

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання

Кафедра практичної психології

ТЕМПЕРАМЕНТ ТА ЙОГО РОЛЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
Людмили МУРАВИЦЬКОЇ
4 курсу заочної форми навчання
спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Психологія»

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри практичної
психології

Петро КОЗИРА

Рецензент:

кандидат психологічних наук,
доцент

Оксана ХРИСТУК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« ____ » _____ 2024 р., протокол № ____

Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології

доктор психологічних наук, доцент

_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів 2024

Муравицька Л. Темперамент та його роль в професійній діяльності

Робота містить ґрунтовний теоретичний аналіз вивчення особливостей темпераментальних характеристик особистості з її професійною діяльністю та проаналізовано особливості професії типу «Людина-Людина».

За допомогою психодіагностичних методик проведено емпіричне дослідження, яке дало можливість визначити особливості темпераментальних характеристик особистості з її професійною діяльністю та проаналізувати взаємозв'язок між характеристиками темпераменту та іншими показниками (професійною самореалізацією та вольовим самоконтролем).

Ключові слова: темперамент, властивості нервової системи, професійна самореалізація, тип професії «Людина-Людина».

Muravytska L. Temperament and its role in professional activity

The work contains a thorough theoretical analysis of the study of the peculiarities of the temperamental characteristics of an individual with his professional activity, and the peculiarities of the profession of the "Human-Human" type are analyzed.

With the help of psychodiagnostic methods, an empirical study was conducted, which made it possible to determine the peculiarities of temperamental characteristics of an individual with his professional activity and to analyze the relationship between temperamental characteristics and other indicators (professional self-realization and volitional self-control).

Key words: temperament, properties of the nervous system, professional self-realization, type of profession "Human-Human".

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ОСОБИСТОСТІ З ЇЇ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ	
1.1. Темперамент як психофізіологічний фактор поведінки особистості та складова професійної діяльності.....	7
1.2. Особливості діяльності та вимоги у професіях типу «Людина-Людина».....	17
Висновки до 1-го розділу	
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ІНШИМИ ПОКАЗНИКАМИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	
2.1. Вибір методик та організація дослідження.....	23
2.2. Проведення дослідження та аналіз результатів вивченої проблеми.....	29
2.3. Встановлення зв'язку між темпераментальними характеристиками та іншими показниками.....	36
Висновки до 2-го розділу	
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44

ВСТУП

Актуальність дослідження. З народження люди отримують різні індивідуальні особливості, що відрізнятимуть їх: риси обличчя, колір очей та волосся, різний ріст, пропорції тіла тощо. Кожен характеризується індивідуальністю та неповторністю не лише зовнішніми особливостями, а й поведінкою. Люди на однакові подразники реагують по-своєму: активно, глибоко, жваво довго переживають, або повільно, спокійно, швидко забувають те, що на них впливає; інші можуть агресивно чи гнівно реагувати, або проявляють розгублення чи боязливість. Саме ці та інші індивідуальні особливості реагування викликали необхідність поділу людей за типом темпераменту.

Тип темпераменту – особливість нервової системи, психофізіологічна та психодинамічна властивість людини, яка виявляється у різних сферах життєдіяльності. Власне професійна діяльність людини висуває до людини не лише вимоги щодо знань, кваліфікації, інтелектуального розвитку, а й до психологічних особливостей нервової системи, тобто темпераменту людини. Тому врахування особливостей темпераменту людини у професійній діяльності є важливою підставою для оптимізації та успішності професійної діяльності осіб.

Популярність дослідження психологічних особливостей людини з її професією, вивчення ролі темпераменту людини як найголовнішої характеристики особистості являється однією із найголовніших. Дослідження взаємозв'язку темпераменту у професійній діяльності людини з іншими показниками дозволить виявити сприятливі умови для професійної самореалізації особистості.

Таким чином, метою нашого дослідження є аналіз особливостей темпераментальних характеристик особистості з її професійною діяльністю та емпіричне дослідження зв'язку між характеристиками темпераменту та іншими показниками (професійною самореалізацією та вольовим самоконтролем).

Об'єкт дослідження – темперамент як індивідуальна властивість особистості.

Предмет – особливості характеристик темпераменту особистості з іншими показниками у професійній діяльності людини.

Відповідно до мети визначено наступні **завдання**:

- 1) на основі теоретичного матеріалу проаналізувати особливості темпераменту як психофізіологічного фактору поведінки особистості та як складову професійної діяльності;
- 2) визначити особливості діяльності та вимоги у професіях типу «Людина-Людина»;
- 3) емпірично дослідити зв'язок між характеристиками темпераменту та іншими показниками у професійній діяльності (професійною самореалізацією та вольовим самоконтролем).

Гіпотеза дослідження: існує зв'язок між характеристиками темпераменту та іншими показниками (професійною самореалізацією та вольовим самоконтролем).

Теоретико-методологічною основою роботи є праці науковців, психологів, вчених, що вивчали проблематику темпераменту як основну властивість особистості І.Канта, Е. Кретчмера, К.Юнга, І.Павлова, Г. Айзенка тощо.

З метою вивчення особливостей темпераменту та його ролі у професійній діяльності, нами були використано наступні психодіагностичні

методи та методики: теоретичні (аналіз, узагальнення, систематизація наукових даних щодо проблеми підліткового розвитку) та емпіричні психодіагностичні методики: особистісний опитувальник Г. Айзенка (ЕРІ); тест – опитувальник вольового самоконтролю А. Зверкова й Е. Ейдмана; багатовимірний опитувальник самореалізації особистості С. Кудинова.

Новизна дослідження визначається спробою теоретико-емпіричного аналізу особливостей темпераментальних характеристик особистості з її професійною діяльністю та зв'язку між характеристиками темпераменту та іншими показниками (професійною самореалізацією та вольовим самоконтролем).

Теоретико-практична значущість дослідження полягає у розширенні та поглибленні знань щодо особливостей темпераментальних характеристик особистості з її професійною діяльністю та взаємозв'язку між характеристиками темпераменту та іншими показниками (професійною самореалізацією та вольовим самоконтролем).

Надійність та вірогідність результатів дослідження.

Дослідження забезпечувалась використанням валідних методів та методик, що розкривають мету, завдання дослідження.

Структура роботи. Робота розміщена на 46 сторінках комп'ютерного набору, містить вступ, два розділи, висновки, список використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ОСОБИСТОСТІ З ЇЇ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

1.1. Темперамент як психофізіологічний фактор поведінки особистості та складова професійної діяльності

У теоретико-методологічній літературі з питань вивчення індивідуально-психологічних особливостей людини темперамент вважається найбільш стійкою характеристикою людини, яка впродовж життя та розвитку практично не змінюється, проявляється у різних сферах життя та діяльності і описує особистість з позиції динамічних властивостей її психічної діяльності. Зміс та умови не однаково впливають на прояви властивостей вищої нервової системи та можуть виявлятися у позитивному та негативному аспектах. Людина у відповідності до типу темпераменту самостійно формує власний індивідуальний стиль в житті, реалізує себе в суспільстві та у професійній діяльності.

Темперамент як важливий психологічний аспект людини досліджували чимало науковців, серед робіт яких найпоширеніші праці І. Павлова, О. Петровського, М. Корнева тощо.

Проаналізуємо основні підходи вивчення темпераменту:

1. Гуморальний підхід. Саме цей підхід запропонував давньогрецький лікар Гіпократ, в основі якого розглядається переважання певної рідини в організмі у зв'язку з типологією темпераменту. Гіпократ, який часто називають батьком медицини, систематизував загальну віру серед древніх греків, яка стверджувала, що хвороба є наслідком дисбалансу чотирьох тілесних рідин: крові, мокроти, жовтої жовчі та чорної жовчі [8]. Згідно цієї теорії, надлишок однієї з рідин викликає певні захворювання, тому лікар

навчав лікувати хворобу через досягнення рівномірного балансу між всіма рідинами організму. Вчення Гіпократу стали важливим підґрунтям для вивчення теорій темпераменту.

