– відсутності впевненості у власному професіоналізмі, яка проявляється у сумнівах щодо відповідності новим вимогам чи очікуванням;

– емоційних переживаннях з приводу можливої відмови, які породжують страх бути відкинутим ще на етапі відбору;

– труднощах, пов’язаних з адаптацією в новому колективі чи робочому середовищі, коли людина сумнівається у своїй здатності ефективно інтегруватися у нову систему міжособистісних і професійних взаємодій;

– фінансовій тривожності, пов’язаній із періодом безробіття, відсутністю стабільного доходу чи страхом втрати фінансової незалежності [3].

Присутність страху невдачі безпосередньо впливає на емоційну рівновагу апліканта, знижує його рішучість, ускладнює ефективну самопрезентацію та може стати серйозною перешкодою на шляху до успішного працевлаштування. Особливої гостроти цей стан набуває через усвідомлення відповідальності за результати власних рішень і необхідність підтримувати стабільність не лише у професійному, а і в родинному та фінансовому вимірах. Психологічне навантаження, спричинене цим усвідомленням, посилює емоційну напругу, загострює страх помилок і можливих невдач, що можуть позначитися не лише на особистому добробуті, але і на житті близьких [2].

Отже, страх невдачі є поширеним і вагомим психологічним бар’єром, що супроводжує процес зміни роботи. Він може гальмувати кар’єрне просування, провокувати прокрастинацію, знижувати самооцінку та рівень професійної активності, а також призводити до уникнення ситуацій, пов’язаних із ризиком.

1.3. Самооцінка як чинник страху апліканта в умовах зміни роботи

У процесі професійних змін, зокрема під час переходу на нове місце роботи, особистість опиняється перед низкою психологічних викликів, одним із яких є страх невдачі. Одним із провідних внутрішніх чинників, що зумовлює інтенсивність цього страху, виступає рівень самооцінки. Самооцінка відображає ставлення індивіда до себе, своїх можливостей і власної значущості у професійному середовищі, що безпосередньо впливає на впевненість у подоланні нових завдань, готовність до змін і здатність витримувати стрес.

Американський психолог К. Роджерс підкреслював, що значна частина людей має занижену думку про себе, часто відчуваючи власну негідність любові чи невпевненість у можливості досягти успіху [37]. Подібну думку висловлює і Дж. Пауелл, який вважає, що комплекси неповноцінності характерні кожній людині, навіть якщо зовні вона демонструє самовпевненість – насправді це часто є лише маскуванням внутрішніх сумнівів [3].

Феномен самооцінки привертає особливу увагу науковців, проте його вивчення ускладнене багатовимірністю та інтегративним характером. У психологічній науці самооцінка розглядається як структура, що охоплює два взаємозалежні компоненти: динамічний (процесуальний) і стабільний (структурно-підсумковий), що свідчить про її подвійну природу – як психічного процесу, що постійно змінюється, і як стійкого особистісного утворення [1].

Процесуальний компонент самооцінки відображає поточне оцінювання людиною самої себе: своїх рис характеру, вмінь, досягнень і слабких сторін у контексті щоденних життєвих ситуацій. Цей аспект є гнучким і динамічним, оскільки формується під впливом нових соціальних ролей, досвіду, злетів і невдач, адаптуючись до актуальних умов.

Натомість структурно-підсумковий аспект втілює відносно стабільне сприймання особистістю власної цінності, сформоване на основі життєвого досвіду та багаторазового самоаналізу. Цей рівень самооцінки впливає на ключові аспекти поведінки, включаючи прийняття рішень, міжособистісну взаємодію, реакцію на зовнішню оцінку та рівень життєвої впевненості. У його межах відображається внутрішнє самоприймання, глибина усвідомлення своєї особистості і власних можливостей.

Провідні закордонні науковці, зокрема С. Куперсміт і М. Розенберг, аналізують самооцінку через призму «Я-концепції» – узагальненого образу особистості, який включає уявлення людини про себе в поєднанні з оцінкою цих уявлень. «Я-концепція» охоплює не тільки когнітивний компонент – розуміння того, ким є індивід, але й афективно-оціночний компонент, який відображає ставлення до себе. У структурі «Я-концепції» традиційно виокремлюють:

– описовий компонент – «Я-образ» або уявлення про себе як про особу, що включає знання про свої особистісні характеристики, соціальні ролі, досягнення тощо;

– оціночний компонент – власне самооцінку, яка фіксує, як людина ставиться до себе та своїх якостей, наскільки вона задоволена своїм «Я» і чи визнає себе цінною [16; 38].

Згідно з позицією Т. Прокопенко, формування «Я-концепції» є поступовим процесом її збагачення новим змістом, який виникає на основі усвідомлення зовнішніх оцінок, отриманих від оточення. Надалі ці соціальні судження зіставляються з власним уявленням індивіда про себе, що дає змогу скоригувати або підтвердити внутрішній образ. Такий механізм взаємодії зовнішньої інформації та саморефлексії відіграє ключову роль у становленні самооцінки, допомагаючи людині чіткіше усвідомити власні переваги, виявити слабкі сторони та сформувати більш реалістичне бачення себе [3].

Отже, самооцінка виступає результатом синтезу інтраперсонального досвіду та соціальних впливів, у процесі якого особистість вибудовує цілісне

уявлення про свою унікальність, значущість і місце у соціальному середовищі. Це складне поєднання внутрішнього аналізу і зовнішнього зворотного зв'язку забезпечує не лише глибину саморозуміння, а й адаптивність у міжособистісній взаємодії та професійній самореалізації.

У ситуації зміни роботи низька самооцінка може посилювати тривожність, породжувати сумніви у власній компетентності, формувати очікування поразки, що знижує рівень мотивації та ефективність самопрезентації на етапі працевлаштування. Натомість адекватна або висока самооцінка здатна виступати психологічним ресурсом, який допомагає долати бар'єри невизначеності, приймати нові виклики та адаптуватися до змін.

Як зазначає М. Томлінсон, у сучасних реаліях, де панує жорстка конкуренція та високий рівень стресу, фахівці змушені долати значні труднощі при входженні на ринок праці. Вони стикаються з високими вимогами, нестабільністю та обмеженою кількістю гідних вакансій, що негативно впливає на їхній психологічний стан і призводить до втрати віри у можливість досягнення якісного рівня життя [45]. Водночас, навіть отримавши роботу, працівники часто опиняються в несприятливому трудовому середовищі, де стикаються з неетичною чи зневажливою поведінкою з боку керівництва, що знижує їхню самооцінку та впевненість у власних силах [43].

У дослідженні Р. МакКвейда зазначається, що відсутність упевненості в собі може бути як передумовою втрати роботи, так і її прямим наслідком. Автор наголошує, що стан безробіття має глибокий психологічний вплив на людину, здатний формувати довготривалі негативні ментальні установки. Серед основних чинників, що знижують упевненість спеціалістів, які лише розпочинають свій кар'єрний шлях, він виділяє низький рівень заробітної плати, слабку професійну підготовку та нестачу некогнітивних навичок [33]. Крім того, на думку К. Хана та його співавторів, внутрішньоорганізаційні конфлікти між працівниками посилюють почуття тривоги, що негативно відбивається на їхній продуктивності [27].

Упевненість у власних силах, як правило, формується через позитивну мотивацію та підтримку з боку організації, в якій працює особа. Працівники демонструють вищу ефективність та залученість, коли керівництво проявляє повагу, розуміння та забезпечує сприятливе психологічне середовище. Навпаки, негативні чинники, такі як байдужість з боку керівництва, порушення комунікації чи тиск, можуть призводити до втрати довіри та професійної дезорієнтації [8].

Слід зауважити, що відчуття страху в робочому середовищі не завжди виникає лише внаслідок стресових умов, авторитарного стилю управління чи жорсткої організаційної структури [27]. Воно також може виникати тоді, коли працівник не проявляє інтересу до своєї роботи або не розуміє її суті, тобто має нечітке уявлення про завдання й обов'язки, покладені на нього [11]. У цьому контексті Х. Їлмаз підкреслює, що недостатнє розуміння посадових обов'язків призводить до зростання тривожності, а стрес породжує страх невдачі та знижує впевненість у собі [47].

У своєму дослідженні Р. Елліс і м. Тейлор виявили, що рівень загальної самооцінки суттєво корелює з особливостями соціальної активності, яка проявляється під час пошуку роботи. Зокрема, йдеться про інтенсивність використання різноманітних джерел інформації про вакансії, ставлення до процесу проходження співбесід та кінцеві результати пошуку [24]. Аналогічні висновки представили М. Шміт, Е. Амель і А. Райан, які зафіксували позитивний зв'язок між самооцінкою та асертивною поведінкою при працевлаштуванні, зокрема активністю, наполегливістю та впевненістю в комунікації [39].

Пізніші дослідження, зокрема праці І. Потгітера, підтвердили значущий вплив так званих кар'єрних метакомпетенцій, зокрема самооцінки, на рівень готовності до працевлаштування. Іншими словами, самооцінка розглядається як ключовий психологічний ресурс, який визначає ефективність професійного самоствердження та спроможність адаптуватися до вимог ринку праці [36].

Отже, аналіз наукових джерел та емпіричних досліджень засвідчив, що самооцінка відіграє фундаментальну роль у формуванні психологічного стану особистості під час зміни місця праці. Вона впливає як на суб'єктивне відчуття готовності до змін, так і на здатність протистояти страху невдачі, долати внутрішні бар'єри та ефективно реалізовувати себе в нових професійних умовах. Самооцінка виступає своєрідним фільтром, через який індивід сприймає зовнішні виклики, оцінює власні сили та приймає рішення щодо подальшої поведінки в ситуаціях невизначеності.

Занижена самооцінка часто породжує відчуття тривоги, невпевненості, страх бути відкинутим або не справитися з покладеними завданнями, що знижує якість самопрезентації та шанси на успішне працевлаштування. Натомість адекватна або висока самооцінка не лише підвищує рівень життєвої та професійної мотивації, а й забезпечує стійкість до стресових ситуацій, дозволяючи аплікантам краще адаптуватися до нових умов і зберігати психологічний баланс у перехідний період.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ СТРАХУ НЕВДАЧІ ТА РІВНЯ САМООЦІНКИ АПЛІКАНТА В УМОВАХ ЗМІНИ РОБОТИ

2.1. Організація і методи дослідження

Зміна професійної діяльності є важливим етапом у житті кожної людини, що часто супроводжується стресом, тривогою та психологічними бар'єрами, серед яких значну роль відіграють страх невдачі і рівень самооцінки. У цьому контексті страх невдачі може негативно впливати на здатність індивіда до адаптації в новому професійному середовищі, тоді як рівень самооцінки визначає, наскільки впевнено особа сприймає нові виклики та здатна впоратися з ними.

У зв'язку з необхідністю вивчення взаємозв'язку між страхом невдачі та рівнем самооцінки аплікантів в умовах зміни роботи, було організовано і проведено емпіричне дослідження, яке покликане дослідити ці психологічні аспекти в реальному контексті зміни професійної діяльності. Дослідження було здійснене офлайн на базі благодійного фонду «Сундучок» у м. Кривий Ріг, де працюють з внутрішньо переміщеними особами, що стикаються з особливими труднощами при пошуку роботи та адаптації до нових умов життєдіяльності.

У дослідженні взяли участь 46 внутрішньо переміщених осіб, віком від 25 до 48 років, з них 30 жінок і 18 чоловіків. Усі досліджувані мали досвід зміни роботи або були на стадії пошуку нової роботи після вимушеного переселення, що дозволило створити реалістичний контекст для вивчення психологічних бар'єрів, які виникають при таких змінах.

Емпіричне дослідження з визначення взаємозв'язку між страхом невдачі та рівнем самооцінки аплікантів в умовах зміни роботи було проведено в три етапи:

1) на першому етапі дослідження було сформовано вибірку, дібрано та описано психодіагностичний інструментарій для визначення самооцінки та страху невдачі перед новою роботою;

2) на другому етапі дослідження було проаналізовано результати емпіричного дослідження та визначено взаємозв'язок страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи;

3) на третьому етапі було розроблено рекомендації з психологічної корекції страху невдачі та підвищення самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.

Для проведення емпіричного дослідження було використано низку психодіагностичних методик:

– тест на самооцінку С. Будассі;

– методика Т. Елерса «Мотивація до уникнення невдач»;

– методика «Страх негативної оцінки» (BFNE-S) Р. Карлтон, К. Коллімор, Р. Маккейб, М. Ентоні;

– шкала оцінки страху невдачі (PFAI).

