

дКиївський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЕКТ)

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОВИЗНАЧЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ В ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ»**

Студента 2м курсу, 3 групи,
спеціальності 053 психологія
спеціалізації психологія

Білоуса Дмитра
Андрійовича

Науковий керівник
Професор, доктор
психол. наук

Полунін Олексій
Васильович

Науковий консультант
Доцент, кандидат
психол. наук

Капосльоз Григорій
Вікторович

Гарант освітньої програми
Професор, доктор
психол. наук

Корольчук Валентина
Миколаївна

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ.....	8
1.1. Визначення поняття та змісту самовизначення особистості.....	8
1.2. Детермінанти професійного самовизначення особистості.....	14
1.3. Компоненти самовизначення особистості в торговельному підприємстві.....	19
Висновки до першого розділу.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ТОРГІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ.....	24
2.1. Концептуальна модель дослідження.....	24
2.2. Методика емпіричного дослідження, процедура дослідження, опис вибірки та обґрунтування вибору діагностичного інструментарію.....	26
Висновки до другого розділу.....	34
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ ТА ЇХ АНАЛІЗ.....	36
3.1. Проведення, обробка та інтерпретація результатів діагностики.....	36
3.2. Рекомендації для оптимального самовизначення і самореалізації в сфері торговельного підприємства.....	41
Висновки до третього розділу.....	43
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ.....	54

ВСТУП

У сучасних умовах розвитку і реформування життєдіяльності нашого суспільства об'єктивно постає необхідність докорінних змін традиційної системи професіогенезу в напрямку розвитку компонентів професійного самовизначення особистості з урахуванням внутрішніх механізмів її саморозвитку. Вивчення проблеми формування особистості в зв'язку з професійною діяльністю, розробка її теоретичних і методологічних підходів і рішень ґрунтуються, насамперед, на досягненнях в галузі психології особистості, психології праці, організаційної психології.

Актуальність дослідження. Проблема професійного самовизначення посідає важливе місце у педагогічній і віковій психології, оскільки стосується вирішення головного питання професійного становлення особистості. У зв'язку з цим, центральним і досить складним завданням сучасної школи є формування в підростаючої особистості здатності до свідомого та самостійного вибору професії й подальшого оволодіння нею. Вирішення цього завдання багато в чому залежить від активної позиції молоді, від усвідомлення себе суб'єктом власного життя, прагнення до особистісної самореалізації, вміння виважено і самостійно приймати відповідальні рішення. Саме тому професійне визначення людини є результатом її особистісного становлення: тільки досить зріла людина може прийняти самостійне рішення, зробити певний вибір, знайти місце в системі соціальних і трудових відносин.

Теоретико-методологічні основи дослідження ґрунтуються на вивченні наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених.

У вітчизняній психології проблема професійного самовизначення розглядається: в процесі соціалізації (І. С. Кон, А. В. Мудрик, В. М. Шубкін та ін.); в становленні та розширенні професійних намірів (С. Н. Ігонікова, В. Т. Лісовський); в професійній спрямованості особистості (М. М. Захаров, В. Ф. Сахаров, Н. М. Чистяков); в процесі становлення професійної самосвідомості (Є. О. Клімов, З. Ф. Зеєр та ін.); в професійному виборі і професійному

розвитку особистості (Т. Т. Власова, І. А. Сазонов, А. А. Деркач та ін.); в особливостях саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації особистості в обраній професії (Н. Ф. Гейжан, О. А. Зимовіна, Є. О. Климов, М. М. Пряжников та ін.); з позиції вдосконалення професійної майстерності, розвитку необхідних професійно-значущих якостей особистості (Л. М. Мітіна, Л. І. Новікова, А. К. Асмолов, К. А. Абульханова-Славська та ін.); з позиції динамічності (постійно змінюваного) і по-новому мотивованого, завжди активного процесу самовизначення (Н. Е. Касаткіна, Є. Л. Руднева); як усвідомлене позитивне ставлення особистості до сфери професійної діяльності (І. Я. Загорець, М. М. Захаров, В. С. Симоненко); як професійна спрямованість, що включає інтереси, схильності, здібності, мотиви, знання, вміння та можливості (С. Н. Чистякова, М. Л. Кондоріна та ін.).