2. Психологічний підхід. Виникає уявлення про зв'язок між темпераментом та психологічними властивостями індивіда, що стало підставою до складання портретів кожного типу темпераменту. Лікар Гален став першим творцем подібних портретів, а пізніше продовжив створення портретів типів темпераменту німецький філософ І. Кант [12]. Варто зауважити, що у своїх працях філософ чітко розмежовував фізичний темперамент від психологічного, оскільки вони мають різні джерела походження. З психологічної позиції І. Кант виділив чотири типи темпераменту: сангвінічний, холеричний, меланхолічний та флегматичний [14]. Згідно поглядів філософа кожен темперамент був незалежним один від одного, інших комбінацій не було. Філософ поділив темпераменти на дві категорії: почуття; активність. Так, темперамент сангвініка характеризується силою та короткотривалими почуттями, меланхоліки – слабкі, але мають витривалі почуття; холерик – напружений, але не наполеглива активність, а флегматик – неактивний, але витривалий [8].
3. Психосоматичний підхід. Ця типологія визначає своєрідність людей соматичним типом будови організму – конституція тіла. Відомими представниками цієї типології займалися Е. Кречмер та У. Шелдон. Власне конституційна типологія темпераменту була досить популярною у спробі відрізнити особливості індивідів. Пошук зв'язку між тілесною конституцією та ментальною структурою відображена у працях Е. Кречмера [13], який виділив основні типи темпераменту: шизотимічний, циклотимічний, пікнічний та астеничний типи. Згодом виділився вязкий тип темпераменту, який відносився до атлетичного типу. Для циклотимічного типу

темпераменту властива товариськість, сердечність, практична спрямованість, почуття реалістичного погляду на світ. За тілесними параметрами він характеризується як маленький, соковитий, з круглим обличчям та короткими кінцівками. Шизотиміки доволі холодні, суворі та непроникні, характеризуються стриманістю та соромязливістю. Типовим для типу є схильність до абстрактної філософії. За тілесними ознаками описуються як високі з тонкою фігурою індивіди, вузькі плечі, довгі кінцівки, овальне лице.

В'язкий тип темпераменту характеризується як спокійний, повільний, з слабковираженою жестикуляцією та розвиненою завзятістю. За тілесними характеристиками атлетичні, симетричність фігури з добре розвиненим скелетом та м'язами. У. Шелдон припускав, що тіло і темперамент взаємопов'язані параметри індивіда. Автор виділив такі основні типи темпераменту:

- ендоморфний тип (переважання тканин внутрішніх органів) характеризується надлишком жирових тканин, володіє вісцеротонічним темпераментом, відрізняється розслабленням, дружелюбністю, емоційної врівноваженістю;

- мезоморфний тип (переважання м'язових тканин) характеризується струнким і міцною статуєю, йому відповідає соматотонічний темперамент, це людина впевнена в собі, енергійна, хоробрий, агресивний;

- екзоморфний тип (переважання шкіри і нервової тканини) відрізняється тендітною статуєю, йому відповідає церебротонічний темперамент, для нього характерні загальмованість в рухах, скритність почуттів, непередбачувана поведінка [16].

4. Фізіологічний підхід. Стало спробою з'ясувати особливості фізіологічних особливостей нервової системи та темпераментних особливостей,

засновником якого вважається відомий фізіолог І. Павлов. Згідно вчень автора розуміння індивідуальних особливостей індивіда та тварини необхідно шукати у особливостях нервової системи, які виявляються у наступних властивостях: сила, врівноваженість, рухливість [16]. Під силою нервової системи розуміють здатність до витримування великих навантажень, працездатності. За цією властивістю розрізняють сильну та слабку нервову систему. Врівноваженість виражається через взаємодію процесів збудження та гальмування, тому нервові процеси можуть бути як врівноважені (однакової сили), або з переважанням збудження чи гальмування. Під рухливістю нервової системи розуміють швидкість зміни одного процесу іншим. Фізіолог припустив, що поєднання цих властивостей нервової системи формує тип вищої нервової діяльності, що є основою для усіх типів темпераменту [15].

На думку фізіолога, для сангвінічного типу властива – сильна, врівноважена, швидка нервова система; флегматичного – сильний, врівноважений, повільний тип нервової системи; холеричного – сильна, неврівноважена, швидка нервова система; меланхоліка – слабка, неврівноважена, повільна нервова система. Так допускаються змішані типи темпераменту.

5. Нейрофізіологічний підхід, яскравими представниками якого є внесок у розвиток вчення про темперамент психоаналітика К. Юнга та німецького психолога Г. Айзенка. Темперамент поділяється на два основні типи за характером спрямованості особистості: екстраверти та інтроверти [13]. Людина з екстравертним типом спрямована на взаємодію із зовнішнім світом, прагне до нових вражень, товариська, підвищена рухова та мовна активність. Особистість з інтровертованим типом навпаки більше концентрується на власному внутрішньому світі та інтересах, схильні до

самоаналізу, замкнені, відчують деякі складнощі у соціальній адаптації, мова сповільнена.

Важливо зауважити, що кожна особистість неповторна та індивідуальна. Саме індивідуальну своєрідність кожного індивіда характеризують динамічні прояви психіки у вигляді темпераменту.

У підході Г. Айзенка до типу темпераменту ми бачимо найбільш повний опис психологічних аспектів, що розкривається через наступні властивості: екстраверсія – інтроверсія; емоційна стабільність – лабільність. Перший показник характеризує людину з позиції відкритості до світу, а другий – емоційної стійкості. Поєднання емоційної стійкості з екстраверсією ототожнюється з типом сангвініка, емоційна лабільність та екстраверсія – з холериком, емоційна стійкість та інтроверсія – з флегматиком, емоційна лабільність та інтроверсія – з меланхоліком.

Якщо ж говорити про особливості кожного типу темпераменту та його ролі у професійній діяльності людини, то численні дослідження цієї проблематики виділили деякі професії, що найкраще підійдуть індивідам з домінуючим типом темпераменту.

Згідно психологічних досліджень виявлено, що холерики схильні досягати великої успішності у тих професіях, де значимий людський фактор, вміння встановлювати контакти. Типовими професіями для холериків виділяють професії журналіста, репортера, ведучого радіо та телебачення, менеджера з продажу товарів, дизайнера, рекламного чи страхового агента, екскурсовода тощо. Серед індивідів із холеричним типом виходять хороші підприємці та успішні бізнесмени.

Для сангвініка, для якого властива стабільність, працездатність, комунікативні навички підійдуть професії педагога, адміністратора, продавця, офіціанта, економіста, адвоката, технолога тощо.

Флегматичний тип темпераменту потребує тієї професії, де необхідно підтримувати процеси в стабільному стані: лаборант, диспетчер, інженер, ветеринар, агроном, ювелір, системний адміністратор, коректор тощо. Хоч у флегматика низька товариськість, йому зовсім не протипоказані професії пов'язані із комунікативними навичками, але це ті професії, де не потрібна його активна роль.

Для меланхоліків властиві професії аналітика, програміста, аудитора, психолога тощо [17]. Для нього властива терпеливість, витримка, самовладання.

Вивчення психологічних властивостей різних темпераментів необхідне при виборі професії, функціонування колективів, управлінні трудовою діяльністю, керуванню працівниками. Більшість професій сучасного світу вимагає позитивної мотивації, але врахування темпераментних властивостей зможе забезпечити її успішність та результативність. Наприклад, індивіди із сильною нервовою системою можуть виконувати відповідальну та складну роботу, вони частіше проявляють готовність до екстрених дій, зберігачи при цьому самовладання. Тоді як, особистості із слабкою нервовою системою – маловитривалі. Проте це компенсується іншими їхніми перевагами: наприклад чутливість аналізаторів, точність дій тощо [18].

Індивідуально-психологічні особливості людини є основою для формування індивідуального стилю діяльності та невідомою складовою у професійній діяльності, що формує та розвиває особистість. Будь-яка трудова діяльність впливає на особистість та здатна поступово змінювати її поведінку та її в цілому. Система особистісно-діяльнісних відносин характеризується динамічністю та взаємною адаптацією.

На сьогодні зростає перелік професій, які висувають перед людиною нові вимоги, особливо належний рівень інтелектуальних та емоційних

властивостей, де професії не рідко відбуваються у високих екстремальних умовах. До таких належить звісно професії силових структур тощо.

Взаємозв'язок темпераментальних властивостей та професійної діяльності зокрема, виступає нашим науковим інтересом дослідження, тому прагнемо визначити організовуючі положення нашої наукової думки.

Раніше ми розкрили, що темперамент – людська властивість, яка відображає динамічні аспекти поведінки генетично обумовленого типу нервової системи, а властивості темпераменту найбільш стійкі психічні особливості людини, що проявляються у різних умовах.