Тест «Оцінка рівня самооцінки» С. Будассі має на меті глибоке дослідження самооцінки особистості через метод ранжування (додаток А). Основною метою цієї методики є отримання кількісного виразу рівня самооцінки респондента. Процес тестування розпочинається з ознайомлення досліджуваного з переліком слів, що описують різноманітні риси особистості. З цього списку респондент вибирає 20 характеристик, які, на його думку, є важливими. З цих 20, 10 характеристик повинні відображати його «ідеальне Я» – позитивні якості, якими він хоче володіти, а інші 10 – це риси, які, на його думку, не повинні бути характерними ідеальній людині.

Наступний етап передбачає заповнення колонки Х1, де респондент описує власні риси. Важливо, щоб характеристики були впорядковані за ступенем вираженості: на перше місце виносяться ті, що найбільше характеризують особистість, а на останнє – ті, що найменше виражені. Послідовність розташування позитивних і негативних якостей у цій колонці не має значення, але важливо, щоб відповіді були щирими.

Останнім етапом є заповнення колонки Х2, де респондент описує свій ідеал людини. Якості з цієї колонки також повинні бути ранжовані за значущістю: найбажаніша риса повинна бути на першому місці, а менш бажана – на останньому. Під час заповнення цієї частини тесту респонденту рекомендується закрити колонку Х1, щоб уникнути впливу попереднього вибору на формування уявлення про «ідеальне Я».

Методика Т. Елерса «Мотивація до уникнення невдач» (додаток Б). Основною метою методики є виявлення рівня мотивації до уникнення невдач через аналіз вибору характеристик, що відображають схильність особистості уникати ризиків, страх перед можливими поразками, а також її здатність до адаптації в умовах стресу чи змін. Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач, розроблена Т. Елерсом, є важливим інструментом для оцінки рівня страху перед невдачею, що може впливати на поведінку особистості в різних ситуаціях, зокрема в умовах зміни роботи. Тест складається з 30 рядків, в кожному з яких надано три слова, що описують різні риси особистості. Досліджуваний має вибрати одне слово в кожному рядку, яке найточніше відповідає його власним характеристикам.

Для обробки результатів використовується система балів, яка дозволяє визначити, наскільки високий рівень мотивації до уникнення невдач у респондента. Кожен вибір, що відповідає певному слову з «ключа», нараховує 1 бал. Різні рівні мотивації до уникнення невдач визначаються відповідно до кількості набраних балів: від низького (2-10 балів) до дуже високого (понад 20 балів).

Методика «Страх негативної оцінки» (BFNE-S) Р. Карлтон, К. Коллімор, Р. Маккейб, М. Ентоні (додаток В). Шкала страху негативної оцінки є інструментом, що допомагає визначити рівень страху бути негативно оціненим оточуючими. Цей страх здійснює значний вплив на різні аспекти життя, включаючи міжособистісні відносини, професійну діяльність та досягнення успіху. У деяких випадках він може проявлятися через фізичні симптоми, такі як пришвидшене серцебиття або пітливість, коли людина

стикається з ситуацією, що передбачає оцінку її дій. Цей опитувальник включає 8 питань, що дозволяють вивчити як когнітивні, так і поведінкові аспекти цього психологічного явища. Ті, хто набирає високі бали за шкалою страху негативної оцінки, часто схильні до рефлексії над минулим досвідом, коли вони переживали негативну оцінку або критику. Це може спричинити замкнене коло, в якому людина дедалі більше фокусується на уникненні помилок або невдач, щоб не зазнати повторної критики. Оцінка в 25 балів може вказувати на клінічно значущий рівень соціальної тривожності.

Шкала оцінки страху невдачі (PFAI) (додаток Г). PFAI оцінює силу переконань людини щодо п’яти основних негативних наслідків невдачі. Бали присвоюються для кожного з цих п’яти страхів, що пов’язані з невдачею: страх сорому та збентеження; страх зниження самооцінки; страх невизначеного майбутнього; страх втрати підтримки важливих людей; страх засмутити близьких. Ці бали мають помірковану або значну кореляцію між собою, і їх спільна дисперсія може бути охарактеризована через один вищий фактор, що відображає загальний страх невдачі. Цей загальний страх можна інтерпретувати як рівень переконання людини в тому, що невдача зазвичай супроводжується серйозними негативними наслідками.

Інтерпретація результатів вимірювання рівня страху невдачі за шкалою, включаючи п’ять основних аспектів, дозволяє виявити індивідуальні характеристики страху перед невдачею та оцінити його вплив на поведінку і самовідчуття учасників. Розглянемо кожен аспект окремо, а також загальний результат.

Страх відчути сором і збентеження (ССЗ). Результати оцінки цього аспекту (розраховуються за сумою балів, поділеною на 7) дозволяють визначити рівень переживання сорому та збентеження в разі невдачі. Вищі бали свідчать про більшу чутливість до соціальних оцінок і схильність переживати емоційну реакцію сорому або сорому після невдачі. Вищий рівень цього страху може бути інтерпретований як підвищена тривожність та схильність до уникання ситуацій, що можуть викликати сором.

Страх знецінення власної самооцінки (СЗС). Цей аспект вимірює переживання людини з приводу втрати самооцінки через можливі невдачі. Результати, що підсумовують бали та діляться на 4, вказують на інтенсивність страху знецінення. Вищі показники цього страху вказують на людей, для яких важливе визнання та позитивна самооцінка, і їх емоційна реакція на невдачі буде досить сильною. Вони можуть шукати схвалення або намагатися уникати ситуацій, де можуть зазнати невдачі, що може знизити їхню самооцінку.

Страх невизначеного майбутнього (СНМ). Цей аспект пов’язаний із переживаннями людини з приводу невизначеності та небезпеки, що виникає у разі невдачі. Якщо бали високі, це означає, що людина має значну тривогу щодо майбутнього, боїться втратити контроль над ситуацією, не має чіткої впевненості в завтрашньому дні. Низький рівень страху може свідчити про більшу здатність адаптуватися до змін і переживати невдачі без надмірної тривоги.

Страх втрати інтересу з боку важливих інших (СВІВІ). Цей аспект вимірює занепокоєння з приводу того, що невдача може призвести до втрати підтримки або інтересу з боку значущих людей в житті індивіда. Високий рівень цього страху може вказувати на людей, які сильно залежать від соціальних зв’язків і оцінок, та проявляють значну тривогу з приводу можливого відштовхування з боку важливих для них осіб.

Страх засмутити важливих інших (СЗВІ). Цей аспект оцінює переживання людини щодо можливих негативних емоційних реакцій близьких у разі невдачі. Люди з високими балами цього показника можуть мати високу потребу у схваленні і підтримці від оточення, що робить їх більш вразливими до оцінок з боку значущих людей у їхньому житті.

Загальний показник страху невдачі отримується шляхом підсумовування результатів усіх п’яти шкал і ділення на 5. Це дозволяє побачити інтегральну картину рівня тривожності та страху перед невдачею, що включає всі основні аспекти. Люди з високим загальним рівнем страху

невдачі можуть уникати ризикованих ситуацій, проявляти пасивність або демонструвати надмірну обережність у прийнятті рішень.

Оцінка результатів:

– дуже високий рівень (1,04 і більше) свідчить про дуже сильний страх перед невдачею, що значно обмежує здатність особистості діяти в умовах невизначеності;

– високий рівень (0,29 – 1,04) вказує на значний страх невдачі, хоча людина може бути готовою до ризиків, але все одно переживає сильну тривогу щодо можливих негативних наслідків;

– середній рівень (-0,17 - 0,29) означає, що людина має певну чутливість до невдач, але здатна контролювати свої емоції та діяти незважаючи на них;

– низький рівень (-0,63 - -0,17) вказує на людей, які менш схильні до тривожних переживань щодо невдач і сприймають їх як природну частину життя;

– дуже низький рівень (-1,04 і нижче) свідчить про дуже низьку чутливість до невдач, що може бути результатом надмірної впевненості або байдужості до оцінок і наслідків.

Коефіцієнт кореляції К. Пірсона є статистичним методом, який використовується для вимірювання сили та напрямку лінійного зв'язку між двома змінними. У контексті дослідження страху невдачі та рівня самооцінки аплікантів в умовах зміни роботи, цей метод дозволяє визначити, чи є взаємозв’язок між рівнем страху перед невдачею і самооцінкою, а також наскільки цей зв’язок є сильним або слабким.

Якщо цей коефіцієнт наближається до +1, це свідчить про сильний позитивний лінійний зв’язок. Якщо коефіцієнт наближається до -1, то це свідчить про сильний негативний зв’язок. Використання коефіцієнта кореляції К. Пірсона дозволяє визначити, як страх невдачі впливає на рівень самооцінки аплікантів у процесі зміни роботи. Це особливо важливо, оскільки високий рівень страху перед невдачею може негативно позначатися

на самооцінці, знижуючи здатність адаптуватися до нових професійних умов. Розуміння цього зв'язку дозволяє визначити ефективніші методи психологічної підтримки для осіб, що переживають стрес під час зміни роботи.

2.2. Аналіз рівня страху невдачі та самооцінки

Після проведення психодіагностики усі результати були кількісно і якісно проаналізовані. На рис. 2.1 представлено рівні самооцінки аплікантів за С. Будассі.

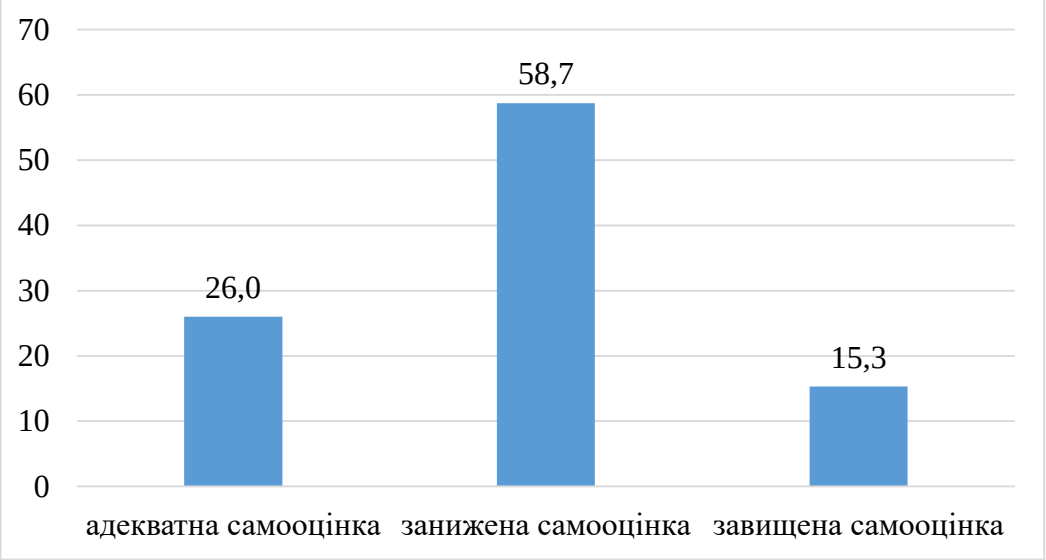


Рисунок 2.1 – Рівні самооцінки аплікантів за С. Будассі, %

Згідно з отриманими результатами, значна кількість аплікантів – 15,3% демонструють завищену самооцінку. Це свідчить про те, що ці респонденти мають тенденцію до ідеалізації своїх здібностей та професійних досягнень, що може бути як позитивним, так і негативним чинником. Завищена самооцінка може підвищувати впевненість у своїх силах і мотивацію до дій, проте вона також може призводити до надмірного ризику, відмови від корисної самокритики та недооцінки реальних труднощів, з якими можна зіткнутися в нових умовах працевлаштування.

Найбільше – 58,7% респондентів мають занижену самооцінку, що може вказувати на відчуття невпевненості у своїх силах, схильність до самокритики і негативне сприймання власних можливостей. Такий рівень самооцінки може призвести до серйозних психологічних бар'єрів у процесі пошуку роботи та адаптації до нових умов професійної діяльності, адже такі особи можуть уникати складних завдань або нових можливостей через страх перед невдачею та сумніви в своїй компетентності.

Лише 26,0% респондентів мають адекватну самооцінку, що вказує на збалансоване сприймання своїх сильних і слабких сторін. Це свідчить про здатність цих осіб адекватно оцінювати свої можливості та готовність до змін. Адекватна самооцінка є важливим чинником для успішної адаптації в нових професійних умовах, оскільки вона дозволяє зберігати реалістичне сприймання себе та ефективно реагувати на зміни.