У зарубіжній психології процес професійного самовизначення особистості представлений як оптимальна відповідність індивідуальних якостей особистості до однієї певної професії, де в основі лежить свідомий і раціональний пошук максимальної відповідності системі «людина-професія» (Ф. Парсон); з точки зору теорії рішень, як системи орієнтувань в різних професійних альтернативах та прийнятті рішення з проблеми вибору професії (Х. Томз, Г. Рис); з позиції варіантів професійного шляху при зіткненні власних уподобань індивіда з професійними альтернативами, що приводять до створення картини перспектив професійного розвитку та «образу – Я» (Д. Тідельман, О. Хара та ін.); з позиції визначення особистісного психотипу індивіда, його інтелектуальної сфери та самооцінки при виборі професії, який обумовлений зовнішніми і внутрішніми умовами (Д. Холланд); з позиції теорії «саморозуміння», в якій особливу увагу приділено професійному дозріванню і розвитку (Д. Сьюпер), виходячи з якої кожна людина з її індивідуальними особливостями підходить не тільки до однієї, а до ряду професій. Головним у професійному розвитку людини багато авторів визначають розвиток Я-концепції як процес формування самосвідомості, саморозуміння, самовідношення (Д. Сьюпер, Д. Тідельман, О. Хара та ін.).

Стосовно з'ясування особливостей професійного самовизначення у сфері торговельного підприємництва, то у вітчизняній і зарубіжній психології досліджувались лише окремі аспекти даної проблеми. Тому подальше вивчення і дослідження є актуальним.

Згідно з темою ми сформулювали мету, об'єкт, предмет, гіпотези даної роботи.

Мета: дослідження психологічних особливостей самовизначення особистості в торговельному підприємстві.

Об'єкт: професійне самовизначення особистості.

Предмет: психологічні особливості проявів самовизначення особистості в торговельному підприємстві.

Гіпотези:

- 1) у працівників торговельного підприємства переважають конвенціональний та заповзятливий типи особистості;
- 2) високий рівень розвитку комунікативних і організаторських здібностей працівників торговельного підприємства сприяє підвищенню рівня їх самоактуалізації.

Ми поставили перед собою такі **завдання**:

- 1) здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей самовизначення особистості в торговельному підприємстві:
 - вивчити поняття та зміст самовизначення особистості;
 - визначити структуру професійного самовизначення особистості;
 - проаналізувати компоненти самовизначення особистості в торговельному підприємстві;
- 2) зробити емпіричне дослідження психологічних особливостей самовизначення особистості в торговельному підприємстві;
- 3) проаналізувати результати дослідження та зробити висновки;
- 4) розробити рекомендації щодо кращої самореалізації особистості в даній сфері діяльності.

Методи дослідження. Для досягненн визначеної мети та виконання поставлених завдань було використано такі методи:

- теоретичні: аналіз і синтез, порівняння, узагальнення результатів;
- емпіричні: комплекс психодіагностичних методик:
 - 1) Методика «Визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда»;
 - 2) Методика виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2);
 - 3) Тест: «Визначення рівня самоактуалізації особистості»;
 - 4) Методика визначення професійно важливих рис характеру особистості.
 - статистичні: кореляційний аналіз Пірсона.

Емпіричною базою виступили працівники торговельного підприємства у кількості 20 осіб.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в наступному:

- Висвітлені знання про особливості, та фактори самовизначення особистості;
- На емпіричному рівні з'ясовано особливості самовизначення особистості в торговельному підприємстві;
- Оновлені підходи щодо оптимального самовизначення і самовдосконалення в торговельній сфері.

Практична значимість дослідження. Отримані результати дослідження можуть бути використані у питаннях профвідбору школярів та студентів. А також у підвищенні загального кваліфікаційного рівня працівників торговельних підприємств.