Найспецифічною особливістю темпераменту є те, що різні властивості певної людини не випадково поєднуються одна з одною, а певним закономірним чином пов'язані між собою, утворюючи певну структуру (організацію типу). Саме тому, темперамент – це індивідуально-своєрідні властивості психіки, які визначають динаміку психічної діяльності людини та проявляються в різних діяльностях незалежно від змісту, цілей, мотивів, та залишаються відносно постійними впродовж життя.

До основних властивостей темпераменту належить темп, ритм психічних процесів, стійкість почуттів, вольових зусиль, що належать до різних аспектів психічної діяльності. Властивості темпераменту поєднуються з іншими психологічними особливостями (настрій, мотиви діяльності, завдання діяльності). Тобто властивості темпераменту є відносно стійкими індивідуальними особливостями, то інші динамічні особливості є менш стійкими. Наприклад, рухливість як властивість сангвінічного типу темпераменту може мати додатковий позитивний ефект у випадку, якщо діяльність вимагає оперативності прийняття рішень, переходу від одного роду занять до інших, а одноманітність чи чітка регламентованість навпаки частіше

втомлює. Флегматики та меланхоліки за подібних умов навпаки демонструють стійкість до втоми та є більш продуктивними [22].

У поведінці та міжособистісному спілкуванні доволі часто виникає необхідність передбачити особливості осіб з різними типами темпераменту для ефективної та успішної взаємодії.

Серед різноманіття професій у професії типу «людина-людина» необхідно теж враховувати особливості типів нервової діяльності, а отже і їхні темпераментальні характеристики у професійній діяльності. Тому далі у нашому дослідженні ми прагнемо розглянути деякі особливості діяльності та вимоги до професії типу «людина-людина».

Самі динамічні риси особистості проявляються не лише через зовнішні поведінкові прояви чи рухах, а також виявляються у розумовій сфері, загальній працездатності та факторах спонукань. Тому, очевидно, що властивості темпераменту впливають на різні сфери і навчальну діяльність, і на трудову. Важливим є те, що відмінності у типах темпераменту є лише своєрідними їхніми проявами, а не відмінностями у рівнях можливостей психіки. Виявлено, що відсутня залежність між рівнем досягнень та особливостями темпераменту.

Таким чином, незалежно від рівня рухливості чи реактивності людини в нормальній ситуації, результати можуть бути схожими, оскільки рівень досягнень залежить від рівня мотивації та здібностей, а не від інших умов виконання діяльності.

Разом з тим, наукові дослідження вказують, що в залежності від темпераментальних властивостей змінюється спосіб виконання діяльності. Тому власне індивідуальний стиль діяльності для досягнення результатів самої діяльності обумовлений частіше власне типом нервової системи, тобто темпераментальними характеристиками. Наукові дослідження

підтверджують, що властивості темпераменту такі як сила, рухливість нервових процесів впливають на формування стилю діяльності [5, 11, 12, 13].

Вроджені властивості темпераменту проявляються у людини та залежать від умов виховання, соціального середовища та вміння регулювати та керувати свої реакції. Саме тому, конкретне реагування на ситуацію є наслідком впливу властивих нервовій системі відмінностей, які виникають на підставі навчання чи професійного досвіду.

Виходячи з того, що кожна професійна діяльність висуває певні вимоги до психіки людини та її динамічних властивостей, відсутні темпераменти які б були однаково придатними для всього різноманіття видів діяльності. Але роль та значення темпераменту в трудовій діяльності чи під час навчання є очевидною і саме від нього залежить вплив на діяльність різних психічних станів, які виникають через несприятливі умови, емоційні фактори тощо. Від темпераменту залежить вплив факторів, що визначають рівень нервово-психічного напруження. Наприклад, оцінка виконаних завдань, зміна темпу та ритму роботи, контроль діяльності тощо. Тому не рідко людині необхідно пристосовувати властивості темпераменту до вимог діяльності, якою людина оволодіває.

Розглянемо деякі шляхи пристосування темпераменту до вимог діяльності.

Першим таким шляхом є професійний відбір, що переслідує недопущення до певних діяльностей тих, у яких відсутні необхідні професійні якості, або мало виражені. Подібний підхід реалізується при відборі до професій з підвищеними вимогами до властивостей особистості.

Наступним шляхом є індивідуальний підхід, при якому пристосування темпераменту до діяльності носить індивідуальний характер, індивідуалізація вимог, умов та способів виконання професійних задач.

Ще один шлях пристосування темпераменту до професійної діяльності полягає в подоланні негативних темпераментних впливів через формування позитивного ставлення до діяльності та її мотивів.

Формування індивідуального стилю, як системи прийомів, способів, що характерні людині та є доречною для досягнення успішного результату – найбільш універсальний спосіб пристосування темпераменту до вимог діяльності.

З метою успішної та ефективної діяльності важливо враховувати тип темпераменту індивіда, а не переробляти його, що практично неможливо з огляду на вродженість цих властивостей. Наприклад, для холерика буде ефективно часто контролювати його діяльність, але при роботі з ним не ефективною буде нестриманість, різкість, оскільки холерик бурно може відреагувати на подібні реакції. Але важливо при цьому оцінювати його дії об'єктивно. Для сангвініка важливо ставити нові та цікаві завдання, які вимагають його зосередженості та напруги. Він потребує активної діяльності, тому доречно систематично позитивно реагувати на такі його зусилля. Флегматика доречно залучати до активної діяльності та не варто переключати з одного завдання на інше. З меланхоліком варто бути уважним щодо поведінкових реакцій в його сторону, він не терпить різкості, грубості, іронії чи підвищеного тону. Важливо при цьому оцінювати його успіхи, рішучість, прояв волі, уникати негативних оцінок, або намагатись пом'якшити негативну дію.

Отже, від темпераментних характеристик залежить яким способом індивід реалізовує власні дії, але це не залежить від змістового аспекту. Темперамент проявляється в особливостях динаміки психічних процесів, швидкості та темпу, стійкості та переключенні.

Власне динамічні особливості прояву психічних властивостей людини, її уваги, мислення, пам'яті, здібностей, спрямованості та характеру залежить певною мірою від темпераменту, або окремих його властивостей.

З'ясовані теоретико-методологічні засади щодо основних індивідуально-психологічних темпераментних характеристик можуть слугувати підбором для дослідження гармонійних взаємин людини у професійному середовищі з врахуванням темпераментальних характеристик з позиції системного підходу дослідження.

1.2. Особливості діяльності та вимоги у професіях типу «людина-людина»

Розглянемо психологічні особливості діяльності та вимоги у професіях типу «людина-людина», оскільки роль темпераментних характеристик у професійній діяльності ми прагнемо емпірично досліджувати у такому типі професій.

У професіях типу «людина-людина» властива спрямованість на забезпечення підтримки та управління різними соціальними процесами. Така професія вимагає від працівників нерідко децю полярні якості, з одного боку бути вимогливими, а з іншого уважними та доброзичливими; відповідати етичним та правовим нормам, але і володіти здатністю орієнтуватися у нетипових ситуаціях; відповідати технічному регламенту, але швидко реагувати та приймати рішення у екстремальних ситуаціях; бути прикладом для наслідування зразків поведінки та спілкування, але припиняти коли подібне порушується.

Також професії типу «людина-людина» також мають деякі завищені вимоги до стану здоров'я, фізичної та психічної працездатності людини. Їм

властиві складні сполучення прямих і непрямих результатів праці, безпосередніх і віддалених у часі [18].

Серед змістових аспектів професії типу «людина-людина» вирізняють також високу емоційну насиченість міжособистісними контактами, високим рівнем відповідальності за результати спілкування чи прийняті рішення [22].

До цього типу професій зазвичай належать такі професії: вчитель, вихователь, психологи, менеджер з персоналу, лікаря, ріелтор, екскурсовод, соціальний працівник, фахівці з сфер послуг (офіціант, продавець, перукар), тренер, керівник, інструктор тощо.

У професіограмах та психограмах професій типу «людина-людина» відображаються якісні характеристики діяльності, а соціальні та психологічні умови діяльності передбачити та оцінити завчасно складно, оскільки динамічно змінюються специфічні соціально-психологічні феномени. Наприклад, діяльність працівника в організації визначається через особливості управління, жорсткість регламентації, контроль спілкування, особливостями керівників, культурою в організації тощо.