Отже, результати аналізу підтверджують, що більшість аплікантів мають завищену або занижену самооцінку, що може впливати на їхню здатність успішно адаптуватися до нових професійних умов. Водночас наявність групи з адекватною самооцінкою вказує на те, що існують респонденти, які мають збалансоване сприймання себе та можуть бути готовими до професійних змін.

На рис. 2.2 представлено рівні мотивації до уникнення невдач аплікантів за Т. Елерсом.

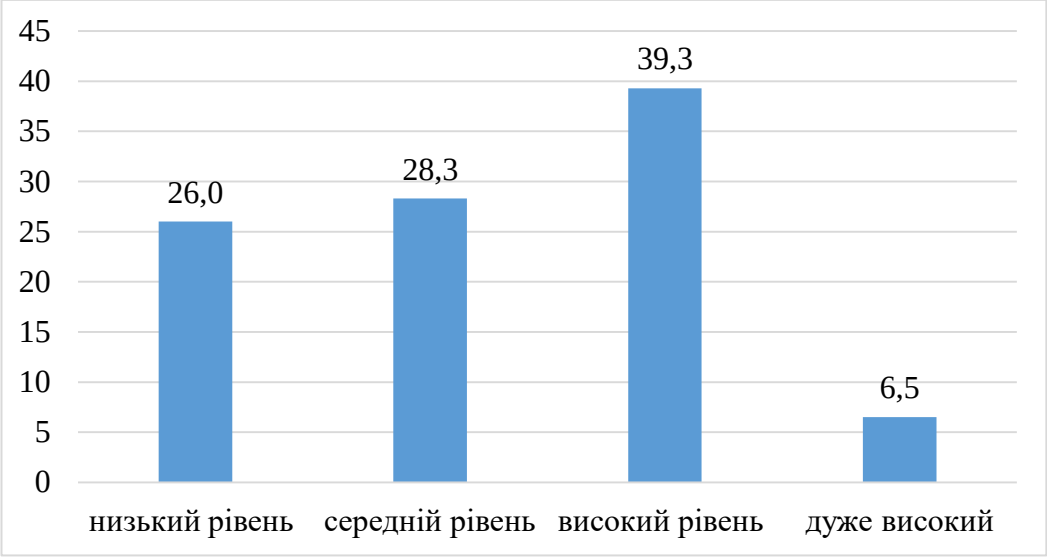


Рисунок 2.2 – Рівні мотивації до уникнення невдач аплікантів за Т. Елерсом, %

Результати демонструють, що більшість аплікантів мають середній і високий рівень мотивації до уникнення невдач, що вказує на загальну тенденцію до уникання ризиків у процесі зміни роботи та професійної адаптації. Низький рівень мотивації (26,0%) свідчить про те, що значна частина досліджуваних не відчуває значного страху перед можливими поразками, що може свідчити про більшу стійкість до стресових ситуацій або ж відсутність адекватного усвідомлення ризиків, пов'язаних зі зміною роботи. Люди з низьким рівнем мотивації можуть бути схильні до оптимістичних оцінок своїх можливостей або ж не переживають стільки емоційних труднощів при змінах у професійній діяльності.

Середній рівень мотивації (28,3%) вказує на те, що більшість аплікантів мають деяку тривожність і страх перед невдачею, але вони здатні долати ці емоційні бар'єри, щоб рухатися вперед. Цей рівень може бути характерний для осіб, які стикаються з певними сумнівами щодо своїх можливостей, але при цьому вони мають необхідний рівень адаптивності та мотивації для досягнення успіху, з огляду на переживання страху.

Високий рівень мотивації (39,3%) вказує на значну частину досліджуваних, для яких страх перед невдачею є важливим психологічним бар'єром. Вони можуть прагнути уникати ситуацій, що загрожують їхній самооцінці або професійному статусу. Це може проявлятися в уникненні, що спрямоване на мінімізацію ризику і зниження ймовірності поразки. Така мотивація може бути як рушійною силою для досягнення успіху, так і обмежувати активність цих осіб у ситуаціях, що потребують сміливих рішень чи експериментів.

Дуже високий рівень мотивації (6,5%) відображає незначну, але важливу групу аплікантів, які переживають дуже сильний страх перед невдачею. Ці особи можуть проявляти значну тривожність і уникати будь-яких ситуацій, що можуть призвести до поразки. Для цієї групи характерна висока емоційна реакція на невдачі, яка може призводити до прокрастинації або надмірного самоконтролю, що значно обмежує їхню здатність до

активного професійного %зростання і адаптації в нових умовах. Отже, результати демонструють, що більшість аплікантів мають середній або високий рівень мотивації до уникнення невдач, що свідчить про поширену тривожність і обережність при зміні роботи.

На рис. 2.3 представлено рівні страху негативної оцінки за Р. Карлтон, К. Коллімор, Р. Маккейб, М. Ентоні.

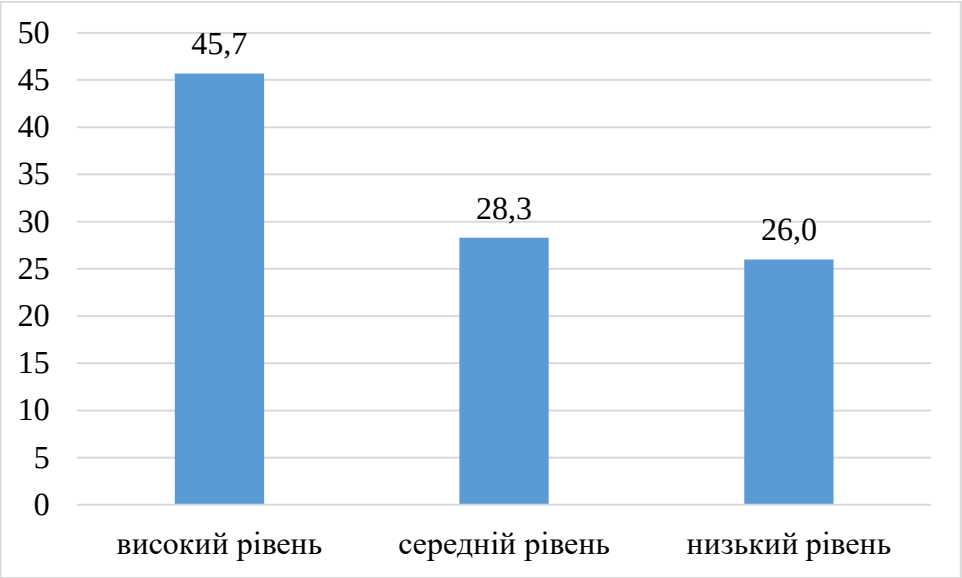


Рисунок 2.3 – Рівні страху негативної оцінки за Р. Карлтон, К. Коллімор, Р. Маккейб, М. Ентоні, %

За результатами тестування, найбільша частина респондентів (45,7%) продемонструвала високий рівень страху негативної оцінки, що свідчить про значну схильність цих осіб до переживань, пов'язаних з можливістю бути оціненими іншими як некомпетентні або недостатньо успішні. Такий рівень страху може проявлятися у поведінкових реакціях, таких як уникання ситуацій, де особа може бути піддана оцінці або критиці, що може обмежувати їхню активність у соціальних та професійних сферах.

Середній рівень страху негативної оцінки (28,3%) вказує на те, що значна частина респондентів усвідомлює можливість бути негативно оціненими, однак здатні долати цей страх і функціонувати в ситуаціях оцінки або критики. Люди з середнім рівнем страху можуть відчувати певну тривожність перед тим, як бути оціненими іншими, але здатні контролювати

ці емоції та ефективно адаптуватися до таких ситуацій. Вони можуть проявляти прагнення до самовдосконалення та пошуку схвалення, однак не перебувають у стані постійної тривоги щодо того, що їх оцінять негативно.

Низький рівень страху негативної оцінки (26,0%) свідчить про те, що ця група респондентів має набагато менший ступінь чутливості до зовнішньої оцінки та, ймовірно, відчуває більшу впевненість у собі. Для таких осіб характерна менша схильність до переживань щодо оцінки їхніх дій оточенням. Вони менш схильні до тривоги, пов'язаної з можливими критичними відгуками, що може позитивно впливати на їхню здатність діяти рішуче та без страху перед соціальними або професійними оцінками.

У табл. 2.1 представлено рівні прояву страху невдачі аплікантів за шкалою PFAI.

Таблиця 2.1 – Рівні прояву страху невдачі аплікантів за шкалою PFAI, %

Рівні	Шкали					
	ССЗ	СЗС	СНМ	СВІВІ	СЗВІ	Загальний страх невдачі
Дуже високий	0,0	2,2	6,5	0,0	0,0	4,4
Високий	6,5	8,7	8,7	6,5	8,7	8,7
Середній	52,2	54,4	58,6	52,2	52,2	52,2
Низький	32,6	28,2	24,0	32,6	32,6	28,2
Дуже низький	8,7	6,5	2,2	8,7	6,5	6,5

Результати за по шкалою ССЗ демонструють, що більшість респондентів знаходяться на середньому рівні страху перед соромом і збентеженням (52,2%), що свідчить про нормальну тривожність перед соціальною оцінкою, але без надмірної емоційної реакції. 32,6% аплікантів мають низький рівень цього страху, що вказує на їх більшу стійкість до соціальних оцінок і здатність менше переживати за можливі осудження. Тільки 6,5% респондентів мають високий рівень цього страху, що свідчить

про високу чутливість до соціальних оцінок і сильну тривожність у разі засудження. Жоден респондент не показав дуже високий рівень цього страху, що вказує на відсутність надмірної чутливості до соціального сорому у більшості досліджуваних.

Більшість респондентів (54,4%) мають середній рівень страху знецінення власної самооцінки, що вказує на нормальну занепокоєність із цього приводу. 28,2% респондентів не мають сильної тривожності через можливу втрату самооцінки, що може свідчити про більшу стійкість до негативних оцінок і здатність адаптуватися до ситуацій, що ставлять під сумнів їхні можливості. 8,7% мають високий рівень цього страху, що свідчить про більшу чутливість до будь-якої загрози зниження самооцінки. Тільки 2,2% мають дуже високий рівень цього страху, що є рідкісним явищем серед аплікантів, і свідчить про надмірне занепокоєння щодо власної самооцінки.

Респонденти, які знаходяться на середньому рівні страху невизначеного майбутнього (58,6%), складають найбільшу частину, що свідчить про помірну занепокоєність щодо майбутнього, але при цьому здатність зберігати оптимізм і готовність до нових можливостей. 24,0% респондентів мають низький рівень цього страху, що вказує на більшу впевненість у тому, що майбутнє буде передбачуваним і позитивним. 6,5% респондентів відчувають сильний страх перед невизначеністю, що може бути ознакою високої тривожності щодо змін і майбутніх наслідків. Лише 2,2% не відчувають страху перед майбутнім, що може свідчити про їх високу здатність адаптуватися до непередбачуваних ситуацій.

Середній рівень цього страху втрати інтересу з боку важливих інших має 52,2% респондентів, що свідчить про нормальну тривожність щодо втрати підтримки важливих осіб, але без надмірних переживань. 32,6% аплікантів мають низький рівень цього страху, що може вказувати на більшу емоційну незалежність і здатність не залежати від оцінки оточення. 8,7% респондентів переживають значну тривогу щодо втрати інтересу від

важливих людей, що може бути ознакою їх емоційної залежності від оточення. Жоден з респондентів не продемонстрував дуже високого рівня страху перед втратою інтересу від важливих осіб.

За шкалою страху засмутити важливих інших 52,2% респондентів мають середній рівень, що свідчить про нормальну чутливість до емоційних реакцій важливих людей. 32,6% респондентів мають низький рівень страху, що може свідчити про більшу емоційну незалежність і меншу чутливість до реакцій оточення. 8,7% респондентів мають високий рівень цього страху, що вказує на значну емоційну чутливість та потребу в схваленні від важливих людей у їхньому житті. 6,5% респондентів продемонстрували дуже низький рівень цього страху, що може означати їхню високу впевненість у своїх взаєминах з іншими людьми та здатність зберігати власну позицію (2.4).

