

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультету управління персоналу, соціології та психології  
Кафедри педагогіки та психології**

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки  
спеціальність 053 Психологія

**Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»  
Форма навчання: денна**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ТИПУ  
"ЛЮДИНА-ЛЮДИНА"**

здобувачки Атаманюк Анни Павлівни

\_\_\_\_\_

Науковий керівник: кандидат психол.н., доцент

\_\_\_\_\_ Ліна КОЛЕСНІЧЕНКО

**Кваліфікаційна магістерська робота допущена до захисту в  
Екзаменаційній комісії з атестації здобувачів вищої освіти**

Завідувачка кафедри: д-р пед.н., проф.

\_\_\_\_\_ Марина АРТЮШИНА

**Київ 2023**

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП .....                                                                                                                                                                                                                | 3  |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ<br>ПРОФЕСІЇ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА» ТА ОСІБ, ЯКІ ЇЇ ВИБИРАЮТЬ .....                                                                                                         | 7  |
| 1.1. Особливості професії «людина-людина» .....                                                                                                                                                                            | 7  |
| 1.2. Психологічні особливості осіб, які вибирають професії типу «людина-<br>людина» .....                                                                                                                                  | 19 |
| Висновки до першого розділу .....                                                                                                                                                                                          | 29 |
| РОЗДІЛ 2 АДАПТАЦІЯ МЕТОДИКИ «CAREER ANCHORS» EDGAR<br>SCHEIN НА УКРАЇНСЬКІЙ ВИБІРЦІ .....                                                                                                                                  | 31 |
| 2.1. Організація та методика проведення адаптації методики. Перевірка на<br>дискримінативність запитань, внутрішньої структури методики, надійності-<br>узгодженості шкал, конвергентної та критеріальної валідності ..... | 31 |
| 2.2. Стандартизація шкал методики (розробка тестових норм).....                                                                                                                                                            | 40 |
| 2.3. Опис шкал для інтерпретації індивідуального результату .....                                                                                                                                                          | 43 |
| Висновки до другого розділу .....                                                                                                                                                                                          | 48 |
| РОЗДІЛ 3 ПСИХОДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ<br>ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЧИТЕЛІВ ТА МЕХАНІКІВ .....                                                                                                                    | 50 |
| 3.1. Характеристика процедури дослідження .....                                                                                                                                                                            | 50 |
| 3.2. Аналіз результатів дослідження .....                                                                                                                                                                                  | 55 |
| Висновки до третього розділу .....                                                                                                                                                                                         | 74 |
| ВИСНОВКИ .....                                                                                                                                                                                                             | 76 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....                                                                                                                                                                                           | 78 |
| ДОДАТКИ .....                                                                                                                                                                                                              | 85 |

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Проблема професійної спрямованості недостатньо розроблена в науці, що підвищує значущість проведення досліджень у цій галузі психології. Професійна спрямованість досліджувалася у сфері соціалізації особистості раніше, оскільки в сучасних реаліях акцентується увага на професійному самовизначенні та подальшому становленні в професії шляхом задоволення психологічних особливостей особистості, врахування її інтересів і здібностей. Вивчення чинників вибору професії певного типу виступає важливою проблемою. Це означає врахування аспектів вибору професії, ситуацій її зміни та особливостей прийняття рішень, що регламентує професійну спрямованість фахівця. Людина і професія – поняття, які доповнюють одне одного. Професія в житті людини відіграє важливу роль як для суспільства, в якому вона живе, так і для неї самої.

Група професій типу «людина-людина» включає велику кількість професій. Багато з них мають однакові цілі, завдання, одну і ту ж спрямованість діяльності, ставлять близькі за змістом вимоги до працівника і об'єднуються на цій основі у підгрупи.

Основними видами діяльності типу «людина-людина» є виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування. У змісті діяльності спеціалістів підгрупи професій, які Є. Климов визначив як «гностичні», переважає пізнавальна (гностична) діяльність.

Вибір людиною професії, зазвичай, зумовлений багатьма чинниками. Серед них психологічні особливості особистості посідають вагоме місце.

Науковці виділяють такі психологічні особливості осіб, які вибрали професію типу «людина-людина» - доброзичливість, співчуття, співпереживання, інтерес до людей, а також висока емоційна стійкість, витримка, самоконтроль, уміння володіти власними емоціями. Робота з людьми часто пов'язана з високою нервово-психічною напругою і вимагає

добре розвинених не тільки комунікативних, але і емоційно-вольових якостей. Тому наше дослідження було присвячено вивченню психологічних особливостей осіб, які вибрали професію типу «людина-людина».

Таким чином, мета нашого дослідження полягала у вивченні характеристик психологічної адаптації працівників у системі «людина-людина» в контексті сучасного соціального середовища.

У контексті досліджень, що стосуються даної теми можемо виокремити такі напрями: професійне становлення сучасного фахівця (О. Кокун), аспекти професійної підготовки (Л. Руденко), психологічна допомога у формуванні професійної спрямованості (А. Курбатова), аналіз причин зміни професійного профілю (Л. Горбунова), тощо.

В роботі за основу стали теоретичні підходи таких вчених до вивчення професійного становлення особистості: І. Багаєва, В. Большова, С. Голуба, А. Каганова, Н. Касаткіної, О. Красної, Б. Невзорова, А. Осницького, Е. Пенькова, В. Пономаренко, Е. Смирнові та ін.

**Метою роботи** було визначення психологічних особливостей осіб, які вибрали професію типу «людина-людина».

#### **Завдання дослідження:**

- теоретично дослідити психологічні особливості професії «людина-людина»
- проаналізувати психологічні особливості осіб, які вибирають професії типу «людина-людина»
- адаптувати англomовну методику «Career anchors» Edgar Schein на українській вибірці
- дослідити прояви психологічних особливостей, а саме, ціннісно-мотиваційні орієнтації, емпатію, властивості особистості та властивості, що пов'язані з готовністю до змін у вчителів і механіків.
- порівняти отримані результати у двох професійних груп та визначити психологічні особливості вчителів, які обрали професію «людина-людина»

**Об'єктом дослідження** є психологічні особливості професії типу «людина-людина»

**Предметом дослідження** є психологічні особливості осіб, які обрали професію «людина-людина».

**Методи дослідження:** для розв'язання поставлених завдань у роботі застосовувались теоретичні, психодіагностичні та статистично-математичні методи досліджень.

Серед *теоретичних* методів були такі: аналіз наукових джерел з проблеми дослідження; синтез, класифікація, систематизація і узагальнення висвітлених у науковій літературі результатів теоретичних і психодіагностичних досліджень.

*Психодіагностичні* методики для проведення адаптації: тест Дж. Холланда для визначення професійного типу особистості, «Диференціально-діагностичний опитувальник» (ДДО) Є. Клімова та опитувальник Сандри Бем на виявлення гендеру.

Методики для визначення психологічних особливостей: авторська анкета, психодіагностичні методики: «Якоря кар'єри» Едгар Шейн; Опитувальник на емпатію С. Баррі-Коена та С. Уілрайта (Baron-Cohen Empathy Quotient) в перекладі Оксани Сеник; Особистісний опитувальник «Велика п'ятірка» (5PFQ); «Особистісна готовність до змін» А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull, адаптація Н. Бажановою й Г. Бардієр.

*Математико-статистичні:* обчислення первинних описових статистик, процедури визначення рівня дискримінативності за  $\delta$  (дельта) коефіцієнтом Фергюсона, конфірматорний факторний аналіз, перевірка надійності-узгодженості за альфа Кронбаха, кореляційний аналіз за коефіцієнтом лінійної кореляції К. Пірсона, t-критерій Стьюдента для незалежних вимірів, процедура перевірки нормального характеру розподілу даних М. Плохинського. Для статистичного опрацювання було використано комп'ютерні програми MS Excel, SPSS 16.0.

**Вибірка та база дослідження.** Для дослідження було обрано 50 осіб вчителів та 50 осіб автомеханіків. Інформацію отримали шляхом опитування 100 досліджуваних віком 25 – 45 років.

**Теоретична та практична значущість отриманих результатів.**

- визначені психологічні особливості професій типу «людина-людина» та психологічні особливості осіб, які обрали професію «людина-людина», дані результати можна використовувати при проведенні профорієнтації та тренінгів професійного розвитку;
- визначені розбіжності у психологічних особливостях у двох професійних групах: вчителів та механіків;
- була розроблена авторська анкета для дослідження ставлення до роботи і вибору професії серед осіб, які працюють у сферах "людина-людина" (вчителі) та "людина-техніка" (автомеханіки), яку можна використовувати у подальших дослідженнях;
- проведені заходи адаптації англомовної методики «Якорі кар'єри» (Едгар Шейн), що дозволяє використовувати її як інструмент вивчення глибинних мотиваційних аспектів, що лежать в основі професійного вибору.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, 3-х розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 66 найменувань та 8 додатків. У дослідженні вміщено 13 таблиць та 11 рисунків. Основний зміст викладено на 75 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЇ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА» ТА ОСІБ, ЯКІ ЇЇ ВИБИРАЮТЬ

#### 1.1. Особливості професії «людина-людина»

Професія та особистість людини є взаємозалежними поняттями. У життєвому шляху особи професія відіграє ключову роль, впливаючи як на саму особу, так і на суспільство, у якому вона функціонує. Професія служить основою для розкриття внутрішніх здібностей людини, її природних якостей та умінь, які можуть бути реалізовані у житті. Також професія сприяє прогресу людини, розвиваючи її потенціал, однак в деяких випадках може спричинити негативний вплив на різні аспекти життя, формуючи небажані якості. Це спонукало до розуміння того, що поняття людини і професії з давніх часів тісно пов'язані одне з одним.

У період Відродження народжуються ідеї гармонійного поєднання професійного та особистісного розвитку. У цей час акцент робиться на безмежних можливостях людини, які дозволяють їй здійснювати позитивний вплив на оточуючий світ, збагачуючи та удосконалюючи його [1].

Від раннього дитинства у людини складається уявлення про майбутню професію, що спершу формується через наслідування у дитячому віці, а згодом – через ігрові взаємодії у дошкільному періоді. З часом перед дитиною відкриваються різноманітні можливості, які допомагають їй розуміти свої здібності, навички та схильності. Важливим етапом є навчання в школі, де дитина отримує не тільки знання за стандартною програмою, але й формує своє бачення майбутньої професійної діяльності, що важливо для вибору професії, виходячи з власних уподобань, а не під впливом сторонніх мотивів.

У житті кожної людини настає момент, коли потрібно вибрати професію, що визначить її подальший життєвий шлях і стане ключовим

орієнтиром у майбутньому. Варто відзначити, що цей вибір може змінюватися з часом під впливом зовнішніх обставин і внутрішніх переконань.

Процес вибору професії має велике значення не тільки для індивіда, але й для суспільства в цілому. Успішне визначення професійного шляху формує основу особистості, сприяючи отриманню матеріальних благ, духовному зростанню та здобуттю нових знань. Важливо, щоб вибір професії гармонізував інтереси індивіда та суспільства, поєднуючи особисті цілі та спільні завдання.

Людина повинна вибирати професію не тільки за принципом доступності, а й враховувати свої інтереси та прагнення, щоб робота приносила задоволення та відчуття повноти життя.

Сучасне розуміння діяльності включає різноманітні трактування, але одне з найбільш універсальних означає діяльність як форму взаємодії суб'єкта з навколишнім середовищем, яка має на меті досягнення певних цілей і забезпечує набуття соціального досвіду та реалізацію цінностей [2].

Поняття діяльності можна також визначити через відносини, які спрямовані на досягнення певного результату, який може бути виражений у матеріальній (продукт, виріб, товар) чи нематеріальній (знання, досвід, навички) формі.

Професійна діяльність визначається як сектор людських занять, необхідних для ефективної реалізації навичок, здібностей і знань, отриманих через спеціалізовану підготовку та різноманітне, багаторівневе навчання. Вона охоплює різні форми діяльності, що залежать від об'єкта, інструментів, мети та змісту роботи, які глибоко впливають на індивіда і різноманітно розрізняються [3].

Професійна діяльність визначається як зовнішніми факторами, що відображаються у вимогах та завданнях, а на рівні особистості в зобов'язаннях, так і внутрішніми, до яких можемо віднести прагнення, мотиви, цілі та потенціал фахівця.

Цілі професійної діяльності, визначені самою людиною, являють собою прагнення до результату, який, за словами Б. Ананьєва, забезпечує її розвиток і підтримку високого рівня життя відповідно до її суб'єктивних оцінок, а завдання - це цілі, розставлені для спеціаліста у вигляді послідовних етапів досягнення [4].

Екологічний (уважний та відповідальний) підхід до визначення цілей та завдань у взаємодії з особистістю (за прикладами, закладеними суспільством у певному виді професійної діяльності) повністю виправдовує вибір професійної діяльності, орієнтованої на її розвиток, особливо у творчому аспекті.

Одночасно, відповідність обраної професії суспільній ролі не є єдиним критерієм, за яким професійна діяльність набуває перспективного значення для фахівця. Це також залежить від індивідуальних особливостей людини, її здібностей, професійних досягнень та інтересів, а також сформованих умінь та знань.

Первинним чинником у виборі кар'єрного шляху є можливість реалізації творчих здібностей в умовах, які найбільше сприяють професійному розвитку індивіда. Це веде до тісного зв'язку між ціннісними орієнтаціями та активністю в обраній сфері, де професіонал розкриває нові таланти, закріплює їх та творчо їх використовує.

Ключем до всебічного розвитку особистості через професійну діяльність є правильний вибір професії. Це має величезне значення не лише для індивіда, але й для суспільства, адже внесок особистості, яка задоволена своєю професією і готова вкладатися в неї, є набагато ефективнішим та якіснішим. Особливо це важливо, коли вибір професії відповідає системі переконань, цінностей та способу сприйняття світу індивідом.

Важливість вибору професії полягає у тому, що вона визначає можливості для розвитку та реалізації потенціалу особистості в майбутньому. Ці аспекти є нерозривно пов'язаними в житті кожної людини.

Професія в широкому розумінні - це вид діяльності, який має значення для суспільства та визначає місце індивіда у ньому.

Є. Клімов, вивчаючи цю сферу, розробив характеристику професії, виокремивши декілька ключових характеристик [5], що дозволяють досліджувати це явище:

1. Опис професії як загальної діяльності людини у трудовому аспекті, включно зі злиттям людських потенціалів у спільну діяльність, що допомагає створювати необхідні та корисні для суспільства речі у визначений період. Тут професія починає формуватись, коли виникає певний напрям активності.

2. Розгляд професії як сфери особистісних проявів і здійснення діяльності, де індивід як первинний суб'єкт розкриває власні творчі здібності та реалізує потребу в праці, не обмежуючись лише наданням послуг або виробництвом товарів.

3. Система історичного розвитку впливає на формування професії як виду діяльності, що виникла в процесі історичного розвитку та має історичне значення в контексті певного етапу розвитку людства.

4. Професія також може бути аналізована через призму зусиль, які людина прикладає у процесі розвитку своєї особистісно-професійної перспективи, розглядаючи питання предмета та об'єкта своєї діяльності з метою підготовки та закріплення стабільної основи для майбутньої діяльності.

У рамках цього підходу Клімов звертає увагу на п'ять предметних систем, з якими взаємодіє кожна особа, включаючи соціальні системи знаково-символічного характеру, біотичні (пов'язані з живою природою), абіотичні техніко-природні (пов'язані з неживою природою), а також художні.

У контексті особистісної значущості та соціальної ролі, описані характеристики становлять ключові елементи професійного розвитку, що дозволяють особистості розуміти свої потреби в рамках суспільства. Варто відзначити, що кожен індивід унікальним чином проявляє ці риси, а вибір кар'єри може слугувати обмежувальним елементом. Крім того, людина має

змогу реалізувати ці якості не лише в професійній сфері, а й в інших аспектах життя.

Велике значення мають інновації, які можуть здобути міжнародне визнання та принести користь як окремому фахівцю, так і всьому суспільству, збагачуючи культуру та передаючись наступним поколінням [26, 39]. Під час професійної діяльності можуть виникати негативні фактори, внутрішні та зовнішні, які стають стимулом для подолання перешкод та подальшого особистісного зростання. Фахівці розвивають нові стратегії для вирішення проблем, таких як відсутність мотивації, досвіду, втома, професійна деформація, що підтверджує тезу про формування професійної реальності фахівця не тільки особистими якостями, але й обраною професією, яка впливає на перетворення особистості, її духовний розвиток та сприйняття світу.

Визначено, що при виборі кар'єри люди часто спираються на свої уподобання, інтереси, здібності, а деякі особистісні риси можуть трансформуватися в процесі професійного зростання. Це підкреслює тісний зв'язок між особистістю та професією, а також взаємодію особистісного та професійного розвитку [7, 42].

Згідно з аналізом, можна дійти висновку про критичну важливість взаємодії між особистістю та обраною професією, яка впливає як на розвиток і самореалізацію особистості, так і на формування здорового суспільства в широкому сенсі. Вибір професії несе в собі глибокі особистісні та суспільні імплікації, оскільки людина не тільки вибирає сферу свого професійного розвитку, але й знаходить в ній засоби для реалізації своїх цінностей, переконань та життєвих цілей. Осмислення своїх мотивів та цінностей є ключовим для особистості, яка стає фахівцем у своїй галузі, оскільки професійна діяльність включає не лише вибір професії, але й постійне самовизначення в цьому процесі.

Теорія професійного вибору Джона Холланда, яка корелює особистісні якості з перевагами у професійній сфері, є однією з відомих психологічних концепцій у цій області. Холланд прагнув зрозуміти, чому люди з різними

характеристиками віддають перевагу різним видам професійної діяльності [28, с. 57].

Джон Холланд стверджує, що людські особистості можна класифікувати на шість категорій:

- Реалістичні (R),
- Інтелектуальні (I),
- Соціальні (C),
- Конвенційні (K),
- Підприємницькі (P),
- Артистичні (A). [4]

Кожен із цих типів володіє властивими тільки йому характеристиками:

- специфічними рисами особистості та особливостями розумових здібностей;
- природженими талантами до певних сфер діяльності;
- перевагою певних видів роботи;
- особливими інтересами;
- професійними перспективами [4].

Особливості реалістичного типу включають емоційну рівновагу, практичність, відданість, стійкість, самовпевненість, цілеспрямованість, непохитність, конформізм.

Типові види діяльності для реалістичного типу: механічна робота, управління складним обладнанням або великими машинами, робота з механізмами, яка вимагає точності і вміння користуватися інструментами, які потребують дрібної моторики (наприклад, свердлильні та токарні верстати, стоматологічний бор, хірургічний скальпель, ювелірні інструменти); будівництво, ремонт, військові спеціальності, конструкторська діяльність; будь-яка робота, що дає конкретний фізичний результат, віддаючи перевагу практичним завданням над абстрактними проблемами [29].

Здібності реалістичного типу: фізична витривалість, психомоторні навички, ручна вправність; механічне мислення, творчість; аналітичні здібності у сфері математики.

Професії, ідеально підходящі для цього типу: тесляр, картограф, фермер, інженер, лісник, пілот, поліцейський, ветеринар, водій, зварник.

Інтелектуальний тип особистості відрізняється незалежністю, автономністю, самомотивацією, орієнтацією на завдання, зосередженістю на роботі, стриманістю, здатністю до самоаналізу, раціональністю, методичністю.

Різноманітні аспекти професійної діяльності включають збирання даних, їх упорядкування та аналітичну обробку; реалізація завдань абстрактного або складного характеру; вирішення складних питань шляхом міркувань, аналізування гіпотез та теорій; самостійна робота з покладанням на власні здібності; здійснення наукових досліджень або лабораторних робіт; перевага рефлексивного підходу до практичних дій [30; 31; 32].

Люди цієї категорії володіють математичними здібностями; аналітичним мисленням; науковими схильностями, здатністю до логічного раціонального міркування; умінням письмово викладати свої думки; раціональністю та ерудицією.

Професії, що найбільше підходять таким особам: робота в організаціях з гнучкою структурою, забезпечуючих свободу дій, або в орієнтованих на досягнення результату установах, дослідницьких лабораторіях, проектних бюро, університетах та наукових інститутах.

Соціальний тип особистості відрізняється гуманістичними цінностями, ідеалістичністю, етичними переконаннями, відповідальністю, моральністю, співпрацею, орієнтацією на потреби інших, розумінням, тактовністю, оптимізмом [33].

Характерні види діяльності: праця в команді з людьми, взаємодія з ними, ніж з предметами; навчальна діяльність, роз'яснення, консультації; організація групових заходів, участь у дискусіях.

Особи такого типу володіють вербальними здібностями; умінням спілкуватися та взаємодіяти з людьми; педагогічними, ораторськими навичками; умінням слухати.

Професії, найбільш підходящі для них: викладачі, вихователі, працівники у сфері охорони здоров'я, соціальні працівники, психологи.

Конвенційний тип особистості характеризується такими рисами як практичність, чесність, консервативність, обережність, економність, здатність до командної роботи [34; 35; 36].

Люди з конвенційним типом особистості часто працюють у сферах, де важливі деталі та точність. Вони займаються управлінням офісною технікою, організацією інформації, зокрема каталогізацією, архівуванням документів, фактів та фінансових записів. Також до їх обов'язків належить створення ділових доповідей, складання таблиць, схем, графіків [37].

Навички, які мають бути у осіб цього типу, включають в себе арифметичні вміння, офісну грамотність, точність ручної роботи, організованість, пунктуальність і детальність.

Професії, ідеально підходящі цьому типу, включають бухгалтерів, касирів, аудиторів, банківських працівників, секретарів.

Для людей з заповзятливим типом особистості властиві амбіційність, ризикованість, тенденція до лідерства. Вони часто залучені у професії, що вимагають роботи з іншими людьми, досягнення організаційних та економічних цілей, здійснення фінансових операцій та управління ризиками, участі у конкурентній діяльності, торгівлі, підприємстві, керівництві проектами та організаціями, проведенні політичних та комерційних кампаній [38].

Їхні навички включають організаційні та мовні здібності, мистецтво ораторства, вміння переконувати, керівні та лідерські якості, соціальні та комунікативні навички, схильність до підприємництва [14].

Професії, найкраще підходящі цьому типу особистості, включають роботу комерсантами, підприємцями, біржовими брокерами, юристами, страховими агентами, менеджерами.

Артистичний тип особистості відрізняється незалежністю, самодостатністю, неконформізмом, імпульсивністю, новаторством, відкритістю, свободою від умовностей.

Характерні види діяльності для цього типу включають художню діяльність (малювання, скульптура, фотографія, кіномистецтво), створення декоративних елементів, дизайн інтер'єрів, одягу, зачісок, композицію, літературну діяльність, гру на музичних інструментах, акторську та сценічну діяльність [39].

Навички артистичного типу включають уяву, креативність, музикальність, художні здібності, вербально-лінгвістичні вміння, почуття гармонії та естетики.

Професії, які найбільш відповідають цьому типу особистостей, включають: актора, репортера, кутюр'є, музиканта, фотомитця, стиліста зачісок, вокаліста (співака чи співачку), художника-ілюстратора, гіда, спеціаліста з веб-дизайну, ювеліра.

Згідно з концепцією Джона Холланда, хоча один тип завжди переважає, люди можуть пристосовуватися до різних умов, застосовуючи стратегії кількох типів особистості.

Чим ближче основна та вторинна (або третя) орієнтації, тим більше схожі типи особистості. Вибираючи види діяльності, важливо враховувати зміст домінуючих та підлеглих орієнтацій, щоб знайти те, що найбільше підходить людині та забезпечує її успіх. У випадку, коли головні орієнтації значно різняться, вибір кар'єри стає складнішим [40].

Ще одна типологія, що може бути використана для визначення професійних амбіцій, - це типологія Е. Клімова, де види діяльності класифікуються за об'єктами праці:

- Тип П - «людина-природа», коли основним об'єктом праці є рослини, тварини, мікроорганізми.
- Тип Т - «людина-техніка», зосереджений на технічних системах, предметах, матеріалах, енергетичних ресурсах.
- Тип Ч - «людина-людина», де в центрі уваги люди, групи, колективи, спільноти.
- Тип З - «людина-знак», орієнтований на символи, числа, коди, природні або штучні мови.
- Тип Х - «людина-художній образ», де головне - художні зображення, їх структура та створення [5].

Окрім теорій особистості в професійному контексті, існують інші теорії, які роз'яснюють професійні уподобання людини, наприклад:

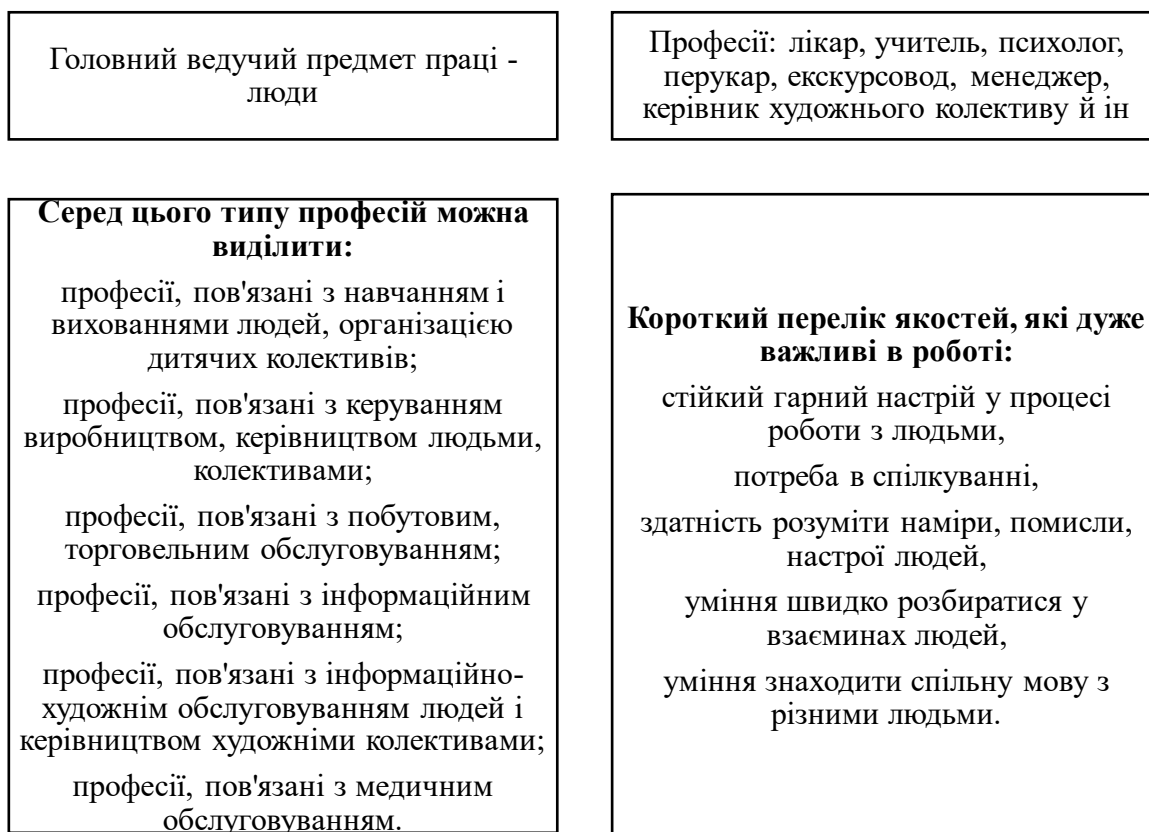
Традиція (вибір обумовлений звичаями, не потребує особливого обговорення);

Випадковість (професійне визначення виникає несподівано, зумовлене певними подіями);

Обов'язок (вибір зумовлений почуттям долі, місії, зобов'язання перед суспільством);

Цілеспрямованість (професія обирається на основі свідомого визначення цілей і аналізу реальних проблем, шляхів їх вирішення) [41].

У рамках психодіагностичної частини нашого дослідження активно застосовуємо професійну класифікацію за Клімовим, зокрема категорію «людина – людина». Давайте розглянемо цю класифікацію більш детально (див. рис. 1.1).



**Рисунок 1.1. Основні характеристики типу «людина – людина»**

Отже, можна дійти висновку, що ключем до ефективності у професіях цього виду є навички спілкування та встановлення зв'язків із людьми, глибоке розуміння їхніх особливостей, а також оволодіння знаннями у сфері виробництва, науки чи мистецтва, що є релевантними.