Успішність професійної діяльності визначається не лише є результативністю, вона враховує кількісні та якісні показники діяльності, розкриває психофізіологічні витрати, визначається відчуттям задоволення людиною від праці, її оплати, оцінкою умов протікання діяльності, діловими та особистісними взаєминами у колективі та з керівником, їхньою оцінкою праці, тому є інтегральним феноменом успішності діяльності.

На професії типу «людина-людина» також впливають зовнішні фактори: соціально-економічний стан країни у різні періоди, соціально-психологічні особливості громадського життя, що впливають на персонал та організацію [26].

Серед основних задач фахівців, що працюють із людьми виділяють:

- усвідомлення змісту подій життя та професій, вчинків та дій, проявів особистості;
- вміння прогнозувати поведінку та розробляти адекватні втручання до певних ситуацій;
- розуміння себе та власних емоцій, думок та станів;
- зданість до розслаблення та навички релаксації, що є превентивними заходами професійного вигорання;
- реалізація особистого потенціалу, професійних можливостей [10].

У професіях типу «людина-людина» розрізняють також підтипи професії, які вимагають різних трудових функцій: «людина-соціальна контактна група», «людина-соціальні групи». Так наприклад в професії психолога розрізняють різні професійно важливі якості та вимоги, що висуваються до психолога-науковця, психолога-викладача, тренера, консультанта, психолога в організації чи управління стосунками, психотерапевта, вони дуже між собою відрізняються [22].

У теоретико-методологічній літературі з питань вивчення та дослідження професіограм різних професій типу «людина-людина» виділяють такі риси:

1. Якості, які впливають на успішність виконання професійних завдань: комунікативні здібності, організаційні та вербальні вміння говорити чітко, виразно; мисленеві властивості, мнемічні здібності, достаній рівень сформованості властивостей уваги, ораторські здібності, емоційна стійкість, розвинута емпатія; особисті якості, що розкривають інтреси та схильності до самопізнання та саморозвитку, оригінальність та ідейність, терплячість та сформоване безоціночне ставлення, самоконтроль та

здатність до емоційної регуляції, повага до інших та вихованість, енергійність тощо;

2. Якості, що перешкоджають успішності виконання професійних завдань: замкнутість, неорганізованість, невірноваженість, безініціативність, ригідність мислення, низький рівень домагань та інтелектуальності, невпевненість в собі, егоїстичність, деякі фізичні вади, неохайність.

Важливо зауважити, що зміст професійної структури та компетентності визначається специфікою умов праці. Важливо також враховувати у професії психологічну компетентність, яка сприяє ефективній взаємодії у відношеннях суб'єкт-суб'єкт. Під психологічною компетентністю розуміють систему знань про особистість як індивіда та індивідуальність, що включена у міжособистісну взаємодію і забезпечує її ефективність [9].

До психологічної компетентності фахівця належить соціально-перцептивна підсистема, яка розкриває важливість спостержливості та проникливості до людей; соціально-психологічна підсистема, до якої відносять знання про поведінку та діяльність людини, що належить до соціальної групи; аутопсихологічна підсистема, що вказує на важливість самопізнання, самоконтролю емоцій та станів, працездатності та аналізу власної ефективності; комунікативна підсистема, до якої належать знання ефективного спілкування, методів та стратегій; психолого-педагогічна підсистема, до якої належить знання про методи впливу під час діяльності [7].

Висновки до 1-го розділу

Отже, теоретико-методологічний аналіз особливостей темпераментальних характеристик особистості з її професійною діяльністю дозволив з'ясувати, що темперамент слід розглядати з позиції стійких індивідуальних психофізіологічних особливостей людини, що пов'язані із

динамічними аспектами діяльності (її темпом, ритмом, інтенсивністю психічних процесів).

Темпераментальні властивості – це стійкі характеристики темпераменту, вроджені особливості психіки, що визначають її динаміку у різних сферах та діяльності. З'ясовано, що тип темпераменту залежить від спадковості, але деякі його властивості можуть змінюватися в умовах навчання, виховання та професійної діяльності. Власне обставини життя людини впливають на особливості нервової системи. Деякі з них сприяють розвитку рухливості та сили, а інші, навпаки загальмовують психічні процеси.

Серед різноманіття професій у професії типу «людина-людина» необхідно теж враховувати особливості типу нервової системи, а отже і їхні темпераментальні характеристики у професійній діяльності.

Разом із вивченням професійної діяльності людини важливо досліджувати важливі ознаки індивідуальних особливостей людини, індивідуального стилю роботи, способів адаптації до професії та формування професійно важливих якостей. Вважаємо, що тип темпераменту особливо впливає на успішність та ефективність у професійній діяльності, а можливо і передує здійсненню професійного вибору. Тому ми прагнемо надалі з'ясувати особливості ролі темпераментальних характеристик у професійній діяльності типу професії «людина-людина», як однієї із найпоширеніших професій сучасного суспільства.

Такий підхід вважаємо розкриває практичну значимість та актуальність дослідження, оскільки саме комплексний підхід до забезпечення ефективності в професії типу «людина-людина» є доречним для виявлення загальних тенденцій, найбільш сприятливих умов до праці та врахування темпераментальних характеристик з іншими важливими професійними показниками.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ІНШИМИ ПОКАЗНИКАМИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Вибір методик та організація дослідження

Питання професійної компетенції та самореалізації особистості часто викликала науковий інтерес до дослідження у психологів та науковців. Чимало досліджених питань, що властиві самореалізації особистості пов'язані власне із професійною реалізацією особистості досліджувалися зарубіжними та вітчизняними вченими, проте динамічність умов соціально-економічного життя модернізують звичні види діяльності, трансформують і професійну самореалізацію людини у суспільстві.

Тому важливим для нас стало уточнення та конкретизація обґрунтованих наукових положень та емпіричних висновків щодо професійної реалізації та впливу факторів, що її забезпечують. Одним із таких аспектів вважаємо власне особливості та роль темпераменту та темпераментальних характеристик особистості у професійній діяльності та професійній самореалізації в залежності від типу вибору професії.

Саме тому ми вирішили провести емпіричне дослідження зв'язку між характеристиками темпераменту та іншими показниками у професійній діяльності. Для початку ми спробуємо коротко висвітлити проблему професійної самореалізації.

У науково-методологічній літературі проблематика професійної самореалізації розглядається як складна інтегральна характеристика організації свідомості, психіки людини, її ставлення до професії, володіння певними знаннями, навичками, професійно важливими якостями.

Основою самореалізації є гармонійний та збалансований розвиток різних аспектів людини за допомогою її зусиль, або процес здійснення самого

себе та пошук свого особливого шляху в світі. Самореалізація відбудеться тоді, коли людині властивий сильний мотив до особистісного зростання.

Професійне самовизначення визначається як вибір людиною власної майбутньої професійної діяльності, що виникає на підставі здібностей, схильностей до професії. Зміст професійного самовизначення розкриває необхідність усвідомлення людиною своїх можливостей до вимог професії та власної відповідальності перед зобов'язаннями.

На сьогодні різні типи професії висувають різні вимоги до кандидатів, особливого значення набувають індивідуально-психологічні характеристики.

У нашому дослідженні ми обрали для дослідження представників типу професій «людина-людина», для яких важливими якостями є розвинена емпатія, впевненість у собі, комунікабельність, емоційна стійкість тощо.

Дослідження професії типу «людина-людина» вказують на постійність роботи із людьми та спілкування з ними в процесі професійної діяльності. Тому стає очевидно, що саме до таких кандидатів у професії висуваються підвищені вимоги.

У нашому дослідженні ми переконані, що темперамент являється біологічною передумовою та властивістю, що визначає соціальність особистості. Саме через переважаючий темперамент визначається індивідуальний стиль діяльності.

Для проведення емпіричного дослідження зв'язку темпераментальних характеристик особистості із професійною самореалізацією, вольовим самоконтролем ми провели дослідження у сфері професій групи «людина-людина».

Вибірку дослідження склали 32 особи, віком 35-50 років, представники професій типу «людина-людина».

В якості психодіагностичних методик було обрано наступні методики:

- особистісний опитувальник Г. Айзенка (EPI);
- тест – опитувальник вольового самоконтролю А. Зверкова й Е. Ейдмана;
- багатовимірний опитувальник самореалізації особистості С. Кудинова.