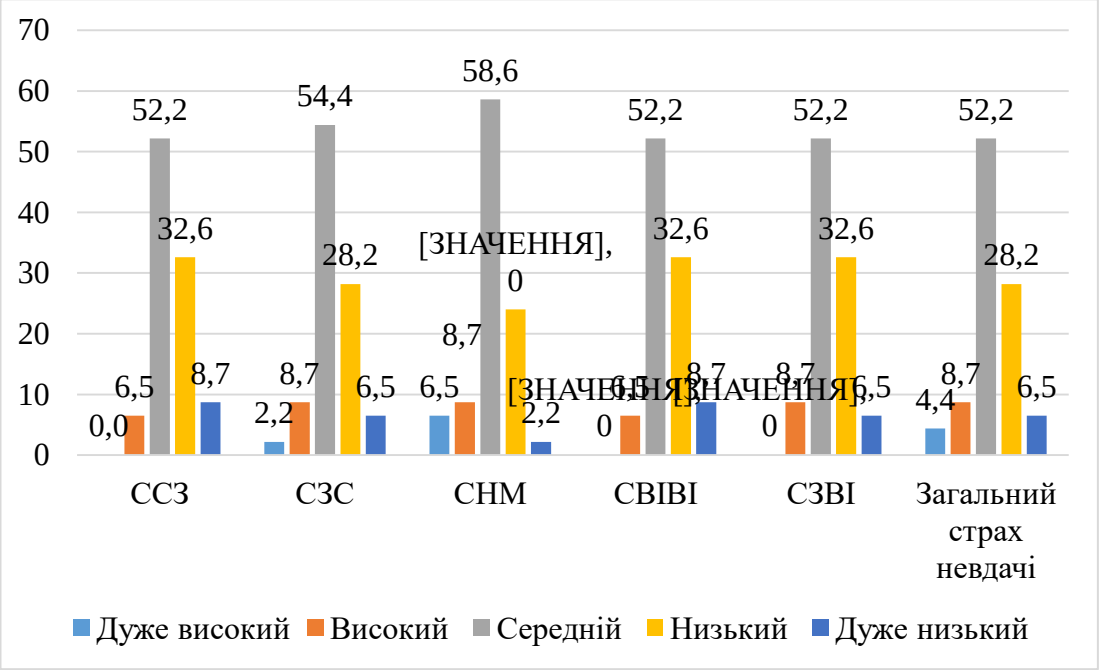


Рисунок 2.4 – Рівні прояву страху невдачі аплікантів за шкалою PFAI, %

Загалом, результати вказують на те, що більшість аплікантів мають середній або низький рівень страху перед невдачею, що свідчить про достатній рівень адаптивності до змін. Однак наявність групи з високим і дуже високим рівнем страху свідчить про необхідність надання психологічної підтримки цим особам для зниження тривожності та підвищення їхньої впевненості в успіху при змінах у професійній діяльності.

Отже, розглядаючи шкали, пов’язані зі страхом і самооцінкою, можна стверджувати, що більшість респондентів мають середній або низький рівень страху перед невдачею, що свідчить про їх здатність адаптуватися до нових умов і приймати зміни в професійній діяльності. Що стосується самооцінки, результати демонструють, що значна кількість аплікантів має занижену самооцінку, що може вказувати на їхню невпевненість у власних силах та схильність до самокритики. Цей рівень самооцінки може бути бар’єром у процесі адаптації до нових професійних умов, оскільки такі особи можуть уникати складних завдань або нових можливостей через страх перед невдачею.

2.3. Взаємозв’язок страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи

В умовах зміни роботи, страх невдачі та рівень самооцінки є важливими психологічними чинниками, які суттєво впливають на поведінку та ефективність аплікантів. Страх невдачі може виступати як потужний бар’єр, що перешкоджає професійному зростанню, прийняттю рішень та адаптації до нових умов. Самооцінка, своєю чергою, визначає, наскільки людина вірить у власні можливості та здатність долати невдачі. Зв’язок між цими двома чинниками є важливим аспектом для розуміння того, як вони взаємодіють під час адаптації до нової роботи.

За результатами, представленими в додатку Д, було визначено взаємозв’язок між страхом невдачі та рівнем самооцінки апліканта в умовах зміни роботи за допомогою коефіцієнта кореляції К. Пірсона. У таблиці 2.2 представлено взаємозв’язок між страхом невдачі та рівнем самооцінки апліканта в умовах зміни роботи. Коефіцієнт кореляції Пірсона дозволяє оцінити напрямок і силу лінійного зв’язку між різними шкалами страху невдачі та рівнем самооцінки аплікантів.

Таблиця 2.2 – Взаємозв'язок між страхом невдачі та рівнем самооцінки апліканта в умовах зміни роботи

Шкали страху невдачі	r	p
Мотивація до уникнення невдач	-0,328	p<0,05 (знач.)
Страх негативної оцінки	-0,055	p>0,05 (не зн.)
ССЗ	-0,309	p<0,05 (знач.)
СЗС	0,008	p>0,05 (не зн.)
СНМ	-0,328	p<0,05 (знач.)
СВІВІ	-0,280	p>0,05 (не зн.)
СЗВІ	-0,258	p>0,05 (не зн.)
Загальний страх невдачі	-0,191	p>0,05 (не зн.)

Виявлений помірний обернений зв'язок між мотивацією до уникнення невдач і рівнем самооцінки аплікантів (r = -0,328, p<0,05). Це означає, що зі збільшенням мотивації до уникнення невдач спостерігається зниження рівня самооцінки. Така тенденція свідчить про те, що люди з низькою самооцінкою більш схильні до обережності та уникання ризиків у своїй професійній діяльності. Вони можуть бути менш впевненими у своїх силах і, як результат, намагатися уникати ситуацій, де існує ймовірність поразки. Зростаючий страх перед невдачею може заважати їхній здатності приймати сміливі рішення та виконувати завдання, що вимагають високого рівня відповідальності та самостійності.

Коефіцієнт кореляції для показника страх негативної оцінки (r = -0,055, p>0,05) дуже близький до нуля, що свідчить про відсутність значущого зв'язку між страхом негативної оцінки та рівнем самооцінки. Це вказує на те, що навіть якщо апліканти мають високий страх перед можливістю бути негативно оціненими іншими, цей страх не завжди корелює з їх самооцінкою. Тобто, люди з високим або низьким рівнем самооцінки можуть мати схожий рівень переживань щодо соціальних оцінок і критику з боку інших. Це свідчить про те, що страх перед негативними оцінками може бути відокремлений від загальної впевненості людини в собі і не обов'язково впливає на її самосприймання чи реакцію на соціальні оцінки.

Виявлений помірний негативний зв’язок між страхом перед соромом і збентеженням та рівнем самооцінки аплікантів ($r = -0,309$, $p<0,05$). Це вказує на те, що респонденти, які більше переживають за можливий сором і збентеження, зазвичай мають знижену самооцінку. Можливо, ці особи більше залежать від соціальних оцінок та зовнішнього схвалення, що свідчить про меншу впевненість у власних силах. Такий страх може бути пов’язаний із сильнішою тривожністю перед можливими помилками або засудженням з боку інших, що відображається на їх емоційному стані і впливає на здатність діяти в ситуаціях оцінки з боку оточення. Вони можуть уникати ситуацій, де є ймовірність негативного оцінювання, через надмірний страх перед засудженням.

Для шкали страху знецінення власної самооцінки ($r = 0,008$, $p>0,05$) коефіцієнт кореляції дуже близький до нуля, що свідчить про відсутність значущого зв’язку між страхом знецінення власної самооцінки і рівнем самооцінки. Це може свідчити про те, що навіть якщо респонденти переживають страх щодо можливого знецінення своїх досягнень або самоповаги, цей страх не обов’язково пов’язаний із їх реальним сприйманням власних можливостей або рівнем самооцінки. Люди, які відчувають цей страх, можуть не мати істотних труднощів з адекватною оцінкою своїх здібностей. Це може означати, що вони не завжди проявляють тривожність стосовно свого статусу чи успіху, незалежно від того, як інші оцінюють їхні досягнення.

За шкалою страх невизначеного майбутнього ($r = -0,328$, $p<0,05$) спостерігається помірний негативний зв’язок з рівнем самооцінки, що вказує на те, що люди з низькою самооцінкою частіше переживають за невизначеність майбутнього. Це може свідчити про те, що особи, які сумніваються у своїх силах, менш здатні справлятися з невизначеністю та змінними обставинами, що виникають у професійній діяльності. Такий страх перед майбутнім може бути результатом відчуття вразливості або невпевненості в тому, як зміняться умови на роботі чи в особистому житті.

Люди з низькою самооцінкою схильні сприймати майбутнє як непередбачуване та загрозливе, що посилює їх тривожність і страх перед невдачею в нових ситуаціях.

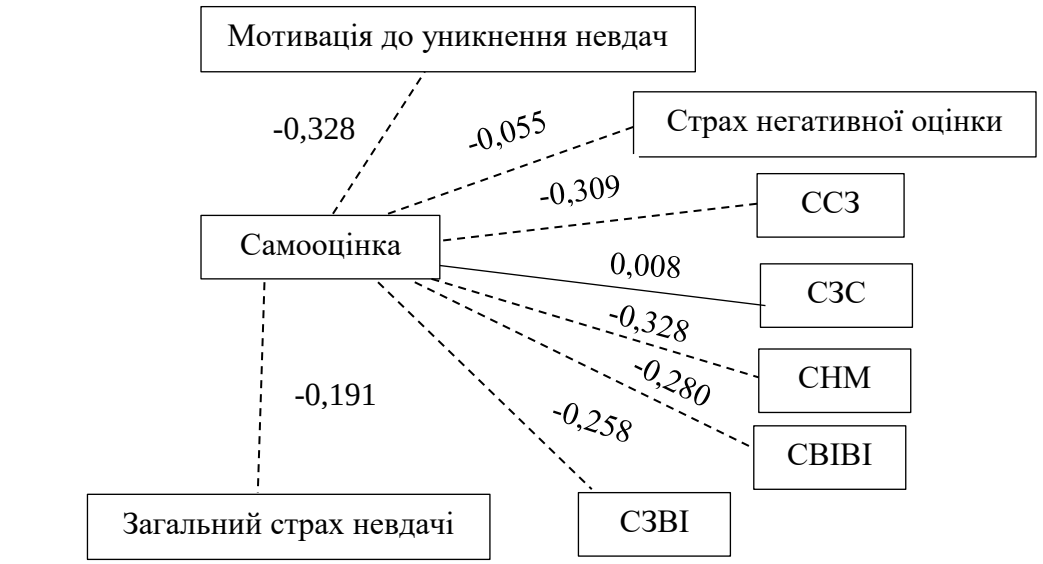
Шкала страху втрати інтересу з боку важливих інших (r = -0,280, p>0,05) демонструє помірний негативний зв'язок між страхом втрати інтересу з боку важливих інших і рівнем самооцінки. Це свідчить про те, що люди з низькою самооцінкою більше переживають через можливу втрату підтримки від важливих для них осіб. Вони часто відчувають залежність від соціальних оцінок і можуть бути більш емоційно уразливими у своїх взаєминах. Цей страх може проявлятися у потребі постійного підтвердження своєї значущості та важливості для оточуючих. Люди з низьким рівнем самооцінки часто бояться, що їх недооцінять або втратять до них інтерес, що може призвести до їхнього занепокоєння і підвищеної чутливості до реакцій інших.

Виявлено помірний негативний зв'язок між страхом засмутити важливих інших та рівнем самооцінки (r = -0,258, p>0,05). Люди з низькою самооцінкою демонструють більшу чутливість до думок оточуючих і значно більше переживають за можливість засмутити важливих людей у своєму житті. Цей результат вказує на вищу емоційну залежність таких осіб від соціальних оцінок і підтримки. Вони схильні до сильнішого хвилювання за ставлення з боку оточення, що може свідчити про їхню потребу в постійному схваленні та підтримці з боку важливих для них людей. Така емоційна залежність може сприяти зниженню впевненості в собі та обмеженню їхніх соціальних взаємодій через страх непорозумінь і конфліктів.

Рівень кореляції між загальним страхом невдачі та рівнем самооцінки аплікантів є помірно негативним (r = -0,191, p>0,05), що свідчить про те, що з чим нижчим є рівень самооцінки, тим вищим є рівень страху невдачі. Це підтверджує припущення, що люди з низьким рівнем самооцінки більш схильні переживати через можливість невдач і поразок. Такий страх може значно гальмувати їхній професійний розвиток та здатність адаптуватися до

нових умов. Оскільки вони часто сумніваються у своїх можливостях, це може привести до уникання ризикованих ситуацій і нових можливостей, що в результаті обмежує їхній потенціал і сприяє збереженню статус-кво, а не розвитку.