Психологічні підходи до класифікацій професій «людина-техніка» можна розділити на кілька напрямків, які враховують психологічні аспекти взаємодії людини і техніки. Ось деякі з них:

#### 1) Ергономічний підхід

- Фізіологічна ергономіка: Зосереджена на вивченні фізіологічних особливостей людини та її взаємодії з технікою. Вивчає, які фізіологічні особливості можуть впливати на ефективність та комфортність роботи з конкретною технікою.

- Когнітивна ергономіка: Аналізує психічні процеси, такі як увага, сприйняття, пам'ять та мислення, і враховує їх при проектуванні інтерфейсів та взаємодії з технікою.

2) Соціотехнічний підхід:

- Вивчає взаємодію людей у робочому оточенні, організаційні структури та вплив соціальних чинників на працю людини з технікою.
- Враховує групові динаміки та взаємовідносини у колективі при роботі з технікою.

3) Психофізіологічний підхід:

- Вивчає взаємозв'язок фізіологічних і психологічних аспектів при взаємодії з технікою.
- Аналізує вплив технічних засобів на психічний стан людини, втому та стресові реакції.

4) Інженерно-психологічний підхід:

- Враховує психологічні аспекти при розробці технічних систем та інтерфейсів.
- Зосереджений на взаємодії користувачів із складними технічними системами.

5) Психосоціальний підхід:

- Вивчає вплив технічних засобів на психосоціальний стан людини, включаючи аспекти якості життя та взаємодію в суспільстві.
- Враховує питання етики та відповідальності при використанні технологій.

Загалом, дані підходи можуть використовуватися окремо чи комбінуватися для глибшого розуміння психологічних аспектів взаємодії людини і техніки в різних професійних контекстах.

## **1.2. Психологічні особливості осіб, які вибирають професії типу «людина-людина»**

Характерне для розвитку сучасного суспільства постійне зростання значення професій «людина-людина» зумовлене тим, що, крім надзвичайно важливого соціального значення, яке вони відіграють самі по собі, тобто кажучи, «у чистому вигляді», вони також природним чином тісно інтегровані в професії всіх інших типів. Так, наприклад, режисер, актор (творчі професії), ремісник, начальник цеху («людина-техніка»), працівник екологічної служби («людина-природа»), головний бухгалтер, директор видавництва («людина-знак») тощо, крім свого основного типу професій, також належать до професій типу «людина-людина». Слід також зазначити, що специфіка роботи та вимоги до фахівців цих професій за останні 20 років зазнали значних змін у зв'язку з докорінною трансформацією суспільно-політичного та економічного ладу в нашій країні, а також із все більш інтенсивним інтеграція України у світове співтовариство [2].

Сучасні дослідники майже в один голос відзначають, що зростання темпів розвитку нових технологій, інформаційний «вибух» і швидке «старіння» інформації, різке ускладнення, автоматизація та комп'ютеризація виробничих процесів, висока ймовірність виникнення «нестандартних» ситуацій у виробничі та соціальні сфери висувають нові вимоги до спеціалістів [1].

Адже крім професійних знань, умінь і навичок, вони повинні володіти ще й спеціальними здібностями, уміннями та особистісними якостями, які забезпечують гнучкість і динамічність професійної поведінки, творчість у професійній діяльності, самостійність у пошуку та засвоєнні нової інформації, професійний досвід. Особливо підкреслюється необхідність набуття вміння приймати адекватні рішення в «нестандартних» ситуаціях, в умовах дефіциту часу та володіння навичками оптимальної взаємодії з іншими учасниками виробничого процесу у спільній професійній діяльності в колективі [5]

Психологічний супровід усіх етапів становлення фахівців «людських професій» передбачає постійне підвищення професійної кваліфікації та ефективності фахівців «людина-людина» за умови їх постійного особистісного розвитку. Вона має базуватися на науково достовірних результатах досліджень, що характеризують психологічні особливості діяльності та професійного становлення спеціалістів. Робота з людьми вимагає глибокого розуміння індивідуальних особливостей, здібностей до впливу на інших, а також навичок узгодження професійних дій з етичними та законними нормами [2]. Результати багатьох внутрішніх та міжнародних досліджень підтверджують, що працівники у сфері професій «людина-особа» часто зіштовхуються з високим ризиком розвитку синдрому «емоційного вигорання» [3].

Поняття «психічного вигорання» в сучасній науці описується як стан фізичного, емоційного та психічного втоми, характерний для соціальних професій, і включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та зниження професійних показників [4]. Вперше цей синдром було зафіксовано у професіях сфери «людина-людина», що відбиває їхню специфіку [5].

Багато науковців досліджували проблему професійного «вигорання», серед яких Х. Фройденбергер, який ввів цей термін, В. Шмідбауер, автор поняття «безпорадний помічник», В. Орел, К. Маслач, С. Джексон, М. Фрідман, В. Бойко, М. Буриш. Л. Китаєв-Смик виділяє три різновиди «вигорання»:

- збіднення, згасання емоцій,
- конфлікти на роботі,
- втрату ціннісних орієнтирів життя.

Виокремлюють шість ключових фаз синдрому «вигорання»: попереджувальну фазу, зниження рівня особистої участі, фазу емоційних реакцій, фазу деструктивної поведінки, психосоматичних реакцій та розчарування.

О. Бондарчук визначає такі етапи розвитку синдрому [3]:

- напруженість (переживання травмуючих обставин, невдоволення собою, внутрішня замкненість, тривога та депресія),
- резистентність (неадекватне емоційне реагування, моральна дезорієнтація, обмеження емоційної віддачі, зменшення обсягу професійних завдань),
- виснаження (емоційна відчуженість, особистісна дистанціяція (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення).

У контексті сучасних наукових досліджень термін "психічне вигорання" визначається як кризовий стан у професійній діяльності, який охоплює не лише взаємодії між колегами, а й загальне ставлення до роботи [6]. Варто підкреслити, що процес становлення професіонала включає в себе ряд криз, які є характерними для цього шляху. Серед них можна виділити такі, як: криза очікувань, криза розвитку професійних навичок, криза кар'єрного зростання [7].

Кризи нормативного характеру зумовлені процесом самоідентифікації у професійній сфері та мають індивідуальний характер. У той же час, ненормативні кризи часто виникають через зовнішні, соціальні обставини і можуть з'являтися у будь-який момент професійного розвитку. Ці кризи поділяють на два типи:

- непередбачувані кризи, обумовлені раптовими подіями;
- кризи, що виникають внаслідок активної діяльності та самоактуалізації особистості.

Важливо зауважити, що непередбачувані кризи не піддаються чіткій хронології, оскільки їх поява, обставини та учасники є випадковими. Сучасна соціально-емоційна динаміка сприяє зростанню кількості таких криз, оскільки щоденно виникають ситуації, які виходять за межі звичайного професійного життя [7].

На початкових етапах професійного розвитку вирішальну роль відіграють об'єктивні фактори, такі як зміна основної діяльності та зміна соціального контексту [8]. На подальших етапах все більше значення набувають суб'єктивні аспекти: зміни у самосприйнятті, переосмислення професійних цілей, підвищення амбіцій та самооцінки, потреба у самоствердженні та самореалізації, тобто внутрішній світ індивідуума стає ключовим у формуванні криз професійного розвитку [9].

Специфіка процесу професійного розвитку полягає у його багатовимірності та складності, його не можна сприймати як прямолінійний, однобічний перехід між етапами. На кожному з них відбувається уточнення, розвиток, інтеграція або відкидання позицій [10]. В літературі з психології виокремлюють дві моделі професійної діяльності: адаптивну та розвиткову [11]. В адаптивній моделі переважає тенденція підпорядковувати професійну діяльність зовнішнім умовам, слідуючи певним правилам та використовуючи заздалегідь відомі методи для розв'язання професійних завдань. Особливості професійної свідомості в цій моделі пов'язані з необхідністю адаптації до обставин, узгодженням власних дій з діями інших [12].

У першій моделі поведінку людини визначають зовнішні обставини та професійні вимоги. Професійне існування особистості за цією моделлю обумовлене протиріччям між вимогами професії та професійного спільноти, а з іншого боку – власними можливостями, індивідуальним стилем роботи та комунікації, досвідом [15].

Професійне становлення проходить через етапи адаптації, розвитку та стагнації. На стадії професійної стагнації, коли індивід адаптує свої особливості до умов професійного середовища, використовуючи засвоєні правила та стереотипи, постає загроза зниження професійної активності та спирання на формальні досягнення для отримання визнання [16].

Стадія застою професійного розвитку характеризується погіршенням показників здоров'я, таких як невротизм, психосоматичні розлади [3]. Час настання цієї стадії варіюється для різних професій: у сфері взаємодії

«людина-людина», такі як вчителі та лікарі, це відбувається через 10-15 років, для керівників - через 5-7 років, працівників правоохоронних органів - через 3-5 років [17].

У контексті професійного зростання особистість відрізняється здібністю переступити рамки рутинної поведінки та оглянути свою діяльність у глобальному масштабі. Це сприяє глибокому сприйняттю, осмисленню та оцінці викликів та протиріч, що виникають у професійному житті, а також самостійному та продуктивному рішенню проблем на основі власних ціннісних установок, розглядаючи труднощі як мотивацію до дії [13].

Більшість дослідників погоджуються, що про професійний розвиток можна говорити тільки тоді, коли індивід свідомо бере участь у своєму розвитку та відповідає за події у своєму житті, активно керуючи ним [14].

У межах другої моделі, яка розглядає професійний розвиток як постійний процес самостійного формування, можна виокремити три ключові фази: самоідентифікація, самовиявлення і самореалізація [18].

Зрозуміло, що модель професійного зростання включає в себе різноманітні форми адаптації, але не у вигляді пасивного реагування на зовнішні чинники, а як свідомий вибір оптимальних рішень [19].

Можна стверджувати, що модель професійного розвитку представляє конструктивний шлях інтеграції особистості у професійну сферу. Натомість, модель адаптивної поведінки веде до пристосування та застою у професійній діяльності, що негативно впливає на конкурентоздатність фахівця, зменшує можливість зміни професії або кваліфікації при необхідності або бажанні [20].

Таке «прихильне ставлення» до професії або виду діяльності в умовах сучасної соціально-економічної ситуації стає чинником психологічного ризику втрати інтересу до професійної діяльності, а також соціальним чинником ризику зниження матеріального добробуту та ризику безробіття. Це пов'язано з тим, що світ професій є надзвичайно динамічним, особливо у наш час.

У сучасному світі професій відбуваються значні трансформації: професії існують в середньому 5-15 років, після чого або зникають, або їх суть глибоко переосмислюється. Важливо підкреслити, що нинішній професійний пейзаж характеризується переходом від монопрофесіоналізму до поліпрофесіоналізму, зростаючою потребою у періодичній перекваліфікації та невинному навчанні для підвищення або зміни кваліфікації [14, 19]. Існує гіпотеза, що особистісне визначення, задоволеність професійною діяльністю та якість життя можуть залежати від обраної моделі професійної діяльності та характеру взаємин, які формують основу професійного шляху індивіда [20].

Ключові професійні якості особистості визначають професіонала у його галузі. Це означає наявність універсальних якостей, які дозволяють фахівцю бути продуктивнішим у будь-якій сфері діяльності.

Процес визначення та розвитку професійних якостей у сучасних умовах займає ключове місце у професійному самовдосконаленні. Це зумовлено динамікою сучасного ринку праці, де швидкість змін і нововведень вимагає від працівників адаптації, гнучкості та постійного навчання. Важливими якостями сучасного професіонала є критичне мислення, творчий підхід до вирішення проблем, комунікативні навички, здатність до командної роботи, а також навички самоосвіти та саморозвитку.

Здатність до критичного мислення дозволяє фахівцям не лише аналізувати існуючу інформацію, але й генерувати нові ідеї та підходи, що є незамінним у сучасному світі швидких технологічних змін. Творчий підхід до вирішення задач допомагає вирізнятися серед конкурентів та пропонувати інноваційні рішення. Комунікативні навички важливі у всіх сферах, адже успішна взаємодія з колегами, клієнтами та партнерами є ключовою для досягнення спільних цілей.

Здатність до ефективної командної роботи також відіграє важливу роль. Сучасний професіонал повинен вміти працювати в колективі, де кожен член команди має свою унікальну роль та внесок. Така співпраця передбачає не лише здатність слухати інших, але й вміння знаходити спільні рішення,

об'єднуючи зусилля та ресурси для досягнення загальної мети. Самоосвіта та саморозвиток стають не просто бажаними, але й необхідними якостями у світі, де знання швидко застарівають. Навчання протягом усього життя, вивчення нових технологій, методик та підходів є основою для збереження конкурентоспроможності професіонала. У результаті було відібрано якості, притаманні професіям типу «людина-людина» (див. рис. 1.2).

Цей перелік охоплює ключові якості, які є визначальними для професійного успіху в роботі, де важливий контакт «людина з людиною». У сферах, як-от виробництво, наукова діяльність, технології, або ж мистецтво, необхідно мати відповідну підготовку.

Виходячи з нашого аналізу, серед найістотніших особистих якостей для такого типу взаємодії важливими є:

- позитивний настрій під час спілкування з людьми;
- здібність до комунікації та емпатії, здатність швидко інтерпретувати мотиви, думки та емоції оточуючих;
- вміння розуміти складні людські взаємини та відмінна пам'ять;
- навички налагодження контакту з людьми різного характеру, а також терпеливість.

|                                                                     |                                                                                       |                                                                                         |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| орієнтований на роботу з реальними проблемами в реальних ситуаціях; | оперує у своїй діяльності великим набором добре злагоджених методів, вдалих шаблонів; | здатний створити новий метод під конкретну задачу;                                      | відрізняється комплексним підходом до розгляду ситуації;                            |
| шукає і знаходить прості рішення у складних ситуаціях;              | володіє знаннями, навичками, вміннями та досвідом у справі, якою займається;          | застосовує знання на практиці;                                                          | не впевнений, що все знає і вміє;                                                   |
| здатний до самонавчання;                                            | добре знає інших професіоналів у своїй галузі і стежить за їх успіхами;               | знає і враховує особливості дотичних областей знань, сфер діяльності;                   | здійснює мінімум енергетичних витрат;                                               |
| вміє ризикувати;                                                    | робить свою роботу в найкоротші терміни;                                              | в роботі шукає творчий елемент;                                                         | володіє своїм унікальним «почерком»;                                                |
| оцінює свою працю суворіше, ніж навколишні;                         | враховує вплив власного іміджу на оточуючих;                                          | не береться за роботу, якщо вона заздалегідь вселяє негативне ставлення;                | не бере виконувати роботу в стислі терміни і на умовах, при яких якість постраждає; |
| незамінний;                                                         | вміє працювати в команді;                                                             | легко адаптується до місця роботи;                                                      | не стане брати на себе чужу або непотрібну відповідальність;                        |
| змагається не з колегами, а із самим собою;                         | підвищує добробут компанії (якщо є співробітником компанії);                          | приймає відповідальність не тільки за себе і свою працю, але і частково за роботу всієї | організації (якщо працює в організації);                                            |
| поступово досягає більш значущих результатів;                       | вибирає адекватні засоби досягнення мети;                                             | діє за планом;                                                                          | вміє керувати часом;                                                                |
| витрачає час лише на цільову аудиторію;                             | уміє продати свою майстерність;                                                       | займається своєю справою щодня;                                                         | проявляє громадянську позицію.                                                      |

**Рисунок 1.2. Професійно-важливі якості для роботи за професіями типу «людина — людина»**

Вибір типу професій, зокрема тих, що пов'язані з взаємодією «людина-людина», може бути визначений різними факторами, які включають як психологічні, так і соціокультурні аспекти. Нижче подано деякі з цих факторів та психологічні особливості, які можуть впливати на вибір професій в цьому контексті:

1) Схильності та інтереси:

Особисті інтереси та схильності грають ключову роль у виборі професії. Якщо людина має великий інтерес до міжособистісної взаємодії, спілкування та допомоги іншим, вона може вибрати професію, яка передбачає багато взаємодій з іншими людьми, таку як психолог, соціальний працівник, вчитель чи лікар.

2) Емоційна інтелігенція:

Люди з високим рівнем емоційної інтелігенції можуть виявляти особливий інтерес до професій, де важливо розуміти та ефективно взаємодіяти з емоціями інших. Це може бути корисним у професіях, де важлива емпатія, розуміння та підтримка.

3) Соціальна наука та психологія:

Люди, які мають освіту або інтерес до соціальних наук, психології чи схожих галузей, часто виявляють себе у професіях, де важлива взаємодія з іншими. Це може включати такі професії, як психолог, консультант, викладач або тренер.

4) Соціокультурний контекст:

Культурні та соціальні очікування можуть впливати на вибір професії. Наприклад, у деяких культурах велика цінність приділяється професіям, що вимагають взаємодії з людьми, таким як сімейний лікар, соціальний працівник або вчитель.

5) Комунікативні навички:

Люди з високим рівнем комунікативних навичок та здатністю ефективно висловлювати свої думки можуть вибирати професії, де важлива взаємодія та спілкування з іншими.

#### 6) Допитливість і відкритість до нового:

Особи, які відчують великий інтерес до вивчення нового та розвитку в області міжособистісної взаємодії, можуть шукати професії, де вони можуть навчатися від інших та розвивати свої навички спілкування.

Ці фактори можуть взаємодіяти, і вибір професії завжди є індивідуальним і залежить від унікальних характеристик кожної людини.

А вибір професії в області «людина-техніка» може бути визначений різноманітними факторами, які включають психологічні, особисті та соціокультурні аспекти. Нижче наведено деякі з цих факторів та психологічні особливості, які можуть впливати на вибір професій у сфері техніки:

##### 1) Цікавість до технічних аспектів:

Особи, які виявляють цікавість до технічних процесів, нових технологій, розв'язання технічних проблем, можуть шукати професії, пов'язані з розробкою, інженерією або технічним обслуговуванням.

##### 2) Аналітичні здібності:

Особи з високим рівнем аналітичних здібностей можуть виявляти інтерес до аналізу технічних проблем, пошуку оптимальних рішень та оптимізації технічних процесів.

##### 3) Технічна креативність:

Здатність генерувати нові ідеї та творчі підходи до вирішення технічних завдань може бути важливою особливістю для професій в галузі техніки.

##### 4) Логічне мислення:

Люди, які мають сильне логічне мислення, здатні до структурованого та систематичного підходу, можуть знаходити себе в інженерних, програмістських чи аналітичних професіях.

##### 5) Спроможність до співпраці:

Деякі технічні завдання вимагають співпраці в команді. Особи, які добре пристосовуються до роботи в групі, можуть обирати професії, які включають колективну роботу над проектами.

##### 6) Стійкість до стресу:

В технічних галузях може виникати потреба швидко вирішувати та управляти стресовими ситуаціями. Люди з високим рівнем стресостійкості можуть бути більш успішними в таких областях.

#### 7) Освіта та навички:

Здобуття технічної освіти та розвиток конкретних навичок можуть визначати вибір конкретної технічної професії.

#### 8) Технологічна грамотність:

В умовах швидкого розвитку технологій важливо мати бажання і здатність вчитися та вдосконалювати свої навички в області новітніх технологій.

Отже, всі ці фактори можуть взаємодіяти, і вибір професії в сфері техніки буде залежати від унікальних рис та інтересів кожної конкретної особи.

### **Висновки до першого розділу**

Отже, в процесі теоретичного аналізу були визначені психологічні особливості професій типу «Людина-Людина» або «Соціальним типом» професій, а саме предметом праці є самі люди, групи людей чи колективи: наприклад, офіціант, продавець, лікар, вчитель, вихователь, юрист, екскурсовод тощо. Також крім професійних знань, умінь і навичок, вони повинні володіти ще й спеціальними здібностями, вміннями та особистісними якостями, які забезпечують гнучкість і динамічність професійної поведінки, творчість у професійній діяльності, самостійність у пошуку та засвоєнні нової інформації та нової інформації. професійний досвід. Особливо підкреслюється необхідність набуття вміння приймати адекватні рішення в «нестандартних» ситуаціях, в умовах дефіциту часу та володіння навичками оптимальної взаємодії з іншими учасниками виробничого процесу у спільній професійній діяльності в колективі.

Більшість дослідників виокремлюють такі психологічні особливості осіб, що обрали професію типу «Людина-людина» доброзичливість, співчуття, співпереживання, інтерес до людей, а також висока емоційна стійкість, витримка, самоконтроль, уміння володіти власними емоціями. Робота з людьми часто пов'язана з високою нервово-психічною напругою і вимагає добре розвинених не тільки комунікативних, але і емоційно-вольових якостей. Тому наше дослідження було присвячено вивченню психологічних особливостей осіб, які вибрали професію типу «людина-людина».

## РОЗДІЛ 2

### АДАПТАЦІЯ МЕТОДИКИ «CAREER ANCHORS» EDGAR SCHEIN НА УКРАЇНСЬКІЙ ВИБІРЦІ

#### 2.1. Організація та методика проведення адаптації методики

**Актуальність адаптації.** Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна надає можливість вивчення глибинних мотиваційних аспектів, що лежать в основі професійного вибору.

**Основними завданнями є:**

1. Переклад та оцінка перекладу методики;
2. Підбір методів для перевірки валідності;
3. Розробка гугл-форми та проведення опитування;
4. Перевірка запитань на рівень дискримінативності;
5. Перевірка шкал адаптованої або розробленої методики на рівень надійності та валідності;
6. Визначення тестових норм для адаптованого чи розробленого варіанту методики.

**Основні методи дослідження:**

- (Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна, тест Дж. Холланда для визначення професійного типу особистості, «Диференціально-діагностичний опитувальник» (ДДО) Є. Клімова та опитувальник Сандри Бем на виявлення гендеру);
- математико-статистичні (Показник  $\delta$  (дельта) Фергюсона, факторний аналіз, коефіцієнт Кронбаха, коефіцієнт кореляції Пірсона, t-критерій Стюдента, Коефіцієнт асиметрії (A), Стандартна помилка асиметрії (mA), Коефіцієнт ексцесу (E), Стандартна помилка ексцесу (mE)).

**Вибірка досліджуваних.**

В процесі дослідження була сформована вибірка із 101 особи (50,9% чоловіків та 49,1% жінок). Вибірку становила молодь, серед яких більшість

(52,1%) становили досліджувані вікової категорії від 18-ти до 20-ти років; 26,8% респондентів перебувають у віковому діапазоні 21-25 років та 21,1% опитуваних входять до вікової категорії 26-30 років. Більшість (93,4%) опитуваних перебуває в Україні у відносно спокійному місці; 6,6% осіб виїхали за кордон. Жоден з досліджуваних не перебуває в небезпечному місці (зоні окупації чи активних бойових дій).

### **Форма проведення дослідження.**

Ми розповсюдили Google-форму через соціальні мережі Instagram, Telegram та Viber з метою проведення психологічного дослідження. Форма містила наступне звернення: «Шановні досліджувані! Просимо Вас взяти участь в психологічному дослідженні. Дослідження включає заповнення анкети та проведення 4-х методик, що займуть близько 50 хвилин вашого часу.

Важливо зазначити, що ваші персональні дані будуть зашифровані і не будуть використані в жодних звітах. Отримані результати будуть анонімізовані та узагальнені. Прохання відповісти на всі запитання в анкеті.

Дякуємо за готовність взяти участь у дослідженні».

### **Перевірка на дискримінативність запитань**

Спочатку нами було проведено перевірку дискримінативності запитань методики. Перш за все, було визначено рівень дискримінативності для кожного запитання в опитувальнику. В нашому дослідженні ми вимірювали дискримінативність за допомогою показника  $\delta$  (дельта) Фергюсона. Цей показник має максимальне значення  $\delta=1$  (при рівномірному розподілі) і мінімальне  $\delta=0$  (коли всі випробувані отримали однакові оцінки). Чим вище значення  $\delta$  Фергюсона, тим більша дискримінативність запитання. Загалом, значення достатньої дискримінативності знаходиться в діапазоні від 0,5 до 0,8 балів [57]. У таблиці 2.1 наведені дані, що відображають рівень дискримінативності для кожного запитання методики.

Таблиця 2.1

### **Емпіричні значення коефіцієнта Фергюсона**

| № питання | Емпіричне значення коефіцієнта Фергюсона | Рівень дискриміна тивності | № питання | Емпіричне значення коефіцієнта Фергюсона | Рівень дискриміна тивності |
|-----------|------------------------------------------|----------------------------|-----------|------------------------------------------|----------------------------|
| 1         | 0,68                                     | Високий                    | 22        | 0,67                                     | Високий                    |
| 2         | 0,72                                     | Високий                    | 23        | 0,78                                     | Високий                    |
| 3         | 0,82                                     | Високий                    | 24        | 0,54                                     | Високий                    |
| 4         | 0,89                                     | Високий                    | 25        | 0,69                                     | Високий                    |
| 5         | 0,81                                     | Високий                    | 26        | 0,8                                      | Високий                    |
| 6         | 0,59                                     | Високий                    | 27        | 0,91                                     | Високий                    |
| 7         | 0,64                                     | Високий                    | 28        | 0,67                                     | Високий                    |
| 8         | 0,73                                     | Високий                    | 29        | 0,79                                     | Високий                    |
| 9         | 0,78                                     | Високий                    | 30        | 0,67                                     | Високий                    |
| 10        | 0,88                                     | Високий                    | 31        | 0,61                                     | Високий                    |
| 11        | 0,81                                     | Високий                    | 32        | 0,59                                     | Високий                    |
| 12        | 0,9                                      | Високий                    | 33        | 0,89                                     | Високий                    |
| 13        | 0,71                                     | Високий                    | 34        | 0,83                                     | Високий                    |
| 14        | 0,7                                      | Високий                    | 35        | 0,56                                     | Високий                    |
| 15        | 0,89                                     | Високий                    | 36        | 0,59                                     | Високий                    |
| 16        | 0,67                                     | Високий                    | 37        | 0,84                                     | Високий                    |
| 17        | 0,56                                     | Високий                    | 38        | 0,79                                     | Високий                    |
| 18        | 0,71                                     | Високий                    | 39        | 0,82                                     | Високий                    |
| 19        | 0,78                                     | Високий                    | 40        | 0,73                                     | Високий                    |
| 20        | 0,81                                     | Високий                    | 41        | 0,94                                     | Високий                    |
| 21        | 0,9                                      | Високий                    |           |                                          |                            |

Після проведення перевірки, жодне питання не було виключено з методики, оскільки всі вони проявили високий рівень дискриміна тивності. Середній показник дискриміна тивності становить 0,74, що свідчить про

високу ефективність запитань у розподіленні відповідей респондентів за різними категоріями.

### Перевірка внутрішньої структури методики

Для перевірки внутрішньої структури методики ми використали експлораторний факторний аналіз даних. Факторний аналіз - це метод багатовимірної математичної статистики, який дозволяє виявити приховані фактори, пов'язані зі статистичними ознаками, що досліджуються [58].