З метою діагностики особистості та характеристик темпераменту ми використали особистісний опитувальник Г. Айзенка EPI (Eysenck Personality Inventory), що діагностує дві основні властивості: шкала екстраверсії-інтроверсії; шкала нейротизму.

Перша шкала представляє індивідуально-психологічну характеристику людини, крайні результати якої вказують на спрямованість людини на світ зовнішніх об'єктів (екстраверсія), або на внутрішній світ (інтроверсія). Екстраверти частіше проявляють товариськість, гнучкість поведінки, у них розвинена ініціативність та висока соціальна адаптація. Інтроверти навпаки, характеризуються соціальною пасивністю, замкнуті, схильні до самоаналізу, відчувають труднощі у соціальній пристосованості.

Шкала нейротизму вказує на емоційну стійкість людини, тривожність, певний рівень самоповаги. З одного боку крайні значення по шкалі вказують на зрілість, стійкість, здатність до адаптації. Та з іншого боку характеризують нестійкий, погано адаптований тип.

Обробку результатів здійснюють з ключем опитувальника, якому відповідають наступні бали:

0-2 вкрай виражена інтроверсія	0-2 вкрай мало виражений нейротизм
3-7 виражена інтроверсія	3-7 мало виражений нейротизм
8-11 помірна інтроверсія	8-11 помірний нейротизм
12-15 помірна екстраверсія	12-15 виражений нейротизм
16-18 виражена екстраверсія	16-18 досить виражений нейротизм
19-24 вкрай виражена екстраверсія	19-24 вкрай виражений нейротизм

З метою дослідження особливостей вольового самоконтролю та її показників ми використали тест – опитувальник вольового самоконтролю А. Зверкова й Е. Ейдмана. Під вольовим самоконтролем варто розуміти здатність людини оволодіти власною поведінкою під впливом різних ситуацій та свідомо контролювати своїми станами, діями, спонуканнями. Тест складається із 30 тверджень та двох варіантів відповідей: так або ні. Опитувальник дозволяє визначити загальний рівень вольового самоконтролю та окремих його властивостей: наполегливість, самовладання. Обрахунок результатів здійснюється із запропонованим підрахунком індексів вольового самоконтролю.

Загальна шкала 1-, 2+, 3+, 4+, 5+, 6-, 7+, 9+, 10-, 11+, 13-, 14-, 16-, 17+, 18+, 20+, 21-, 22-, 24+, 25-, 27+, 28-, 29-, 30-.

«Наполегливість» 1-, 2+, 5+, 6-, 9+, 10-, 11+, 13-, 16-, 17+, 18+, 20+, 22-, 24+, 25-, 27+.

«Самовладання» 3+, 4+, 5+, 7+, 13-, 14-, 16-, 21-, 24+, 27+, 28-, 29-, 30-.

Високий бал по шкалі «3» характерний для осіб емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних. Їх відрізняє спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття відповідальності. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно реалізують виниклі наміри, уміють розподіляти зусилля й здатні контролювати свої вчинки, мають виражену соціально-позитивну спрямованість. У граничних випадках у них можливе наростання внутрішньої напруженості, зв'язаної із прагненням проконтролювати кожний нюанс власного поведіння й тривою із приводу найменшої його спонтанності.

Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, ранимих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальна активність, як правило, знижена. Їм властива імпульсивність і нестійкість

намірів. Це може бути пов'язане як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, не підкріпленою здатністю до рефлексії й самоконтролю.

Субшкала «наполегливість» характеризує силу намірів людини – його прагнення до завершення початої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, що активно прагнуть до виконання наміченого, їх мобілізують перешкоди на шляху до мети, але відволікають альтернативи й спокуси, головна їхня цінність – почата справа. Таким людям властива повага до соціальних норм, прагнення повністю підкорити їм свою поведінку. Таким людям властива можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій. Низькі значення по даній шкалі свідчать про підвищену лабільність, непевність, імпульсивність, які можуть привести до непослідовності й навіть розкиданості поведінки. Знижене тло активності й працездатності, як правило, компенсується у таких осіб підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала «самовладання» відбиває рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал по субшкалі набирають люди емоційно стійкі, що добре володіють собою в різних ситуаціях. Властиве ним внутрішній спокій, упевненість у собі звільняє від страху перед невідомістю, підвищує готовність до сприйняття нового, несподіваного й, як правило, сполучається з волею поглядів, тенденцією до новаторства й радикалізму. Разом з тим прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може приводити до підвищення внутрішньої напруженості, перевазі постійної заклопотаності й стомлюваності.

На іншому полюсі даної субшкали – спонтанність і імпульсивність у сполученні з уразливістю й перевагою традиційних поглядів обгороджують

людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному тлу настрою.

Соціальна бажаність високих показників по шкалі неоднозначна. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції можуть бути пов'язані із проблемами в організації життєдіяльності й відносинах з людьми. Часто вони відбивають появу дезадаптивних форм поведінки. На відмінність від них низькі рівні самовладання у низькі випадків виконують компенсаторні функції. Але також свідчать про порушення у розвитку властивостей особистості і її вмінні будувати відносини з іншими людьми й адекватно реагувати на ті або інші ситуації.

Багатовимірний опитувальник самореалізації особистості С. Кудинова виявляє особливості самореалізації в різних сферах життєдіяльності. Методика «Багатовимірний опитувальник самореалізації особистості» інтерпретує результати як по окремим шкалам, так і визначає загальний рівень спрямованості на самореалізацію, нижче наведений ключ до розуміння балів загального рівню:

1. Інтенсивний рівень самореалізації: 151 і більше балів. Болісно розвинене прагнення до самовираження. Такі люди постійно зайняті думками про своє самовдосконалення, про досягнення найвищих результатів у будь-якому виді діяльності. Для них важливим є бути завжди в центрі уваги інших людей, займати тільки провідні позиції в колективі, соціумі.

2. Гармонійний рівень самореалізації: від 101 до 150. Такі люди не тільки мають гарне уявлення про свої прагнення, але і знають, як їх реалізувати, вони повні оптимізму і здорового раціоналізму, вміють розподіляти власні ресурси. Постійно прагнуть до особистісного зростання, професійної досконалості та соціального визнання.

3. Адаптивний рівень самореалізації: від 51 до 100 балів. Намагаються бути як всі, характерна помірність у всьому. Якщо вони стикаються з великими труднощами, в якій небудь справі, то віддає перевагу відмовитися від неї і не витрачати час на вирішення проблеми. Особистісне, професійне і соціальне досконалість не є архіважливою метою і сенсом життя. В той же час прагнуть бути не гірше за інших і в чомусь багатьох перевершувати. Періодично прагнуть розвинути в собі будь-які якості, володіти професійною майстерністю і досягти похвали або визнання в соціумі.

4. Інертний рівень самореалізації: від 21 до 50 балів. Не проявляють особливої активності, щоб змінити себе, розширити свій кругозір, розвинути ерудицію та інші інтелектуальні, особистісні та моральні якості. Професія для них виступає лише як необхідність з якою доводиться миритися, тому вони не відчують особливого бажання підвищувати свою майстерність, роблять це лише тоді, коли змушені.

2.2. Проведення дослідження та аналіз результатів вивченої проблеми

В результаті емпіричного дослідження ми отримали кількісні та якісні результати діагностики темпераментальних характеристик у професійній діяльності типу «людина-людина».

З метою діагностики особистості та характеристик темпераменту ми використали особистісний опитувальник Г. Айзенка ЕРІ (Eysenck Personality Inventory), що діагностує дві основні властивості: шкала екстраверсії-інтроверсії; шкала нейротизму ми отримали наступні результати (див.рис.2.1.):

- для 34% досліджуваної групи властивий сангвінічний тип темпераменту;

- для 25% досліджуваної вибірки властивий флегматичний тип темпераменту;
- для 22% досліджуваних властивий холеричний тип темпераменту;
- для 19% досліджуваної вибірки властивий меланхолійний тип темпераменту.