На рис. 2.5 представлено кореляційну плеяду взаємозв'язку між страхом невдачі та рівнем самооцінки апліканта в умовах зміни роботи.



Примітка: прямий зв'язок _____
обернений зв'язок ----------
зв'язок значущий на рівні p<0,05

Рисунок 2.5 – Кореляційна плеяда взаємозв'язку між страхом невдачі та рівнем самооцінки апліканта в умовах зміни роботи

Отже, результати аналізу взаємозв'язку між страхом невдачі та рівнем самооцінки аплікантів показують, що є статистично значущий негативний зв'язок між різними аспектами страху невдачі (зокрема, страхом перед соромом, невизначеністю майбутнього, втратами підтримки) та рівнем самооцінки. Найбільший рівень страху мають респонденти з низькою самооцінкою. Зв'язок між страхом невдачі та самооцінкою є важливим чинником, що вказує на необхідність роботи з психологічною підтримкою та розвитком здорової самооцінки в аплікантів, які переживають сильний страх невдачі.

РОЗДІЛ 3
РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ СТРАХУ НЕВДАЧІ ТА ПІДВИЩЕННЯ САМООЦІНКИ АПЛІКАНТА В УМОВАХ ЗМІНИ РОБОТИ

3.1. Психологічні стратегії подолання страху невдачі та підвищення самооцінки апліканта в умовах зміни роботи

Зміна професійної діяльності, особливо в умовах соціальних і економічних змін, є стресовим чинником, який супроводжується численними психологічними бар'єрами. Одним із найбсуттєвіших бар'єрів є страх невдачі, який може значно обмежувати здатність аплікантів до адаптації та прийняття рішень у нових професійних умовах. Страх перед невдачею часто пов'язаний з низьким рівнем самооцінки, що створює додаткові труднощі у процесі професійної реінтеграції.

Психологічні стратегії, спрямовані на подолання цього страху та підвищення самооцінки, є важливими інструментами для підтримки осіб, які переживають стрес від зміни роботи. Вони допомагають аплікантам сформувати більш реалістичну самооцінку, знижують тривожність і страх перед невдачами, а також сприяють розвитку здорового ставлення до власних можливостей і досягнень.

Когнітивно-поведінкова терапія є однією з найефективніших психологічних технік для подолання страху невдачі. Вона ґрунтується на принципі, що наші думки, емоції та поведінка взаємопов'язані, а зміна негативних переконань і когнітивних спотворень може значно покращити емоційний стан та здатність адаптуватися до нових умов. КПТ включає кілька етапів, кожен з яких сприяє зміні негативного сприймання невдачі та формуванню конструктивного мислення.

Першим етапом КПТ є ідентифікація негативних думок. Важливо не ігнорувати страхи і тривогу, а уважно їх аналізувати, щоб зрозуміти, які саме думки викликають страх перед невдачею. Це дозволяє виявити глибоко вкорінені переконання, що формують цей страх. Наприклад, одна з типових негативних думок може бути: «Якщо я зазнаю невдачі на новій роботі, я буду непотрібний і не зможу знайти нову роботу». Це чітке вираження катастрофічного мислення, яке передбачає негативний сценарій. Важливо зосередитись на цих думках і визнати їх як обмежуючі переконання, які не дають людині рухатися вперед.

Другим етапом є оцінка реалістичності цих думок. На цьому етапі клієнт починає перевіряти реалістичність своїх переконань. Людина повинна запитати себе: «Наскільки ймовірно, що ця ситуація справді станеться?» Часто ми маємо тенденцію до катастрофізації, тобто перебільшення ймовірності негативного результату. Наприклад, уявлення, що невдача на роботі стане кінцем кар’єри, зазвичай не відповідає реальності. Більшість людей стикаються з труднощами на роботі, але це не означає, що їх кар’єра завершується. За допомогою аналізу фактичних ситуацій можна зрозуміти, що навіть якщо невдача і трапиться, це не кінець світу, і вона не визначатиме всю подальшу кар’єру.

Третім етапом КПТ є пошук альтернативних думок, які будуть конструктивнішими і підтримувальними. Це дозволяє людині змінити своє ставлення до ситуацій, які раніше складними. Замість того, щоб думати: «Я не можу зробити це, бо я не досить хороший», можна замінити цю думку на: «Я маю навички, і з часом я покращу їх і адаптуюсь до нових умов». Цей крок сприяє формуванню позитивного та реалістичного мислення, яке дозволяє зберігати впевненість у собі, навіть коли виникають труднощі.

КПТ також включає практичні вправи, що допомагають закріпити ці нові переконання. Це може бути як просте ведення щоденника, у якому аплікант записує свої страхи і їх аналіз, так і складніші вправи на активне розв’язання проблем або зміни поведінки. За допомогою таких вправ можна

поступово відновлювати контроль над своїми емоціями, сприймати невдачу, як можливість для розвитку і навчання.

У результаті когнітивно-поведінкова терапія допомагає людині змінити своє ставлення до невдач, розуміти, що навіть найбільші труднощі можна подолати, якщо підходити до них з правильним мисленням. Вона не лише змінює сприймання проблем, але й допомагає формувати здорові звички мислення, що підвищує впевненість у собі і здатність до адаптації. Когнітивно-поведінкова терапія дозволяє зробити невдачі не перешкодами, а частиною процесу досягнення цілей, що є важливим аспектом для кожного, хто стикається з труднощами у професійному житті.

Психодрама є також ефективним психологічним інструментом, що дозволяє людині подолати страх невдачі та підвищити самооцінку через творчий процес вираження емоцій та переживань у форматі рольових ігор. Цей метод ґрунтується на драматизації внутрішніх конфліктів, що дає можливість апліканту «прожити» свої страхи та сумніви, а також знайти нові способи реагування на них. Психодрама допомагає зменшити емоційну напругу, розширюючи можливості для адаптації та розвитку в умовах змін.

Однією з основних технік психодрами є рольова гра, в межах якої учасники втілюють різні ролі, пов’язані з їхніми внутрішніми переживаннями. Наприклад, аплікант може зіграти роль «страшного керівника», від якого він боїться отримати негативну оцінку, або роль «невдахи», що відображає його страх перед невдачею на новій роботі. Це дозволяє учаснику побачити ситуацію з іншого боку, зменшити напругу та отримати нові інструменти для ефективної взаємодії з подібними ситуаціями в реальному житті.

Техніка «інтерв’ю з внутрішнім критиком» дає можливість людині поставити під сумнів свої внутрішні критичні оцінки та побачити їх як окрему частину особистості, що не повинна визначати її самооцінку. Це дає змогу людям з низькою самооцінкою побачити свої сильні сторони та зрозуміти, що негативні оцінки не повинні впливати на їхнє самосприймання.

Психодрама також допомагає визнати досягнення та сильні сторони, що є важливим аспектом підвищення самооцінки. У процесі рольових ігор учасники можуть ідентифікувати та усвідомити свої досягнення, навіть маленькі, що дозволяє знизити рівень самокритики. Це дає можливість побачити себе в позитивному світлі та почати будувати здорове самосприймання, яке стає основою для подальшого розвитку.

Також, у межах психодрами апліканти можуть моделювати ситуації успіху, де вони долають труднощі і досягають своїх цілей. Це дозволяє людині не лише уявити, а й «прожити» сценарії, в яких вона успішно долає свої страхи та невдачі, що підвищує мотивацію і впевненість у своїх силах.

Психодрама дає можливість не тільки зняти напругу та переживання, але й розвинути нові адаптивні стратегії. У процесі психодраматичних вправ учасники вчаться знаходити альтернативні способи реагування на стресові ситуації, що допомагає їм стати гнучкими у розв’язанні проблем і менш уразливими до емоційних труднощів.

Отже, психодрама є потужним інструментом, що дозволяє людині не тільки подолати страх невдачі, але й підвищити самооцінку, розвиваючи позитивне ставлення до себе та своїх можливостей. Цей метод допомагає змінити сприймання стресових ситуацій і надати аплікантy впевненість у собі, необхідну для успішної адаптації до нових професійних умов.

Підвищення самооцінки є критично важливим аспектом у процесі адаптації до нових професійних умов, адже занижена самооцінка часто обмежує здатність особи вірити в свої сили та приймати нові виклики. Люди з низькою самооцінкою схильні сумніватися в своїх можливостях, що може призводити до уникнення нових можливостей та бар’єрів у професійному розвитку. Стратегії зміцнення самооцінки допомагають людині усвідомити свою цінність, вірити у власні здібності і бути більш впевненою у своїх силах при прийнятті рішень і виконанні нових завдань.

Одним із найефективніших способів зміцнення самооцінки є аналіз досягнень і сильних сторін. Люди з низькою самооцінкою часто

зосереджуються на своїх недоліках, упускаючи з уваги власні досягнення та сильні сторони. Такий фокус на негативних аспектах може значно знижувати мотивацію і викликати сумніви в собі. Для того, щоб змінити це ставлення, корисно ввести практику ведення щоденника успіхів, у якому особистість фіксує свої досягнення, навіть найменші. Це можуть бути будь-які позитивні події або успіхи, відзначення яких зазвичай проходить непоміченим. Записуючи свої успіхи, аплікант має змогу поглянути на свій прогрес з іншого боку, побачити реальні результати своєї роботи і змінити фокус з негативних думок на позитивні. Такий підхід дозволяє усвідомити, що навіть невеликі досягнення є важливими і свідчать про поступовий розвиток.

Ще однією важливою стратегією є встановлення реалістичних цілей. Досягнення цілей значно підвищує самооцінку, оскільки дає людині відчуття успіху та прогресу. Важливо, щоб ці цілі були чіткими, вимірюваними та досяжними. Установлення конкретних цілей дозволяє людині не лише зосередитись на процесі досягнення, але й отримати задоволення від самих досягнень. Наприклад, замість загальної мети «стати кращим фахівцем» можна поставити більш конкретне завдання – покращити певну навичку (наприклад, комунікаційні або технічні навички) за три місяці. Це дозволить апліканту побачити конкретні результати і відчути прогрес, що позитивно впливає на його самооцінку. У такому випадку досягнення цілі стає не лише відзначенням результату, але й підтвердженням власної здатності діяти і ефективно долати труднощі.

Розвиток самосприймання є ще одним важливим елементом, який допомагає підвищити самооцінку. Люди з високою самооцінкою зазвичай здатні адекватно оцінювати свої можливості, визнавати як свої сильні, так і слабкі сторони, та приймати конструктивну критику без заниження власної цінності. Важливим кроком у розвитку позитивного самосприймання є вправи, що дають змогу людині ставитись до себе з повагою, враховуючи як свої позитивні риси, так і недоліки. Самоприймання включає визнання своїх слабких сторін без негативної оцінки, що дозволяє не сприймати їх як

перешкоди, а як можливості для розвитку. Це зменшує вплив внутрішнього критика і дозволяє людині бути гнучкішою у сприйманні себе, а також менш схильною до самокритики.

Для зміцнення самооцінки важливо також працювати над відмовою від порівняння себе з іншими. Часто люди з низькою самооцінкою намагаються порівнювати себе з іншими, що може підсилювати почуття невідповідності або відставання. Важливо зрозуміти, що кожна людина має свій шлях розвитку, і порівняння зазвичай лише посилює почуття недосконалості. Водночас корисно порівнювати себе з самим собою, оцінюючи прогрес, досягнення і розвиток за певний час. Це дає можливість побачити реальні зміни і підвищити впевненість у власних силах.

Методи зміцнення самооцінки включають також відмову від перфекціонізму. Низка людей з низькою самооцінкою прагнуть до ідеалу в усьому, що може призводити до розчарувань і відмови від початих справ. Замість того, щоб прагнути до недосяжного ідеалу, важливо ставити реалістичні та досяжні стандарти і приймати, що помилки і недосконалості є природною частиною процесу розвитку.

Невдача є природною частиною життєвого процесу, але вона часто викликає сильні емоційні реакції, такі як страх, сором, гнів або сум. Ці емоції можуть значно ускладнити процес адаптації та змусити людину уникати нових викликів і можливостей. Однак правильна робота з емоціями є важливою складовою стратегії подолання страху невдачі та підвищення адаптивності. Навчання управлінню своїми емоціями дозволяє людині зберігати спокій навіть у стресових ситуаціях і приймати конструктивні рішення, не дозволяючи емоціям керувати її поведінкою. Існує кілька методів, що допомагають ефективно працювати з емоціями, зокрема медитація та релаксація, техніки когнітивної рефлексії.