Ми застосували метод головних компонентів з обертанням матриці Varimax normalized (з використанням програми "STATISTICA 10.0" SPSS 26). За результатами факторного аналізу було визначено 8 незалежних факторів, які пояснюють 91,6% загальної дисперсії. Оскільки нашою метою було зберегти авторську структуру методики, зокрема три фактори, ми проаналізували лише склад цих трьох основних факторів. Факторні навантаження наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

#### Внутрішня структура опитувальника

| №  | Шкала за                  | Факторні навантаження |              |              |              |              |              |              |              |
|----|---------------------------|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|    |                           | 1к                    | 2м           | 3а           | 4ст          | 5сл          | 6в           | 7ін          | 8п           |
| 1  | Професійна компетентність | <b>0,741</b>          | 0,002        | 0,398        | 0,11         | 0,238        | 0,391        | 0,002        | -0,212       |
| 2  | Менеджмент                | -0,019                | <b>0,783</b> | 0,181        | 0,211        | 0,230        | 0,444        | 0,191        | 0,478        |
| 3  | Автономія                 | 0,342                 | 0,125        | <b>0,621</b> | 0,478        | 0,205        | 0,390        | 0,091        | 0,375        |
| 4  | Стабільність              | 0,497                 | 0,323        | 0,091        | <b>0,791</b> | 0,411        | 0,315        | 0,054        | 0,409        |
| 5  | Служіння                  | 0,157                 | 0,156        | 0,187        | 0,301        | <b>0,656</b> | 0,409        | 0,012        | 0,402        |
| 6  | Виклик                    | 0,006                 | 0,121        | 0,211        | 0,304        | 0,189        | <b>0,737</b> | 0,041        | 0,309        |
| 7  | Інтеграція стилів життя   | -0,099                | 0,298        | 0,151        | 0,011        | 0,204        | 0,301        | <b>0,709</b> | 0,225        |
| 8  | Підприємництво            | 0,161                 | 0,422        | -0,035       | 0,101        | 0,239        | 0,213        | 0,018        | <b>0,899</b> |
| 9  | Професійна компетентність | <b>0,790</b>          | -0,017       | -0,146       | 0,213        | 0,115        | 0,211        | 0,340        | 0,204        |
| 10 | Менеджмент                | 0,184                 | <b>0,767</b> | -0,156       | 0,201        | 0,314        | 0,401        | 0,201        | 0,111        |
| 11 | Автономія                 | 0,238                 | 0,002        | <b>0,605</b> | 0,019        | 0,192        | 0,154        | 0,134        | 0,203        |
| 12 | Стабільність              | 0,072                 | -0,117       | 0,117        | <b>0,598</b> | 0,113        | 0,326        | 0,426        | 0,417        |
| 13 | Служіння                  | 0,172                 | -0,021       | -0,114       | 0,201        | <b>0,709</b> | 0,110        | 0,012        | 0,301        |
| 14 | Виклик                    | 0,278                 | -0,011       | 0,224        | 0,129        | 0,143        | <b>0,717</b> | 0,362        | 0,112        |

## Продовження таблиці 2.2

|                             |                           |              |              |              |              |              |              |              |              |
|-----------------------------|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 15                          | Інтеграція стилів життя   | 0,041        | 0,261        | 0,135        | 0,118        | 0,015        | 0,013        | <b>0,678</b> | -0,212       |
| 16                          | Підприємництво            | 0,189        | 0,073        | 0,251        | 0,106        | 0,029        | 0,285        | 0,167        | <b>0,745</b> |
| 17                          | Професійна компетентність | <b>0,711</b> | 0,092        | 0,237        | 0,056        | 0,192        | 0,083        | 0,241        | 0,119        |
| 18                          | Менеджмент                | 0,028        | <b>0,605</b> | 0,275        | 0,161        | 0,097        | 0,218        | 0,059        | -0,018       |
| 19                          | Автономія                 | -0,091       | 0,285        | <b>0,611</b> | 0,202        | 0,247        | 0,156        | 0,272        | 0,025        |
| 20                          | Стабільність              | 0,049        | -0,128       | 0,220        | <b>0,709</b> | 0,062        | 0,239        | 0,111        | 0,074        |
| 21                          | Служіння                  | 0,063        | 0,298        | 0,056        | 0,175        | <b>0,627</b> | 0,267        | 0,276        | 0,185        |
| 22                          | Виклик                    | -0,020       | 0,263        | 0,206        | 0,272        | 0,028        | <b>0,716</b> | 0,088        | 0,154        |
| 23                          | Інтеграція стилів життя   | 0,191        | 0,289        | -0,118       | 0,151        | 0,211        | 0,019        | <b>0,711</b> | 0,101        |
| 24                          | Підприємництво            | 0,043        | -0,214       | 0,128        | 0,084        | 0,193        | 0,262        | 0,156        | <b>0,691</b> |
| 25                          | Професійна компетентність | <b>0,705</b> | -0,105       | 0,056        | 0,225        | 0,112        | 0,178        | 0,246        | 0,030        |
| 26                          | Менеджмент                | 0,092        | <b>0,569</b> | 0,279        | 0,145        | 0,207        | 0,273        | 0,036        | 0,198        |
| 27                          | Автономія                 | 0,074        | 0,110        | <b>0,618</b> | 0,283        | 0,252        | 0,070        | 0,039        | 0,265        |
| 28                          | Стабільність              | -0,121       | 0,291        | 0,017        | <b>0,701</b> | 0,297        | 0,411        | 0,238        | -0,175       |
| 29                          | Служіння                  | 0,305        | 0,178        | 0,295        | 0,084        | <b>0,722</b> | 0,392        | 0,156        | 0,209        |
| 30                          | Виклик                    | 0,238        | -0,175       | 0,051        | 0,378        | 0,295        | <b>0,678</b> | 0,083        | 0,392        |
| 31                          | Інтеграція стилів життя   | -0,156       | 0,209        | 0,337        | 0,022        | 0,320        | 0,395        | <b>0,701</b> | -0,067       |
| 32                          | Підприємництво            | 0,116        | 0,226        | 0,383        | 0,029        | 0,374        | 0,210        | 0,384        | <b>0,609</b> |
| 33                          | Професійна компетентність | <b>0,687</b> | -0,029       | 0,084        | 0,392        | 0,156        | 0,209        | 0,337        | 0,022        |
| 34                          | Менеджмент                | 0,320        | <b>0,715</b> | 0,318        | 0,069        | 0,111        | 0,212        | 0,371        | -0,029       |
| 35                          | Автономія                 | -0,067       | 0,116        | <b>0,676</b> | 0,226        | 0,349        | 0,411        | 0,210        | 0,084        |
| 36                          | Стабільність              | 0,305        | -0,168       | 0,092        | <b>0,711</b> | 0,363        | 0,209        | 0,024        | 0,275        |
| 37                          | Служіння                  | 0,094        | 0,097        | 0,354        | 0,164        | <b>0,718</b> | 0,111        | 0,401        | 0,121        |
| 38                          | Виклик                    | 0,074        | -0,392       | 0,221        | 0,281        | -0,216       | <b>0,573</b> | 0,210        | 0,174        |
| 39                          | Інтеграція стилів життя   | 0,293        | 0,374        | 0,089        | 0,355        | 0,036        | 0,316        | <b>0,728</b> | 0,019        |
| 40                          | Підприємництво            | 0,068        | -0,131       | 0,357        | 0,196        | 0,181        | 0,100        | 0,219        | <b>0,701</b> |
| 41                          | Стабільність              | 0,019        | 0,387        | 0,398        | <b>0,698</b> | 0,247        | 0,121        | 0,012        | -0,195       |
| Відсоток сумарної дисперсії |                           | 17,46%       | 13,18%       | 9,84%        | 6,56%        | 2,92%        | 1,04%        | 1,22%        | 39,37%       |

Примітка: 1к - Професійна компетентність, 2м – Менеджмент, 3а – Автономія, 4ст – Стабільність, 5сл – Служіння, 6в – Виклик, 7ін - Інтеграція стилів життя, 8п – підприємництво.

Разом три фактори пояснювали 91,6% сумарної дисперсії, що свідчить про хороший результат.

### **Перевірка надійності-узгодженості шкал**

Ми використовували коефіцієнт Кронбаха для оцінки внутрішньої узгодженості. Коефіцієнт альфа (Кронбаха) є загальною мірою однорідності завдань тесту або складових інтегрованого показника. Значення коефіцієнта альфа Кронбаха можуть бути від  $-\infty$  до 1, але для інтерпретації використовуються лише позитивні значення. Значення 1 вказує на повну ідентичність результатів між різними завданнями тесту [59].

Емпіричні значення коефіцієнта альфа Кронбаха можна знайти в Таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

#### **Емпіричні значення за критерієм Кронбаха**

| № | Шкала                     | Значення альфа-Кронбаха |
|---|---------------------------|-------------------------|
| 1 | Професійна компетентність | 0,58                    |
| 2 | Менеджмент                | 0,71                    |
| 3 | Автономія                 | 0,69                    |
| 4 | Стабільність              | 0,83                    |
| 5 | Служіння                  | 0,89                    |
| 6 | Виклик                    | 0,69                    |
| 7 | Інтеграція стилів життя   | 0,55                    |
| 8 | Підприємництво            | 0,74                    |

За кожною шкалою ми отримали високі результати, що відповідає достатньому рівню узгодженості питань з урахуванням її обсягу. Такий результат свідчить про достатню взаємопов'язаність відповідей на ці запитання, отже, значення за окремими питаннями можуть бути поєднані в єдиний показник

### Перевірка конвергентної валідності

Для перевірки валідності шкал була обрана процедура визначення конвергентної валідності, що припускає аналіз коефіцієнтів кореляції методики Е. Шейна з іншими стандартизованими психодіагностичними методиками, які вимірюють схожі за змістом психологічні явища [60].

Для перевірки ми використали україномовні варіанти таких методик: тест Дж. Холланда для визначення професійного типу особистості, «Диференціально-діагностичний опитувальник» (ДДО) Є. Клімова та опитувальник Сандри Бем на виявлення гендеру.

Результати кореляційного аналізу наведені у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

#### Результати перевірки конвергентної валідності

| Методика                                                       | Показники                | Шкали методики Е. Шейна |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                |                          | 1пк                     | 2м    | 3а    | 4ст   | 5сл   | 6в    | 7ін   | 8п    |
| Тест Дж. Холланда для визначення професійного типу особистості | Реалістичний тип         | 0,02                    | 0,17  | 0,21  | 0,18  | 0,62  | 0,25  | 0,31  | -0,09 |
|                                                                | Інтелектуальний тип      | 0,31                    | 0,27  | -0,03 | 0,16  | 0,22  | 0,59  | 0,38  | 0,41  |
|                                                                | Соціальний тип           | 0,01                    | 0,12  | 0,03  | 0,24  | 0,32  | 0,11  | -0,23 | 0,18  |
|                                                                | Конвенціональний тип     | -0,12                   | 0,79  | 0,22  | 0,05  | 0,07  | 0,12  | 0,32  | 0,14  |
|                                                                | Заповзятливий тип        | 0,34                    | 0,19  | 0,83  | 0,16  | 0,13  | 0,72  | 0,25  | -0,21 |
|                                                                | Артистичний тип          | 0,12                    | 0,03  | 0,14  | 0,22  | 0,04  | 0,16  | 0,15  | 0,08  |
| «Диференціально-діагностичний опитувальник» (ДДО) Є.О. Клімова | «Людина-природа»         | 0,31                    | -0,16 | -0,25 | 0,09  | -0,40 | 0,49  | 0,07  | 0,24  |
|                                                                | «Людина-техніка»         | 0,41                    | -0,13 | -0,08 | 0,28  | -0,02 | -0,46 | 0,20  | -0,35 |
|                                                                | «Людина-людина»          | 0,03                    | -0,43 | -0,28 | 0,47  | 0,45  | -0,49 | -0,01 | 0,16  |
|                                                                | «Людина знакова система» | -0,09                   | -0,32 | -0,11 | 0,17  | -0,34 | 0,39  | 0,29  | 0,48  |
|                                                                | «Людина-художній образ»  | 0,42                    | -0,23 | -0,07 | -0,17 | 0,11  | 0,22  | -0,15 | 0,01  |
| Опитувальник Сандри Бем на виявлення гендеру                   | Маскулінність            | 0,72                    | 0,36  | 0,81  | -0,05 | 0,34  | 0,86  | 0,10  | 0,69  |
|                                                                | Фемінність               | -0,37                   | -0,81 | -0,45 | 0,9   | 0,85  | 0,12  | 0,26  | -0,04 |

Примітка: 1к - Професійна компетентність, 2м – Менеджмент, 3а – Автономія, 4ст – Стабільність, 5сл – Служіння, 6в – Виклик, 7ін - Інтеграція стилів життя, 8п – підприємництво.

За результатами кореляційного аналізу за тестом Дж. Холланда для визначення професійного типу особистості, було виявлено помірну лінійну залежність за наступними шкалами: реалістичний тип та шкала служіння; інтелектуальний тип і шкала виклик. Досить сильну лінійне залежність

виявлено за вибірками: конвенціональний тип і шкала виклик; заповзятий тип і шкала автономії. Жодної залежності не виявлено за показниками артистичний тип і соціальний тип.

За результатами опитування за «Диференціально-діагностичним опитувальником» (ДДО) Є. Клімова не було виявлено залежності ні за одним показником.

За результатами опитувальника Сандри Бем на виявлення гендеру, було виявлено досить високу залежність між показником маскулінності та наступними шкалами:

- Професійна компетентність
- Автономія
- Виклик
- Підприємництво

Високу залежність виявлено між показником фемінності та шкалами менеджмент, стабільність та служіння. Важливим є факт встановлення високої зворотної залежності між показником фемінності та шкалою автономія.

### **Перевірка критеріальної валідності**

Ми порівняли результати двох різностатевих груп за t-критерій Стюдента для незалежних вимірювань [61]. У результаті порівняння ми отримали значущі відмінності за шістьма показниками (див. табл. 2.5).

Значення критерію Стюдента (6.29) вказує на статистично значущу різницю в середніх значеннях професійної компетентності між чоловіками та жінками.

За шкалою менеджмент значення критерію Стюдента (-9.03) вказує на статистично значущу різницю в середніх значеннях менеджменту між чоловіками та жінками. Це свідчить про наявність впливу гендерних особливостей на професійне спрямування в контексті менеджменту. Значення критерію Стюдента (4.29) вказує на статистично значущу різницю в середніх

значеннях автономії між чоловіками та жінками. Це свідчить про наявність впливу гендерних особливостей на професійне спрямування в контексті автономії.

Таблиця 2.5

**Результати порівняння двох різновікових груп за показниками характеру організації системи життєвих завдань на саморозвиток**

| №                                                                              | Шкала                                  | Середні значення |              | Значення критерію Стьюдента |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------|--------------|-----------------------------|
|                                                                                |                                        | Чоловіки (N=51)  | Жінки (N=50) |                             |
| 1                                                                              | Професійна компетентність              | 8,68             | 2,48         | 6,29                        |
| 2                                                                              | Менеджмент                             | 4,24             | 8,32         | -9,03                       |
| 3                                                                              | Автономія                              | 8,04             | 6,24         | 4,29                        |
| 4                                                                              | Стабільність роботи і місця проживання | 7,77             | 8,52         | -0,82                       |
| 5                                                                              | Служіння                               | 2,28             | 8,41         | -8,78                       |
| 6                                                                              | Виклик                                 | 8,12             | 4,48         | 11,54                       |
| 7                                                                              | Інтеграція стилів життя                | 6,92             | 5,08         | 3,21                        |
| 8                                                                              | Підприємництво                         | 7,64             | 4,68         | 6,08                        |
| Сумарний показник значущості завдань на саморозвиток у найближчому майбутньому |                                        | 6,93             | 6,08         | 0,8162                      |

Значення критерію Стьюдента (-0.82) не є статистично значущим, що свідчить про відсутність статистично значущої різниці в середніх значеннях стабільності місця роботи та проживання між чоловіками та жінками. Значення критерію Стьюдента (-8.78) є статистично значущим при рівні значущості 0.05, що свідчить про наявність статистично значущої різниці в середніх значеннях служіння між чоловіками та жінками.

Значення критерію Стьюдента (11.54) є статистично значущим при рівні значущості 0.05, що свідчить про наявність статистично значущої різниці в середніх значеннях виклику між чоловіками та жінками. Отже, в даному дослідженні виявлено вплив гендерних особливостей на професійне спрямування в контексті виклику, при чому чоловіки мають вищі середні значення виклику порівняно з жінками. Значення критерію Стьюдента (3.21) не є статистично значущим при рівні значущості 0.05. Це означає, що немає достатніх доказів про наявність статистично значущої різниці в середніх значеннях інтеграції стилів життя між чоловіками та жінками. Отже, в даному дослідженні не виявлено впливу гендерних особливостей на професійне спрямування в контексті інтеграції стилів життя. Значення критерію Стьюдента (6.08) показує статистично значиму різницю між групами чоловіків і жінок щодо впливу гендерних особливостей на професійне спрямування за шкалою підприємництва.

У цілому отримане значення критерію Стьюдента не є статистично значущим, оскільки воно не перевищує критичного значення для відповідного рівня значущості. Це означає, що немає достатніх доказів, що середні значення професійного спрямування для чоловіків і жінок відрізняються значущим чином.

## **2.2. Стандартизація шкал методики (розробка тестових норм)**

Параметри розподілу описують числові характеристики, які вказують на середнє розташування значень ознаки і рівень їх змінності. Для оцінки нормальності розподілу даних найбільш практично важливі параметри включають середнє арифметичне значення ( $\bar{x}$ ), середньоквадратичне відхилення ( $s$ ), асиметрію ( $A$ ) та ексцес ( $E$ ) [62].

У випадках, коли деякі причини призводять до більш частого виникнення значень, які є вищими або нижчими за середнє значення, виникають асиметричні розподіли. Лівостороння (позитивна) асиметрія

означає, що нижчі значення ознаки зустрічаються частіше, тоді як правостороння (негативна) асиметрія вказує на переважання вищих значень.

Характеристики асиметрії (А) та ексцесу (Е) використовуються для визначення симетрії розподілу. Асиметрія вказує на ступінь несиметричності розподілу щодо його середнього арифметичного значення. Ексцес характеризує ступінь опуклості або згладженості розподілу порівняно з нормальним розподілом. Позитивний ексцес вказує на загострений розподіл, а негативний - на згладжений.

За критерієм М. Плохінського розподіл вважається нормальним, якщо показники асиметрії (А) та ексцесу (Е) не перевищують свою помилку репрезентативності ( $m_A$  і  $m_E$ ) більше, ніж у 3 рази. Таблиця 2.6 містить основні показники для кожної шкали методики.

Таблиця 2.6

### Описова статистика за шкалами методики

| Показники описової статистики          | Показники україновоного варіанту методики |       |       |       |       |       |        |        |
|----------------------------------------|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
|                                        | 1пк                                       | 2м    | 3а    | 4ст   | 5сл   | 6в    | 7ін    | 8п     |
| Коефіцієнт асиметрії (А)               | 0,373                                     | -0,03 | -0,16 | -0,09 | 0,36  | -0,54 | -0,456 | 0,099  |
| Стандартна помилка асиметрії ( $m_A$ ) | 0,197                                     | 0,20  | 0,30  | 0,30  | 0,33  | 0,25  | 0,327  | 0,321  |
| Коефіцієнт ексцесу (Е)                 | -0,487                                    | -1,14 | -0,69 | -0,79 | -0,60 | -0,65 | -0,676 | -1,235 |

Продовження таблиці 2.6

|                                 |       |      |      |      |      |      |       |       |
|---------------------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| Стандартна помилка ексцесу (mE) | 0,381 | 0,39 | 0,59 | 0,59 | 0,66 | 0,49 | 0,642 | 0,638 |
| Мінімальне значення             | 1     | 3    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1     | 1     |
| Максимальне значення            | 10    | 10   | 10   | 10   | 9    | 9    | 9     | 10    |
| Середнє значення                | 7,27  | 6,69 | 7,06 | 8,02 | 4,84 | 6,86 | 6,6   | 6,78  |
| Стандартне відхилення           | 2,63  | 1,91 | 1,35 | 1,36 | 2,41 | 1,43 | 2,002 | 2,334 |

Можемо зазначити, що отримані результати за всіма шкалами відповідають нормальному розподілу, отже ми можемо застосувати процедуру стандартизації з використанням середнього значення та стандартного відхилення. Тестові норми за шкалами методики наведені в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

### Тестові норми за рівнями прояву показників методики Е. Шейна

| Рівень прояву | Професійна компетентність | Менеджмент | Автономія | Стабільність | Служіння | Виклик | Інтеграція стилів життя | Підприємництво |
|---------------|---------------------------|------------|-----------|--------------|----------|--------|-------------------------|----------------|
| Низький       | 1-3                       | 1-3        | 1-3       | 1-4          | 1-3      | 1-3    | 1-3                     | 1-3            |
| Середній      | 4-6                       | 4-6        | 4-6       | 5-7          | 4-6      | 4-6    | 4-6                     | 4-6            |
| Високий       | 7-10                      | 7-10       | 7-10      | 8-11         | 7-10     | 7-10   | 7-10                    | 7-10           |

## **2.3. Опис шкал для інтерпретації індивідуального результату**

### **За шкалою професійна компетентність**

Високі значення говорять про те, що особа має високий рівень професійних здібностей та талантів у своїй галузі. Вона виявляє виняткову майстерність у виконанні своїх обов'язків і досягає успіху в професійній сфері. Такі люди здатні виконувати складні завдання з великою ефективністю і стійко проявляють зацікавленість та задоволення від своєї роботи.

Помірні значення говорять про те, що особа має середній рівень професійних компетенцій і може виконувати свої обов'язки на прийнятному рівні. Вона проявляє деяку майстерність у своїй галузі, але може потребувати додаткових зусиль і навчання для досягнення вищих результатів. Ці люди можуть відчувати задоволення від своєї роботи, але не досягають вираженого професійного задоволення, як у випадку з високими значеннями.

Низькі значення говорять про те, що особа має обмежені професійні здібності і може зазнавати труднощів у виконанні своїх обов'язків. Вона може бути не задоволена своєю роботою і не досягати високих результатів у своїй професійній сфері. Люди з низькими значеннями можуть потребувати значних зусиль і підтримки для поліпшення своїх професійних навичок та досягнення успіху [63].

### **За шкалою менеджмент**

Високі значення говорять про те, що особа має високі управлінські компетенції і здатність ефективно керувати людьми, проектами та бізнес-процесами. Вона проявляє лідерські якості і здатна взяти на себе відповідальність за досягнення кінцевих результатів. Люди з високими значеннями орієнтовані на розвиток кар'єри в управлінській сфері, використовуючи свою владу та вплив для прийняття ключових рішень і сприяння успіху організації.

Помірні значення говорять про те, що особа має середній рівень управлінських навичок і може виконувати свої обов'язки на прийнятному

рівні. Вона має деяку здатність керувати людьми і проектами, але може потребувати додаткового навчання і досвіду для досягнення вищих результатів. Такі люди можуть відчувати інтерес до управління, але можуть не досягати вираженого успіху в управлінській кар'єрі, порівняно з особами з високими значеннями.

Низькі значення говорять про те, що особа має обмежені управлінські здібності і може зазнавати труднощів у керуванні людьми, проектами та бізнес-процесами. Вона може не відчувати задоволення від управлінської діяльності і не досягати значних успіхів у кар'єрному розвитку в управлінській сфері. Люди з низькими значеннями можуть бути більш задоволені виконанням конкретних завдань у межах своєї спеціалізації, ніж управлінням широким спектром діяльності підприємства.

### **За шкалою автономія**

Високі значення говорять про те, що особа має сильну потребу в автономії і незалежності. Вона відчуває себе найкраще, коли може працювати самостійно і приймати рішення відповідно до власних стандартів і власного графіку. Такі люди шукають робочі місця, де вони матимуть достатню свободу вибору, можуть працювати без зайвих обмежень та впливу з боку організаційних правил. Вони цінують свою приватність і намагаються уникати втручання роботи в особисте життя [64].

Помірні значення говорять про те, що особа має середній рівень потреби в автономії і незалежності. Вона може оцінювати певний рівень свободи у своїй роботі, але також може відчувати певну потребу в структурі, організаційних правилах і регуляціях. Ці люди можуть мати певні обмеження у виборі робочих методів і режиму, але вони все життя шукають певну ступінь автономії і можливості самостійно впливати на результати своєї роботи.

Низькі значення говорять про те, що особа має невелику потребу в автономії і незалежності. Вона може відчуватися комфортно в рамках чітких правил, процедур та ієрархії організації. Вона шукає більше структури і направленості в своїй роботі, і може навіть переважати комфорт роботи в

колективі попереду свободи вибору. Ці люди можуть відчувати стрес або несигурність, коли їм доводиться приймати самостійні рішення або працювати без чіткого керівництва.

### **За шкалою стабільність**

Високі значення говорять про те, що особа має сильну потребу в стабільності і безпеці. Вона шукає постійну роботу з низьким ризиком звільнення і можливістю прогнозування своєї кар'єри на довгострокову перспективу. Такі люди вагаються перед прийняттям авантюрних або короткострокових проектів і віддають перевагу встановленим компаніям зі стабільною позицією на ринку. Вони цінують соціальні гарантії, які надає роботодавець, і приділяють велику увагу тривалим контрактам та стабільності у працевлаштуванні [65].

Помірні значення говорять про те, що особа має середній рівень потреби в стабільності і безпеці. Вона розглядає можливість працювати в різних типах організацій, але все життя шукає певний рівень стабільності і можливості прогнозування у своїй кар'єрі. Ці люди можуть звертати увагу на соціальні пакети, пропонувані роботодавцями, але також можуть бути готові до певних ризиків і змін у своїй професійній діяльності.

Низькі значення говорять про те, що особа має невелику потребу в стабільності і безпеці. Вона вважає, що ризики та зміни є необхідною складовою кар'єрного розвитку і не боїться виходити за межі встановлених рамок. Такі люди шукають нових викликів, можуть цінувати динаміку та нестабільність, а також можуть активно розглядати можливості роботи в стартапах, проектних командах або інноваційних сферах.

### **За шкалою служіння**

Високі значення говорять про те, що особа має сильну потребу в служінні і реалізації своїх ідеалів і цінностей через свою роботу. Вони прагнуть використовувати свої таланти і досвід для приносу користі людям і суспільству. Для них важливо бачити конкретні результати своєї праці, навіть якщо вони не мають матеріального еквіваленту. Ці люди часто обирають

роботу, яка дозволяє їм максимально ефективно реалізувати їхні цінності та суспільно важливі мети.

Помірні значення говорять про те, що особа має середній рівень потреби в служінні і реалізації своїх ідеалів через свою роботу. Вони можуть приділяти певну увагу цінностям і соціальній важливості своєї праці, але не завжди це є головним критерієм вибору кар'єри. Ці люди можуть збалансовувати між професійними можливостями та власними цінностями, шукати роботу, яка відповідає їхнім інтересам і принципам.

Низькі значення говорять про те, що особа має невелику потребу в служінні і реалізації своїх ідеалів через роботу. Для них професійні можливості, винагороди і інші аспекти кар'єри є важливішими, ніж пряме відображення їхніх цінностей у праці. Вони можуть бути більш фокусовані на інших аспектах життя або шукати кар'єрні можливості, які забезпечують їм матеріальну вигоду, статус або інші переваги.

### **За шкалою виклик**

Високі значення говорять про те, що особа має велику потребу в постійному виклику і розв'язанні складних та незвичайних завдань. Вони переживають успіх, коли можуть зробити неможливе, подолати непереборні перешкоди та перемогти в конкурентній боротьбі. Ці люди відчують себе процвітаючими, коли постійно залучені до вирішення важких проблем або в ситуацію змагання. Для них кар'єра є постійним викликом для професіоналізму, а новизна, різноманітність і виклик є важливими аспектами їхньої роботи.

Помірні значення говорять про те, що особа має середню потребу в виклику і розв'язанні складних завдань. Вони можуть цінувати конкуренцію та незвичайні ситуації, але це не є головним моментом їхньої роботи. Вони можуть бути задоволені рутинними завданнями та стабільними ситуаціями, але відчують себе залученими, коли виникають виклики, які вимагають високої кваліфікації та творчого мислення.

Низькі значення говорять про те, що особа має невелику потребу в виклику та розв'язанні складних завдань. Вони можуть відчувати себе комфортно з рутинними завданнями та стабільними ситуаціями, а новизна та конкуренція не є для них пріоритетними. Вони можуть вважати простоту і стабільність в роботі за перевагу, а виклики можуть викликати нудьгу або стрес у них.

### **За шкалою інтеграція стилів життя**

Високі значення говорять про те, що особа має високу потребу в збереженні гармонії між особистим життям і кар'єрою. Для них кар'єра є частиною загального стилю життя, який враховує їхні особисті та сімейні потреби. Вони вважають важливим, щоб організаційні відносини відображали повагу до їх особистих і сімейних проблем. Розвиток кар'єри для них є привабливим лише за умови, якщо він зберігає їхній звичний стиль життя та оточення. Урівноваженість між кар'єрою, сім'єю, особистими інтересами має велику значимість для них, і вони уникають жертвування одним аспектом життя заради іншого. Конформність може проявлятися в їх поведінці, коли вони змінюють свою поведінку під впливом думки оточуючих.