Апробація результатів. Основні положення та актуальність роботи оприлюднено в науковій статті «Психологічні особливості самовизначення особистості в торговельному підприємстві», яка опублікована в збірнику наукових статей «Організаційна та економічна психологія» (Київський національний торговельно-економічний університет, 2019).

Структура та обсяг роботи.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел у кількості 50 найменувань, 4 додатків. Загальний обсяг роботи становить 66 сторінок, основний зміст викладено на 47 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 2 таблиці, 3 діаграми, 3 схеми.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ

1.1. Визначення поняття та змісту самовизначення особистості

Теоретичний аналіз літератури з проблеми дослідження свідчить, що на сьогодні немає єдиної наукової концепції особистісного самовизначення. Так, філософська сторона проблеми розкривається у роботах А.М. Архангельського, В.І. Бакштановської, В.А. Роменця, В.Т. Циби, А.А. Гусейнова, О.Д. Дробницького, А.Г. Здравомислова, М.Д. Зотова, В.М. Щердакова і ін.

Різні аспекти проблеми самовизначення розглядаються у зв'язку з дослідженням методологічних питань формування активної життєвої позиції, виховання творчої особистості в роботах К.О. Абульханової-Славської, Б.Г. Ананьєва, Л.І. Анциферової, Л.І. Божович, Л.П. Буєвої, М.Й. Боришевського, І.П. Волкова, Г.С. Костюка, О.В. Киричука, Л.І. Когана, С.Д. Максименка, О.М. Леонтьєва, А.В. Петровського, С.Л. Рубінштейна, Т.М. Титаренко, Д.І. Фельдштейна, Л.Е. Орбан, Ю.Л. Трофімова, Н.В. Чепелевої та ін.

У соціально-психологічному плані цю проблему досліджували М.Х. Титма, В.О. Татенко, І.П. Маноха, Т.С. Яценко, В.П. Казмиренко, Г.В. Ложкін, Л.В. Сохань та ін.

Особистісне самовизначення, як процес свідомого визначення суб'єктом своєї сутності та місця в системі суспільних відносин, має ціннісно-смыслову природу і виражається в активному ставленні людини до самої себе та оточуючої дійсності (К.О.Альбуханова-Славська, О.В.Киричук, С.Л.Рубінштейн, Т.М.Титаренко) [28, с. 32].

Можна виділити такі основні функції, через які реалізується зміст особистісного самовизначення: смислотворення, тобто пошук людиною сенсу власного існування та вироблення загальних уявлень про мету свого життя;

мотивації, спонукання діяльності особистості та встановлення її спрямованості; реалізації, тобто свідоме ствердження особистістю власної позиції в тих чи інших проблемних ситуаціях.

Центральним моментом у самовизначенні особистості (К.О. Абульханова-Славська, С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв) виступає усвідомлення суб'єктом потреби у самопізнанні, у зміні себе, у самовдосконаленні. Самовизначення при цьому виступає інтегруючим стрижнем розвитку особистості, що охоплює всі її сторони.

Самовизначення нерозривно пов'язане з формуванням світогляду особистості (В.В. Давидов, Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, Д.Б. Ельконін та ін.), когнітивними передумовами чого є засвоєння суб'єктом системи наукових знань, розвиток здібностей до теоретичного мислення, досягнення високого рівня пізнавальної активності. При цьому світогляд являє собою насамперед не деяку логічну систему знань, а комплекс переконань, принципів, ціннісних орієнтацій, що визначає позицію особистості у стратегії і тактиці вирішення життєво важливих задач.

Професійне самовизначення – складний, перманентний процес професійного вибору. На думку вітчизняних учених – А.Вихруща, О. Зайцева, Д. Закатнова, Є. Павлютенкова, В. Сидоренка, Т. Туранова, Д. Тхоржевського, Б. Федоришина, М. Янцура – це процес самопізнання та об'єктивної оцінки підростаючим поколінням власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією. В основі правильного професійного самовизначення лежить протиріччя між прагненням молодої людини до самостійності і неготовністю школяра до здійснення обґрунтованого вибору професії. Вибір професії, який людина здійснює, в результаті співвіднесення внутрішніх ресурсів з вимогами професії, є основою само ствердження людини в суспільстві, одним з важливих рішень у житті. У психологічному плані вибір професії представляє собою єдність двох аспектних явищ: суб'єкта вибору, тобто той, хто вибирає і об'єкта вибору – те, що вибирають [4].