Медитація та техніки релаксації є одними з найефективніших методів для зниження рівня стресу та тривожності, що часто супроводжують страх невдачі. Практики усвідомленості, зокрема медитація, дозволяють людині

зосередитись на своєму диханні, відпустити негативні думки і вчитись знаходити внутрішній спокій навіть у складних ситуаціях. Під час медитації людина концентрується на моменті «тут і зараз», що допомагає зменшити тривогу про майбутні невдачі.

Виконання простих вправ на глибоке дихання також є важливим інструментом у роботі з емоціями. Наприклад, техніка «4-7-8», коли людина вдихає на 4 рахунки, затримує дихання на 7 рахунків і видихає на 8 рахунків, допомагає знизити фізіологічні прояви стресу, такі як прискорене серцебиття чи напруження м’язів. Це дозволяє зняти напругу в організмі, полегшити переживання і відновити емоційну рівновагу, що сприяє кращій адаптації до нових ситуацій.

Один з ефективних способів роботи з емоціями — це когнітивна рефлексія, яка полягає у здатності людини спостерігати свої емоційні реакції та аналізувати їх. Важливо навчитися розпізнавати, коли страх або тривога з’являються і які думки викликають ці емоції. Когнітивна рефлексія дає змогу не тільки помічати емоції, але й критично оцінювати їх. Наприклад, коли аплікант відчуває тривогу перед зміною роботи, він може запитати себе: «Чи є обґрунтовані підстави для цього страху?» або «Які реальні наслідки можуть виникнути, якщо я зазнаю невдачі?» Такий аналіз дозволяє знизити емоційну реакцію, оскільки часто ми переживаємо за ситуації, що в реальності не матимуть катастрофічних наслідків.

Замість того, щоб піддаватися паніці, важливо вчити аплікантів розпізнавати автоматичні негативні думки, такі як катастрофізація, і замінювати їх реалістичними переконаннями. Це дозволяє зменшити рівень стресу і зробити більш зважене та раціональне сприймання ситуації.

Робота з емоційною регуляцією є важливим етапом у подоланні страху невдачі та підвищенні самооцінки. Завдяки медитації та технікам релаксації апліканти можуть знизити рівень стресу і тривожності, що дозволяє їм зберігати спокій в умовах змін. Когнітивна рефлексія допомагає критично оцінювати емоційні реакції і замінювати їх на більш раціональні

переконання. У сукупності ці методи допомагають людині залишатися психологічно стійкою та впевненіше рухатись вперед у нових умовах.

Отже, застосування психологічних стратегій, таких як когнітивно-поведінкова терапія, психодрама, методи зміцнення самооцінки, емоційної регуляції є ефективним інструментом для подолання страху невдачі та підвищення самооцінки аплікантів у процесі зміни роботи. Кожна з цих стратегій сприяє розвитку психологічної стійкості, впевненості в собі та здатності адаптуватися до нових умов, що є ключовим для успішного проходження через професійну трансформацію.

3.2. Рекомендації для аплікanта та роботодавців щодо корекції страхів невдачі перед новою роботою

Зміна професійної діяльності є одним із найбільших стресових етапів у житті людини, що часто супроводжується глибоким переживанням страху перед невдачею. Цей страх може обмежувати здатність аплікантів до ефективної адаптації на новому місці роботи, знижувати їхню мотивацію та впливати на загальну психологічну стійкість. Однак для подолання цих страхів необхідні не лише внутрішні зусилля аплікanта, а й підтримка з боку роботодавців, які можуть створити сприятливе середовище для професійного розвитку нових працівників. Розглянемо рекомендації для обох сторін, які можуть допомогти коригувати страхи невдачі та сприяти успішній адаптації в нових умовах.

Рекомендації для аплікanта

1. Самоаналіз і усвідомлення страху невдачі. Першим кроком у подоланні страху невдачі є самоаналіз і визнання власних страхів. Апліканту важливо усвідомити, які саме страхи викликають тривогу: чи це страх перед незнайомими завданнями, чи перед негативною оцінкою з боку керівництва або колег, чи занепокоєння з приводу невдачі в новій ролі. Розуміння кореня страху допоможе йому бути підготовленим до можливих труднощів і почати

працювати над їх подоланням. Важливо записувати свої страхи і аналізувати їх, оцінюючи реальність їх виникнення та можливі наслідки. Наприклад, замість того, щоб думати «Я не зможу впоратися з цією роботою», аплікант може переосмислити свої страхи: «Це новий досвід, і я навчусь, навіть якщо зіткнуся з труднощами».

2. Постановка досяжних цілей. Одним з ефективних способів подолання страху невдачі є постановка реалістичних і досяжних цілей. Замість того, щоб прагнути до великої мети, такої як «бути ідеальним працівником», аплікант може почати з малих кроків, таких як опанування конкретних завдань чи навичок. Встановлення чітких, вимірюваних цілей дозволяє людині фокусуватися на досягненнях і знижує рівень тривоги. Наприклад, можна поставити мету: «За перший місяць я ознайомлюсь з усіма внутрішніми процесами компанії», що дозволяє відчути прогрес і отримати задоволення від досягнутих результатів.

3. Розвиток емоційної стійкості. Іншим важливим аспектом у подоланні страху невдачі є розвиток емоційної стійкості. Важливо не лише працювати над своїми страхами, але й навчитися регулювати свої емоції у стресових ситуаціях. Для цього можна використовувати методи медитації, релаксації або техніки глибокого дихання, що допомагають знизити рівень тривожності та зберігати спокій в моменти стресу. Практика усвідомленості також дозволяє апліканту зосередитися на моменті «тут і зараз», що допомагає уникати надмірного занепокоєння з приводу майбутнього або можливих невдач.

4. Зміна ставлення до невдачі. Важливо змінити своє ставлення до невдачі, сприймаючи її не як кінець, а як можливість для навчання і розвитку. У процесі зміни роботи аплікант може зіштовхнутися з новими завданнями, де не одразу досягне успіху. Однак це не означає провал, а лише частину процесу адаптації. Замість того, щоб переживати через невдачу, можна використовувати її як можливість для вдосконалення. Наприклад, коли аплікант не може досягти результату одразу, він може побачити в цьому шанс для покращення своїх навичок і глибшого розуміння роботи.

5. Пошук підтримки і менторства. Одним із важливих елементів для подолання страху невдачі є пошук підтримки. Це можуть бути наставники або колеги, які вже пройшли подібний шлях. Менторство дає змогу аплікантy отримати поради від досвідчених людей, що може значно знизити тривожність та допомогти адаптуватися до нових умов. Часто саме відсутність підтримки може підсилювати страхи і викликати відчуття ізольованості. Створення взаємодії з досвідченими людьми допомагає отримати реалістичні оцінки ситуацій і покращити впевненість у своїх силах.

Рекомендації для роботодавців

1. Створення сприятливого середовища для адаптації. Роботодавці повинні активно працювати над створенням сприятливого середовища для нових співробітників, особливо тих, хто переживає страх невдачі. Створення атмосфери підтримки та довіри дозволяє аплікантам відчувати себе впевненіше. Це включає в себе організацію інтерв'ю, яке не лише з'ясує професійні навички, а й дозволить кандидатам поділитися своїми переживаннями і страхами. Коли роботодавець активно слухає, це створює враження відкритості і підтримки.

2. Проведення тренінгів та навчання. Для того, щоб допомогти новим співробітникам подолати страхи перед невдачею, роботодавець може організувати спеціальні тренінги та навчальні програми. Це можуть бути як загальні тренінги з адаптації до нової роботи, так і курси для розвитку конкретних навичок, необхідних для ефективної роботи на новій посаді. Освітні програми дозволяють працівникам не тільки підвищити свою кваліфікацію, але й зменшити невпевненість, оскільки вони отримують додаткову інформацію та інструменти для успішного виконання завдань.

3. Чіткі інструкції і підтримка на всіх етапах адаптації. Важливим аспектом для подолання страху невдачі є чіткі інструкції і підтримка на всіх етапах адаптації. Роботодавці повинні забезпечити нових співробітників необхідною інформацією про організаційні процеси, що дозволяє зменшити відчуття невизначеності та збільшити впевненість у своїх силах. Постійна

підтримка, зокрема на першому етапі роботи, допомагає уникнути відчуття ізольованості і сприяє швидшому опануванню нових обов'язків.

4. Регулярний зворотний зв'язок. Надзвичайно важливим є надання регулярного зворотного зв'язку новим співробітникам. Позитивна оцінка роботи дозволяє підвищити самооцінку працівника і впевненість у його здібностях. Однак зворотний зв'язок не повинен бути обмежений лише похвалою. Важливо також вказувати на сфери, в яких є місце для покращення, але робити це конструктивно, підкреслюючи, що невдачі – це частина процесу навчання і розвитку.

Отже, корекція страху невдачі перед новою роботою є важливим кроком як для аплікантів, так і для роботодавців. Апліканти повинні активно працювати над самоаналізом своїх страхів, ставити досяжні цілі, розвивати емоційну стійкість та змінювати ставлення до невдач. Водночас роботодавці мають створювати сприятливу атмосферу для адаптації нових співробітників, пропонуючи їм навчання, чіткі інструкції і підтримку. Спільні зусилля аплікантів та роботодавців допомагають підвищити ефективність адаптації, що в кінцевому результаті сприяє успіху обох сторін.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження з проблеми зв’язку страху невдачі та рівня самооцінки апліканта в умовах зміни роботи можна зробити наступні висновки.

1. Аналіз сучасних підходів до визначення поняття «страх невдачі» демонструє його багатогранність та важливість як для особистісного розвитку, так і для професійної діяльності індивіда. Низка дослідників вказують на його зв’язок із мотивацією досягнення та психологічними механізмами, які сприяють формуванню уникнення або стратегій досягнення. Зокрема, страх невдачі розглядається як емоційно-мотиваційне утворення, яке може бути не тільки перешкодою на шляху до успіху, а й джерелом внутрішньої мотивації для досягнення цілей. Водночас його природа залишається складною, оскільки залежить від індивідуальних особливостей, контексту та ситуації, в якій він виникає. Моделі страху невдачі, зокрема тривимірна та каскадна, дають змогу глибше зрозуміти цей феномен, визначаючи різні аспекти і наслідки цього емоційного стану.

2. Визначено психологічні особливості страху невдачі в умовах зміни роботи. Страх невдачі часто супроводжується низкою деструктивних ефектів, таких як прокрастинація, зниження мотивації, погіршення самопочуття і навіть уникнення можливостей для розвитку. Психологічна напруга, викликана нестабільністю та невизначеністю, не лише обмежує особисті можливості, а й стає перепоною для прийняття рішень та подолання труднощів, з якими стикаються апліканти під час змін у кар’єрі. Особливо виразно страх невдачі проявляється у відсутності впевненості в професіоналізмі та адаптації до нового робочого середовища. Це може призводити до емоційних переживань, таких як тривожність перед співбесідою чи страх бути відкинутим. Крім того, на практиці страх невдачі також стає бар’єром для професійного зростання, коли людина, досягнувши високих результатів, все ж не реалізує повною мірою свій потенціал через страх перед можливими поразками.

3. Охарактеризовано самооцінку як чинник страху аплікаанта в умовах зміни роботи. Самооцінка визначає ставлення людини до себе, своїх можливостей і професійного потенціалу, що безпосередньо впливає на її здатність долати страх невдачі, адаптуватися до змін і ефективно реалізувати себе в нових професійних умовах. Занижена самооцінка може спричиняти тривожність, сумніви в своїх силах, а також формувати очікування невдачі, що ускладнює процес працевлаштування та адаптації. Натомість адекватна або висока самооцінка служить потужним психологічним ресурсом, який сприяє подоланню бар'єрів, підтримує впевненість у своїх силах та підвищує мотивацію досягати професійних цілей. Самооцінка впливає на прийняття рішень, поведінкові стратегії і здатність адаптуватися в умовах високої конкуренції та професійної невизначеності. Позитивна самооцінка допомагає зберігати емоційну стійкість у перехідний період, що сприяє успішному працевлаштуванню та професійному розвитку.