Помірні значення говорять про те, що особа має середню потребу в збереженні гармонії між особистим життям і кар'єрою. Вони можуть враховувати свої особисті та сімейні потреби при виборі кар'єрного шляху, але це не є головним фокусом їхнього життя. Вони можуть бути задоволені, якщо їх кар'єра не порушує звичний стиль життя і урівноважує різні аспекти їхнього життя. Жертвування може виникати у випадках, коли вони знаходяться в ситуації, де важко зберегти гармонію між різними сферами життя [66].

Низькі значення говорять про те, що особа має низьку потребу в збереженні гармонії між особистим життям і кар'єрою. Для них кар'єра може бути головним пріоритетом, і вони можуть жертвувати особистими та сімейними потребами, щоб досягти успіху в кар'єрі. Вони можуть не звертати належної уваги на збереження рівноваги між різними аспектами свого життя і не враховувати вплив своєї кар'єри на особисте життя та сім'ю. Конформність

може бути менш вираженою в їхній поведінці, оскільки вони можуть бути менш схильними змінювати свою поведінку залежно від думки інших людей.

### **За шкалою підприємництво**

Високі значення говорять про те, що особа має високу потребу в створенні нових організацій, товарів або послуг. Вони мають підприємницький дух і надихаються ідеєю створення чогось нового, що пов'язане з їхніми власними зусиллями. Вони відчують себе найкраще, коли можуть організувати власний бізнес і втілити в життя свої ідеї. Для них вершина кар'єри полягає в успішному розвитку власного підприємства.

Помірні значення говорять про те, що особа має середню потребу в створенні нових організацій, товарів або послуг. Вони можуть бути зацікавлені в підприємницькій діяльності та створенні власного бізнесу, але це не є їхнім єдиним фокусом у кар'єрі. Вони можуть бачити це як одну з багатьох можливостей розвитку і не обов'язково мають вимоги до створення власного бізнесу для досягнення успіху.

Низькі значення говорять про те, що особа має низьку потребу в створенні нових організацій, товарів або послуг. Для них підприємництво та створення власного бізнесу не є пріоритетом у кар'єрному розвитку. Вони можуть бути більш зацікавлені в інших аспектах розвитку, таких як співробітництво з існуючими організаціями або розвиток в якості фахівця в своїй галузі.

### **Висновки до другого розділу**

За результатами дослідження, були проведені заходи щодо адаптації україномовної версії методики «Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі» (Е. Шейна). Після здійснення перекладу на українську мову запитань опитувальника, питання залишились у кількості 41. Була підтверджена авторська структура опитувальника, а саме: наявність 8 незалежних шкал «Професійна компетентність» (5 запитань), «Менеджмент» (5 запитань),

«Автономія» (5 запитань), «Стабільність» (6 запитань), «Служіння» (5 запитань), «Виклик» (5 запитань), «Інтеграція стилів життя» (5 запитань), «Підприємництво» (5 запитань). За критерієм альфа-Кронбаха, ми визначили, що перші усі шкали відповідають достатньому рівню узгодженості питань. За допомогою методу розподілу процентилів були сформовані тестові норми по кожній шкалі методики.

### **РОЗДІЛ 3**

## **ПСИХОДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЧИТЕЛІВ ТА МЕХАНІКІВ**

### **3.1. Характеристика процедури дослідження**

З метою вирішення завдань психодіагностичного дослідження була визначена процедура:

Перший етап – здійснити аналіз загально-наукових підходів та принципів психодіагностичного дослідження; визначити вибірку та обґрунтувати інструментарій дослідження психологічних особливостей вчителів та механіків.

Другий етап – провести психодіагностичне

Третій етап – здійснити аналіз та узагальнити отримані дані

Враховуючи, що для того, щоб психодіагностичний інструментарій дійсно відповідав принципам комплексності та системності, він має базуватися на суб'єктивних методиках.

Організаційно-психодіагностичне дослідження проводилось у три етапи:

1 етап – теоретичний: був спрямований на вивчення та теоретичний аналіз проблеми дослідження, вибір психодіагностичних методів. Вибрані методи, критерії математичної обробки даних. Серед використаних методів дослідження: теоретичні – методи аналізу та синтезу, інтерпретації та узагальнення; психодіагностичні: методи тестування та математична статистика.

2 етап – організаційно-психодіагностичний: для досліджуваних було організоване опитування, де було загальне запрошення до дослідження та інструкції з проходження кожної методики та бланки заповнень.

3 етап – підсумковий: обробка результатів дослідження передбачала первинну обробку вихідних даних для кожної методики, введення даних у

таблиці та графічне представлення результатів. Також на цьому етапі дані були структуровані та інтерпретовані відповідно до кожного з обраних методів. Усі статистично значущі показники інтерпретували відповідно до опису шкал, наведених у використаних методиках.

Вибірка дослідження була репрезентативною, оскільки вона включала представників двох різних професій. Для дослідження було обрано 50 осіб вчителів та 50 осіб автомеханіків. Інформацію отримали шляхом опитування 100 досліджуваних віком 25 – 45 років.

Аргументи на користь вибору вибірки:

- Вік респондентів. Вибірка включала респондентів віком 25-45 років. Цей віковий період є найбільш продуктивним для людини, і в цей час вона вже має певний досвід роботи та професійного становлення.
- Професія респондентів. Вибірка включала респондентів двох різних професій. Це дозволило порівняти психологічні особливості людей, які працюють у різних сферах діяльності.
- Розмір вибірки. Розмір вибірки становив 100 респондентів. Це достатньо для того, щоб отримати статистично значущі результати.

Метою роботи є визначення психологічних особливостей осіб, що обрали професію типу «людина-людина» та порівняння цих психологічних особливостей в осіб, які обрали професію «людина-техніка».

Для визначення психологічних особливостей були обрані такі методики:

- 1) Авторська анкета,
- 2) Методика «Якоря кар'єри» Едгар Шейн
- 3) опитувальник на емпатію С. Баррі-Коен та С. Уілрайта (Baron-Cohen Empathy Quotient) в перекладі Оксани Сенік
- 4) Особистісний опитувальник «Велика п'ятірка» (5PFQ)
- 5) Методика «Особистісна готовність до змін» А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull та адаптована Н.А. Бажановою й Г.Л. Бардієр.

Вибірка. Для дослідження було обрано 50 осіб вчителів (84% жінок, та 16% чоловіків) віком від 25 до 55 років, стаж роботи яких від 1 до 25 років; та

50 осіб автомеханіків, які працюють на різних приватних підприємствах (100% чоловіків). Інформацію отримали шляхом опитування 100 респондентів віком 25 – 55 років.

Розглянемо детальніше кожну з методик.

1) Авторська анкета (Додаток А).

Анкета розроблена для дослідження ставлення до роботи і вибору професії серед осіб, які працюють у сферах "людина-людина" (вчителі) та "людина-техніка" (автомеханіки). Мета дослідження полягає в порівнянні психологічних особливостей та ставлення до професії між цими двома групами.

Результати опитування будуть аналізуватися і порівнюватися між групами вчителів і автомеханіків для виявлення можливих психологічних відмінностей та спільних особливостей у їхньому ставленні до роботи і професії.

Повний текст анкети представлений в додатку А.

2) Методика «Якоря кар'єри» Едгар Шейн (Додаток Б).

Якоря кар'єри - це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають у початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо.

Тест дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

У методиці представлено 41 твердження. Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо.

В методиці представлені такі ціннісні орієнтації в кар'єрі:

1. Професійна компетентність
2. Менеджмент
3. Автономія (незалежність)

4. Стабільність роботи
5. Стабільність місця проживання
6. Служіння
7. Виклик
8. Інтеграція стилів життя

3) Опитувальник на емпатію С. Баррі-Коена та С. Уілрайта (Baron-Cohen Empathy Quotient) в перекладі Оксани Сенік (Додаток В).

Мета використання: Опитувальник на рівень співпереживання (Empathy Quotient, EQ) використовується в даній роботі для дослідження емпатії – здатності до співпереживання вчителів та автомеханіків, уміння розуміти та відтворювати емоційні стани клієнтів та має лише одну шкалу.

Структура методики: Авторами даного опитування є Сімон Барон-Коен і Саллі Вілрайт, які розробили його в 2004 році. Опитувальник був перекладений українською мовою Оксаною Сенік та включає 60 питань, з них лише 40 стосуються емпатії, а решта 20 призначені для зміни фокусу уваги респондента. Кожне питання має 4 варіанти відповіді: абсолютно погоджуюся, погоджуюся, не погоджуюся, абсолютно не погоджуюся, за які можна отримати від 0 до 2 балів.

Автор пропонує групувати результати опитування в 4 категорії: 0-32 бали – низький показник емпатії, 33-52 – середній, 53-63 – вище середнього та 64 – 80 – високий (Baron-Cohen and Wheelwright, 2004).

#### 4) Особистісний опитувальник «Велика п'ятірка» (5PFQ).

П'ятифакторний особистісний опитувальник або тест Велика п'ятірка (Big five), розроблений американськими психологами Р. МакКрай і П. Коста в 1983-1985 роках. Пізніше методику доопрацьовували й у остаточному вигляді він був представлений NEO-особистісним опитувальником чи NEO-PI-R (від англ. нейротизм, екстраверсія, відкритість – особистісний опитувальник).

Автори опитувальника Р. МакКрай та П. Коста переконані, що виділених п'яти незалежних змінних, точніше особистісних факторів темпераменту та характеру (нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, співпраця,

сумлінність) достатньо для об'єктивного опису психологічного портрета – моделі особистості.

Таким чином, модель велика п'ятірка (Big five) - диспозиційна (від англ. disposition - схильність) модель особистості людини.

П'ятифакторний опитувальник складається з 75 парних, протилежних за своїм значенням, стимульних висловлювань, що характеризують поведінку людини.

Стимульний матеріал має п'ятибальну оцінну шкалу (-2; -1; 0; 1; 2) для діагностики ступеня виразності кожного з п'яти факторів:

- екстраверсія – інтроверсія;
- прихильність – відокремленість;
- самоконтроль – імпульсивність;
- емоційна нестійкість – емоційна стійкість;
- експресивність – практичність.

У даний час опитувальник Велика п'ятірка став популярним і набув великого практичного значення як за кордоном, так і в Україні.

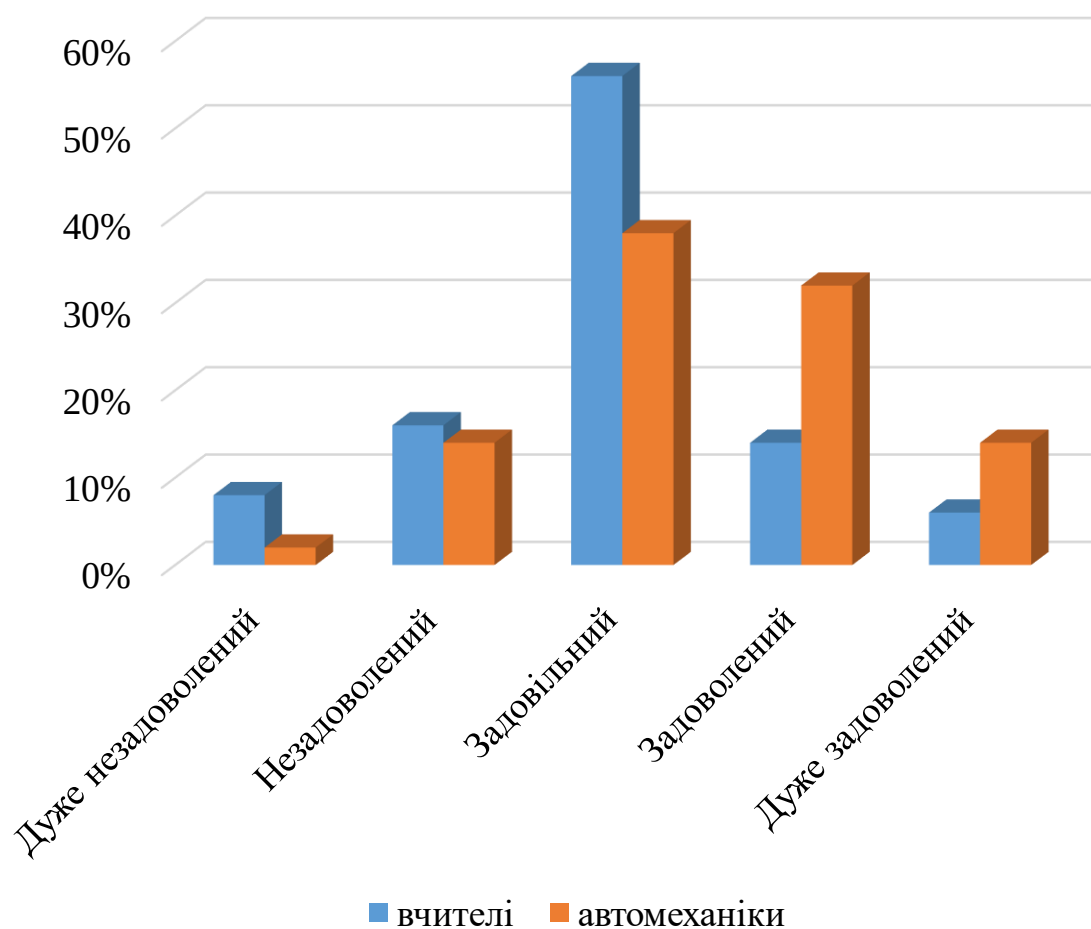
5) Методика «Особистісна готовність до змін» А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull та адаптована Н. Бажановою й Г. Бардієр (Додаток Г).

Методика розроблена канадськими вченими А. Джерелом, С. Хезер, М. Голдом і К. Халлом (А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull). Дана методика приводиться тут в зв'язку з тим, що в число семи показників, які можуть бути виміряні за її допомогою, входить шкала толерантності до двозначності (tolerance for ambiguity). В даний час існують варіанти методики, апробовані на американській, французькій і іспанській вибірках.

Переклад і первинна апробація даного варіанту методики PCRS були проведені Н. Бажанова і Г. Бардієр, причому вибір найбільш вдалих формулювань перекладу тверджень був здійснений із залученням двомовних експертів, в тому числі і фахівців в області психології.

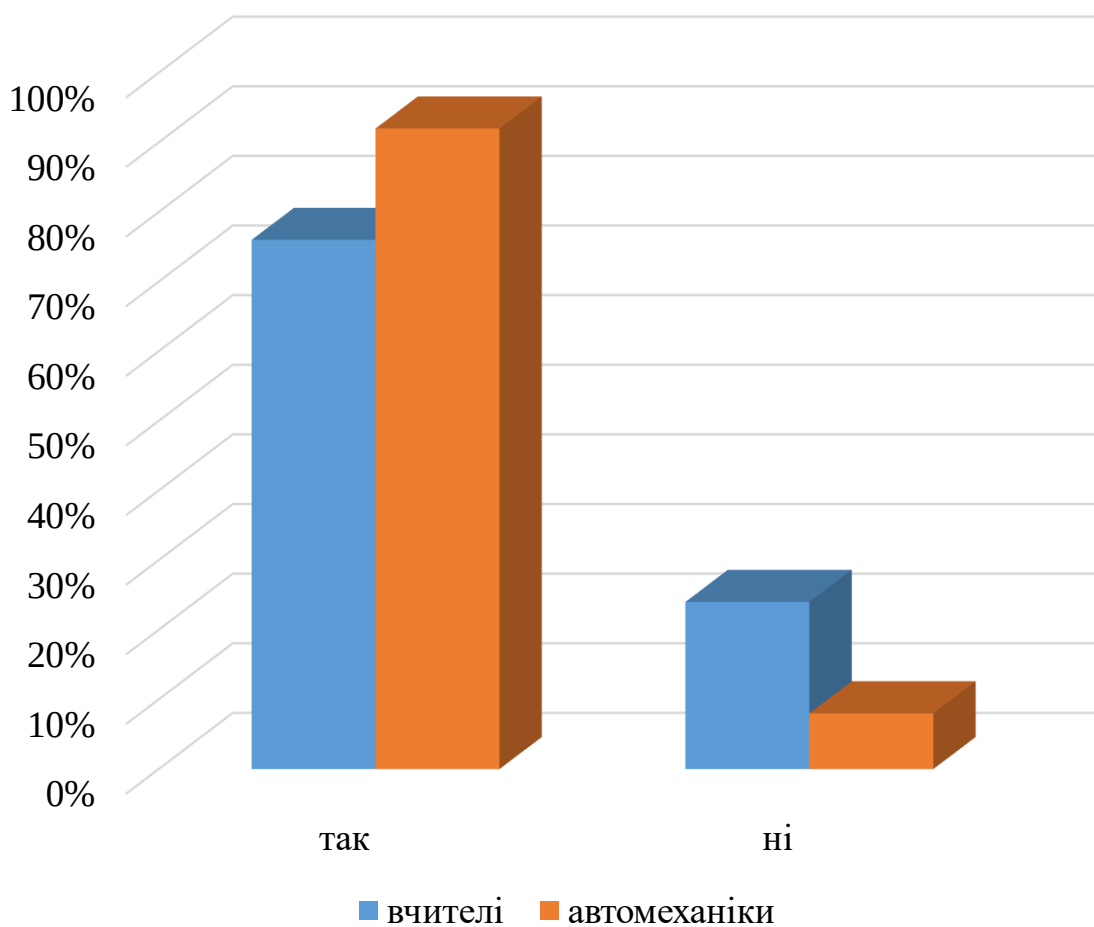
### 3.2. Аналіз результатів дослідження

Проаналізуємо результати отримані за авторською анкетою. Головні питання стосовно визначення особистісних характеристик представлені на рисунках 3.1, 3.2, 3.3.



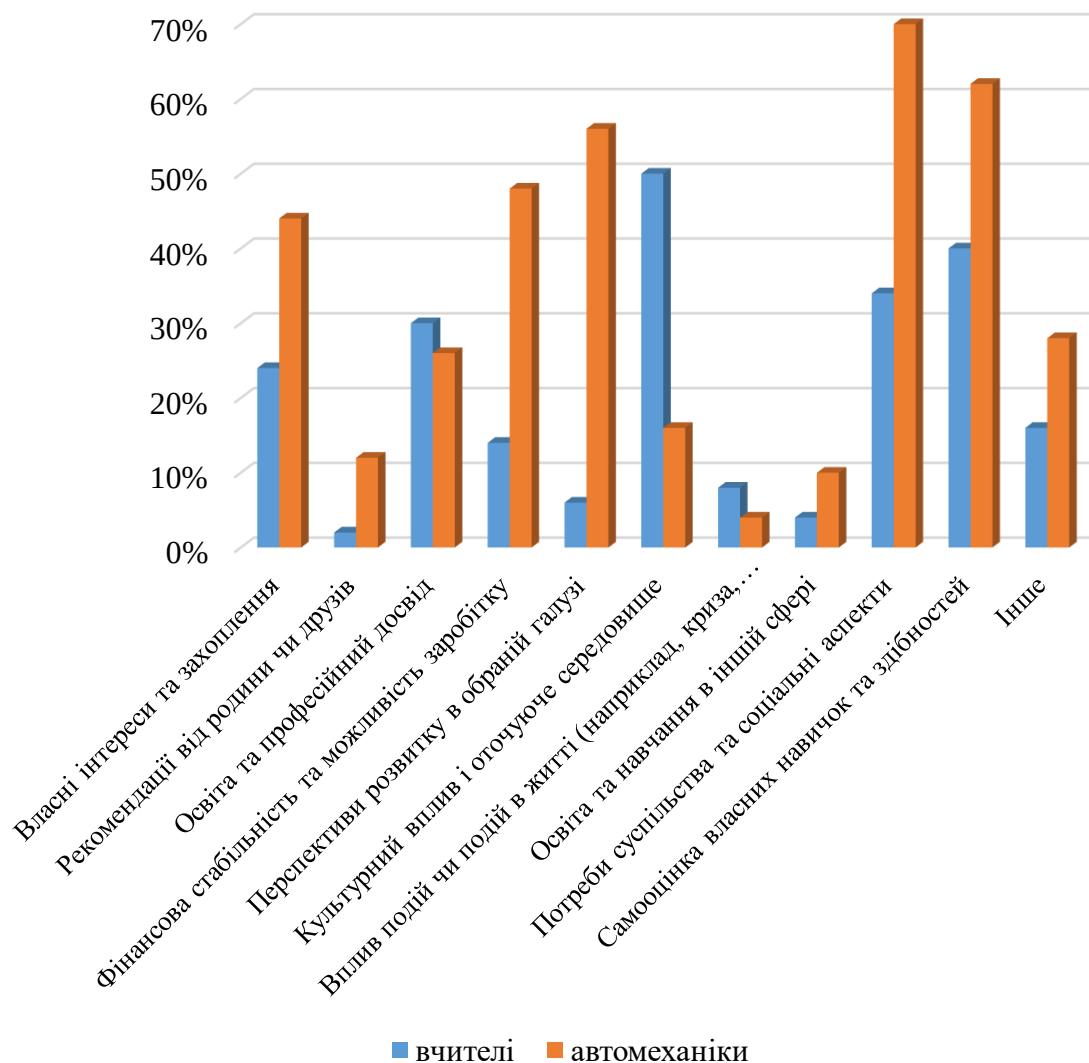
**Рисунок 3.1. Результати на питання «Як ви оцінюєте рівень задоволення своєю поточною професією?»**

Як видно, найбільше своєю поточною професією задоволені автомеханіки – 14%, натомість вчителів всього 6%. Найбільший показник переважає у всіх респондентів на рівні задовільний стан – вчителі 56% та автомеханіки 38%.



**Рисунок 3.2. Результати на питання «Чи відчуваєте ви, що ваша професія відповідає вашим психологічним особливостям і схильностям?»**

Як видно з результатів, і вчителі і механіки відчувають, що їх професія відповідає їхнім психологічним особливостям і схильностям.



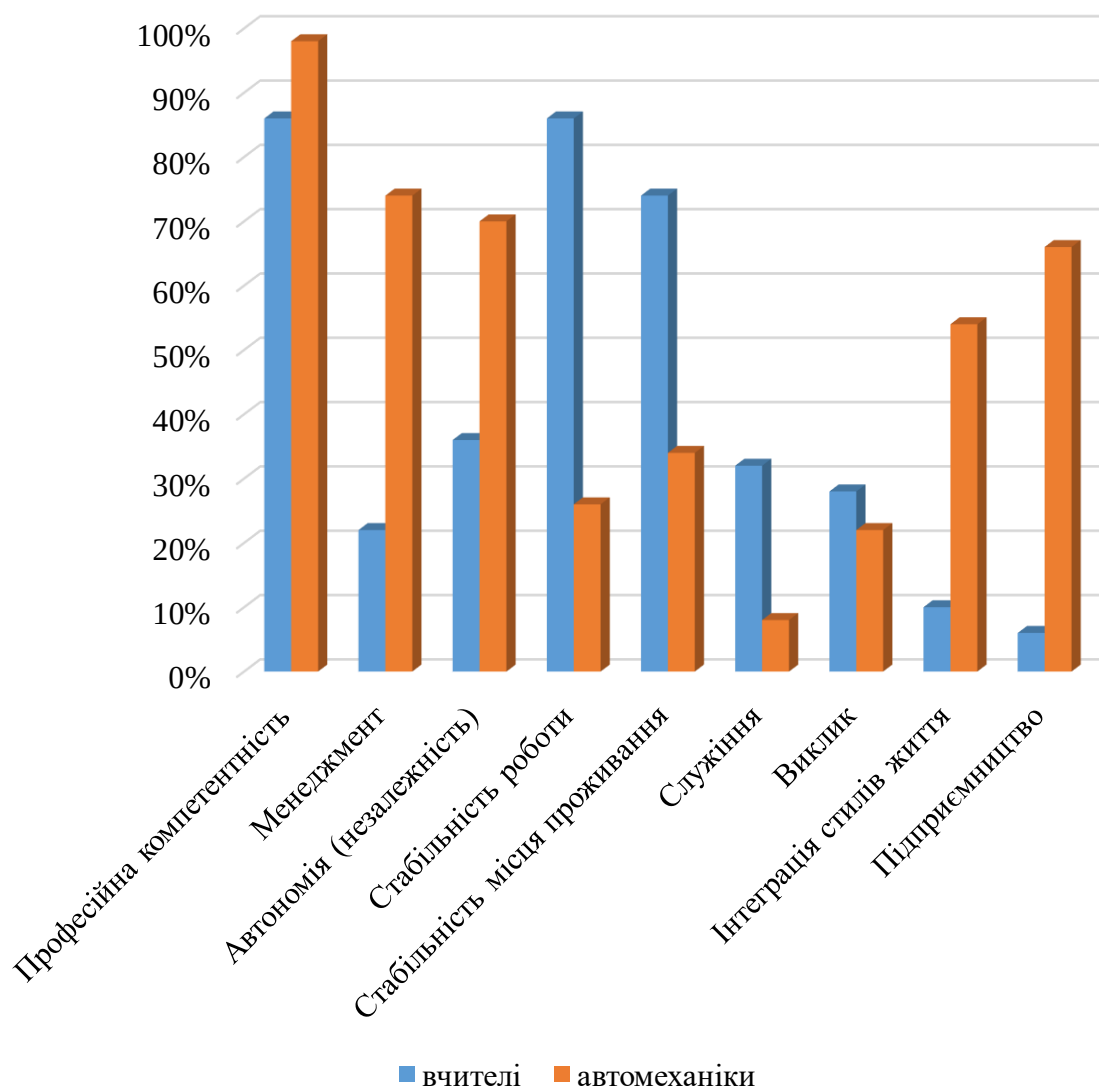
**Рисунок 3.3. Результати на питання «Які фактори вплинули на ваш вибір професії?»**

Отже, як видно з рис. 3.3, для вчителів найбільший вплив у виборі професії мали оточуюче середовище (50%), а на автомеханіків - потреби суспільства та соціальні аспекти, та самооцінка власних навичок та здібностей – 70% і 62% відповідно.

Найменший вплив на вчителів мали рекомендації від родини чи друзів і освіта та професійний досвід. Для автомеханіків найменше впливали події чи події в житті, і звичайно освіта.

Другою методикою, за якою проводилось психодіагностичне дослідження була Методика «Якоря кар'єри» Едгар Шейн.

Отримані результати представлені на рис. 3.4.



**Рисунок 3.4. Результати за методикою «Методика «Якоря кар'єри» Едгар Шейн»**

Аналіз графіку показує, що ключовими ціннісно-мотиваційними орієнтаціями вчителів є професійна компетентність та стабільність у роботі, набрало 86% досліджуваних. Це значить, що вчителі мають ціннісно-мотиваційні орієнтації, які для них є дуже важливими, а також те, що їх мотивує в професії.

Крім того, вчителі відчують потребу у безпеці та стабільності, шукаючи постійну роботу з мінімальним ризиком звільнення (86%). Ці особи

ідентифікують свою роботу з кар'єрою, і їхні прагнення до безпеки обмежують варіативність кар'єрних шляхів. Вони перекладають відповідальність за розвиток своєї кар'єри на роботодавця, що в свою чергу гальмує їх професійний та особистий розвиток.

Водночас, вчителі не схильні до частих відряджень, прагнучи залишатися у стабільному місці проживання (74% опитаних).

Щодо автомеханіків, найбільше в них цінується професійна компетентність (98%).

У дослідженні автомеханіків також виявлені високі показники у сферах менеджменту (74%), автономії (70%) та підприємництва (66%). Це демонструє, що такі респонденти здатні до створення нових організацій, продуктів та послуг. Вони націлені на створення нових проектів, які відображають їхні зусилля. Працюючи на себе, вони розглядають свою кар'єру як можливість реалізувати унікальні ідеї, засновуючи власний бізнес як вершину свого професійного розвитку.