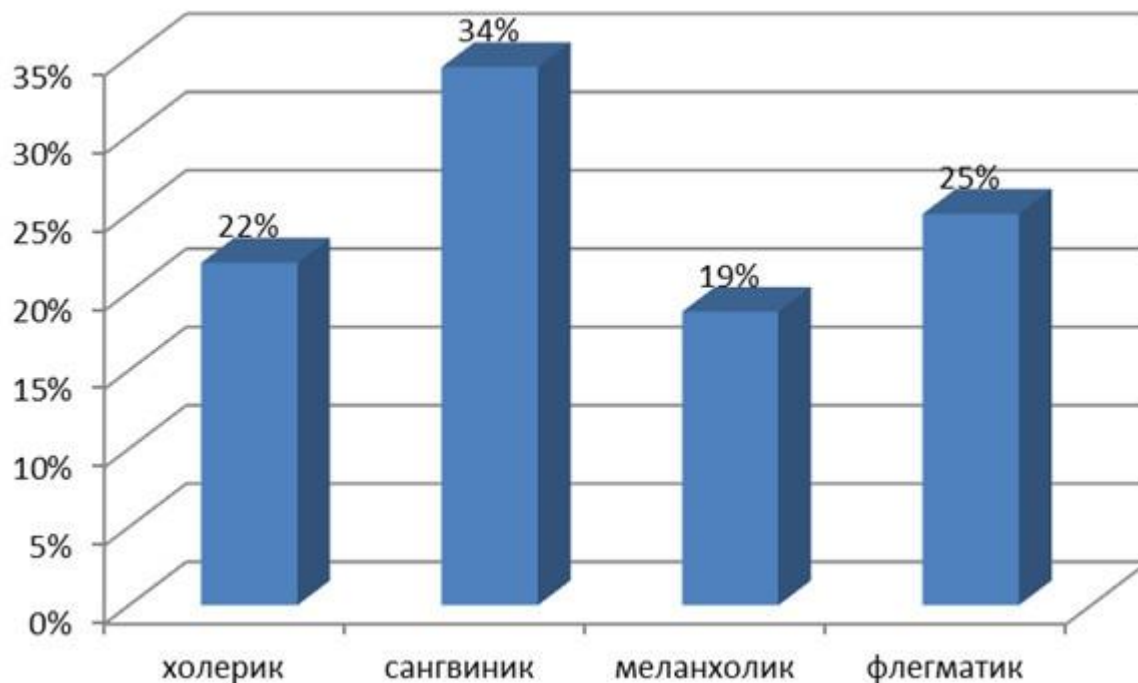


Рис. 2.1. Типи темпераменту досліджуваної вибірки

Отримані дані вивчення темпераментальних характеристик серед досліджуваної групи осіб, що належить до типу професії «людина-людина» бачимо, що переважає сангвінічний тип темпераменту. Для осіб із переважаючим типом темпераменту сангвінік характерні сильна, врівноважена нервова система. Такі люди зацікавлено реагують на події навколишнього життя, привертають увагу. Для сангвініків також властиво контролювати та стримувати свої емоції та виявляти почуття, проте їхня міміка рухлива та виразна, володіють високим темпом реакції. Особи із

сангвінічним темпераментом легко та швидко адаптуються до навколишніх змін, вступають у контакти з іншими людьми, товариські. Переважає веселий та життєрадісний настрій, легко можуть впоратися із життєвими невдачами. Важливо зауважити, що для цього типу темпераменту характерна деяка емоційна нестійкість, але легко можуть впоратися із надмірністю вияву почуттів.

Щодо професійної діяльності, то працівники із сангвінічними темпераментальними властивостями схильні до колективної праці, проявляють врівноваженість, працюють продуктивно, діяльність для них має бути динамічною та різноманітною, легко засвоюють щось нове, натомість нецікава та монотонна діяльність засвоюється погано, вимагає від особи тривалої роботи та зусиль.

Рівномірно розподілилися інші типи темпераменту серед досліджуваної групи вибірки. Деяко більший результат переважає у флегматичного типу темпераменту. Для нього властивими є: сильна, врівноважена нервова система; наполегливість, схильні до порядку, не переносять різкі зміни; властиво завершувати розпочату справу до кінця, продумані. Для флегматиків характерний спокійний та рівний настрій, здатні утримувати рівновагу, деяко сповільнені, але при цьому невтомні трудівники, готові брати на себе більші навантаження, ніж інші та надають перевагу спілкуванню з сталими партнерами в комунікації. У професійній діяльності з працівниками з флегматичними темпераментальними властивостями важливо бути обачними та обережним, не зачепити життєві цінності.

Для осіб із вираженим холеричним типом темпераменту властивий сильний, збуджений тип нервової системи. Характеризуються підвищеною збудливістю, неуврівноваженістю поведінки, швидкістю перебігу психічних процесів. У професійній діяльності такі працівники можуть проявляти

нетерпимість, легко беруться до справи, виявляють ініціативу, але не завжди вистачає запалу енергії до завершення виконання професійного завдання, від чого настрій мінливий, дратуються, нестримані.

Для меланхолійного типу темпераменту властивий слабкий тип нервової системи. Характеризується високим рівнем чутливості та нейротизму, проявляє невпевненість у собі, мова та рухова діяльність дещо уповільнена, частіше за інших втомлюється. Проте у професійній діяльності меланхолійні працівники працюють продуктивно та спокійно, зовні переживання виявляються дуже слабо, але при цьому властивий достатній рівень відповідальності з потребами виконання якісної роботи. Важливо при взаємодії з такими працівниками не використовувати їх, виявляти готовність допомогти при складних професійних обставинах, оскільки вони дещо схильні перебільшувати значущість найменших невдач.

З метою дослідження особливостей вольового самоконтролю та її показників ми використали тест – опитувальник вольового самоконтролю А. Зверкова й Е. Ейдмана, в результаті чого отримали результати за шкалами: загальний рівень вольового самоконтролю, наполегливість та самовладання (див.таб.2.1.).

Таблиця 2.1.

Дані шкал вольового самоконтролю

	Загальна шкала	Наполегливість	Самовладання
Низький рівень	32%	32%	28%
Середній рівень	48%	32%	56%
Високий рівень	20%	36%	16%

На основі отриманих результатів та даних таблиці ми можемо спостерігати наступні значення показників вивчення рівнів вольового

самоконтролю. У 20% досліджуваної вибірки за загальною шкалою рівня вольового самоконтролю властивий високий рівень прояву. Такі досліджувані характеризуються активністю, незалежністю, самостійністю та емоційною зрілістю. Для осіб із високим рівнем вольового самоконтролю властива впевненість у собі та своїх силах, спокій, стійкість намірів та реалістичність поглядів у професійній діяльності, розвинена відповідальність та почуття обов'язку. Також такі респонденти відрізняються соціально-позитивною спрямованістю, володіють навичками рефлексії особистих мотивів, планомірно реалізують професійні наміри та вміють розподіляти свої зусилля та дії. Властива тенденція до контролю може викликати деяке внутрішнє напруження та занепокоєння, але здатні регулювати свою поведінку.

32% досліджуваних отримали значення низького рівня вольового самоконтролю, що свідчить про їхню емоційну нестійкість, невпевненість у собі та чуттєвість. Особи із низьким рівнем вольового самоконтролю демонструють поруч з цим невисоку рефлексивність, нестійкість намірів та імпульсивність поведінки, що може перешкоджати ефективності у професійній діяльності. Припускаємо, що подібне властиве також для емоційно незрілих осіб та тонкої організації структури особистості, оскільки вони ранимі та чуттєві.

48% досліджуваних отримали середній рівень вольового самоконтролю, який вказує на достатні рефлексивні властивості, потенційні можливості для розвитку стіких намірів та прийняття професійних рішень. За емоційним неспокоєм та ваганням стоїть розвинена здатність до аналізу та почуття обов'язку і відповідальності, вони мають розвинені мотиви до незалежності та ініціативи, не бояться помилок у професійній діяльності, швидше помилку беруть за основу для планування ефективніших кроків для реалізації.

Далі проаналізуємо шкалу наполегливості, що характеризує силу намірів людини та прагнення завершувати розпочаті справи. У 36% досліджуваних виявилися високий рівень за шкалою. Такий результат демонструє активних, діяльних та працездатних особистостей, що переслідують намір завершувати все заплановане та доводити розпочаті справи до кінця. У професійній діяльності такі люди здатні мобілізуватися на шляху до досягнення цілей, долати перепони, уникати чи обходити певні альтернативи чи спокуси. Вони дотримуються соціальних норм, підпорядковують свою поведінку їм. Основна цінність для тих осіб – розпочата справа, яка завершиться її виконанням.