4. Емпірично досліджено зв'язок страху невдачі та рівня самооцінки аплікаанта в умовах зміни роботи. Результати емпіричного продемонстрували, що більшість респондентів мають середній або низький рівень страху перед невдачею. Зокрема, 52,2% респондентів мають середній рівень страху перед соромом і збентеженням, 54,4% мають середній рівень страху знецінення власної самооцінки, а 58,6% мають середній рівень страху невизначеного майбутнього. Це свідчить про достатню адаптивність до змін і готовність до нових професійних умов. Однак, значна кількість аплікантів продемонструвала занижену самооцінку (58,7%), що може призводити до сумнівів у своїх силах. Кореляційний аналіз, проведений за допомогою коефіцієнта кореляції К. Пірсона, виявив статистично значущий негативний зв'язок між страхом невдачі та рівнем самооцінки: виявлено помірний обернений зв'язок між мотивацією до уникнення невдач та рівнем самооцінки ($r = -0,328$, $p<0,05$). Найбільший рівень страху мають респонденти з низькою самооцінкою.

5. Розроблено рекомендації з психологічної корекції страху невдачі та підвищення самооцінки апліканта в умовах зміни роботи. Застосування когнітивно-поведінкової терапії дозволяє змінити негативне сприймання невдачі, сприяє формуванню конструктивного мислення та підвищує впевненість у собі. Психодрама через творчий процес рольових ігор допомагає знизити емоційну напругу, покращує здатність адаптуватися до нових професійних умов і зменшує страх перед невдачею. Зміцнення самооцінки через аналіз досягнень, встановлення реалістичних цілей і розвиток самосприймання є важливими стратегіями для подолання страху перед невдачею. Визнання власних досягнень та фокус на позитивних аспектах дають можливість підвищити мотивацію та знизити рівень самокритики. Розвиток емоційної стійкості через медитацію та когнітивну рефлексію дозволяє знизити стрес і покращити адаптацію до змін. Рекомендації для аплікантів включають самоаналіз, постановку досяжних цілей, розвиток емоційної стійкості, зміну ставлення до невдачі та пошук підтримки через менторство. З боку роботодавців важливо створювати сприятливе середовище для адаптації нових працівників, пропонувати навчання, чіткі інструкції та регулярний зворотний зв’язок. Спільні зусилля аплікантів та роботодавців сприяють успішній адаптації до нових професійних умов, знижують рівень тривожності і покращують ефективність праці.

Отже, можна зробити висновок, що мета була досягнута, завдання успішно вирішені, а гіпотеза знайшла своє підтвердження. Перспектива подальших досліджень полягає у розширенні дослідженого контексту, зокрема вивченні впливу різних психологічних стратегій на адаптацію до зміни роботи у різних соціальних групах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Видолюб Н. О. Проблема самооцінки особистості у контексті гуманістичної психології. *Молодий вчений*. 2016. № 9. С. 21-25.

2. Калашник О. В., Кашпур Ю. М. Особливості переживання страху невдачі особистістю дорослого віку в умовах трансформаційних змін сьогодення. *Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи*: збірник наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 25 квітня 2023 р.). Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2023. С. 136-138.

3. Прокопенко Т. Теоретичні підходи до визначення поняття «самооцінка» в психолого-педагогічних дослідженнях. *Магістерський науковий вісник.* 2022. № 38. С. 70-73.

4. Яманов Є. Страх невдачі апліканта в умовах зміни роботи. *Молода наука-2025* : збірник наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених у 5 т. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. Т. 1. С. 327-328.

5. Atkinson J. W., Litwin G. H. Achievement motive and test anxiety conceived as motive to approach success and motive to avoid failure. Morristown : General Learning Press, 1973. P. 145-163.

6. Bedell J. R., Marlowe H. A, Spielberger C., Vagg P. AnEvaluation of Test Anxiety Scales: Convergent, Discriminant, and Predictive Validity. Washington : Taylor & Francis, 1995. P. 123-145.

7. Beery R. G. Special Feature: Fear of Failure in the Student Experience. *Personal and Guidance Journal*. 1975. Vol. 54. P. 191-203.

8. Biolcati R. The role of self-esteem and fear of negative evaluation in compulsive buying. *Frontiers in Psychiatry.* 2017. Vol. 8. P. 74.

9. Birney R. C., Burdick H., Teevan R. C. Fear of Failure. New York : American Book Company, 1969. 294 p.

10. Burnstein E. Fear of failure, achievement motivation, and aspiring to prestigeful occupations. *The Journal of Abnormal and Social Psychology.* 1963. Vol. 67 (2). P. 189–193.

11. Cacciotti G., Hayton J. C. Fear and entrepreneurship: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews.* 2015. Vol. 17 (2). P. 165-190.

12. Conroy D. E. Progress in the Development of a Multidimensional Measure ofFear of Failure: The Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI). *Anxiety, Stress and Coping*. 2001. Vol. 14. P. 431-452.

13. Conroy D. E., Metzler J. N., Hofer S. M. Factorial Invariance and LatentMean Stability of Performance Failure Appraisals. *Structural Equation Modeling*. 2003. Vol. 10. P. 401-422.

14. Conroy D. E., Poczwardowski A., Henschen K. P. Evaluative Criteria andConsequences Associated with Failure and Success for Elite Athletes and Performing Artists. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2001. Vol. 13. P. 300-322.

15. Conroy D. E., Willow J. P., Metzler J. N. Multidimensional Measurementof Fear of Failure: The Performance Failure Appraisal Inventory. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2002. Vol. 14. P. 76-90.

16. Coopersmit S. Teh antecendents of self-esteem. New-York : Freeman, 1967. 283 c.

17. Covington M. Making the Grade: A Self-Worth Perspective on Motivationand School Reform. New York : Cambridge University Press, 1992. 351 p.

18. Elliot A. J. Approach and Avoidance Motivation and Achievement Goals. *Educational Psychologist*. 1999. Vol. 34. P. 169-189.

19. Elliot A. J., Thrash T. M. The Intergenerational Transmission of Fear ofFailure. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2004. Vol. 30. P. 957-971.

20. Elliot Andrew J., Church Marcy A. A Hierarchical Model of Approachand Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1997. № 72. P. 218-232.

21. Elliot Andrew J., Church Marcy A. A Hierarchical Model of Approachand Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1997. Vol. 72. P. 218-232.

22. Elliot Andrew J., Mcgregor H. A. Test Anxiety and the Hierarchical Modelof Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. Vol. 76. P. 628-644.

23. Elliot Andrew J., Sheldon K. M. Avoidance Achievement Motivation: APersonal Goals Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1997. № 73. С. 171-185.

24. Ellis R. A., Taylor M. S. Role of self-esteem within the job-search process. *Journal of Applied Psychology*. 1983. Vol. 68. P. 632-640.

25. Gülbahar Y. A theoretical investigation on innovative work behaviours and fear of failure. I*nternational Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*. 2017. Vol. 1 (1). P. 40-59.

26. Halbusi A. l., AbdelFattah H., Ferasso F., Alshallaqi M. Fear of failure for entrepreneurs in emerging economies: stress, risk, finances, hard work, and social support. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 2024. Vol. 31. № 1. P. 95-125.

27. Khan K., Hussainy S. K., Iqbal Y. Causes, effects, and remedies in conflict management. *The South East Asian Journal of Management.* 2017. № 10 (20). P. 152-172.

28. Lazarus R. S. Emotion and Adaptation. New York : Oxford University Press,1991. 576 p.

29. Lerner J. S., Keltner D. Beyond valence: Toward a model ofemotion-specific influences on judgment and choice. *Cognition andEmotion*. 2000. Vol. 14. P. 473-493.

30. Li Y. Emotions and new venture judgment in China. Asia Pacific *Journal of Management*. 2011. Vol. 28. P. 277-298.

31. Martin A. J., Marsh H. W. Fear of failure: Friend or foe?. *Australian Psychologist*. 2003. Vol. 38 (1). P. 31-38.

32. Mcclelland D. C., Atkinson J. W., Clark R. A., Lowell E. L. TheAchievement Motive. New York : Irvington, 1953. P. 143-152.

33. McQuaid R. *Youth unemployment produces multiple scarring effects*. LSE European Politics and Policy (EUROPP) Blog. 2017. URL: https://blogs.lse.ac.uk/europpblog/2017/02/18/youth-unemployment-scarring-effects/ (дата звернення: 01.05.2025).

34. Murray H. Explorations in Personal. New York : Oxford University Press, 1938. P. 531-545.

35. Orlikowski J. W. Improvising organizational transformation over time: A situated change perspective. *Information Systems Research*. 1996. Vol. 7 (1). P. 63-92.

36. Potgieter I. The relationship between the self-esteem and employability attributes of postgraduate business management students. *SA Journal of Human Resource Management*. 2012. Vol. 10 (2). P. 1-15.

37. Rogers C. R. On Becoming a person: A psychotherapists view of psychotherapy. Houghton Mifflin, 1961. 420 p.

38. Rosenberg M., Schooler C., Schoenbach C., Rosenberg F. Global selfesteem and specific self-esteem: Different concepts, Different outcomes. *American Sociological Review*. 1995. Vol. 60. P. 141-156.

39. Schmit M. J., Amel E. L., Ryan A. M. Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*. 1993. Vol. 46 (1). 105-124.

40. Sidikova M. The impact of change on employees motivation. BSc thesis. Finland: Turku University of Applied Sciences, 2011. 41 p.

41. Stark P. B. Why employees resist change. URL: https://www.peterstark.com/why-employees-resist-change/# (дата звернення: 01.05.2025).

42. Taylor-Bianco A., Schermerhorn J. Self-regulation, strategic leadership and paradox in organizational change. *Journal of Organizational Change Management.* 2006. Vol. 19 (4). P. 457-470.

43. Thompson M. N., Dahling J. J., Chin M. Y., Melloy R. C. Integrating job loss, unemployment, and reemployment with social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment.* 2017. Vol. 25 (1). P. 40-57.

44. Thurlow A., Mills J. H. Change, talk and sense making. *Journal of Organizational Change Management*. 2009. Vol. 22 (5). P. 457-579.

45. Tomlinson M. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education+ Training.* 2017. Vol. 59 (4). C. 338-352.

46. Welpe I. M., Spörrle M., Grichnik D., Michl T., Audretsch D. B. Emotions and Opportunities: The Interplay of Opportunity Evaluation, Fear, Joy, and Anger as Antecedent of Entrepreneurial Exploitation. *Entrepreneurship: Theory & Practice*. 2012. Vol. 36. P. 69-96.

47. Yilmaz H. Fear of Success and Life Satisfaction in Terms of Self-Efficacy. *Universal Journal of Educational Research.* 2018. Vol. 6 (6). P. 1278-1285.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» за С. Будассі

Інструктаж: «Спочатку виберіть із перерахованих 20 слів найбільш неприємне для Вас. Поставте напроти цього слова (у колонку «ідеал») цифру 1. Далі із тих слів, що залишилися, так само виберіть найбільш неприємну якість і поставте напроти цього слова цифру 2. І так далі. Потім із цих же слів виберіть якість, найменш характерну для Вас. І поставте напроти цієї якості в колонку «Реальне Я» цифру 1. Далі із тих що залишилися так само виберіть найменш характерну для Вас якість і поставте напроти цього слова цифру 2.

Якості особистості	**Ідеальне Я**	**Реальне Я**	**d**	**d^2**
Безтурботність				
Запальність				
Сором’язливість				
Життєрадісність				
Примхливість				
Повільність				
Поміркованість				
Наполегливість				
Нервозність				
Нерішучість				
Обережність				
Пасивність				
Сміливість				
Терплячість				
Захопленість				
Впертість				
Поступливість				
Холодність				
Енергійність				
Ентузіазм				

Обробка результатів:

У колонку d записується різницю між даними стовпчиків 1 і 2 (з більшого числа відніміть менше). У колонку d2 ця різниця зводиться у квадрат. Після цього числа зі стовпчика d2 підсумуються. Самооцінка визначається по формулі Роджерса (за коефіцієнтом кореляції рангів):

$r = 1 - (6 \Sigma d^2 / (n^3 - n))$, де де d – різниця номерів рангів, n - число розглянутих властивостей.

Інтерпретація даних:

Менше 0,2 – занижена самооцінка; 0,2-0,6 – адекватна самооцінка; більше 0,6 – завищена самооцінка. Таким чином, чим ближче коефіцієнт до 1 (від 0.7 до 1), тим вище самооцінка, і навпаки. Про адекватну самооцінку свідчить коефіцієнт від 0.4 до 0.6

Рівні самооцінки:

Низький	0-0,2
Нижче середнього	0,21-0,3
Середній	0,31-0 1
Вище середнього	0,51-0,65
Високий	0,66-0,8

Додаток Б

Методика Т. Елерса «Мотивація до уникнення невдач»

Інструкція: Вам пропонується перелік слів з 30 рядків по три слова в кожному. У кожному рядку оберіть тільки одне з трьох слів, яке вас характеризує, і відмідьте його.