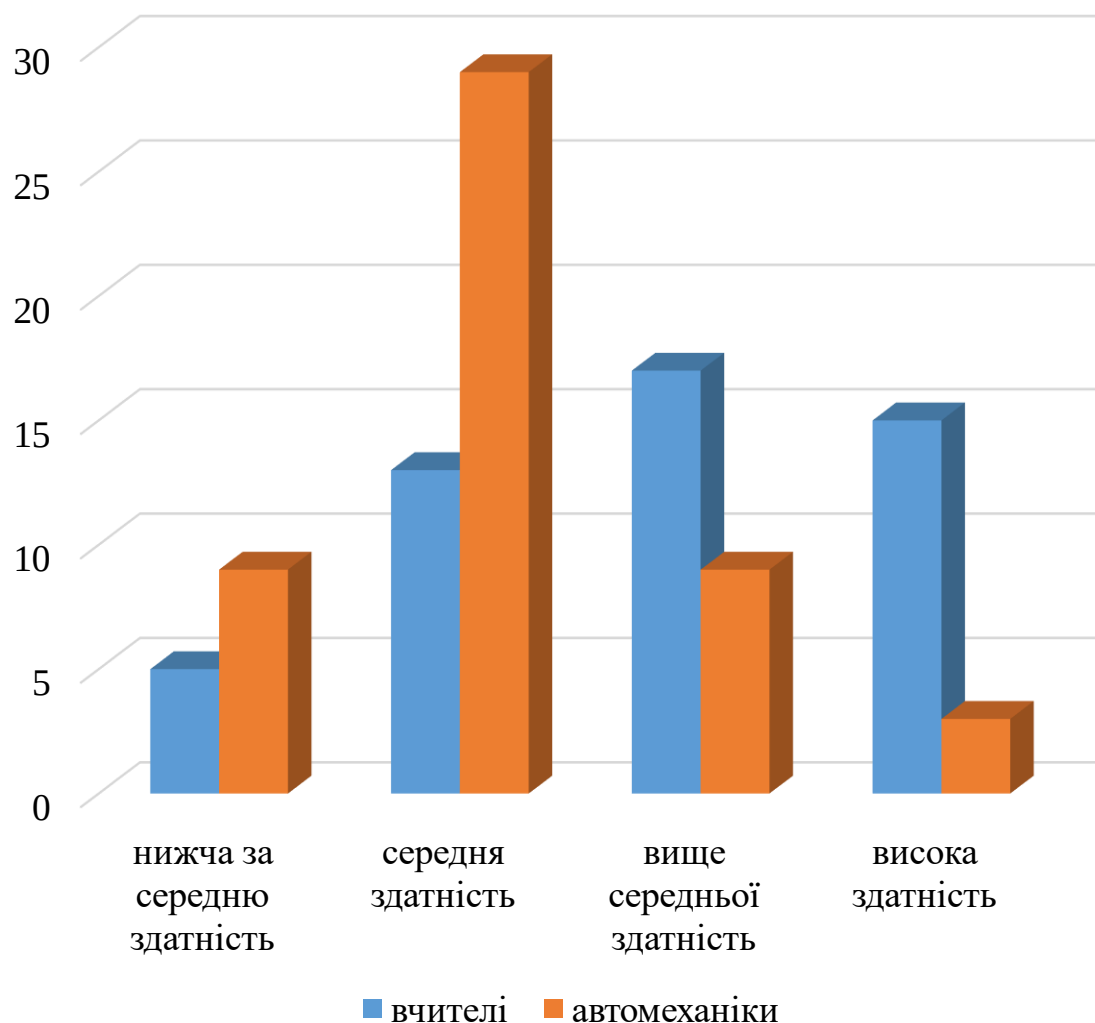
Узагальнені показники анкети у вчителів і механіків, де видно у кого які ціннісно-мотиваційні орієнтації переважають представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

#### Узагальнені показники анкети ціннісно-мотиваційних орієнтацій

| Ціннісно-мотиваційні орієнтації | Вчителі | Автомеханіки |
|---------------------------------|---------|--------------|
| Професійна компетентність       | 86%     | 98%          |
| Менеджмент                      |         | 74%          |
| Автономія (незалежність)        |         | 70%          |
| Стабільність роботи             | 86%     |              |
| Стабільність місця проживання   | 74%     |              |
| Інтеграція стилів життя         |         | 54%          |
| Підприємництво                  |         | 66%          |

За результатами опитувальника на емпатію С. Баррі-Коеном та С. Уілрайтом стає очевидним, що здатність ефективно розуміти та відгукуватися на емоції інших людей більш розвинута у вчителів порівняно з автомеханіками: відповідно 30% і 6% досліджуваних продемонстрували високі показники (див. рис. 3.5).



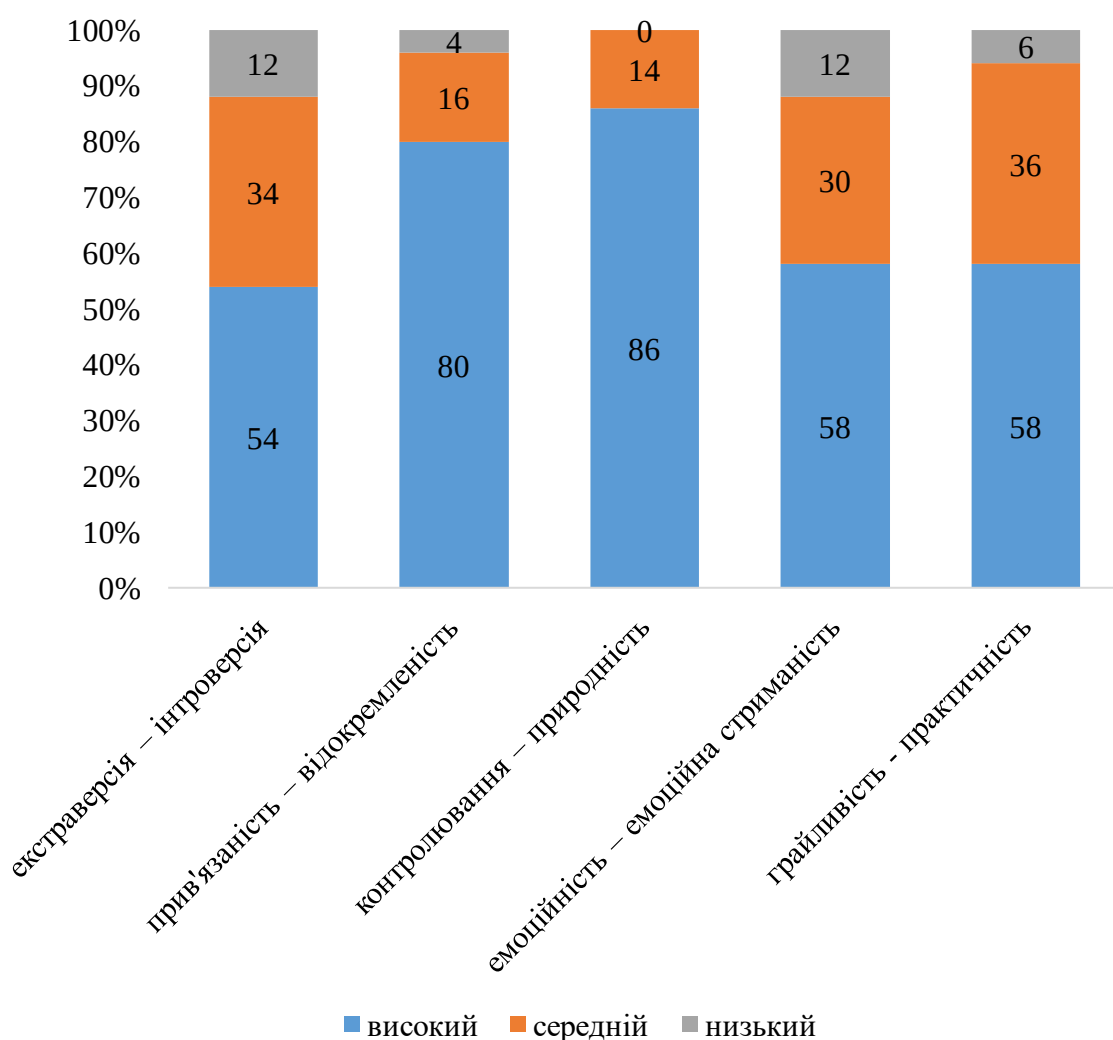
**Рисунок 3.5. Результати за методикою «Тест на емпатію С. Баррі-Коена та С. Уілрайта (Baron-Cohen Empathy Quotient) в перекладі Оксани Сеник»**

З іншого боку, середній рівень розуміння емоцій інших спостерігається у 58% автомеханіків, у вчителів 26%, тоді як вище середнього рівень у цій здатності був виявлений у 34% вчителів та 18% автомеханіків.

Щодо низького рівня цієї здатності, то він характерний для 18% автомеханіків, у вчителів це 10% що свідчить про їхні обмежені навички відгуку на емоції інших людей.

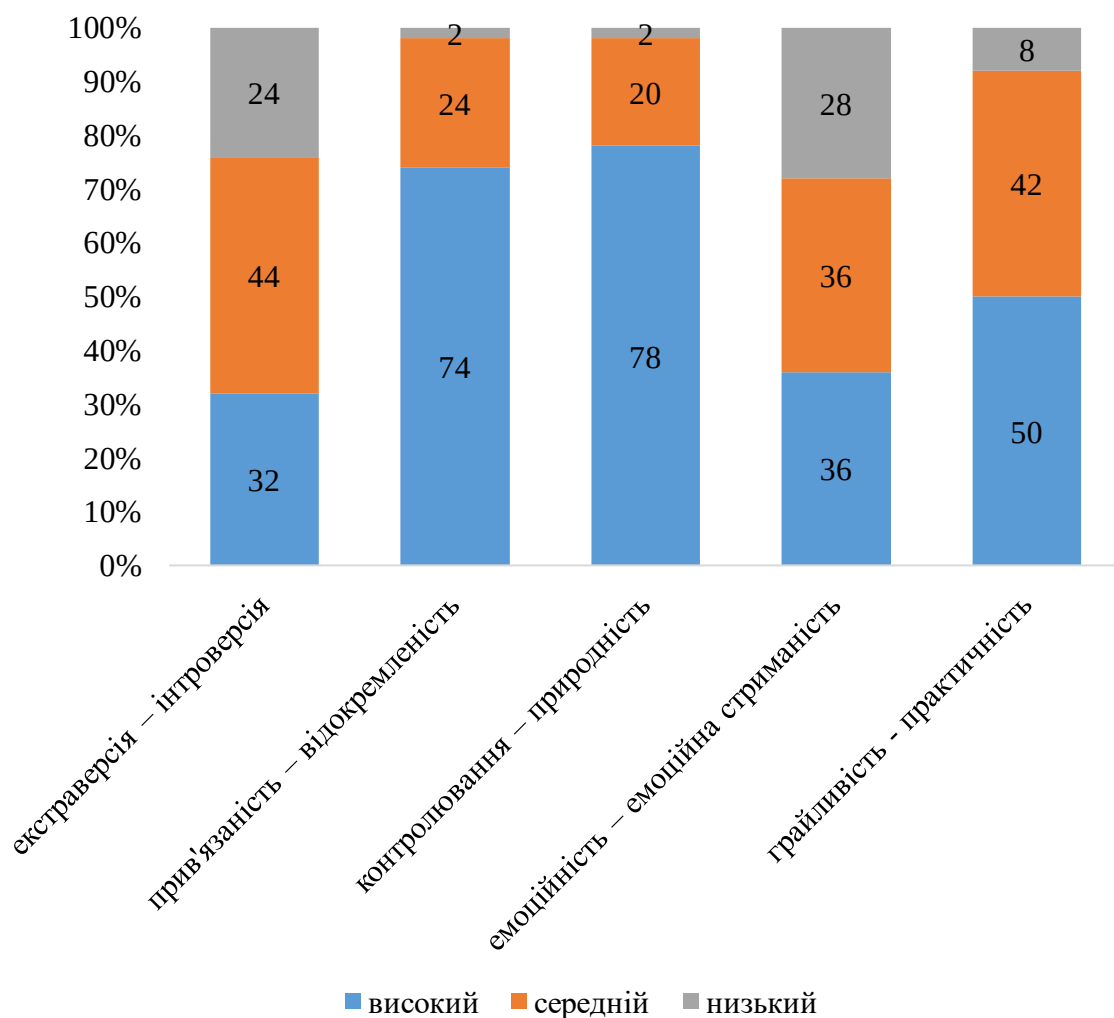
Отже, можемо зробити висновок, що найбільше здатність розуміти почуття інших людей і реагувати на них мають вчителі.

Далі ми провели аналіз результатів дослідження виразності рис особистості за методикою «П'ятифакторний особистісний опитувальник» (5PFQ). Дані представлені на рис. 3.6 та 3.7.



**Рисунок 3.6. Результати вчителів за методикою «П'ятифакторний особистісний опитувальник» (5PFQ)**

Високий рівень показників за фактором «екстраверсія – інтроверсія» був виявлений у 54% досліджуваних у групі вчителів та у 32% досліджуваних у групі автомеханіків. Люди з вираженою «екстраверсією» відрізняються сильною потребою у спілкуванні, слабким контролем над почуттями, люблять гострі емоційні враження, схили до ризику та імпульсивних дій, оптимістичні.



**Рисунок 3.7. Результати автомеханіків за методикою «П'ятифакторний особистісний опитувальник» (5PFQ)**

Низький рівень показників за фактором «екстраверсія – інтроверсія» виявлено у 12% випробуваних у вчителів та у 24% випробуваних у групі автомеханіків. Людей із низькою виразністю «екстраверсії» можна назвати інтровертами. Основними їх особливостями є невпевненість щодо

правильності своєї власної поведінки та знижена увага до подій, що відбуваються навколо, емоційна стриманість, схильність до самотності та незалежності.

Середній рівень «екстраверсії» відзначається у 34% досліджуваних у вчителів та у 44% досліджуваних у автомеханіків.

В обох групах переважають досліджувані з високим рівнем вираженості фактору «прив'язаність – відокремленість», їхня частка становить 80% у вчителів та 74 % у автомеханіків. Високий рівень прив'язаності відображає прагнення співпраці та альтруїзму, бажання допомогти іншим, схильність уникати розбіжностей, прагнення зрозуміти іншу людину, толерантність до недоліків оточуючих.

Низький рівень показників за фактором «прив'язаність – відокремленість» у вчителів виявили у 4% піддослідних, у групі автомеханіків – 2%. Що характеризує таких людей, як схильних до суперництва, егоцентризму, при цьому наділених критичним мисленням, такі люди скептично ставляться до намірів інших і ефективніші у відстоюванні власних інтересів, воліють побут незалежними від інших та уникають громадських доручень.

Середній рівень показників за фактором «прив'язаність – відокремленість» відзначається у 16% вчителів та у 24% автомеханіків.

І в групі вчителів, і в групі автомеханіків переважають досліджувані з високим рівнем вираженості фактору «контролювання – природність» – 86% і 78% відповідно. Для таких людей характерна цілеспрямованість, рішучість, волеволі якості, здатність планувати та дотримуватися намічених цілей.

Низький рівень показників за фактором «контролювання – природність» у вчителів не виявлено, у групі автомеханіків 2%. Низькі бали за цим фактором говорять про імпульсивність, непослідовність, розсіяність, низькі волеволі якості та прагнення жити сьогодишнім днем. Середній рівень показників за фактором «контролювання – природність» відзначається у 14% у групі вчителів та у 20% у групі автомеханіків.

У групі вчителів переважає високий рівень показників за фактором «емоційність – емоційна стриманість» – 58%, у групі автомеханіків високий рівень виразності даного фактору виявлено у 36% досліджуваних. Для людей з високою емоційністю характерна низька стресостійкість, тенденція відчувати негативні емоційні стани (страх, тривога, смуток, гнів, роздратування тощо),

Низький рівень показників за фактором «емоційність – емоційна стриманість» у групі вчителів виявлено у 12% досліджуваних, у групі автомеханіків у 26%. Люди з низьким рівнем показника за цим фактором відрізняються спокоєм, врівноваженістю та високою стресостійкістю.

Середній рівень показників за фактором «емоційність – емоційна стриманість» відзначається у 30% у групі вчителів та у 36% у групі автомеханіків.

У групі вчителів переважає високий рівень показників за фактором «грайливість – практичність» – 50%. У автомеханіків частка випробовуваних із високим рівнем цього показника становить 58%. Високі бали за даним фактором говорять про активну уяву, естетичну чутливість, увагу до почуттів інших, незалежність у судженнях та оцінках.

Низький рівень показників за фактором «грайливість – практичність» виявлено у 8% у вчителів та 6% - у групі автомеханіків. Що характеризує таких людей як консервативних, практичних, не гнучких, схильних до сталості звичок та поглядів.

Середній рівень показників за фактором «грайливість – практичність» відзначається у 42% випробовуваних у групі вчителів та у 36% випробовуваних у групі автомеханіків.

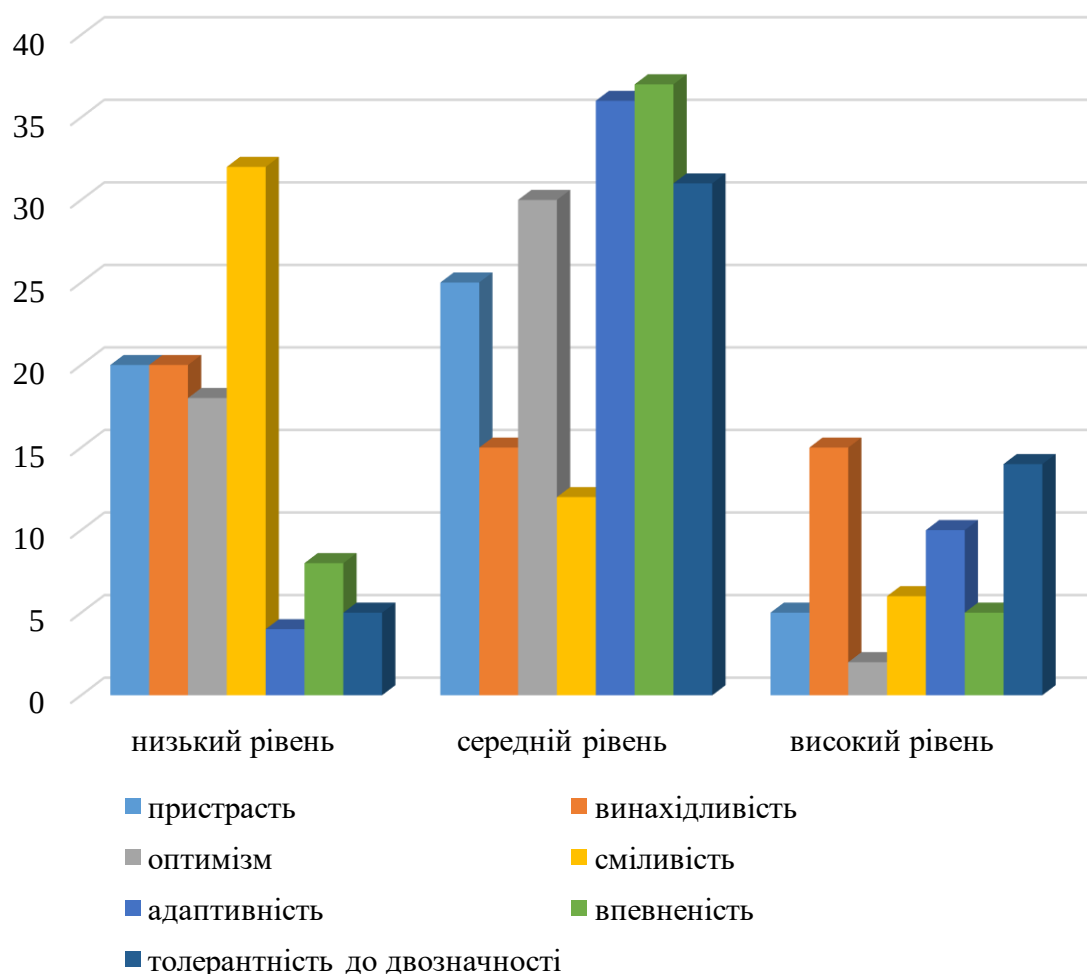
На останньому етапі ми визначили особистісні характеристики за методикою «Особистісна готовність до змін» А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull та адаптована Н. Бажановою й Г. Бардієр.

Методологія «Особиста готовність до змін» А. Джерела, С. Хізер, М. Голда та К. Халла досить ефективна при розгляді стресових подій, які

формується у зв'язку з інноваціями, оскільки ніхто не може повністю впоратися зі змінами. Розуміння особливостей опору змінам допомагає людям захистити себе від стресу в тих ситуаціях, в яких вони найбільш вразливі.

Ми діагностували готовність вчителів та автомеханіків до змін, пов'язаних з початком війни. Адже методика діагностує такі необхідні компоненти готовності до навчальної, дослідницької та винахідницької діяльності, як винахідливість, терпимість до невизначеності, сміливість, підприємливість, адаптивність, а також такі риси, які мають бути притаманні вченому-досліднику та винахіднику, як-от: енергійність, невтомність, віра в успіх, небажання зосереджуватися на гіршому розвитку подій, бажання зациклюватися не на проблемах, а на можливостях їх вирішення, самовпевненість.

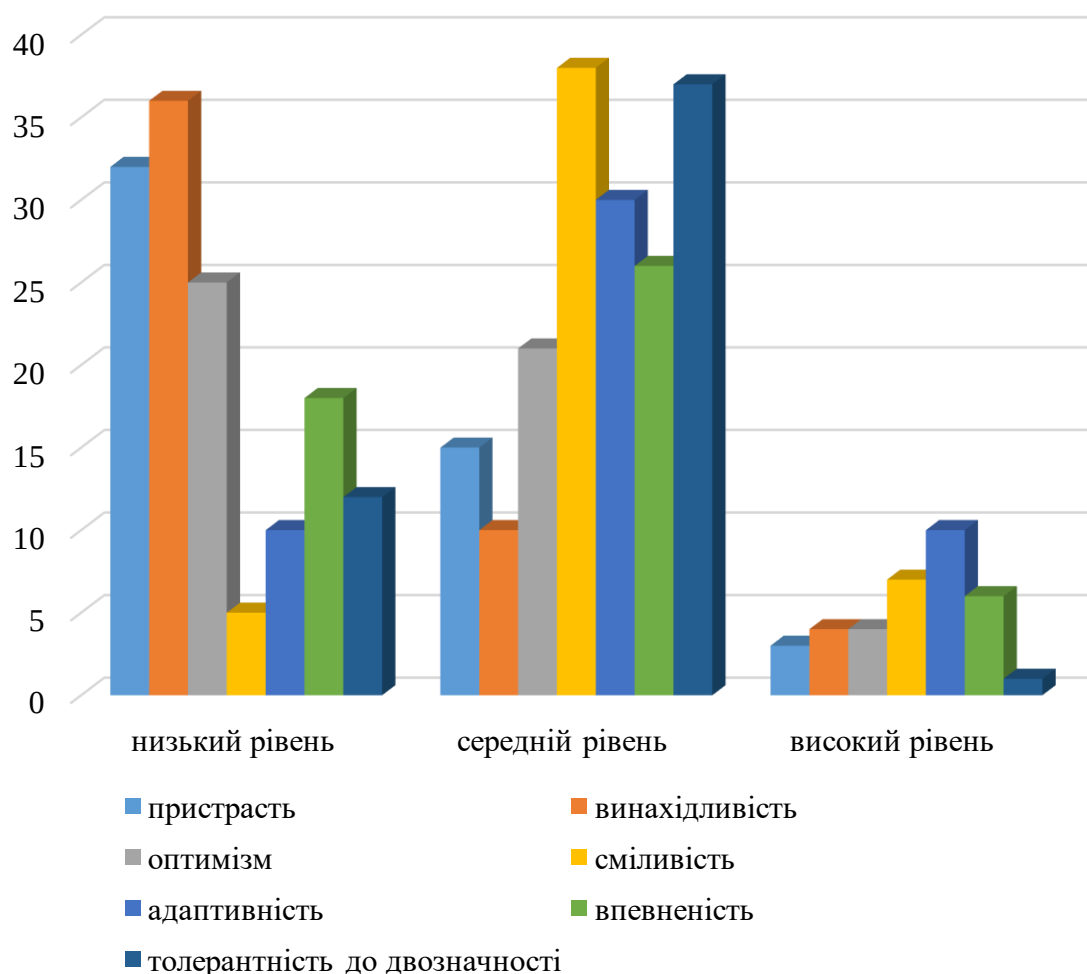
Так, завдяки психодіагностичному дослідженню було проведено діагностику особистісної готовності до змін респондентів за методикою «Особистісна готовність до змін» А. Джерела, С. Хізер, М. Голда та К. Халла (рис. 3.8 та рис. 3.9.).



**Рисунок 3.8. Результати вчителів за методикою «Особистісна готовність до змін» А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull та адаптована Н. Бажановою й Г. Бардієр**

Виявлено, що респонденти мають низький рівень готовності до змін за всіма компонентами готовності до змін, крім адаптивності. Тобто людині не важко адаптуватися до змін, бути енергійною, оптимістичною, впевненою та сміливою, якщо вона може протистояти стресовим факторам.

За дослідженими даними, респонденти на середньому рівні мають адаптивність, впевненість, толерантність до неоднозначності. Однак інші складові залишаються на низькому рівні: азарт, винахідливість, оптимізм і сміливість. Це свідчить про те, що більшість людей легше адаптуються до змін і більш готові до них, ніж люди з низьким рівнем.



**Рисунок 3.9. Результати автомеханіків за методикою «Особистісна готовність до змін» А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull та адаптована Н. Бажановою й Г. Бардієр**

Особи за високим рівне мають найвищі середньогрупові показники особистісної готовності до змін. Їхня готовність до змін у всіх складових знаходиться на середньому рівні, за винятком толерантності до неоднозначностей. Цей факт свідчить про те, що більшість людей швидше адаптуються та готові до змін, ніж інші. Проте бували випадки, коли особа з середньою або навіть низькою готовністю була готова до змін на середньому та високому рівнях, Тому завжди необхідно враховувати індивідуальні показники та особливості людини.

Враховуючи співвідношення різних рівнів та особистої готовності до змін, можна виділити такі групи людей:

- Є особистості, які завжди готові до змін і легко їх сприймають. Вони легко долають труднощі, знаходять вирішення проблем.
- Люди, які важко адаптуються до змін, їм важко змінити своє ставлення до подій, поведінку, певні установки та погляди. Якщо щось відбувається не так, як очікувалося, то вони вже перебувають у стані сильного стресу.
- Є особистості, які готові до певних змін, але поступових, а не глобальних.
- Є особистості, які не бажають змінюватися під впливом зовнішніх подій, мають фіксовані позиції та свій світогляд. Однак такі особи можуть бути схильні до змін психотравмуючих життєвих обставин.

Аналіз по кожній властивості готовності до змін у вчителів та механіків представлений в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

### Показники за методикою «Готовність до змін»

| Шкали<br>«Готовність до<br>змін» | Низький рівень |            | Середній рівень |            | Високий рівень |            |
|----------------------------------|----------------|------------|-----------------|------------|----------------|------------|
|                                  | Вчителі        | Механіки   | Вчителі         | Механіки   | Вчителі        | Механіки   |
| впевненість                      | 16%            | <b>36%</b> | <b>64%</b>      | <b>52%</b> | 10%            | 12%        |
| сміливість                       | <b>64%</b>     | 10%        | 24%             | <b>72%</b> | 12%            | 14%        |
| винахідливість                   | 40%            | <b>72%</b> | 30%             | 20%        | <b>30%</b>     | 8%         |
| толерантність                    | 10%            | 24%        | <b>62%</b>      | <b>74%</b> | <b>28%</b>     | 2%         |
| адаптивність                     | <b>49%</b>     | 20%        | 31%             | <b>60%</b> | <b>20%</b>     | <b>20%</b> |
| оптимізм                         | 36%            | <b>50%</b> | <b>60%</b>      | 42%        | 4%             | 8%         |
| пристрасть                       | 40%            | <b>62%</b> | <b>50%</b>      | 30%        | 10%            | 8%         |

Як видно з таблиці, на низькому рівні у вчителів переважає сміливість (64%) та адаптивність (49%); у механіків – впевненість (36%), винахідливість (72%), оптимізм (50%) та пристрасть (62%);

на середньому рівні у вчителів – впевненість (64%), оптимізм (60%), прихильність (50%), у механіків – впевненість (52%), сміливість (72%). Також на середньому рівні приблизно однаково проявили себе толерантність (вчителі 62%, автомеханіки 74%) та адаптивність (автомеханіки 60%);

У вчителів на високому рівні проявилась винахідливість (30%), толерантність 28%. Адаптивність проявилась і у автомеханіків, і у вчителів по 20%.