Порівно, 32% досліджуваних отримали середній та низький рівень за шкалою наполегливості. Подібне вказує на деяку імпульсивність, підвищену лабільність, невпевненість до кінця у власних силах та собі, подібне може викликати хаотичну та непослідовну поведінку як наслідок. Варто зауважити, що знижений фон активності та працездатності у професійній діяльності може компенсуватися характерною чутливістю, гнучкістю поведінки, винахідливістю, що не зайвим є під час праці.

Результати дослідження за шкалою самоконтролю, яка відображає здатність до вираження емоційних реакцій та станів є наступними: у 16% досліджуваних виявився високий рівень прояву за шкалою – емоційно стійкі, добре володіють собою, контролюють свої стани та емоції, властивий спокій та впевненість у собі, проявляють надмірність у свідомому обмеженні власної спонтанності, що як наслідок викликає внутрішню напругу, втому; у 56% досліджуваних проявився середній рівень прояву за шкалою, що вказує на характерно для працівників спонтанність та імпульсивність, разом з цим їм властива здатність до контролю своїх станів та емоцій, але у деяких випадках

це викликає вразливість та інтенсивні переживання, внутрішні конфлікти, що сприяє незворушливому фоні настрої.

За результатами вивчення особливостей самореалізації особистості за методикою «Багатовимірного опитувальника самореалізації особистості» виявлено наступні значення (див.рис.2.2.):

- 63% досліджуваних проявили високий рівень професійної самореалізації;
- 37% досліджуваних проявили середній рівень професійної самореалізації;
- жоден респондент не отримав значення низького рівня професійної самореалізації.

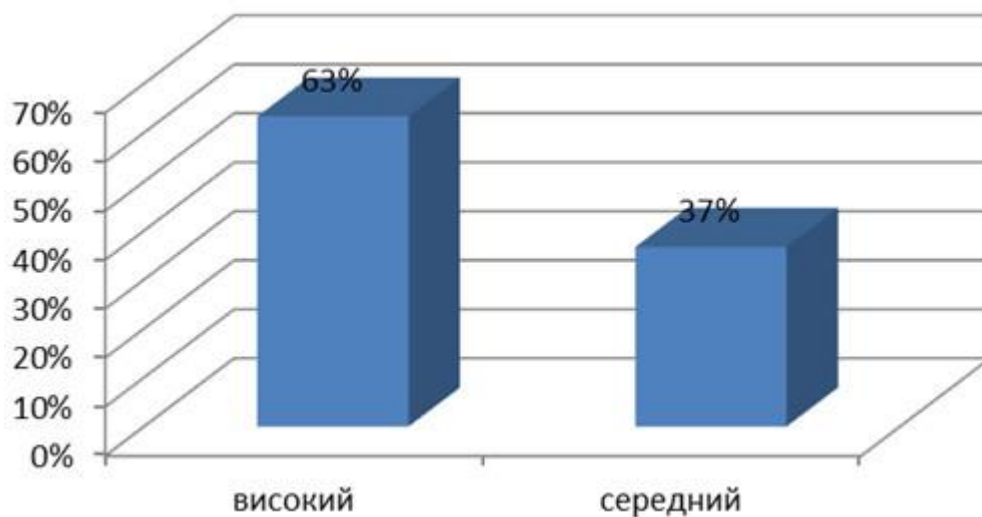


Рис.2.2 Рівні професійної самореалізації досліджуваної вибірки

Такі результати вказують на усвідомленість досліджуваної групи особистих прагнень та потреб у професійній сфері. Для осіб із високим та середнім рівнем професійної реалізації властивий оптимізм і здоровий раціоналізм, вони знають як реалізувати свої прагнення та уявлення. Властивий також саморозвиток та активна позиція у досягненні професійної

досконалості, визнання у соціальній групі, здатні грамотно розподіляти власні ресурси для досягнення.

2.3. Встановлення зв'язку між темпераментальними характеристиками та іншими показниками

Для встановлення кореляційних зв'язків між темпераментальними характеристиками та іншими досліджуваними показниками (рівнем вольового самоконтролю та професійної самореалізації) у досліджуваній групі професії типу «людина-людина» ми використали методи математичної статистики., використавши при цьому критерій Колмогорова-Смирнова. В разі якщо рівень значущість $p \leq 0,05$, то такий емпіричний розподіл суттєво відрізняється від нормального, а якщо $p > 0,05$, то роблять висновок про приблизну відповідність даного емпіричного розподілу нормальному. Також ми використали коефіцієнт Спірмана для обчислення та пошуку зв'язків між шкалами «екстраверсія», «нейротизм» та «рівень вольового самоконтролю» (див.таб.2.2.).

Таблиця 2.2.

Кореляційна матриця значимих зв'язків екстраверсії та нейротизму з вольовим самоконтролем (по вибірці в цілому N=32)

		Екстраверсія	Нейротизм
Вольовий самоконтроль	Коефіцієнт кореляції	201	-,571**
	Рівень значимості	335	,003
	Вибірка	32	32

* - Кореляція значима на рівні 0.05 (2-стороння);

** - Кореляція значима на рівні 0.01 (2-стороння).

Отримані дані з таблиці вказують на наявність кореляційного зв'язку (сильного) між шкалою «нейротизм» та вольовим самоконтролем. Емпіричний показник кореляції $-0,571$ на рівні $0,01$, що вказує на сильну двосторонню залежність. Подібне пояснюється: досліджувані зі переважаючим темпреаментальним типом холерика та меланхоліка мають низький та середній рівень прояву вольового самоконтролю, а досліджувані із характерним сангвінічним та холеричним типом темпераменту демонструють високі значення рівня вольового самоконтролю. Тобто, між вольовим самоконтролем та властивостями темпераменту особистості є прямі та обернені кореляційні зв'язки. Тому розвиваючи власний вольовий самоконтроль досліджуваним необхідно також приймати до уваги розвиток інших особистісних характеристик, емоційності наприклад. Особи, що володіють недостатністю розвинених цих якостей у професійній діяльності частіше за інших будуть мати труднощі з регуляцією своєї діяльності, а також із волею.

Нами було здійснено підрахунок середніх значень темпераментальних характеристик із рівнями професійної самореалізації досліджуваних. Нагадаємо, що вибірка отримали середній та високий рівень прояву за шкалою (див.таб.2.3.).

Таблиця 2.3.

Усереднені показники за рівнями професійної самореалізації та за методикою Айзенка

Шкали	Рівень професійної самореалізації		Рівень значущості розбіжностей
	високий рівень	середній рівень	

екстраверсія	12,8	11,1	70, $p < 0.05$
нейротизм	11,4	11,3	108, $p > 0.05$

Дані таблиці вказують, що у досліджуваних із високим рівнем самореалізації в професійній діяльності є більш характерні значення за шкалою «екстраверсія». Значення за шкалою «нейротизм» виявився неоднаковим для досліджуваної групи. Подібне підтверджує наявний кореляційний зв'язок між рівнем професійної самореалізації та екстраверсії (-0,45) та між рівнем професійної самореалізації та шкалою «нейротизму» (-0,07).

З отриманих кореляційних зв'язків дослідження осіб у професійній сфері типу «людина-людина» ми бачимо, що чим більший рівень професійної самореалізації тим більш властивим є прояв екстраверсії як типу темпераменту. Саме ця темпераментальна характеристика є провідною у прояві активності, впливає на відчуття віри в успіх та власні сили, що створює позитивний фон у професійній діяльності. Тому вважаємо, що саме сангвінічні та холеричні темпераментальні характеристики сприяють успішній та ефективній професійній самореалізації у професіях типу «людина-людина».

Вважаємо, що у подальшому буде доцільно та перспективно продовжити наше дослідження з глибшим вивченням інших показників особистості у професійній діяльності, так як індивідуального стилю діяльності, емоційної стійкості.

Висновки до 2-го розділу

Отже, з метою уточнення та конкретизації обґрунтованих наукових положень та емпіричних висновків щодо професійної реалізації та впливу

факторів, що її забезпечують, де одним із таких аспектів вважаємо власне особливості та роль темпераменту та темпераментальних характеристик особистості у професійній діяльності та професійній самореалізації в залежності від типу вибору професії було проведене емпіричне дослідження зв'язку між характеристиками темпераменту та іншими показниками у професійній діяльності.