Бланк для відповідей

1	Сміливий	Пильний	Підприємливий
2	Покірливий	Боязкий	Упертий
3	Обережний	Рішучий	Песимістичний
4	Непостійний	Безцеремонний	Уважний
5	Нерозумний	Боягузливий	Бездумний
6	Спритний	Жвавий	Передбачливий
7	Холоднокровний	Нерішучий	Молодецький
8	Стрімкий	Легковажний	Боязкий
9	Невдумливий	Манірний	Непередбачливий
10	Оптимістичний	Сумлінний	Чуйний
11	Меланхолійний	Невпевнений	Нестійкий
12	Боязкий	Недбалий	Схвильований
13	Необачний	Тихий	Боязкий
14	Уважний	Нерозсудливий	Сміливий
15	Розсудливий	Швидкий	Мужній
16	Підприємливий	Обережний	Передбачливий
17	Схвильований	Неуважний	Боязкий
18	Малодушний	Необережний	Безцеремонний
19	Полохливий	Нерішучий	Нервовий
20	Старанний	Відданий	Авантюрний
21	Передбачливий	Жвавий	Відчайдушний
22	Приборканий	Байдужий	Недбалий
23	Обережний	Безтурботний	Терплячий
24	Розумний	Дбайливий	Хоробрий
25	Передбачливий	Безстрашний	Сумлінний
26	Поспішний	Полохливий	Безтурботний

27	Неуважний	Необачний	Песимістичний
28	Обачний	Розсудливий	Підприємливий
29	Тихий	Неорганізований	Боязкий
30	Оптимістичний	Пильний	Безтурботний

Ключ

Ви одержуєте по одному балу за вибірки, наведені в «ключі» (перша цифра іде перед похилою лінією означає номер рядка, друга цифра після похилої лінії – номер стовпчика, в якому знаходиться потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку і в другому стовпчику – «пильний»). Інші вибірки балів не отримують.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1, 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Обробка та інтерпретація результатів: чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту:

– від 2 до 10 балів – низький рівень мотивації до уникнення невдач;

– від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до уникнення невдач.

– від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації до уникнення невдач;

– понад 20 балів – дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Додаток В

Опитувальник «Страх негативної оцінки» (BFNE-S) Р. Карлтон, К. Коллімор, Р. Маккейб, М. Ентоні

Інструкція: прочитайте уважно запропоновані твердження та визначте, наскільки кожне з них характеризує вас.

Віповіді оцінюються від 1 до 5 балів:

Це не про мене – 1 бал

Це не зовсім про мене – 2 бали

Це іноді схоже на мене – 3 бали

Це схоже на мене – 4 бали

Це точно про мене – 5 балів

1. Мене хвилює думка інших людей про мене, навіть якщо я знаю, що вона не має особливого значення.

2. Я часто боюсь, що люди помітять мої недоліки.

3. Я боюся, що інші люди не схвалять мене.

4. Я боюся, що інші люди будуть чіплятися до мене.

5. Коли я розмовляю з кимось, я хвилююся, що мій співрозмовник може думати про мене в цей момент.

6. Зазвичай я турбуюся про те, яке враження я справляю.

7. Іноді я думаю, що я занадто спантеличуюсь тим, що подумають про мене інші.

8. Я часто турбуюся, що я скажу чи зроблю щось неправильне.

Інтерпретація: високий рівень 30-40 балів, середній рівень – 11-29 балів, низький рівень – 2-10 балів.

Додаток Г

Шкала оцінки страху невдачі (PFAI)

Шкала відповідей

Не вірю		Вірю на 50%	Вірю на 100%	
-2	-1	0	+1	+2

_____ 1. Коли я зазнаю невдачі, це часто відбувається тому, що я недостатньо розумний, щоб успішно виступати.

_____ 2. Коли я зазнаю невдачі, моє майбутнє здається невизначеним.

_____ 3. Коли я зазнаю невдачі, це засмучує важливих інших.

_____ 4. Коли я зазнаю невдачі, я звинувачую свою відсутність таланту.

_____ 5. Коли я зазнаю невдачі, я вірю, що мої плани на майбутнє зміняться.

_____ 6. Коли я зазнаю невдачі, я очікую критики з боку важливих інших.

_____ 7. Коли я зазнаю невдачі, я боюся, що мені може не вистачити таланту.

_____ 8. Коли я зазнаю невдачі, це руйнує мій «план» на майбутнє.

_____ 9. Коли я зазнаю невдачі, я втрачаю довіру людей, які важливі для мене.

_____ 10. Коли я зазнаю невдачі, я менш цінний, ніж коли досягаю успіху.

_____ 11. Коли я зазнаю невдачі, люди менше цікавляться мною.

_____ 12. Коли я зазнаю невдачі, я не хвилююся, що це вплине на мої плани на майбутнє.

_____ 13. Коли я зазнаю невдачі, люди, здається, менше хочуть мені допомагати.

_____ 14. Коли я зазнаю невдачі, важливі інші нещасливі.

_____ 15. Коли я зазнаю невдачі, я легко себе критикую.

_____ 16. Коли я зазнаю невдачі, я ненавиджу те, що не контролюю результат.

_____ 17. Коли я зазнаю невдачі, люди схильні залишати мене в спокої.

_____ 18. Коли я зазнаю невдачі, мені ніяково, якщо інші бачать це поруч.

_____ 19. Коли я зазнаю невдачі, важливі інші розчаровуються.

_____ 20. Коли я зазнаю невдачі, я вважаю, що всі знають, що я зазнаю невдачі.

_____ 21. Коли я зазнаю невдачі, деякі люди більше мною не цікавляться.

_____ 22. Коли я зазнаю невдачі, я вважаю, що мої скептики відчувають, що вони мали рацію щодо мене.

_____ 23. Коли я зазнаю невдачі, моя цінність для деяких людей знижується.

_____ 24. Коли я зазнаю невдачі, я хвилююся про те, що інші думають про мене.

_____ 25. Коли я зазнаю невдачі, я хвилююся, що інші можуть подумати, що я не стараюся.

Інтерпретація результатів

Страх відчути сором та збентеження (ССЗ)

(___ + ___ + ___ + ___ + ___ + ___ + ___) = ____ / 7 = _____
10 15 18 20 22 24 25

Страх знецінення власної самооцінки (СЗС)
(___ + ___ + ___ + ___) = ____ / 4 = _____
1 4 7 16

Страх невизначеного майбутнього (СНМ):
(___ + ___ + ___ + ___) = ____ / 4 = _____
2 5 8 12

Страх втрати інтересу з боку важливих інших (СВІВІ)
(___ + ___ + ___ + ___ + ___) = ____ / 5 = _____
11 13 17 21 23

Страх засмутити важливих інших (СЗВІ)
(___ + ___ + ___ + ___ + ___) = ____ / 5 = _____
3 6 9 14 19

Загальний страх невдачі
(_____ + _____ + _____ + _____ + _____) = ____ / 5 = _____
Шкала ССЗ СЗС СНМ СВІВІ СЗВІ

Оцінка невдач

Рівні	Шкали					
	ССЗ	СЗС	СНМ	СВІВІ	СЗВІ	Загальний страх невдачі
Дуже високий	1,41	1,03	0,99	0,48	0,85	0,70
Високий	0,89	0,49	0,42	-0,04	0,31	0,29
Середній	0,32	-0,11	-0,21	-0,61	-0,28	-0,17
Низький	-0,25	-0,71	-0,84	-1,18	-0,87	-0,63
Дуже низький	-0,77	-1,25	-1,41	-1,70	-1,41	-1,04

Додаток Д

Результати емпіричного дослідження з визначення страху невдачі та самооцінки аплікантів

Респ.	Самооцінка за С. Будассі	Мотивація до уникнення невдач	Страх негативної оцінки	Шкали оцінки страху невдачі (PFAI)					
				ССЗ	СЗС	СНМ	СВІВІ	СЗВІ	Загальний страх невдачі
1	0,44	5	8	0,15	-0,55	-0,28	-0,32	-0,35	-1,02
2	0,56	7	5	0,19	-1,03	-0,32	-0,24	-0,42	-0,42
3	0,76	17	31	0,25	0,36	-0,06	-1,45	-0,12	0,25
4	0,11	18	33	0,21	-0,09	0,91	-0,78	-0,01	-0,42
5	0,42	8	7	0,19	-0,62	-0,29	-0,55	-1,24	-0,55
6	0,81	18	33	-0,59	0,42	-0,01	-0,44	-0,22	0,21
7	0,09	22	33	0,84	-0,01	-0,12	-0,01	0,25	0,56
8	0,48	8	8	0,23	-1,14	-0,36	-0,25	-0,44	-0,51
9	0,69	17	35	0,29	-0,45	-0,14	-1,69	-0,59	0,24
10	0,15	17	35	0,24	-0,01	-0,18	-0,48	-0,18	-0,38
11	0,17	18	36	-0,24	-0,08	-0,64	-0,14	-0,17	-0,48
12	0,52	6	7	0,28	-0,35	-0,36	-0,36	-0,45	-0,99
13	0,08	22	35	0,75	-0,1	0,88	-0,88	0,3	0,58
14	0,39	8	6	0,19	-0,52	-0,36	-0,45	-0,52	0,03
15	0,41	4	8	0,16	-0,44	-0,48	-0,57	-0,39	-0,88
16	0,14	12	38	0,18	-0,02	-0,02	-0,85	-0,16	0,28
17	0,79	13	38	0,27	-0,58	-0,14	-0,36	-0,09	0,11
18	0,19	19	32	0,26	-0,07	-0,09	-0,96	-0,38	-0,32
19	0,44	5	6	0,24	-1,23	-0,52	-0,52	-1,35	-0,38
20	0,88	11	36	-0,69	0,35	-0,08	-1,48	-0,07	0,13
21	0,53	6	8	0,12	-0,65	-0,06	-0,84	-0,58	-0,39
22	0,75	12	38	-0,66	0,39	-0,07	-0,53	-0,12	0,1
23	0,15	19	37	0,18	-0,04	-0,17	-0,74	-0,49	0,17
24	0,91	21	38	-0,71	1,01	-0,13	-1,55	-0,13	0,18
25	0,12	19	12	0,19	-0,05	-0,12	-0,99	-0,17	-0,41
26	0,12	18	14	-0,19	-0,06	-0,17	-0,92	-0,22	0,12
27	0,54	7	5	0,32	-0,53	-0,46	-0,38	-0,12	-0,33
28	0,16	12	18	-0,15	-0,04	-0,19	-0,28	-0,33	0,17
29	0,09	13	35	0,88	-0,08	0,86	-0,02	0,22	0,62
30	0,19	11	22	0,22	-0,25	-0,2	-0,68	-0,17	0,31

31	0,15	11	23	0,17	-0,09	0,36	-0,24	-0,54	0,07
32	0,55	12	6	0,16	-0,41	-0,54	-0,29	-0,62	-0,32
33	0,13	17	15	0,11	-0,08	-0,08	-0,56	-0,15	0,14
34	0,13	17	33	0,17	-0,05	0,37	-0,22	-0,38	0,22
35	0,48	13	4	-0,09	-0,48	-0,62	-0,25	-1,28	-0,38
36	0,15	17	17	-0,14	-0,07	-0,03	-0,77	-0,08	0,14
37	0,14	13	19	-0,23	-0,06	-0,08	-0,92	-0,16	0,16
38	0,16	18	15	-0,22	-0,04	-0,04	-0,36	-0,13	0,19
39	0,12	12	34	-0,16	-0,03	-0,07	-0,98	-0,17	0,21
40	0,13	12	32	-0,17	-0,02	-0,08	-0,75	-0,21	0,23
41	0,14	19	22	-0,18	-0,07	-0,11	-0,32	-0,24	0,2
42	0,18	17	18	0,19	-0,44	-0,1	-0,27	-0,29	-0,31
43	0,16	19	19	-0,18	-0,06	-0,6	-0,36	-0,11	0,26
44	0,12	18	32	-0,22	-0,07	0,41	-0,85	-0,17	0,11
45	0,11	18	32	-0,19	-0,07	0,22	-0,99	0,25	0,09
46	0,17	13	20	-0,15	-0,07	-0,2	-0,48	-0,14	-0,44