Далі ми визначили коефіцієнт статистично значущих відмінностей (t-критерій Стюдента) порівняння між групами вчителів та механіків щодо Великої 5, емпатії та готовності до змін та методики Шейна. Для статистичного опрацювання було використано комп'ютерну програму SPSS 16.0.

Всі дані представлені в таблицях 3.3, 3.4, 3.5, 3.6

Таблиця 3.3

**Розбіжності між середніми значеннями кар'єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейн в залежності від професії та рівень значущості розбіжностей за t-критерієм Стюдента**

|                               | Середні значення |               | Значення t-критерію Стюдента та рівень значущості розбіжностей                                    |
|-------------------------------|------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | Вчителі (50)     | Механіки (50) |                                                                                                   |
| Професійна компетентність     | 5,31             | 5,98          | $t_{\text{емп}} = 1.14547$<br>розбіжності незначущі                                               |
| Менеджмент                    | 4,93             | 6,12          | $t_{\text{емп}} = -2.11141$<br><b>розбіжності значущі на рівні <math>t_{0.05} = 2.0086</math></b> |
| Автономія (незалежність)      | 5,21             | 5,6           | $t_{\text{емп}} = 0.35464$<br>розбіжності незначущі                                               |
| Стабільність роботи           | 7,11             | 5,87          | $t_{\text{емп}} = 2.88844$<br><b>розбіжності значущі на рівні <math>t_{0.01} = 2.6778</math></b>  |
| Стабільність місця проживання | 6,7              | 5,29          | $t_{\text{емп}} = -1.19593$<br>розбіжності незначущі                                              |
| Служіння                      | 3,88             | 3,21          | $t_{\text{емп}} = -0.88496$<br>розбіжності незначущі                                              |

Продовження таблиці 3.3

|                         |      |      |                                                                                                            |
|-------------------------|------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Виклик                  | 5,24 | 4,99 | $t_{\text{емп}} = -1.25646$<br>розбіжності незначущі                                                       |
| Інтеграція стилів життя | 5,13 | 7,2  | $t_{\text{емп}} = 2.2381$<br><b>розбіжності значущі</b><br><b>на рівні <math>t_{0.05} = 2.0086</math></b>  |
| Підприємництво          | 5,8  | 8,19 | $t_{\text{емп}} = 2.95333$<br><b>розбіжності значущі</b><br><b>на рівні <math>t_{0.01} = 2.6778</math></b> |

З результатів підрахунків розбіжностей, можна зробити такі висновки:

1) Вчителі мають нижчі середні значення, що може вказувати на менший інтерес або меншу орієнтацію на менеджмент у порівнянні з механіками. Механіки мають вищі середні значення, що може свідчити про більшу зацікавленість або орієнтацію на аспекти менеджменту у своїй професійній діяльності. Цей результат може вказувати на професійні відмінності у важливості менеджменту між вчителями та механіками. Можливо, механіки частіше стикаються з завданнями, які вимагають навичок менеджменту, або ця сфера є більш інтегрованою в їхню професійну культуру.

2) Вчителі мають вище середнє значення, що свідчить про вищу цінність, яку вони приписують стабільності роботи. Це може відображати їхнє прагнення до довгострокової зайнятості, регулярного доходу, або стабільності у професійній кар'єрі. Механіки мають нижче середнє значення, що може вказувати на меншу орієнтацію на стабільність у роботі. Це може бути пов'язано з характером роботи в цій галузі, яка може бути більш проектно-орієнтованою або мати менше гарантій стабільності.

3) Вчителі мають нижче середнє значення, що може свідчити про меншу орієнтацію або меншу можливість інтегрувати свій професійний і особистий стиль життя. Це може бути пов'язано з традиційним розумінням роботи вчителя, яка часто вимагає чіткого розділення професійного та особистого життя. Механіки мають значно вище середнє значення, що може вказувати на більшу гнучкість або більші можливості для інтеграції різних аспектів свого

життя. Це може бути пов'язано з менш формалізованим чи більш гнучким робочим середовищем у цій галузі.

4) Вчителі мають відносно низькі середні значення, що може вказувати на меншу орієнтацію або меншу зацікавленість у підприємницьких аспектах у своїй професійній діяльності. Це може бути пов'язано з традиційною роллю вчителя, яка зосереджена на освіті та розвитку учнів, а не на підприємницьких ініціативах. Механіки мають значно вищі середні значення, що свідчить про більшу орієнтацію на підприємництво або більшу зацікавленість у розвитку власного бізнесу або підприємницьких проектів. Це може бути пов'язано з природою роботи механіків, яка часто включає роботу в умовах, що сприяють самостійності та підприємницькій ініціативі.

Таблиця 3.4

**Розбіжності між середніми значеннями рівня емпатії за  
опитувальником на емпатію С. Баррі-Коен та С. Уілрайта в залежності  
від професії та рівень значущості розбіжностей за t-  
критерієм Стьюдента**

|                | Середні значення |               | Значення t-критерію<br>Стьюдента та рівень<br>значущості<br>розбіжностей                                        |
|----------------|------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | Вчителі (50)     | Механіки (50) |                                                                                                                 |
| Рівень емпатії | 38,93            | 26,6          | <b><math>t_{\text{емп}} = 2.3255</math><br/>розбіжності значущі<br/>на рівні <math>t_{0.05} = 2.0086</math></b> |

Рівень емпатії вчителів у середньому становить 38.93, тоді як для механіків цей показник нижчий - 26.6. Використовуючи t-критерій Стьюдента, отримано статистично значущі на рівні 0.01. Розбіжності між середніми рівнями емпатії вчителів та механіків можна пояснити так, що вчителі часто працюють безпосередньо з людьми, зокрема з дітьми, що вимагає високого рівня емпатії для ефективного спілкування, розуміння емоційних потреб учнів, та адаптації методів навчання для різних індивідуальностей. Механіки зазвичай займаються більш технічною роботою, яка не вимагає такого

глибокого рівня взаємодії та емпатійного розуміння інших людей. Також люди з природньо високим рівнем емпатії можуть бути більш схильними обирати професію вчителя через бажання допомагати, розуміти та взаємодіяти з іншими. Натомість, ті, хто вибирає професію механіка, можуть мати більш сильні технічні навички або інтерес до механічної роботи, яка не вимагає такого рівня міжособистісних взаємодій.

Таблиця 3.5

**Розбіжності між середніми значеннями вираженості особистісних рис за особистісним опитувальником «Велика п'ятірка» (5PFQ) в залежності від професії та рівень значущості розбіжностей за t-критерієм Стюдента**

|                                      | Середні значення |               | Значення t-критерію Стюдента та рівень значущості розбіжностей                                              |
|--------------------------------------|------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      | Вчителі (50)     | Механіки (50) |                                                                                                             |
| «екстраверсія – інтроверсія»         | 68,2             | 48,10         | <b><math>t_{\text{емп}} = 2.6854</math><br/>розбіжності значущі на рівні <math>t_{0.01} = 2.6778</math></b> |
| «прив'язаність – відокремленість»    | 65,29            | 62,02         | $t_{\text{емп}} = 1.0274$<br>розбіжності незначущі                                                          |
| «контролювання – природність»        | 69,18            | 63,33         | $t_{\text{емп}} = 0.2983$<br>розбіжності незначущі                                                          |
| «емоційність – емоційна стриманість» | 52,49            | 41,34         | <b><math>t_{\text{емп}} = 2.0237</math><br/>розбіжності значущі на рівні <math>t_{0.05} = 2.0086</math></b> |
| «грайливість – практичність»         | 49,37            | 45,89         | $t_{\text{емп}} = 1.1399$<br>розбіжності незначущі                                                          |

Існують статистично значущі розбіжності між вчителями та механіками у двох рисах особистості: екстраверсія (у вчителів вищі показники) та емоційність (знову у вчителів вищі показники). Для інших трьох рис (прив'язаність, контролювання, грайливість) статистично значущі розбіжності не спостерігаються. У вчителів спостерігаються вищі показники екстраверсії в порівнянні з механіками. Це може бути пов'язано з природою професії

вчителя, яка вимагає більшої соціальної взаємодії та комунікативності. Також вчителі мають вищі показники емоційності порівняно з механіками. Це може бути пов'язано з емоційним компонентом викладацької роботи, де важливим є емпатія та здатність розуміти емоційний стан інших.

Ці результати відображають важливість певних особистісних рис для різних професій. Екстраверсія та емоційність, які більш виражені у вчителів, можуть бути корисними у їхній щоденній роботі, яка включає взаємодію з великою кількістю людей та управління емоційним кліматом в класі. З іншого боку, для механіків ці риси можуть бути менш важливими в їхній професійній діяльності.

Таблиця 3.6

**Розбіжності між середніми значеннями вираженості особистісних рис за методикою «Особистісна готовність до змін» в залежності від професії та рівень значущості розбіжностей за t-критерієм Стюдента**

|                               | Середні значення |               | Значення t-критерію Стюдента та рівень значущості розбіжностей                                  |
|-------------------------------|------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | Вчителі (50)     | Механіки (50) |                                                                                                 |
| Пристрасність                 | 24,2             | 20,17         | $t_{\text{емп}} = 1.6854$<br>розбіжності незначущі                                              |
| Винахідливість                | 20,9             | 20,73         | $t_{\text{емп}} = 1.0037$<br>розбіжності незначущі                                              |
| Оптимізм                      | 19,37            | 17,48         | $t_{\text{емп}} = 0.2983$<br>розбіжності незначущі                                              |
| Сміливість                    | 18,32            | 19,36         | $t_{\text{емп}} = 1.3769$<br>розбіжності незначущі                                              |
| Адаптивність                  | 21,3             | 21,56         | $t_{\text{емп}} = 0.3846$<br>розбіжності незначущі                                              |
| Впевненість                   | 15,66            | 18,37         | $t_{\text{емп}} = 1.047$<br>розбіжності незначущі                                               |
| Толерантність до двозначності | 31,03            | 27,31         | $t_{\text{емп}} = 2.0368$<br><b>розбіжності значущі на рівні <math>t_{0.05} = 2.0086</math></b> |

Розбіжності між середніми значеннями толерантності до двозначності у вчителів та механіків є статистично значущими. Вчителі мають вищий середній рівень толерантності до двозначності в порівнянні з механіками. Це може вказувати на більшу гнучкість у сприйнятті неоднозначних ситуацій та здатність адаптуватися до змін у професійному контексті. Цей результат має особливе значення в контексті сучасного динамічного освітнього середовища, де вчителі часто зустрічаються з новими викликами та необхідністю швидко адаптуватися до змін.

За іншими аспектами готовності до змін статистично значимих розбіжностей між значеннями у групах вчителів та механіків не виявлено.

Отже, завдання психодіагностичного дослідження були виконані, перейдемо до формулювання висновків за результатами його проведення.

### **Висновки до третього розділу**

Для розв'язання завдань у роботі було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження: Авторська анкета, Методика «Якоря кар'єри» Едгар Шейн; Тест на емпатію С. Баррі-Коена та С. Уілрайта (Baron-Cohen Empathy Quotient) в перекладі Оксани Сеник; Особистісний опитувальник «Велика п'ятірка» (5PFQ); Методика «Особистісна готовність до змін» A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull та адаптована Н. Бажановою й Г. Бардієр.

Відповідно до загальних результатів методик коефіцієнта t-критерію Стюдента вчителі та механіки мають різні ціннісні орієнтації та мотиваційні напрямки, особистісні характеристики, рівень готовності до змін.

Вчителі цінують професійну компетентність та стабільність і є інтровертами з високим рівнем прихильності, контролю, емоційності, грайливості та низьким рівнем екстраверсії. Окрім адаптивності, вони мають низький рівень готовності до змін.

Автомеханік – це екстраверт з високим рівнем прихильності, контролю, емоцій, грайливості та середньої екстраверсії, який цінує професійну компетентність, управління, автономію та підприємливість. Вони мають середній рівень готовності до змін, крім толерантності до неоднозначності.

Таким чином, вчителі та механіки – це різні психотипи з різними потребами та характеристиками.

## ВИСНОВКИ

Професійна діяльність людини - це область її занять, яка є невід'ємною для ефективного застосування набутих вмінь, знань та навичок, отриманих через спеціалізоване навчання та різноманітну, комплексну підготовку. Така діяльність охоплює широкий спектр видів, кожен з яких відрізняється залежно від об'єктів, методів, цілей та сутності праці, що глибоко та всесторонньо впливає на індивіда, та, відповідно, поділяється на категорії.

Можемо виокремити такі особливості професії «людина-людина»: предметом праці є самі люди, групи людей чи колективи, крім професійних знань, умінь і навичок, вони повинні володіти ще й спеціальними здібностями, вміннями та особистісними якостями, які забезпечують гнучкість і динамічність професійної поведінки, творчість у професійній діяльності, самостійність у пошуку та засвоєнні нової інформації, професійний досвід. Особливо підкреслюється необхідність набуття вміння приймати адекватні рішення в «нестандартних» ситуаціях, в умовах дефіциту часу та володіння навичками оптимальної взаємодії з іншими учасниками виробничого процесу у спільній професійній діяльності в колективі.

Дослідники визначають такі особливості осіб, які обрали професії «людина-людина»: доброзичливість, співчуття, співпереживання, інтерес до людей, а також висока емоційна стійкість, витримка, самоконтроль, вміння володіти власними емоціями.

Була адаптована «Career anchors» Edgar Schein на українській вибірці, яка в кінцевому варіанті має 41 питання і 8 незалежних шкал «Професійна компетентність» (5 запитань), «Менеджмент» (5 запитань), «Автономія» (5 запитань), «Стабільність» (6 запитань), «Служіння» (5 запитань), «Виклик» (5 запитань), «Інтеграція стилів життя» (5 запитань), «Підприємництво» (5 запитань).

Визначені психологічні особливості вчителів і механіків. У вчителів ціннісні орієнтації - це професійна компетентність та стабільність у роботі,

притаманно 86% досліджуваних. Крім того, вчителі відчують потребу у безпеці та стабільності, шукаючи постійну роботу з мінімальним ризиком звільнення (86%). Водночас, вчителі не схильні до частих відряджень, прагнучи залишатися у стабільному місці проживання (74% опитаних). Щодо автомеханіків, найбільше в них цінується професійна компетентність (98%). У дослідженні автомеханіків також виявлені високі показники у сферах менеджменту (74%), автономії (70%) та підприємництва (66%).

Психологічні властивості у вчителів на високому рівні екстраверсія (54%), на середньому (34%), на низькому (12%). У механіків на високому рівні екстраверсія (32%), на середньому (44%), на низькому (24%).

Було встановлено, що властивості, які характеризують готовність до змін у вчителів і механіків представлені так: найбільш вираженим є середній рівень властивостей. У вчителів одна третина має високий рівень винахідливості та толерантності, одна п'ята – адаптивності, домінує низький рівень у сміливості (64%), на відміну від механіків, у яких найбільш вираженим є середній (72%). У механіків домінує спостерігаємо низький рівень винахідливості (72%), пристрасності (62%) і 50 % мають низький оптимізм.

Було визначено, що у вчителів емпатія найбільш виражена є на рівні вище середнього (34%), високий рівень 30%. У механіків високий рівень спостерігається у 6%, середній 58%, низький 18%.

Були визначені розбіжності у психологічних особливостях між вчителями і механіками, а саме у ціннісних орієнтаціях: менеджмент, стабільність роботи, інтеграція стилів життя, підприємництво; в емпатії; екстраверсії-інтроверсії, емоційності-емоційній стриманості; толерантність до двозначності. Можемо констатувати, що на основі нашого дослідження можемо виокремити такі психологічні особливості осіб, які обрали професію «людина-людина»: цінності стабільності роботи; наявність емпатії, більша вираженість екстраверсії та емоційності; толерантність до двозначності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойчук С. Комплексне дослідження готовності до змін і толерантності до невизначеності у поліцейських корд із різним рівнем життєздатності. *Право та Безпека*. 2021. № 3(82). С. 58–69.
2. Березовська Л. Кар'єрні орієнтації сучасних студентів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 1. С. 105–113.
3. Бондарчук О. Психологічні фактори успішної професійної кар'єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Вісник післядипломної освіти*. 2010. Вип. 2. С. 175–182.
4. Бондарчук О. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: *автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.05* ; Ін-т психології ім. Г. Костюка АПН України. К., 2008. 34 с.
5. Гупаловська В., Каляманська О., Щербатюк О. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. *Вісник Львівського університету: сер.: Філософські науки*. 2008. Вип. 11. С. 229-246.
6. Гупаловська В., Максименко С., Онуфрієва Л. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій сільського та міського юнацтва. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. Костюка АПН України. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2008. Вип. 1. С. 28–42.
7. Долгих Л. Вплив статево-рольових стереотипів на кар'єрні домагання молоді: *автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05* ; Ін-т соц. та політ. психології АПН України. К., 2007. 14 с.
8. Канівець Т. Особливості формування психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 1. С. 69–77.
9. Канівець Т. Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри : *автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.*

- психол. наук : спец. 19.00.10 *«організаційна психологія, економічна психологія»*. К., 2013. 20 с.
- 10.Карамушка Т. Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 *«соціальна психологія; психологія соціальної роботи»*, 2017. 20 с.
  - 11.Карамушка Т. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2014. Вип. 2. С. 92–98.
  - 12.Михайльова К., Чучіліна К. *Професійний успіх сучасних молодих фахівців у соціологічному вимірі: монографія*. Харків: НУА, 2018. 75 с
  - 13.Кузнецов О. Кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Психологія. 2016. Вип. 52. С. 78–86.
  - 14.Кокун О. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
  - 15.Онисимович К. *Ціннісні орієнтації у процесі професійного самовизначення* 2019. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/16/31/210>
  - 16.Мітрошкіна О. Особистісні чинники психологічної готовності до змін працівників Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. 2021. Харків, 238 с.
  - 17.Майорчак Н., Мозола Н. Психологічні аспекти формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. 2014. №. 1. С. 252–259.
  - 18.Василюк В. Формування професійної спрямованості майбутніх соціальних педагогів. *Монографія* 2014. 335 с.
  - 19.Петровська І. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів *Молодий вчений*. 2015. № 2 (4). С. 224–227.

- 20.Поплавська А. *Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців*: автореф. дис. ... канд. психологічних наук : 19.00.10 : захищена 08.11. 2006. 19 с.
- 21.Максименко С., Карамушка Л., Зайчикова Т., Міленіум К. *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. навч. посіб. / за наук. ред., 2006. 368 с.
- 22.Сурякова М. *Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення*: автореф. дис. ... канд. психологічних наук: 19.00.03.: захищена 16.10.2009. Харків, 2009. 22 с.
- 23.Сурякова М. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Т. 1. С. 21–22.
- 24.Сокурєнко В., Швець Д., Уваров В. Прогностична компетентність правоохоронців у контексті їхньої готовності до інноваційної діяльності. *Наука і освіта*. 2018. № 3. С. 85–91.
- 25.Стояцька Г. Особливості детермінації готовності до змін серед майбутніх українських правоохоронців. *Психологічні перспективи*. 2021. № 37. С. 214–232.
- 26.Семеріков С. Фундаменталізація навчання інформатичних дисциплін у вищій школі. Кривий Ріг: *Мінерал*, 2009. 340 с
- 27.Твердохвало́ва Ю. Взаємозв'язок між орієнтацією студентів на управлінську кар'єру та особливостями спрямованості особистості. *Вісник Національної Академії оборони України: збірник наукових праць*. К., 2010. Вип. 5. С. 114–119.
- 28.Твердохвало́ва Ю. Психологічні особливості спрямованості особистості кар'єрно-орієнтованих студентів: автореферат... канд. психологічних наук, спец.: 19.00.07 педагогічна та вікова психологія. Х.: Харківський нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2011. 19 с.
- 29.Шатілова О. Предметне поле психології кар'єри: теоретичний огляд вітчизняних концепцій (2006- 2018). *Теорія і практика сучасної психології*.

- Збірник наукових праць*. Запоріжжя: Класичний приватний університет. 2018. № 3. С. 267–273.
- 30.Щотка О. Розвиток кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 1. С. 91–97.
  - 31.Штученко І. Сенсожиттєві орієнтації у студентів технічних ВНЗ, які ухвалюють кар'єрне рішення. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія: Психологія. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2014. Вип. 54. С. 40–44.
  - 32.Шатілова О. Психологія кар'єри: методи дослідження. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 4. С. 227–238. URL: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16563531.v1>
  - 33.Шевчук А. *Регіональні освітні системи: теорія, методологія, практика інноваційного розвитку*. Львів: ІРО, 2013. 307 с.
  - 34.Advancing in research and education. // International Science Group, La Roshel, France. 2020. 115 с.
  - 35.Bartley C., Roesch S. *Coping with daily stress: the role of conscientiousness*. Personality and Individual Differences. 2011. № 50. P. 79–83.
  - 36.Brooks S., Amlôt R., Rubin G.J., Greenberg N. Psychological resilience and post-traumatic growth in disaster-exposed organisations: overview of the literature. *Journal of the Royal Army Medical Corps*. 2018. № 166. P. 52–56.
  - 37.Boyatos A., Pettijohn I., Terry F. The Effects of Religion and Career Priming on Self-Control During Difficult Tasks in College Students *Psi Chi Journal of Psychological Research*. 2017. Т. 22. №. 4.
  - 38.Braunstein-Bercovitz H., Lipshits-Braziler Y. Careerplanning beliefs as predictors of intentions to seek career counseling. *Journal of career assessment*. 2017. Т. 25. №. 2. С. 352–368.
  - 39.Bravo J. et al. Measuring career orientations in the era of the boundaryless career. *Journal of Career Assessment*. 2017. Т. 25. №. 3. С. 502–525.
  - 40.Carvalho L., Pianowski G., Gonçalves A. Personality differences and COVID-19: are extroversion and conscientiousness personality traits associated with

- engagement with containment measures? *Trends Psychiatry Psychother.* 2020. № 42. P. 179–184.
41. *Implementation of modern science and practice.* // International Science Group, Varna, Bulgaria. 2021. 693 c.
42. *Innovative technologies in science and education.* // International Science Group, Jerusalem, Israel. 2021. 332 c.
43. Eley D., Cloninger C., Walters L., Laurence C., Synnott R., Wilkinson D. The relationship between resilience and personality traits in doctors: implications for enhancing well-being. *PeerJ Journals.* 2013. № 1. 216 p.
44. Ercan H. The relationship between resilience and the big five personality traits in emerging adulthood. *Eurasian Journal of Educational Research.* 2017. № 70. P. 83–103.
45. Popkova E., Ostrovskaya V. *Perspectives on the Use of New Information and Communication Technology.* 2018. 1178 c.
46. Gregory R Maio. *The Psychology of Human Values.* 2016. 320 c
47. Johnston C. systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment.* 2018. T. 26. №. 1. C. 3–30
48. Hoshmand L. *Orientation to Inquiry in a Reflective Professional Psychology,* 1994. 307 c
49. McCrae R., Costa P. Validation of the Five Factor model of personality across instrument and observers. *Journal of Personality and Social Psychology.* 1987. Vol. 52. P. 81-90.
50. Man and environment, trends and prospects. // *Abstracts of III International Scientific and Practical Conference, Tokyo, Japan.* 2020. 408 c.
51. Vacc N., Larry C. *Professional Orientation to Counseling.* Loesch. Routledge, 2013. 400 c
52. Oshio A., Taku K., Hirano M., Saeed G. Resilience and Big Five personality traits: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences.* 2018. № 127. P. 54–60.
53. *Sociology, theory, methods, marketing* – Інститут соціології НАН України, 2004. 161 c

54. *Theoretical foundations of scientific thought in psychology*. // International Science Group, Boston, USA. 2020. 93 c.
55. *Trends in science and practice of today*. // International Science Group, Proceedings of XXIX International Scientific and Practical Conference. 2022. 537 c.
56. Xu H., Tracey T. Career decision ambiguity tolerance scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*. 2015. T. 88. C. 1–9.
57. Paulhus, D., Vazire, S. (2007). The self-report method. *Handbook of research methods in personality psychology*, C. 224-239.
58. Fabrigar, L., Wegener, D., MacCallum, R., Strahan, E. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, 4(3), C. 272-299.
59. Raykov, T. (2004). Behavioral scale reliability and measurement invariance evaluation using latent variable modeling. *Journal of applied measurement*, 5(2), C. 154-168.
60. DeVellis R. (2016). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage publications.
61. Cook D., Beckman T. (2006). Current concepts in validity and reliability for psychometric instruments: Theory and application. *The American journal of medicine*, 119(2), 166.e7-166.e16.
62. Hambleton R., Jones R. (1993). Comparison of classical test theory and item response theory and their applications to test development. *Educational measurement: Issues and practice*, 12(3), 38-47.
63. Lent R., Brown S., Hackett G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36-49.
64. Savickas M. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). Jossey-Bass.
65. Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. In A. A. Di Fabio (Ed.), *Life design: Counseling for career construction* (pp. 9-25). Hogrefe & Huber Publishers.

- 66.Hirschi A. (2012). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 81(3), 395-408.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкети: "Опитування ставлення до роботи і вибору професії"

Опис анкети: Ця анкета розроблена для дослідження ставлення до роботи і вибору професії серед осіб, які працюють у сферах "людина-людина" (вчителі) та "людина-техніка" (автомеханіки). Мета дослідження полягає в порівнянні психологічних особливостей та ставлення до професії між цими двома групами.

#### Частина 1: Загальна інформація

- 1.1. Ваш вік: \_\_\_\_\_ років
- 1.2. Стать: ☐ Чоловік ☐ Жінка
- 1.3. Яка професія вас цікавила на етапі обрання професії?  
☐ Вчитель  
☐ Автомеханік
- 1.4. Який у вас фах за освітою \_\_\_\_\_

#### Частина 2: Ставлення до роботи і професії

- 2.1. Як ви оцінюєте рівень задоволення своєю поточною професією?  
☐ Дуже незадоволений  
☐ Незадоволений  
☐ Задовільний  
☐ Задоволений  
☐ Дуже задоволений
- 2.2. Які аспекти вашої роботи вам найбільше подобаються?  
☐ Можливість спілкуватися зі студентами/учнями/ та впливати на їхні життя.  
☐ Задоволення від навчання та розвитку інших людей.  
☐ Творчий процес у викладанні/роботі з автомобілями (залежно від професії).  
☐ Різноманітність завдань і ситуацій, що виникають щодня.  
☐ Можливість вирішувати проблеми та виявляти нові шляхи покращення роботи.  
☐ Взаємодія з колегами та розвиток командної роботи.  
☐ Чуттєвий аспект роботи (розуміння психології людей або технічний аспект - залежно від професії).  
☐ Відчуття, що моя робота має суспільну цінність.  
☐ Гнучкий графік або можливість власної організації часу.  
☐ Інше (вказати): \_\_\_\_\_
- 2.3. Які аспекти вашої роботи вам найменше подобаються?

- ☐ Адміністративні обов'язки і паперова робота.
- ☐ Рутинна робота та відсутність різноманітності.
- ☐ Велика кількість вимог і тиск на результати.
- ☐ Відсутність можливості вільного графіку (якщо це застосовується).
- ☐ Взаємодія зі складними або конфліктними клієнтами/учнями/співробітниками.

- ☐ Специфічні ризики або фізичні напруження (залежно від професії).
- ☐ Обмежений доступ до професійного розвитку або навчання.
- ☐ Відчуття, що робота не відповідає моїм навичкам або інтересам.
- ☐ Необхідність виконувати неприємні обов'язки або завдання.
- ☐ Інше (вказати): \_\_\_\_\_

2.4. Чи відчуваєте ви, що ваша професія відповідає вашим психологічним особливостям і схильностям?

- ☐ Так
- ☐ Ні

### Частина 3: Заключні запитання

3.1. Які фактори вплинули на ваш вибір професії?

- ☐ Власні інтереси та захоплення.
- ☐ Рекомендації від родини чи друзів.
- ☐ Освіта та професійний досвід.
- ☐ Фінансова стабільність та можливість заробітку.
- ☐ Перспективи розвитку в обраній галузі.
- ☐ Культурний вплив і оточуюче середовище.
- ☐ Вплив подій чи подій в житті (наприклад, криза, сімейні обставини).
- ☐ Освіта та навчання в іншій сфері.
- ☐ Потреби суспільства та соціальні аспекти.
- ☐ Самооцінка власних навичок та здібностей.
- ☐ Інше (вказати): \_\_\_\_\_

3.3. Чи бажаєте ви поділитися будь-якими додатковими коментарями або спостереженнями стосовно вашої професії або вибору професії?