Суб'єкт і об'єкт визначають неоднозначність здійсненого вибору. Це пояснюється багатством характеристик, якими вони володіють. Аналіз психологічної літератури з проблеми професійного самовизначення свідчить про те, що у дослідженнях акцент ставиться на необхідності вивчення ролі суб'єкта у цьому процесі. А це вимагає більш глибокого розуміння рефлексивних механізмів як таких, що забезпечують самооцінку та самоаналіз властивостей особистості, їх зіставлення з вимогами майбутньої професії, які є необхідними на всіх етапах професійного самовизначення особистості.

Разом з тим діяльність, як форма взаємозв'язку об'єкта з суб'єктами, утворює умови психологічного відображення і виступає як механізм детермінуючого впливу на особистість.

Процес професійного самовизначення обумовлений виникненням, розширенням діяльності суб'єкта, що реалізує його зв'язок з фактором профорієнтації. Самовизначення вплетене в цю діяльність як її компонент.

Вибір професії – це не одномоментний акт. Він складається з низки послідовних етапів, що зливаються в один процес, який охоплює весь період професійної діяльності особистості – від виникнення професійних намірів до виходу з трудової діяльності, і в часовому аспекті реалізується трьома стадіями: спонтанно, профільно, конкретно професійно. Ці стадії розрізняються за глибиною і змістом суб'єктивного само пізнання: 1) на стадії професійного самовизначення здійснюється первинна орієнтація у різних видах діяльності; 2) у профільному самовизначенні молодю людиною на основі рефлексії власних інтересів, здібностей здійснюється первинний вибір професійної сфери, що їй відповідає; 3) на стадії конкретно професійного самовизначення молода людина рефлексує максимально широке коло внутрішніх і зовнішніх соціальних чинників [33].

Загалом, відношення молоді до об'єктів професійної діяльності, самої діяльності задається сукупністю проєкцій її досвіду. Відчуття людиною потреби в самовизначенні само по собі безпредметне. О.М. Леонтьєв зазначав, що "...до свого першого задоволення потреби "не знає" свого предмету, так як

він ще не виявлений...”. Тобто відношення завжди легітимоване особистісним смислом. Усвідомлення професійного образу майбутньої діяльності реалізує стійке, відрефлексоване ставлення суб’єкта до вибраного ним способу реалізації і протікання професійних можливостей.

Серед психологічних теорій професійного самовизначення особистості можна виокремити два основні напрямки: 1) професійне самовизначення характеризується як особистісне новоутворення, що виникає у старшому шкільному віці (М.Ю. Варбан, А. Маслоу, М.М. Муқанов та ін.); 2) професійне самовизначення розглядається як штучно організований процес. У межах зазначених підходів зустрічаються дещо відмінні позиції різних дослідників щодо природи професійного самовизначення особистості.

Ряд психологів (М.Р. Гінзбург, І.В. Дубровіна, І.С. Кон, Б.С. Круглов, Г.П. Ніков та ін.), які вивчали питання формування особистості у юнацькому віці, пов’язують перехід від підліткового до юнацького віку з різкою зміною внутрішньої позиції, коли спрямованість у майбутнє стає основною спрямованістю особистості, і проблема вибору подальшого життєвого шляху знаходиться в центрі інтересів і планів старшокласників. Перед ними постають фундаментальні задачі соціального й особистісного самовизначення: як знайти своє місце в житті, вибрати справу у відповідності зі своїми можливостями й здібностями, як стати справжніми людьми, у чому сенс життя і багато інших. Юнаки і дівчата прагнуть зайняти внутрішню позицію дорослої людини, усвідомити себе членами суспільства, визначити себе у світі, тобто зрозуміти себе і свої можливості поряд із розумінням свого місця й призначення в житті [36].