У нашому дослідженні ми переконані, що темперамент являється біологічною передумовою та властивістю, що визначає соціальність особистості. Саме через переважаючий темперамент також визначається індивідуальний стиль діяльності.

Для проведення емпіричного дослідження зв'язку темпераментальних характеристик особистості із професійною самореалізацією, вольовим самоконтролем ми провели дослідження у сфері професій групи «людина-людина». З отриманих кореляційних зв'язків дослідження осіб у професійній сфері типу «людина-людина» ми бачимо, що високий рівень професійної самореалізації властивий прояву екстраверсії як типу темпераменту. Саме ця темпераментальна характеристика є провідною у прояві активності, впливає на відчуття віри в успіх та власні сили, що створює позитивний фон у професійній діяльності. Тому вважаємо, що саме сангвінічні та холеричні темпераментальні характеристики сприяють успішній та ефективній професійній самореалізації у професіях типу «людина-людина».

Вважаємо, що у подальшому буде доцільно та перспективно продовжити наше дослідження з глибшим вивченням інших показників особистості у професійній діяльності, так як індивідуального стилю діяльності, емоційної стійкості.

ВИСНОВКИ

Теоретико-методологічний аналіз особливостей темпераментальних характеристик особистості з її професійною діяльністю дозволив з'ясувати, що темперамент слід розглядати з позиції стійких індивідуальних психофізіологічних особливостей людини, що пов'язані із динамічними аспектами діяльності (її темпом, ритмом, інтенсивністю психічних процесів).

Темпераментальні властивості – це стійкі характеристики темпераменту, вроджені особливості психіки, що визначають її динаміку у різних сферах та діяльності. З'ясовано, що тип темпераменту залежить від спадковості, але деякі його властивості можуть змінюватися в умовах навчання, виховання та професійної діяльності. Власне обставини життя людини впливають на особливості нервової системи. Деякі з них сприяють розвитку рухливості та сили, а інші, навпаки загальмовують психічні процеси.

Серед різноманіття професій у професії типу «людина-людина» необхідно теж враховувати особливості типу нервової системи, а отже і їхні темпераментальні характеристики у професійній діяльності.

Разом із вивченням професійної діяльності людини важливо досліджувати важливі ознаки індивідуальних особливостей людини, індивідуального стилю роботи, способів адаптації до професії та формування професійно важливих якостей. Вважаємо, що тип темпераменту особливо впливає на успішність та ефективність у професійній діяльності, а можливо і передує здійсненню професійного вибору. Тому ми прагнемо надалі з'ясувати особливості ролі темпераментальних характеристик у професійній діяльності типу професії «людина-людина», як однієї із найпоширеніших професій сучасного суспільства.

Такий підхід вважаємо розкриває практичну значимість та актуальність дослідження, оскільки саме комплексний підхід до забезпечення

ефективності в професії типу «людина-людина» є доречним для виявлення загальних тенденцій, найбільш сприятливих умов до праці та врахування темпераментальних характеристик з іншими важливими професійними показниками.

З метою уточнення та конкретизації обґрунтованих наукових положень та емпіричних висновків щодо професійної реалізації та впливу факторів, що її забезпечують, де одним із таких аспектів вважаємо власне особливості та роль темпераменту та темпераментальних характеристик особистості у професійній діяльності та професійній самореалізації в залежності від типу вибору професії було проведено емпіричне дослідження зв'язку між характеристиками темпераменту та іншими показниками у професійній діяльності.

У нашому дослідженні ми переконані, що темперамент являється біологічною передумовою та властивістю, що визначає соціальність особистості. Саме через переважаючий темперамент також визначається індивідуальний стиль діяльності.

Для проведення емпіричного дослідження зв'язку темпераментальних характеристик особистості із професійною самореалізацією, волевим самоконтролем ми провели дослідження у сфері професій групи «людина-людина». З отриманих кореляційних зв'язків дослідження осіб у професійній сфері типу «людина-людина» ми бачимо, що високий рівень професійної самореалізації властивий прояву екстраверсії як типу темпераменту. Саме ця темпераментальна характеристика є провідною у прояві активності, впливає на відчуття віри в успіх та власні сили, що створює позитивний фон у професійній діяльності. Тому вважаємо, що саме сангвінічні та холеричні темпераментальні характеристики сприяють успішній та ефективній професійній самореалізації у професіях типу «людина-людина».

Вважаємо, що у подальшому буде доцільно та перспективно продовжити наше дослідження з глибшим вивченням інших показників особистості у професійній діяльності, так як індивідуального стилю діяльності, емоційної стійкості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмеологія з основами психології кар'єри : навч.-метод. посібн.[уклад. О.М. Гавалешко]. Чернівці: Рута, 2004. 84 с.
2. Варій М. Й. Загальна психологія.: підр. [для студ. вищ. навч. закл.].[3-тє вид.]. К.: Центр учбової літератури, 2009. 242 с .
3. Вітенко І.С. Основи психології. Вид. друге, перероб. і доп. Вінниця: Нова книга, 2008. 256 с.
4. Войтович М.В. Особливості використання профорієнтаційного тренінгу «Я і моя майбутня професія» у програмі корпоративного волонтерства. Актуальні проблеми психології.Том V: Психофізіологія. Експериментальна психологія. Психологія праці. 2011. Випуск 11. С. 18-27.
5. Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 89-95.
6. Гомонюк В.О. Особливості профілактики виникнення у керівників професійних деформацій. *Materialy VII Miedzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji: «Dynamika naukowych badan – 2011»*. Volume 13. *Psychologia i sociologia. Politologija. Przemysl: «Nauka i studia»*, 2011. С. 25-29.
7. Гупаловська В.А. Динаміка самореалізації особистості. Вісник філософського факультету ЛНУ ім. І. Франка. Львів, 2003. Вип. 5. С. 513-520.
8. Загальна психологія: навчальний посібник. О.П. Сергеєнкова, О.А. Столярчук, О.П. Коханова, О.В. Пасєка. К.: Центр учбової літератури, 2012. 296 с.

9. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина–людина»: автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03. Київський Національний університет імені Т. Шевченка. К., 2007. 20 с.
10. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. К.: Міленіум, 2004. 265 с.
11. Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері. Практична психологія та соціальна робота. 2010. № 7. С. 65-68.
12. Лалека Ю. І., Герасимчук В. І., Шелян О. М. Основи психології та педагогіки: Навч.-мет. Посібник. К. Вид-во Європейського університету, 2001. 164 с. 15.
13. Лозниця В.С. Психологія і педагогіка: основні положення. Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. К.: «ЕксОб», 2001. 304с.
14. М'ясоїд П.А. Загальна психологія: Навч. посіб. 2-ге вид., допов. К.: Вища шк., 2001. 487 с.
15. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: навч. посібник. К.: МАУП, 2000. 256 с.
16. Максименко С.Д. Загальна психологія: Навчальний посібник. Вид. 3-є, переробл. та доповн. К.: Центр учбової літератури. 2008. 272 с.
17. Максименко С.Д. Загальна психологія: підручник. Вінниця: Нова книга. 2004. 704 с.
18. Максименко С.Д. Психологічні механізми зародження, становлення та здійснення особистості. К.: Видавництво Європейського університету. 2010. 152 с.

- 19.Максименко С.Д. Психологія особистості. К.: Видавництво ТОВ «КММ». 2007. 296 с.
- 20.Максименко С.Д. Розвиток психіки в онтогенезі: у 2-х т. К.: Форум, 2002. Т.1. 320 с.
21. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. К.: Видавництво ТОВ «КММ». 2006. 240 с.
- 22.Малхазов О.Р. Психологія праці (навчальний посібник). К.: Центр навчальної літератури. 2010. 180 с.
- 23.Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. навч. посіб. Івано-Франківськ: Плай. 2001. 695 с.
- 24.Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О.М. Степанов. К.: Академвидав, 2006. 424 с.
- 25.Рибак О. Розвиток психофізіологічної культури педагога. Психолог. 2008. №5(лют.) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://psiholog@1veresnya.com.ua/>
- 26.Сорокіна О.А. Психологічна підготовка соціальних працівників як складова професійної компетентності. Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 296-301.
- 27.Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор, 2007. 640 с.
28. Мацко Л. А. Основи психології та педагогіки: навч. посібник для студентів заочної форми навчання. Вінниця: ВНТУ, 2009. 158 с.