---

Дякуємо, що взяли участь у нашому дослідженні! Ваші відповіді є важливим внеском у нашу роботу.

Інтерпретація результатів: Результати опитування будуть аналізуватися і порівнюватися між групами вчителів і автомеханіків для виявлення можливих психологічних відмінностей та спільних особливостей у їхньому ставленні до роботи і професії.

**Методика «Якоря кар'єри» Едгар Шейн**

Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних 41 тверджень?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо.

- 1) Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери
- 2) Здійснювати спостереження і контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях
- 3) Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації
- 4) Мати постійне місце роботи з гарантованою окладом і соціальною захищеністю
- 5) Вживати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим
- 6) Працювати над проблемами, які представляються майже нерозв'язними
- 7) Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були зрівноважені
- 8) Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю
- 9) Продовжувати роботу по своїй спеціальності, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю
- 10) Бути першим керівником в організації
- 11) Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями
- 12) Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу
- 13) Направити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим
- 14) Змагатися з іншими і перемогати
- 15) Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати мого способу життя
- 16) Створити нове комерційне підприємство
- 17) Присвятити все життя обраній професії
- 18) Зайняти високу керівну посаду
- 19) Мати роботу, яка дає максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, час виконання і т. д.
- 20) Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати в зв'язку підвищенням
- 21) Мати можливість використовувати свої вміння і таланти для служіння важливій меті

- 22) Єдина справжня мета моєї кар'єри - знаходити та вирішувати важкі проблеми незалежно від того, в якій області вони виникли
- 23) Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині і моїй кар'єрі
- 24) Я завжди перебуваю в пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати і побудувати власну справу
- 25) Я погоджуюся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції
- 26) Я хотів би досягти такого положення в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їх діяльність
- 27) У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу і автономію
- 28) Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій місцевості
- 29) Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим
- 30) Змагання і виграш - це найбільш важливі і хвилюючі сторони моєї кар'єри
- 31) Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яка мені подобається.
- 32) Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри
- 33) Я б скоріше пішов з організації, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією
- 34) Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації
- 35) Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу
- 36) Я волів би працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт
- 37) Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети
- 38) Я відчуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно залучений у вирішення важких проблем або в ситуацію змагання
- 39) Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху у кар'єрі
- 40) Я завжди хотів заснувати і побудувати свій власний бізнес
- 41) Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

**Ключ:**

| Кар'єрна орієнтація           | Номери        | Кількість |
|-------------------------------|---------------|-----------|
| Професійна компетентність     | 1 9 17 25 33  | 5         |
| Менеджмент                    | 2 10 18 26 34 | 5         |
| Автономія (незалежність)      | 3 11 19 27 35 | 5         |
| Стабільність роботи           | 4 12 36       | 3         |
| Стабільність місця проживання | 20 28 41      | 3         |
| Служіння                      | 5 13 21 29 37 | 5         |
| Виклик                        | 6 14 22 30 38 | 5         |
| Інтеграція стилів життя       | 7 15 23 31 39 | 5         |
| Підприємництво                | 8 16 24 32 40 | 5         |

**Інтерпретація результатів тесту**

Короткий опис ціннісної орієнтації в кар'єрі.

**1. Професійна компетентність**

Бути професіоналом, майстром у своїй справі.

Ця орієнтація пов'язана з наявністю здібностей та талантів у певній галузі. Люди з такою орієнтацією хочуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливими, коли досягають успіху у професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їхні здібності. Навряд чи їх зацікавить навіть більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їхніми професійними компетенціями. Вони шукають визнання своїх талантів, що має виражатися у статусі, що відповідає їхній майстерності. Вони готові керувати іншими в межах своєї компетенції, але управління не представляє їм особливого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу керівника, управління розглядають як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері.

**2. Менеджмент**

Управляти – людьми, проектами, бізнес-процесами тощо.

Для цих людей першорядне значення має орієнтація особистості інтеграцію зусиль інших, повнота відповідальності за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації. З віком та досвідом ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності та внесок у успіх своєї організації є ключовими цінностями та мотивами. Найголовніше їм – управління:

людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами – це загалом немає принципового значення. Центральне поняття їхнього професійного розвитку – влада, усвідомлення того, що від них залежить прийняття ключових рішень. Причому для них не є принциповим управління власним проектом чи цілим бізнесом, швидше навпаки, вони більшою мірою орієнтовані на побудову кар'єри в найманому менеджменті, але за умови, що вони делегують значні повноваження. Людина з такою орієнтацією вважатиме, що не досягла мети своєї кар'єри, поки не обійме посаду, на якій керуватиме різними сторонами діяльності підприємства.

### 3. Автономія (незалежність)

Головне у роботі – це свобода та незалежність.

Первинна турбота особи з такою орієнтацією – звільнення від організаційних правил, розпоряджень та обмежень. Вони мають труднощі, пов'язані з встановленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною, формою одягу тощо. Вони люблять виконувати роботу своїм способом, темпом та за власними стандартами. Вони не люблять, коли робота втручається в їхнє приватне життя, тому воліють робити незалежну кар'єру власним шляхом. Вони швидше виберуть низькосортну роботу, ніж відмовляться від автономії та незалежності. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри – отримати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли та що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для них – це, перш за все, спосіб реалізації їхньої свободи, тому будь-які рамки та суворе підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливої вакансії. Така людина може працювати в організації, яка забезпечує достатній рівень свободи.

### 4. Стабільність роботи

Стабільна, надійна робота на тривалий час

Ці люди відчують потребу у безпеці, захисті та можливості прогнозування та шукатимуть постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Ці люди ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їхня потреба у безпеці та стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри.

Авантюрні або короткострокові проекти і компанії, що тільки стають на ноги, їх, швидше за все, не залучають. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило, їх вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом та стабільним становищем компанії на ринку. Такі люди відповідальність за керування своєю кар'єрою перекладають на наймача.

Часто дана ціннісна орієнтація поєднується з низьким рівнем домагань.

### 5. Стабільність місця проживання

Головне – жити у своєму місті (мінімум переїздів, відряджень).

Важливіше залишитись на одному місці проживання, ніж отримати підвищення чи нову роботу на новій місцевості. Переїзд для таких людей є неприйнятним, і навіть часті відрядження є для них негативним фактором при розгляді пропозиції щодо роботи.

#### 6. Служіння

Втілювати в роботі свої ідеали та цінності.

Ця ціннісна орієнтація й у людей, котрі займаються справою через бажання реалізувати у роботі основні цінності. Вони часто орієнтовані більше на цінності, ніж на необхідні здібності. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза побудови їхньої кар'єри – отримати можливість максимально ефективно використати їхні таланти та досвід для реалізації суспільно важливої мети.

Люди, орієнтовані на служіння, товариські та часто консервативні. Людина з такою орієнтацією не працюватиме в організації, яка ворожа її цілям та цінностям.

#### 7. Виклик

Зробити неможливе – можливим вирішувати унікальні завдання.

Ці люди вважають успіхом подолання непереборних перешкод, вирішення нерозв'язних проблем чи просто виграш. Вони орієнтовані те що, щоб “кидати виклик”. Для одних людей виклик представляє більш важка робота, для інших це конкуренція та міжособистісні відносини. Вони орієнтовані рішення заздалегідь складних завдань, подолання перешкод заради перемоги у конкурентній боротьбі. Вони почуваються успішними лише тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем чи ситуації змагання. Кар'єра для них – це постійний виклик їхньому професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції "виграшу - програшу". Процес боротьби і перемога більш важлива для них, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність та виклик мають для них дуже велику цінність, і, якщо все йде надто просто, їм ставати нудно.

#### 8. Інтеграція стилів життя

Збереження гармонії між особистим життям і кар'єрою, що склалася.

Для людей цієї категорії кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вони хочуть, щоб організаційні відносини відображали б повагу до їхніх особистих та сімейних проблем.

Вибирати і підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює лише у тому випадку, якщо вона не порушує звичний їм стиль життя та оточення. Для них важливо, щоб все було врівноважено – кар'єра, сім'я, особисті інтереси тощо. Жертвувати чимось одним заради іншого їм явно не властиво.

Такі люди зазвичай у своїй поведінці виявляють конформність (тенденція змінювати свою поведінку залежно від впливу інших людей, для того, щоб вона відповідала думці оточуючих)

#### 9. Підприємництво

Створювати нові організації, товари, послуги.

Цим людям подобається створювати нові організації, товари чи послуги, які можуть бути ототожнені з їхніми зусиллями. Працювати на інших – це не їх, вони – духові підприємці, і мета їхньої кар'єри – створити щось нове, організувати свою справу, втілити в життя ідею, що цілком належить тільки їм. Вершина кар'єри в їхньому розумінні – власний бізнес.

**Тест на емпатію С. Баррі-Коен та С. Уілрайта (Baron-Cohen  
Empathy Quotient) в перекладі Оксани Сеник**

(EQ) — це анкета, яка заповнюється самостійно, призначена для вимірювання емпатії дорослих.

Опитувальник складається з 60 тверджень, розбитих на два типи:

40 тверджень на емпатію та

20 додаткових тверджень.

Заповнюючі (додаткові) твердження (2, 3, 5, 7, 9, 13, 16, 17, 20, 23, 24, 30, 31, 33, 40, 45, 47, 51, 53, 56 ). Вони не враховуються під час підрахунку балів, але слугують для підвищення точності відповідей.

Прочитайте уважно кожне твердження і оцініть, наскільки воно відповідає Вам (наскільки воно про Вас). Будь ласка, використовуйте наступну шкалу:

абсолютно погоджуюся

погоджуюся

не погоджуюся

абсолютно не погоджуюся

1. Я легко помічаю, якщо хтось хоче доєднатися до розмови.
2. Мені більше подобаються тварини, ніж люди.
3. Я намагаюсь слідкувати за сучасними тенденціями та модою.
4. Мені складно пояснити іншим те, в чому я легко розбираюся, якщо вони не розуміють цього з першого разу.
5. Я бачу сни майже щоночі.
6. Мені справді подобається піклуватися про інших людей.
7. Я віддаю перевагу самому/-ій вирішувати свої проблеми, а не обговорювати їх з іншими людьми.
8. Мені важко зрозуміти, як треба поводитися у ситуаціях соціальної взаємодії.
9. Зранку я у найкращій формі.
10. Люди часто мені говорять, що я зайшов/-ла задалеко, намагаючись довести свою позицію під час дискусії.
11. Я не надто переживаю, якщо запізнююсь на зустріч з другом.
12. Дружба і стосунки надто складні, тож я схильний/-ий не заморочувати собі ними голову.
13. Я б ніколи не вчинив/-ла правопорушення, навіть незначне.
14. Часто мені важко визначити, чи хтось повівся грубо чи ввічливо.

15. Під час розмови я зосереджуюся на власних думках, а не на тому, про що міг би думати мій співрозмовник.

16. Мені більше подобаються реальні розіграші, ніж гумористичні історії (анекдоти).

17. Зазвичай я живу сьогоднішнім днем, а не завтрашнім.

18. В дитинстві я любив/-ла розрізати черв'яків, щоб подивитися, що станеться.

19. Я швидко розумію, коли хтось говорить одне, а має на увазі інше.

20. Загалом, я маю тверду позицію щодо моральності.

21. Мені складно зрозуміти, чому деякі речі так засмучують інших людей.

22. Я легко можу поставити себе на місце іншої людини.

23. Я думаю, що хороші манери – це найважливіша річ, якої батьки можуть навчити свою дитину.

24. Я люблю діяти спонтанно.

25. Я добре передбачаю, як людина буде почуватися (в тій чи іншій ситуації).

26. Я швидко помічаю, коли хтось у колективі почувається незручно.

27. Якщо я говорю щось, що ображає інших людей, то це їхня проблема, а не моя.

28. Якби хтось запитав, чи мені подобається його зачіска, то я би відповів чесно, навіть якби вона мені не подобалася.

30. Люди часто говорять мені, що я дуже непередбачуваний/-а.

31. Мені подобається бути в центрі уваги у будь-якому товаристві.

32. Я не дуже засмучуюсь, коли бачу, як хтось плаче.

33. Мені подобається вести дискусії про політику.

34. Я дуже відверта і прямолінійна людина, й інші приймають це за грубість, хоч я не роблю цього навмисно.

35. У ситуаціях соціальної взаємодії я не почуваюся дезорієнтованим.

36. Люди кажуть мені, що я добре розумію, що вони відчують і про що думають.

37. Коли я розмовляю з людьми, то зазвичай розмова орієнтована на їхні переживання, а не на мої.

38. Мені стає сумно, коли я бачу тварину, якій боляче.

39. Я можу приймати рішення незалежно від почуттів інших людей.

40. Зазвичай я не можу розслабитись, допоки не виконаю всі завдання, які запланував/-ла на день.

41. Я можу легко сказати, чи іншій особі цікаво чи нудно слухати те, про що я говорю.

42. Мені стає сумно, коли бачу страждання інших людей у новинах.
43. Друзі часто розказують мені про свої проблеми, оскільки вважають мене розуміючою людиною.
44. Я відчуваю, коли нав'язуюсь людям, навіть якщо вони мені не кажуть про це.
45. Я часто знаходжу собі нові захоплення, але мені швидко стає нудно, тому я беруся за щось інше.
46. Люди інколи говорять мені, що я заходжу надто далеко, коли дражню когось.
47. Я би надто нервував/-ла, якби катався/-лася на американських гірках.
48. Люди часто говорять мені, що я байдужий/-а до почуттів інших, хоч я не розумію чому.
49. Коли є бачу в колективі новачка, то вважаю, що він сам повинен докласти зусиль, щоб влитися в цей колектив.
50. Переглядаючи фільм, я зазвичай залишаюся емоційно безпристрасним/-ою.
51. Я люблю порядок у щоденних справах і часто складаю список справ на день.
52. Я можу швидко та інтуїтивно зрозуміти, як почувається інша людина.
53. Я не люблю ризикувати.
54. Я легко можу зрозуміти, про що хоче поговорити інша людина.
55. Я бачу, коли хтось приховує свої справжні почуття.
56. Я завжди зважую всі «за» і «проти» перед тим, як прийняти рішення.
57. Я не схильний/-а ретельно задумуватися над тим, як правильно поводитися під час спілкування і взаємодії з іншими людьми.
58. Я легко передбачаю, як поводитиме себе людина (в тій чи іншій ситуації).
59. Я схильна/-ий емоційно включатися у проблеми моїх друзів.
60. Зазвичай я здатен/-на зрозуміти точку зору інших людей, навіть якщо я з нею не погоджуюся.

Ключ

Посилання на джерело - <https://www.facs.org/media/mbseliy5/empathy-quotient-assessment.pdf>

Два бали за кожне з наступних тверджень, якщо відповідь "абсолютно погоджуюся", або один бал, якщо відповідь "погоджуюсь»

1, 6, 19, 22, 25, 26, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 52, 54, 55, 57, 58, 59, 60.

Два бали за кожне з наступних тверджень, якщо відповідь "абсолютно не погоджуюся", або один бал, якщо відповідь "не погоджуюсь":

4, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 18, 21, 27, 28, 29, 32, 34, 39, 46, 48, 49, 50

Всі інші питання не зараховуються.

0-32 = Ви маєте нижчу за середню здатність розуміти почуття інших людей і реагувати на них відповідним чином.

33-52 = Ви маєте середню здатність розуміти почуття інших людей і реагувати на них відповідним чином. Ви вмієте дбайливо і чуйно ставитися до людей.

53-63 = У вас вище середнього рівень здатності розуміти почуття інших людей і реагувати на них відповідним чином. Ви вмієте дбайливо і чуйно ставитися до людей.

64-80 = Ви маєте дуже високу здатність розуміти почуття інших людей і реагувати на них відповідним чином. Ви вмієте дбайливо і чуйно ставитися до людей.

Коли у вас є EQ і SQ, перейдіть сюди, щоб визначити, який у вас тип мозку.

### Методика «Особистісна готовність до змін»

PCRS (Personal change readiness survey) – розроблена А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull та адаптовану Н.А. Бажановою й Г.Л. Бардієр.

Інструкція: Обведіть кружечком число (напроти кожного із тверджень), яке найбільше відповідає опису вашої позиції. 1 - максимально НЕ відповідає, 6 - максимально відповідає.

Текст методики:

|                                                                          |             |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Я віддаю перевагу більш звичному ніж невідомому                          | 1 2 3 4 5 6 |
| Я рідко «відміряю сім разів»                                             | 1 2 3 4 5 6 |
| Я не з тих, хто змінює свої плани                                        | 1 2 3 4 5 6 |
| Не можу дочекатися початку дня, коли зможу взятися за справу             | 1 2 3 4 5 6 |
| Я вважаю, що нікому не варто давати надто багато надій                   | 1 2 3 4 5 6 |
| Якщо щось не працює, я знайду спосіб усунути несправність                | 1 2 3 4 5 6 |
| Мене дратує відсутність ясних та чітких відповідей                       | 1 2 3 4 5 6 |
| Я схильний створювати звичний стан справ і дотримуватись його            | 1 2 3 4 5 6 |
| Я можу зробити так, що будь-яка ситуація працюватиме на мене             | 1 2 3 4 5 6 |
| Мені потрібен деякий час, щоб звикнути до того, що щось не виходить 1    | 1 2 3 4 5 6 |
| Мені важко розслабитись і нічого не робити                               | 1 2 3 4 5 6 |
| Якщо є ймовірність, що щось може не вийти, воно і не вийде               | 1 2 3 4 5 6 |
| Коли я в'язну, я волію імпровізувати у пошуках виходу із ситуації        | 1 2 3 4 5 6 |
| Я гублюся, коли не вловлюю суті того, що відбувається                    | 1 2 3 4 5 6 |
| Я віддаю перевагу знайомій галузі діяльності, в якій почуваюся комфортно | 1 2 3 4 5 6 |
| Я впораюся з усім, із чим доводиться стикатися                           | 1 2 3 4 5 6 |
| Якщо щось твердо вирішив, поміняти це рішення мені буде нелегко          | 1 2 3 4 5 6 |
| Я волію викладатися до кінця                                             | 1 2 3 4 5 6 |
| Я зазвичай зосереджуюсь на тому, що може не вийти                        | 1 2 3 4 5 6 |
| Коли люди намагаються знайти вихід із ситуації, вони приходять до мене   | 1 2 3 4 5 6 |

|                                                                    |             |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| Якщо результат справи незрозумілий, я прагну прояснити все негайно | 1 2 3 4 5 6 |
| Варто дотримуватися випробуваного та надійного                     | 1 2 3 4 5 6 |
| Я зосереджуюсь на моїх перевагах, а не на недоліках                | 1 2 3 4 5 6 |
| Мені важко здатися, навіть якщо щось зовсім не виходить            | 1 2 3 4 5 6 |
| Я невтомний і сповнений енергії                                    | 1 2 3 4 5 6 |
| Рідко все виходить так, як мені хотілося б                         | 1 2 3 4 5 6 |
| Сильна сторона моєї особистості – вміння долати труднощі           | 1 2 3 4 5 6 |
| Терпіти не можу залишати справу незавершеною                       | 1 2 3 4 5 6 |
| Я волію йти головною, а не другорядною дорогою                     | 1 2 3 4 5 6 |
| Моя віра у власні сили непохитна                                   | 1 2 3 4 5 6 |
| Зі своїм статутом у чужий монастир не ходи!                        | 1 2 3 4 5 6 |
| Я пристрасний і рішучий                                            | 1 2 3 4 5 6 |
| Я схильний бачити проблеми, а не можливості їх вирішення           | 1 2 3 4 5 6 |
| Я звертаюся до незвичайних джерел для вирішення проблем            | 1 2 3 4 5 6 |
| Я дію непродуктивно, якщо і цілі, і очікування невизначені         | 1 2 3 4 5 6 |

Ключ:

| Шкала                         | Номери тверджень                     |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| Пристрасність                 | Прямі затвердження: 4,11,18,25,32    |
| Винахідливість                | Прямі затвердження: 6,13, 20, 27,34  |
| Оптимізм                      | Зворотні твердження: 5,12,19,26; 33  |
| Сміливість, підприємливість   | Зворотні твердження: 1, 8,15,22; 29  |
| Адаптивність                  | Зворотні твердження: 3,10,17, 24; 31 |
| Впевненість                   | Прямі твердження: 2, 9,16, 23,30     |
| Толерантність до двозначності | Зворотні твердження: 7,14, 21, 28,35 |

Опрацювання результатів:

Підраховується кількість балів за кожною із семи шкал, а також загальний бал за всіма шкалами. Для шкал, до складу яких входять прямі твердження, кожній відповіді надається бал від 1 до 6 (1 бал – «ні», 6 балів – «так»). Для шкал із зворотними твердженнями бали присвоюються у дзеркальному порядку від 6 до 1 (6 балів – «ні», 1 бал – «так»).

Додаток Д  
Таблиця 1.

Результати дослідження кар'єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейн в залежності від професії (у балах)

| № рес-та                  | Професійна компетентність | Менеджмент | Автономія (незалежність) | Стабільність роботи | Стабільність місця проживання | Служіння | Виклик | Інтеграція стилів життя | Підприємництво |
|---------------------------|---------------------------|------------|--------------------------|---------------------|-------------------------------|----------|--------|-------------------------|----------------|
| <i>Професія «вчитель»</i> |                           |            |                          |                     |                               |          |        |                         |                |
| 1.                        | 10                        | 4          | 1                        | 9                   | 4                             | 2        | 9      | 9                       | 2              |
| 2.                        | 10                        | 4          | 9                        | 9                   | 6                             | 1        | 9      | 1                       | 1              |
| 3.                        | 9                         | 5          | 2                        | 6                   | 2                             | 2        | 8      | 2                       | 1              |
| 4.                        | 8                         | 5          | 1                        | 8                   | 8                             | 3        | 8      | 1                       | 5              |
| 5.                        | 8                         | 3          | 8                        | 5                   | 3                             | 2        | 9      | 9                       | 9              |
| 6.                        | 9                         | 5          | 2                        | 8                   | 7                             | 3        | 9      | 3                       | 3              |
| 7.                        | 7                         | 4          | 8                        | 8                   | 3                             | 2        | 8      | 1                       | 8              |
| 8.                        | 9                         | 3          | 8                        | 8                   | 7                             | 2        | 9      | 9                       | 2              |
| 9.                        | 9                         | 4          | 7                        | 7                   | 8                             | 2        | 8      | 8                       | 1              |
| 10.                       | 10                        | 3          | 7                        | 7                   | 6                             | 3        | 9      | 9                       | 6              |
| 11.                       | 7                         | 5          | 7                        | 7                   | 3                             | 3        | 7      | 8                       | 7              |
| 12.                       | 5                         | 6          | 2                        | 2                   | 1                             | 2        | 8      | 9                       | 2              |
| 13.                       | 6                         | 8          | 9                        | 9                   | 5                             | 2        | 8      | 7                       | 7              |
| 14.                       | 7                         | 4          | 9                        | 9                   | 9                             | 1        | 9      | 8                       | 1              |
| 15.                       | 8                         | 5          | 9                        | 9                   | 10                            | 2        | 8      | 1                       | 7              |
| 16.                       | 9                         | 3          | 8                        | 8                   | 4                             | 2        | 7      | 9                       | 2              |
| 17.                       | 10                        | 4          | 9                        | 8                   | 9                             | 2        | 6      | 8                       | 1              |
| 18.                       | 9                         | 5          | 8                        | 8                   | 2                             | 1        | 7      | 1                       | 7              |
| 19.                       | 7                         | 3          | 9                        | 9                   | 0                             | 3        | 8      | 6                       | 1              |
| 20.                       | 9                         | 4          | 9                        | 9                   | 7                             | 2        | 8      | 7                       | 8              |
| 21.                       | 9                         | 5          | 9                        | 9                   | 3                             | 2        | 7      | 8                       | 6              |
| 22.                       | 9                         | 3          | 9                        | 10                  | 7                             | 3        | 8      | 8                       | 8              |
| 23.                       | 8                         | 4          | 1                        | 8                   | 9                             | 3        | 7      | 7                       | 7              |
| 24.                       | 8                         | 5          | 8                        | 8                   | 2                             | 2        | 6      | 8                       | 6              |
| 25.                       | 8                         | 5          | 8                        | 8                   | 8                             | 3        | 7      | 7                       | 7              |
| 26.                       | 2                         | 9          | 1                        | 9                   | 4                             | 7        | 2      | 6                       | 2              |
| 27.                       | 2                         | 9          | 2                        | 9                   | 7                             | 9        | 4      | 7                       | 4              |
| 28.                       | 3                         | 7          | 8                        | 9                   | 9                             | 5        | 5      | 2                       | 1              |
| 29.                       | 2                         | 8          | 7                        | 8                   | 3                             | 8        | 4      | 4                       | 4              |
| 30.                       | 2                         | 8          | 6                        | 9                   | 7                             | 9        | 4      | 5                       | 4              |
| 31.                       | 2                         | 7          | 6                        | 8                   | 8                             | 8        | 5      | 4                       | 5              |

|                           |             |             |             |             |            |             |             |             |            |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| 32.                       | 1           | 9           | 6           | 7           | 1          | 7           | 4           | 4           | 4          |
| 33.                       | 1           | 7           | 5           | 9           | 7          | 9           | 5           | 5           | 2          |
| 34.                       | 5           | 8           | 7           | 9           | 9          | 6           | 6           | 4           | 6          |
| 35.                       | 5           | 9           | 6           | 9           | 4          | 9           | 3           | 5           | 6          |
| 36.                       | 1           | 10          | 5           | 8           | 5          | 8           | 4           | 1           | 1          |
| 37.                       | 1           | 5           | 6           | 9           | 1          | 7           | 5           | 7           | 2          |
| 38.                       | 2           | 8           | 7           | 9           | 5          | 4           | 4           | 4           | 4          |
| 39.                       | 3           | 9           | 6           | 9           | 7          | 9           | 5           | 5           | 5          |
| 40.                       | 3           | 8           | 7           | 8           | 4          | 8           | 4           | 8           | 8          |
| 41.                       | 3           | 9           | 6           | 8           | 8          | 8           | 4           | 9           | 9          |
| 42.                       | 2           | 8           | 7           | 2           | 3          | 2           | 5           | 4           | 5          |
| 43.                       | 2           | 7           | 6           | 9           | 8          | 9           | 4           | 5           | 4          |
| 44.                       | 4           | 9           | 7           | 8           | 6          | 3           | 5           | 5           | 5          |
| 45.                       | 4           | 8           | 6           | 7           | 9          | 7           | 4           | 3           | 4          |
| 46.                       | 4           | 7           | 2           | 8           | 2          | 8           | 5           | 4           | 1          |
| 47.                       | 3           | 9           | 7           | 8           | 8          | 8           | 5           | 5           | 3          |
| 48.                       | 2           | 9           | 6           | 7           | 3          | 7           | 4           | 5           | 4          |
| 49.                       | 2           | 9           | 7           | 9           | 2          | 2           | 4           | 4           | 4          |
| 50.                       | 2           | 6           | 1           | 9           | 6          | 7           | 2           | 5           | 5          |
| <b>Хср.</b>               | <b>5,31</b> | <b>4,93</b> | <b>5,21</b> | <b>7,11</b> | <b>6,7</b> | <b>3,88</b> | <b>5,24</b> | <b>5,13</b> | <b>5,8</b> |
| <i>Професія «механік»</i> |             |             |             |             |            |             |             |             |            |
| 51.                       | 9           | 10          | 8           | 1           | 3          | 9           | 9           | 9           | 9          |
| 52.                       | 8           | 8           | 8           | 1           | 4          | 9           | 9           | 9           | 5          |
| 53.                       | 8           | 8           | 8           | 5           | 5          | 10          | 10          | 4           | 4          |
| 54.                       | 2           | 8           | 2           | 5           | 4          | 8           | 8           | 8           | 2          |
| 55.                       | 9           | 7           | 2           | 1           | 5          | 4           | 8           | 8           | 4          |
| 56.                       | 8           | 8           | 3           | 9           | 4          | 5           | 8           | 8           | 5          |
| 57.                       | 7           | 7           | 9           | 9           | 3          | 5           | 7           | 9           | 9          |
| 58.                       | 9           | 10          | 9           | 10          | 4          | 4           | 9           | 9           | 9          |
| 59.                       | 8           | 9           | 10          | 8           | 9          | 4           | 9           | 10          | 5          |
| 60.                       | 8           | 9           | 8           | 8           | 3          | 5           | 8           | 5           | 10         |
| 61.                       | 2           | 10          | 4           | 9           | 7          | 5           | 4           | 9           | 4          |
| 62.                       | 9           | 8           | 5           | 8           | 9          | 4           | 5           | 8           | 5          |
| 63.                       | 8           | 8           | 2           | 9           | 5          | 4           | 3           | 4           | 3          |
| 64.                       | 7           | 8           | 4           | 8           | 8          | 5           | 8           | 5           | 7          |
| 65.                       | 4           | 9           | 8           | 7           | 5          | 5           | 8           | 3           | 6          |
| 66.                       | 5           | 9           | 10          | 9           | 3          | 4           | 8           | 4           | 7          |
| 67.                       | 5           | 9           | 8           | 8           | 8          | 4           | 2           | 8           | 7          |
| 68.                       | 9           | 8           | 8           | 7           | 3          | 5           | 2           | 4           | 6          |
| 69.                       | 5           | 2           | 8           | 8           | 3          | 9           | 3           | 8           | 8          |
| 70.                       | 4           | 2           | 7           | 9           | 7          | 5           | 2           | 9           | 4          |
| 71.                       | 5           | 8           | 8           | 8           | 3          | 4           | 8           | 8           | 8          |
| 72.                       | 4           | 4           | 1           | 9           | 6          | 5           | 9           | 10          | 3          |