Відомий спеціаліст у галузі психології профорієнтації Є.О. Климов, стверджує, що професійне самовизначення є системоутворюючим центром для всієї системи можливих “самовизначень” підростаючої людини як суб’єкта діяльності і громадянина.

П.А. Шавір у роботі “Психологія професійного самовизначення в ранній юності” (1981) вказує на внутрішню суперечливість процесу професійного

самовизначення. Він зазначає, що для професійного самовизначення особистості потрібно мати певний рівень абстрактного мислення, адекватність само оцінки, достатньо виражені вольові якості, працьовитість, деякий трудовий і життєвий досвід, достатній рівень зрілості, визначену професійну спрямованість.

У дослідженнях В.Ф. Сафіна, Б.О. Федоришина та ін. професійне самовизначення розглядається як форма життєвого, особистісного самовизначення, що передбачає узгодження особистістю своїх потреб, можливостей та вимог оточення.

Потреба в професійному самовизначенні ґрунтується на протиріччі “хочу – можу”, розв’язання якого сприяє розвитку професійної самосвідомості як структурного компонента особистості.

М.С. Пряжніков розрізняє поняття особистісного і життєвого самовизначення й пропонує класифікацію типів самовизначення особистості, залежно від реалізованого в кожному з них ступеня свободи: професійне, життєве, особистісне [31].

На думку М.Р. Гінзбурга, необхідність самовизначення, як особистісного, так і професійного, певною мірою детермінована вимогами суспільства, але доводить, що самовизначення також детермінується внутрішньою логікою психічного розвитку особистості і пов’язано з потребою у самореалізації, яка загострюється у юнацтві. Саме тому воно включено до системи уявлень особистості щодо перспективи у часі і тісно пов’язано з її життєвими планами. Очевидність зв’язку самовизначення із потребою особистості у самореалізації пов’язана із певною психологічною основою особистісного самовизначення на даному етапі розвитку особистості в усвідомленні та активній реалізації в житті, спрямованій у майбутнє.

М.І. Ретівих у праці “Подготовка школьников к профессиональному самоопределению” (1999) охарактеризовує професійне самовизначення як “інтегральну властивість особистості, яка сприяє усвідомленому і самостійному здійсненню стратегії вибору, і виражається в моральній, психофізичній та

практичній готовності до формування й реалізації професійного наміру і устремління” [32].

М.С. Коган виділяє чотири види діяльності, які мають відношення до професійного самовизначення особистості. Це – пізнавальна (збір загальної інформації), ціннісно орієнтаційна (самостійне знайомство зі світом професій), перетворююча (“проба сил”) і комунікативна (умова для інших діяльностей).

Автори зарубіжних теорій розглядають процес професійного самовизначення, враховуючи індивідуально психологічні особливості особистості, вимоги професії до психологічної сфери суб’єкта вибору, особливості особистісного розвитку тощо. Основна відмінність полягає у спрямованості своєї уваги на різні складові елементи процесу професійного самовизначення особистості, що зумовлюється традиціями психологічних шкіл, до яких вони відносяться.

Оскільки професійне самовизначення – багатомірний і багатоаспектний процес, то він визначений багатьма чинниками, які впливають на його розвиток. Загалом, можна виділити зовнішні (макро і мікро соціум) і внутрішні (особистісні мотиви, індивідуально типологічні особливості, особливості ціннісно смислової сфери, особливості “Я концепції”) фактори.

Більшість фахівців з профорієнтації (М.М. Захаров, Є.М. Павлютенков, В.Ф. Сазонов та ін.) до найбільш важливих суб’єктивних умов вибору професії відносять мотиви, інтереси, схильності, здібності індивіда до трудової діяльності, яку він обирає. Саме ці утворення визначають програму життєвого розвитку особистості, що, в свою чергу, зумовлює готовність особистості до професійного самовизначення. До об’єктивних чинників відносять наявність вакантних місць у різних галузях народного господарства, умови праці тощо.

Професійне самовизначення є, з одного боку, важливою складовою частиною цього процесу, умовою повноцінної самореалізації особистості, з другого – підсумком, який складає для індивіда і суспільства самостійну цінність.