|             |             |             |            |             |             |             |             |            |             |
|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| 73.         | 5           | 5           | 10         | 8           | 7           | 4           | 8           | 8          | 4           |
| 74.         | 4           | 8           | 8          | 8           | 4           | 8           | 8           | 8          | 5           |
| 75.         | 5           | 9           | 7          | 9           | 6           | 9           | 9           | 8          | 10          |
| 76.         | 5           | 8           | 7          | 8           | 4           | 7           | 5           | 7          | 2           |
| 77.         | 4           | 9           | 2          | 9           | 2           | 4           | 4           | 8          | 4           |
| 78.         | 8           | 8           | 7          | 8           | 7           | 5           | 5           | 4          | 5           |
| 79.         | 4           | 7           | 2          | 9           | 2           | 5           | 8           | 5          | 4           |
| 80.         | 9           | 9           | 6          | 8           | 7           | 4           | 9           | 4          | 10          |
| 81.         | 5           | 8           | 7          | 9           | 2           | 4           | 5           | 1          | 9           |
| 82.         | 4           | 7           | 5          | 8           | 6           | 8           | 4           | 8          | 8           |
| 83.         | 5           | 8           | 8          | 7           | 6           | 3           | 7           | 8          | 2           |
| 84.         | 4           | 9           | 1          | 8           | 9           | 5           | 6           | 2          | 8           |
| 85.         | 8           | 1           | 8          | 9           | 3           | 4           | 7           | 8          | 9           |
| 86.         | 4           | 9           | 1          | 5           | 3           | 5           | 7           | 9          | 5           |
| 87.         | 5           | 8           | 8          | 4           | 5           | 8           | 6           | 3          | 2           |
| 88.         | 4           | 7           | 8          | 4           | 6           | 4           | 10          | 1          | 2           |
| 89.         | 5           | 9           | 9          | 5           | 2           | 5           | 8           | 9          | 8           |
| 90.         | 9           | 9           | 5          | 9           | 7           | 9           | 9           | 5          | 5           |
| 91.         | 5           | 5           | 4          | 5           | 8           | 5           | 5           | 4          | 4           |
| 92.         | 4           | 4           | 5          | 4           | 2           | 7           | 4           | 5          | 5           |
| 93.         | 4           | 5           | 8          | 4           | 8           | 6           | 5           | 8          | 8           |
| 94.         | 7           | 4           | 8          | 8           | 3           | 7           | 4           | 8          | 10          |
| 95.         | 6           | 5           | 8          | 4           | 5           | 7           | 5           | 8          | 4           |
| 96.         | 7           | 9           | 1          | 5           | 5           | 3           | 9           | 2          | 5           |
| 97.         | 7           | 5           | 2          | 3           | 8           | 4           | 8           | 7          | 8           |
| 98.         | 6           | 4           | 8          | 4           | 2           | 5           | 4           | 3          | 10          |
| 99.         | 7           | 4           | 1          | 8           | 2           | 3           | 5           | 2          | 2           |
| 100.        | 5           | 5           | 5          | 4           | 7           | 4           | 3           | 10         | 7           |
| <b>Xcp.</b> | <b>5,98</b> | <b>6,12</b> | <b>5,6</b> | <b>5,87</b> | <b>5,29</b> | <b>3,21</b> | <b>4,99</b> | <b>7,2</b> | <b>8,19</b> |

Додаток Е

Таблиця 2.

Результати дослідження рівня емпатії за опитувальником на емпатію С. Баррі-Коен та С. Уілрайта в залежності від професії (у балах)

| № рес-та                  | Результат у балах | Рівень            |
|---------------------------|-------------------|-------------------|
| <i>Професія «вчитель»</i> |                   |                   |
| 1.                        | 35                | середній рівень   |
| 2.                        | 56                | вище середнього   |
| 3.                        | 45                | середній рівень   |
| 4.                        | 35                | середній рівень   |
| 5.                        | 34                | середній рівень   |
| 6.                        | 41                | середній рівень   |
| 7.                        | 28                | нижче за середній |
| 8.                        | 45                | середній рівень   |
| 9.                        | 25                | нижче за середній |
| 10.                       | 45                | середній рівень   |
| 11.                       | 37                | середній рівень   |
| 12.                       | 43                | середній рівень   |
| 13.                       | 69                | високий рівень    |
| 14.                       | 41                | середній рівень   |
| 15.                       | 63                | вище середнього   |
| 16.                       | 34                | середній рівень   |
| 17.                       | 42                | середній рівень   |
| 18.                       | 54                | вище середнього   |
| 19.                       | 47                | середній рівень   |
| 20.                       | 43                | середній рівень   |
| 21.                       | 29                | нижче за середній |
| 22.                       | 26                | нижче за середній |
| 23.                       | 39                | середній рівень   |
| 24.                       | 34                | середній рівень   |
| 25.                       | 39                | середній рівень   |
| 26.                       | 79                | високий рівень    |
| 27.                       | 32                | нижче за середній |
| 28.                       | 44                | середній рівень   |
| 29.                       | 58                | вище середнього   |
| 30.                       | 29                | нижче за середній |
| 31.                       | 34                | середній рівень   |

|                           |              |                        |
|---------------------------|--------------|------------------------|
| 32.                       | 38           | середній рівень        |
| 33.                       | 50           | середній рівень        |
| 34.                       | 27           | нижче за середній      |
| 35.                       | 28           | нижче за середній      |
| 36.                       | 17           | нижче за середній      |
| 37.                       | 35           | середній рівень        |
| 38.                       | 46           | середній рівень        |
| 39.                       | 50           | середній рівень        |
| 40.                       | 43           | середній рівень        |
| 41.                       | 33           | середній рівень        |
| 42.                       | 46           | середній рівень        |
| 43.                       | 41           | середній рівень        |
| 44.                       | 68           | високий рівень         |
| 45.                       | 27           | нижче за середній      |
| 46.                       | 54           | вище середнього        |
| 47.                       | 42           | середній рівень        |
| 48.                       | 25           | нижче за середній      |
| 49.                       | 47           | середній рівень        |
| 50.                       | 50           | середній рівень        |
| <b>Хср.</b>               | <b>38,93</b> | <b>середній рівень</b> |
| <i>Професія «механік»</i> |              |                        |
| 51.                       | 28           | нижче за середній      |
| 52.                       | 33           | середній рівень        |
| 53.                       | 28           | нижче за середній      |
| 54.                       | 10           | нижче за середній      |
| 55.                       | 42           | середній рівень        |
| 56.                       | 48           | середній рівень        |
| 57.                       | 16           | нижче за середній      |
| 58.                       | 24           | нижче за середній      |
| 59.                       | 55           | вище середнього        |
| 60.                       | 18           | нижче за середній      |
| 61.                       | 31           | нижче за середній      |
| 62.                       | 33           | середній рівень        |
| 63.                       | 21           | нижче за середній      |
| 64.                       | 19           | нижче за середній      |
| 65.                       | 31           | нижче за середній      |
| 66.                       | 22           | нижче за середній      |
| 67.                       | 15           | нижче за середній      |
| 68.                       | 26           | нижче за середній      |
| 69.                       | 80           | високий рівень         |
| 70.                       | 40           | середній рівень        |
| 71.                       | 12           | нижче за середній      |

|             |             |                          |
|-------------|-------------|--------------------------|
| 72.         | 24          | нижче за середній        |
| 73.         | 14          | нижче за середній        |
| 74.         | 16          | нижче за середній        |
| 75.         | 34          | середній рівень          |
| 76.         | 31          | нижче за середній        |
| 77.         | 39          | середній рівень          |
| 78.         | 23          | нижче за середній        |
| 79.         | 39          | середній рівень          |
| 80.         | 28          | нижче за середній        |
| 81.         | 21          | нижче за середній        |
| 82.         | 14          | нижче за середній        |
| 83.         | 35          | середній рівень          |
| 84.         | 31          | нижче за середній        |
| 85.         | 39          | середній рівень          |
| 86.         | 26          | високий рівень           |
| 87.         | 29          | середній рівень          |
| 88.         | 27          | середній рівень          |
| 89.         | 24          | середній рівень          |
| 90.         | 35          | середній рівень          |
| 91.         | 29          | нижче за середній        |
| 92.         | 27          | нижче за середній        |
| 93.         | 17          | нижче за середній        |
| 94.         | 33          | середній рівень          |
| 95.         | 33          | середній рівень          |
| 96.         | 41          | середній рівень          |
| 97.         | 30          | середній рівень          |
| 98.         | 43          | середній рівень          |
| 99.         | 41          | середній рівень          |
| 100.        | 51          | вище середнього          |
| <b>Хср.</b> | <b>26,6</b> | <b>нижче за середній</b> |

Додаток Ж

Таблиця 3.

Результати дослідження особистісних рис за особистісним опитувальником «Велика п'ятірка» (5PFQ) в залежності від професії (у балах)

| №<br>рес-та               | «екстраверсія –<br>інтроверсія» | «прив'язаність –<br>відокремленість» | «контролювання –<br>природність» | «емоційність –<br>емоційна<br>стриманість» | «грайливість –<br>практичність» |
|---------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|
| <i>Професія «вчитель»</i> |                                 |                                      |                                  |                                            |                                 |
| 1.                        | 75                              | 58                                   | 53                               | 41                                         | 23                              |
| 2.                        | 75                              | 75                                   | 59                               | 56                                         | 55                              |
| 3.                        | 75                              | 75                                   | 58                               | 73                                         | 55                              |
| 4.                        | 75                              | 47                                   | 75                               | 27                                         | 66                              |
| 5.                        | 75                              | 75                                   | 75                               | 71                                         | 33                              |
| 6.                        | 75                              | 75                                   | 57                               | 47                                         | 75                              |
| 7.                        | 57                              | 58                                   | 52                               | 31                                         | 23                              |
| 8.                        | 55                              | 60                                   | 75                               | 33                                         | 49                              |
| 9.                        | 75                              | 70                                   | 74                               | 75                                         | 73                              |
| 10.                       | 73                              | 50                                   | 55                               | 74                                         | 42                              |
| 11.                       | 58                              | 47                                   | 75                               | 34                                         | 48                              |
| 12.                       | 75                              | 75                                   | 75                               | 25                                         | 71                              |
| 13.                       | 50                              | 51                                   | 75                               | 27                                         | 59                              |
| 14.                       | 75                              | 66                                   | 55                               | 33                                         | 35                              |
| 15.                       | 52                              | 61                                   | 68                               | 46                                         | 26                              |
| 16.                       | 51                              | 72                                   | 75                               | 34                                         | 35                              |
| 17.                       | 75                              | 75                                   | 70                               | 75                                         | 35                              |
| 18.                       | 75                              | 75                                   | 75                               | 75                                         | 49                              |
| 19.                       | 75                              | 75                                   | 59                               | 23                                         | 44                              |
| 20.                       | 75                              | 56                                   | 74                               | 61                                         | 74                              |
| 21.                       | 61                              | 71                                   | 52                               | 55                                         | 66                              |
| 22.                       | 68                              | 73                                   | 72                               | 25                                         | 21                              |
| 23.                       | 54                              | 75                                   | 75                               | 31                                         | 31                              |
| 24.                       | 62                              | 63                                   | 58                               | 63                                         | 50                              |
| 25.                       | 75                              | 75                                   | 67                               | 58                                         | 23                              |
| 26.                       | 59                              | 62                                   | 75                               | 73                                         | 33                              |
| 27.                       | 75                              | 75                                   | 52                               | 51                                         | 63                              |
| 28.                       | 75                              | 62                                   | 64                               | 53                                         | 50                              |
| 29.                       | 75                              | 48                                   | 59                               | 30                                         | 35                              |
| 30.                       | 53                              | 75                                   | 66                               | 38                                         | 75                              |
| 31.                       | 53                              | 46                                   | 75                               | 75                                         | 63                              |

|                           |             |              |              |              |              |
|---------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 32.                       | 75          | 75           | 64           | 48           | 56           |
| 33.                       | 75          | 75           | 68           | 75           | 50           |
| 34.                       | 75          | 68           | 75           | 43           | 68           |
| 35.                       | 75          | 52           | 75           | 61           | 24           |
| 36.                       | 75          | 56           | 75           | 32           | 31           |
| 37.                       | 65          | 49           | 75           | 75           | 52           |
| 38.                       | 75          | 75           | 75           | 50           | 49           |
| 39.                       | 58          | 56           | 75           | 75           | 38           |
| 40.                       | 58          | 75           | 75           | 46           | 67           |
| 41.                       | 53          | 68           | 75           | 60           | 33           |
| 42.                       | 59          | 75           | 75           | 75           | 69           |
| 43.                       | 75          | 50           | 67           | 60           | 63           |
| 44.                       | 70          | 50           | 64           | 63           | 66           |
| 45.                       | 75          | 75           | 75           | 75           | 33           |
| 46.                       | 75          | 74           | 72           | 22           | 58           |
| 47.                       | 75          | 60           | 75           | 69           | 39           |
| 48.                       | 66          | 55           | 75           | 57           | 49           |
| 49.                       | 75          | 70           | 75           | 62           | 73           |
| 50.                       | 50          | 61           | 75           | 39           | 46           |
| <b>Хср.</b>               | <b>68,2</b> | <b>65,29</b> | <b>69,18</b> | <b>52,49</b> | <b>49,37</b> |
| <i>Професія «механік»</i> |             |              |              |              |              |
| 51.                       | 56          | 53           | 75           | 34           | 37           |
| 52.                       | 57          | 71           | 51           | 21           | 53           |
| 53.                       | 75          | 54           | 75           | 64           | 50           |
| 54.                       | 50          | 75           | 75           | 51           | 23           |
| 55.                       | 49          | 54           | 72           | 48           | 27           |
| 56.                       | 31          | 49           | 75           | 29           | 67           |
| 57.                       | 25          | 75           | 67           | 67           | 56           |
| 58.                       | 35          | 51           | 59           | 41           | 62           |
| 59.                       | 65          | 61           | 49           | 56           | 69           |
| 60.                       | 25          | 63           | 75           | 51           | 69           |
| 61.                       | 65          | 57           | 75           | 55           | 63           |
| 62.                       | 49          | 45           | 64           | 49           | 29           |
| 63.                       | 34          | 75           | 75           | 17           | 34           |
| 64.                       | 45          | 48           | 53           | 33           | 73           |
| 65.                       | 50          | 75           | 61           | 68           | 48           |
| 66.                       | 45          | 61           | 55           | 20           | 44           |
| 67.                       | 72          | 68           | 75           | 57           | 28           |
| 68.                       | 47          | 63           | 46           | 42           | 49           |
| 69.                       | 65          | 64           | 63           | 15           | 21           |
| 70.                       | 52          | 65           | 73           | 39           | 23           |
| 71.                       | 20          | 75           | 66           | 55           | 59           |

|             |              |              |              |              |              |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 72.         | 16           | 38           | 41           | 63           | 20           |
| 73.         | 27           | 42           | 75           | 53           | 75           |
| 74.         | 73           | 75           | 56           | 54           | 68           |
| 75.         | 55           | 43           | 38           | 15           | 46           |
| 76.         | 40           | 43           | 75           | 53           | 59           |
| 77.         | 31           | 62           | 52           | 34           | 52           |
| 78.         | 70           | 75           | 57           | 30           | 22           |
| 79.         | 27           | 57           | 58           | 51           | 69           |
| 80.         | 60           | 74           | 75           | 47           | 42           |
| 81.         | 62           | 74           | 61           | 33           | 40           |
| 82.         | 53           | 75           | 68           | 18           | 26           |
| 83.         | 49           | 44           | 61           | 24           | 28           |
| 84.         | 62           | 49           | 57           | 15           | 51           |
| 85.         | 41           | 75           | 47           | 23           | 26           |
| 86.         | 22           | 45           | 75           | 49           | 61           |
| 87.         | 62           | 75           | 75           | 43           | 25           |
| 88.         | 44           | 75           | 46           | 47           | 23           |
| 89.         | 69           | 75           | 39           | 70           | 22           |
| 90.         | 28           | 75           | 65           | 71           | 75           |
| 91.         | 44           | 62           | 48           | 27           | 46           |
| 92.         | 70           | 75           | 42           | 60           | 72           |
| 93.         | 63           | 37           | 75           | 35           | 52           |
| 94.         | 50           | 60           | 75           | 58           | 39           |
| 95.         | 52           | 37           | 74           | 15           | 40           |
| 96.         | 44           | 66           | 57           | 59           | 48           |
| 97.         | 18           | 55           | 62           | 20           | 37           |
| 98.         | 47           | 75           | 59           | 46           | 48           |
| 99.         | 60           | 61           | 75           | 32           | 47           |
| 100.        | 29           | 75           | 75           | 35           | 27           |
| <b>Хср.</b> | <b>48,10</b> | <b>62,02</b> | <b>63,33</b> | <b>41,34</b> | <b>45,89</b> |

Додаток 3  
Таблиця 4.

Результати дослідження вираженості особистісних рис за методикою «Особистісна готовність до змін» в залежності від професії (у балах)

| №<br>рес-та               | Пристрасність | Винахідливість | Оптимізм | Сміливість | Адаптивність | Впевненість | Толерантність до<br>двозначності |
|---------------------------|---------------|----------------|----------|------------|--------------|-------------|----------------------------------|
| <i>Професія «вчитель»</i> |               |                |          |            |              |             |                                  |
| 1.                        | 17            | 25             | 26       | 15         | 15           | 15          | 34                               |
| 2.                        | 18            | 15             | 23       | 15         | 18           | 17          | 35                               |
| 3.                        | 20            | 23             | 19       | 17         | 23           | 23          | 29                               |
| 4.                        | 30            | 29             | 17       | 15         | 22           | 15          | 32                               |
| 5.                        | 25            | 21             | 24       | 15         | 17           | 18          | 32                               |
| 6.                        | 35            | 25             | 21       | 16         | 30           | 17          | 32                               |
| 7.                        | 29            | 24             | 22       | 15         | 19           | 20          | 34                               |
| 8.                        | 24            | 17             | 19       | 16         | 15           | 15          | 22                               |
| 9.                        | 31            | 21             | 15       | 16         | 26           | 27          | 31                               |
| 10.                       | 25            | 15             | 19       | 18         | 28           | 15          | 32                               |
| 11.                       | 21            | 19             | 17       | 24         | 17           | 15          | 26                               |
| 12.                       | 28            | 22             | 23       | 19         | 15           | 20          | 39                               |
| 13.                       | 21            | 25             | 24       | 18         | 26           | 17          | 32                               |
| 14.                       | 23            | 21             | 16       | 19         | 15           | 20          | 39                               |
| 15.                       | 31            | 24             | 22       | 19         | 15           | 15          | 27                               |
| 16.                       | 24            | 15             | 28       | 15         | 26           | 15          | 26                               |
| 17.                       | 20            | 20             | 16       | 18         | 21           | 16          | 32                               |
| 18.                       | 22            | 21             | 28       | 20         | 20           | 24          | 23                               |
| 19.                       | 29            | 30             | 15       | 15         | 23           | 19          | 32                               |
| 20.                       | 21            | 20             | 19       | 23         | 21           | 20          | 32                               |
| 21.                       | 22            | 18             | 19       | 24         | 15           | 15          | 36                               |
| 22.                       | 22            | 21             | 19       | 15         | 28           | 21          | 35                               |
| 23.                       | 25            | 16             | 15       | 17         | 28           | 17          | 29                               |
| 24.                       | 22            | 22             | 16       | 15         | 22           | 23          | 26                               |
| 25.                       | 16            | 19             | 16       | 22         | 22           | 26          | 40                               |
| 26.                       | 20            | 15             | 21       | 15         | 33           | 15          | 27                               |
| 27.                       | 20            | 21             | 21       | 17         | 20           | 15          | 26                               |
| 28.                       | 30            | 19             | 30       | 15         | 20           | 15          | 26                               |
| 29.                       | 28            | 15             | 26       | 19         | 23           | 15          | 37                               |
| 30.                       | 27            | 21             | 17       | 15         | 29           | 15          | 28                               |

|                           |             |             |              |              |             |              |              |
|---------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| 31.                       | 22          | 28          | 21           | 25           | 29          | 17           | 27           |
| 32.                       | 20          | 24          | 24           | 15           | 20          | 15           | 32           |
| 33.                       | 22          | 24          | 20           | 19           | 23          | 15           | 30           |
| 34.                       | 19          | 15          | 19           | 17           | 15          | 21           | 28           |
| 35.                       | 37          | 23          | 20           | 15           | 20          | 15           | 35           |
| 36.                       | 15          | 22          | 24           | 15           | 17          | 18           | 36           |
| 37.                       | 27          | 24          | 15           | 23           | 16          | 15           | 36           |
| 38.                       | 18          | 23          | 18           | 16           | 30          | 19           | 35           |
| 39.                       | 24          | 15          | 22           | 20           | 17          | 23           | 33           |
| 40.                       | 19          | 21          | 21           | 15           | 19          | 15           | 22           |
| 41.                       | 18          | 17          | 21           | 15           | 23          | 18           | 39           |
| 42.                       | 18          | 21          | 18           | 21           | 28          | 17           | 33           |
| 43.                       | 33          | 16          | 24           | 23           | 24          | 15           | 34           |
| 44.                       | 24          | 27          | 30           | 17           | 35          | 17           | 37           |
| 45.                       | 20          | 17          | 21           | 15           | 21          | 17           | 38           |
| 46.                       | 27          | 16          | 18           | 28           | 23          | 18           | 33           |
| 47.                       | 24          | 21          | 23           | 15           | 23          | 15           | 33           |
| 48.                       | 28          | 16          | 17           | 15           | 28          | 16           | 28           |
| 49.                       | 15          | 19          | 16           | 31           | 24          | 15           | 31           |
| 50.                       | 26          | 17          | 20           | 16           | 21          | 15           | 27           |
| <b>Хср.</b>               | <b>24,2</b> | <b>20,9</b> | <b>19,37</b> | <b>18,32</b> | <b>21,3</b> | <b>15,66</b> | <b>31,03</b> |
| <i>Професія «механік»</i> |             |             |              |              |             |              |              |
| 51.                       | 17          | 15          | 17           | 15           | 18          | 15           | 23           |
| 52.                       | 16          | 21          | 15           | 15           | 23          | 16           | 41           |
| 53.                       | 19          | 29          | 19           | 27           | 27          | 20           | 30           |
| 54.                       | 25          | 17          | 20           | 23           | 25          | 18           | 39           |
| 55.                       | 36          | 18          | 19           | 15           | 20          | 15           | 35           |
| 56.                       | 21          | 19          | 24           | 15           | 15          | 15           | 26           |
| 57.                       | 15          | 22          | 18           | 24           | 15          | 16           | 25           |
| 58.                       | 26          | 23          | 19           | 15           | 27          | 16           | 25           |
| 59.                       | 19          | 27          | 26           | 26           | 19          | 21           | 18           |
| 60.                       | 17          | 23          | 15           | 22           | 19          | 17           | 24           |
| 61.                       | 21          | 20          | 15           | 22           | 22          | 21           | 29           |
| 62.                       | 15          | 27          | 25           | 21           | 15          | 15           | 35           |
| 63.                       | 21          | 24          | 22           | 20           | 20          | 17           | 23           |
| 64.                       | 20          | 15          | 21           | 24           | 32          | 17           | 32           |
| 65.                       | 21          | 33          | 22           | 17           | 24          | 15           | 21           |
| 66.                       | 22          | 30          | 19           | 20           | 23          | 21           | 24           |
| 67.                       | 21          | 20          | 26           | 23           | 15          | 15           | 25           |
| 68.                       | 20          | 23          | 19           | 22           | 33          | 16           | 29           |
| 69.                       | 22          | 27          | 19           | 15           | 15          | 18           | 30           |
| 70.                       | 22          | 20          | 18           | 17           | 31          | 15           | 32           |

|             |              |              |              |              |              |              |              |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 71.         | 15           | 24           | 18           | 21           | 15           | 17           | 31           |
| 72.         | 15           | 26           | 15           | 17           | 29           | 15           | 29           |
| 73.         | 20           | 16           | 21           | 28           | 30           | 16           | 29           |
| 74.         | 15           | 18           | 17           | 17           | 17           | 18           | 35           |
| 75.         | 21           | 25           | 27           | 19           | 24           | 15           | 25           |
| 76.         | 25           | 23           | 17           | 23           | 24           | 17           | 31           |
| 77.         | 23           | 25           | 20           | 21           | 17           | 25           | 18           |
| 78.         | 15           | 20           | 19           | 19           | 15           | 18           | 29           |
| 79.         | 16           | 19           | 15           | 16           | 15           | 24           | 25           |
| 80.         | 22           | 15           | 22           | 21           | 24           | 20           | 27           |
| 81.         | 18           | 15           | 27           | 25           | 21           | 22           | 33           |
| 82.         | 19           | 21           | 17           | 22           | 19           | 15           | 28           |
| 83.         | 23           | 25           | 16           | 15           | 26           | 19           | 32           |
| 84.         | 15           | 23           | 16           | 28           | 24           | 19           | 35           |
| 85.         | 18           | 20           | 15           | 15           | 18           | 15           | 29           |
| 86.         | 16           | 19           | 17           | 15           | 16           | 15           | 33           |
| 87.         | 15           | 22           | 19           | 24           | 24           | 15           | 26           |
| 88.         | 16           | 21           | 23           | 20           | 19           | 26           | 27           |
| 89.         | 24           | 28           | 22           | 17           | 22           | 15           | 25           |
| 90.         | 20           | 21           | 15           | 15           | 29           | 25           | 33           |
| 91.         | 16           | 15           | 16           | 31           | 24           | 16           | 29           |
| 92.         | 19           | 15           | 23           | 20           | 17           | 15           | 25           |
| 93.         | 15           | 28           | 17           | 22           | 22           | 21           | 28           |
| 94.         | 17           | 15           | 15           | 21           | 17           | 15           | 33           |
| 95.         | 31           | 25           | 24           | 22           | 30           | 21           | 27           |
| 96.         | 20           | 19           | 23           | 22           | 19           | 17           | 23           |
| 97.         | 24           | 20           | 18           | 23           | 23           | 21           | 28           |
| 98.         | 20           | 20           | 15           | 17           | 23           | 15           | 17           |
| 99.         | 22           | 27           | 15           | 18           | 22           | 23           | 31           |
| 100.        | 23           | 20           | 20           | 15           | 15           | 21           | 25           |
| <b>Хср.</b> | <b>20,17</b> | <b>20,73</b> | <b>17,48</b> | <b>19,36</b> | <b>21,56</b> | <b>18,37</b> | <b>27,31</b> |