Загалом процес професійного самовизначення передбачає: по перше, активну, творчу участь особистості у всіх основних видах соціальної діяльності, вибір у кожному з цих видів діяльності конкретних занять, які найбільше відповідали б індивідуальним здібностям і суспільним потребам; по друге, формування внутрішньої потреби у добросовісному виконанні кожного виду соціальної діяльності; по третє, активну самореалізацію особистості, яка прагне до максимального використання своїх здібностей і можливостей.

Отже, професійне самовизначення можна розглядати як багатовимірний і багатоаспектний процес співвіднесення молодою людиною власних життєвих цілей, нахилів, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації, а також з умовами, які створюють для цієї реалізації конкретні види діяльності.

1.2. Детермінанти професійного самовизначення особистості

Протягом всього професійного життя людини відбувається продовження, поглиблення, уточнення професійного самовизначення, це виражається в тому, що розширюється образ професіонала, коректується в ході самоаналізу прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до професії й себе в ній.

Процес становлення спеціаліста залежить не тільки від того, що людина може робити в межах конкретної професії, тобто від ступеня сформованості її знань, професійних здібностей та досвіду, але й від того, що вона бажає та повинна робити. Тому важливе значення в професійному самовизначенні має сфера інтересів, обов'язків, планів та намірів, які визначаються широким комплексом соціальних, економічних, організаційних факторів, але одночасно мають при цьому власну внутрішню активність.

Відомо, що здібності та досвід людини є стійкими психічними утвореннями, їх розвиток та вдосконалення вимагає значних зусиль, витрат часу. Але використання здібностей та досвіду суттєво залежить від мотивації

професійної активності. Усвідомленість вибору професії, процесу навчання та самої діяльності пов'язана з тим, якого особистісного сенсу набувають для людини професійні цілі, вимоги етичного та професійного характеру, зміст діяльності. Сам процес становлення особистості як спеціаліста залежить від професійної мотивації [17].

Важливою передумовою успішного професійного самовизначення є також сформованість в особистості професійно-важливих якостей – окремих психічних, психологічних і фізіологічних властивостей, які відповідають вимогам певної професії та сприяють успішному оволодінню нею. Підготовка до свідомого вибору професії передбачає активне формування таких психологічних якостей як здібності, інтереси, ціннісні орієнтації, прагнення, професійні плани, ідеали, переконання.

Професійне самовизначення особистості супроводжується зміною уявлень людини про себе, своє місце в професійному і соціальному світі, тобто набуттям професійної ідентичності. Цей процес лежить в основі професійного становлення, перетворення індивіда в професіонала. Проблема полягає в тому, яке місце займає професійна картина Я в самосвідомості людини і як вона співвідноситься з іншими уявленнями про себе.

Простежується тісний зв'язок професійного самовизначення та професійної ідентичності. Так, Л. Б. Шнейдер вважає, що професійне самовизначення є такий етап соціалізації, усередині якого людина набуває готовність до самостійної професійної діяльності, тобто стає суб'єктом діяльності. Профідентичність є категорією професійної самосвідомості, відображає єдність професійного менталітету і майстерності, породжується професійним досвідом і професійним спілкуванням і виступає як самостійне і усвідомлене володіння смислами виконуваної роботи. Це також і певна ступінь ототожнення-диференціації себе зі справою та іншими, яка проявляється в когнітивних емоційних і поведінкових самоописах Я [40].

Вибір професії пов'язаний з формуванням життєвих планів, цілей, перспектив. Він є запорукою самоактуалізації та самореалізації особистості в

соціумі [1-3; 5; 6-8; 10; 13-16; 18-20; 22-25; 27; 30; 34; 35; 39; 41; 42; 48]. Професійне самовизначення особистості та детермінанти даного феномену досліджували Є. О. Клімов, І. С. Кон, З. С. Карпенко, О. М. Коропецька, В. Й. Бочелюк, В. В. Зарицька, А. В. Массанов, Л. І. Божович, К. К. Платонов, А. К. Маркова, С. Д. Максименко, Д. С'юпер, С. Холланд, Е. Берн та ін. Розглянемо запропоновані А. К. Марковою етапи і варіанти динаміки співвідношення соціального і професійного на прикладі особистісного і професійного самовизначення і саморозвитку:

- особистісне самовизначення формується раніше професійного і на його основі формуються вимоги до професії;
- подальше професійне самовизначення людини уточнюється залежно від її індивідуально-психологічних, зокрема природних здібностей, і від віку;
- професійне самовизначення, що зміцнилося, починає впливати на особистісне. Критерії професіоналізму впливають на критерії оцінки себе як особистості;
- мірою досягнення високих рівнів професійної діяльності, успіхів у ній у людини виникає загальна професійно-особистісна мотивація, актуалізуються індивідуальні здібності, зростає рівень домагань. Професія починає впливати на всі сфери психіки й особистості в цілому;
- характер міжособистісних відносин, в які вступає людина в процесі трудової діяльності, впливає на загальний психосоціальний і когнітивний розвиток особи і на становлення людини як професіонала;
- професійна діяльність залежно від свого перебігу чинить безпосередній вплив на окремі риси особистості. Мірою диференціації професійних мотивів і орієнтацій розвиваються ті чи інші особистісні якості. Вид професії може визначати особистість людини. Спільні професійні цілі, схожі способи дій, умови праці і побуту всередині професійної спільноти визначають схожість професіоналів, формують у них спільні за змістом інтереси, установки, манери спілкування, що позначається на становленні соціально-професійного типу особистості;

- засобами професії відбувається самовираження особистості. В окремих випадках особистість реалізує себе поза професійними захопленнями;
- невдача, неуспіх у професійній діяльності можуть призвести до її деформації за умови, що особистість прагне реалізувати себе винятково у праці;
- протягом всього життя людина коригує свою професійну діяльність під кутом зору власних ціннісних орієнтацій. Зміна установок і мотивів особистості впливає на професійний розвиток людини;
- в окремих випадках перегляд особистістю своїх життєвих пріоритетів або поява нових потреб може привести до зміни професії;
- те, як людина буде сценарій свого професійного життя і як вона його здійснює, залежить від неї самої;
- у цілому особистісний простір ширший від професійного, більше того, особисте лежить в основі професійного і визначає початок, хід і завершення останнього. Разом із тим професіоналізація упродовж життя людини має вплив на особистість, може стимулювати її розвиток, або навпаки, руйнувати, деформувати [6, с. 23-24].

Отже, професійне самовизначення є багатоаспектним феноменом, має певні етапи та динаміку розвитку, залежить від особистісного самовизначення, природних здібностей, життєвого сценарію, особливостей соціуму, сім'ї.

За А. В. Массановим, професійне самовизначення – це своєрідна внутрішня діяльність особистості, метою якої є самореалізація власного потенціалу у певній сфері праці, мотивом – задовольняти потреби, що пов'язані з майбутньою професійною діяльністю, діями та операціями – збір та аналіз профорієнтаційної інформації, прийняття рішення та ін. Все це невід'ємні механізми даного процесу.

А. В. Массанов з'ясував, що зовнішніми детермінантами професійного самовизначення є об'єктивні умови вибору професії, до яких відносяться: стан ринку праці, соціальнополітична ситуація в суспільстві, матеріальні можливості батьків, умови праці тощо.

У свою чергу внутрішні детермінанти професійного самовизначення відображають суб'єктивні умови вибору професії: інтереси, схильності, здібності особистості, ступінь усвідомлення свого покликання. До внутрішніх умов професійного самовизначення відносяться також чітко означені життєві позиції особистості, досягнута ідентичність, адекватна самооцінка власних здібностей, певні ціннісні орієнтації, моральність, успішність завдань особистісного самовизначення.

С. Д. Максименко, В. І. Осьодло зазначають, що співвідношення внутрішньої та зовнішньої детермінації буде залежати від розуміння суб'єктом відповідальності як невід'ємного складника детермінації поведінки вільної особистості [22].

Таким чином, проблеми детермінації професійного самовизначення можна схематично зобразити в дихотомічній послідовності (схема 1.1).

Схема 1.1

Класифікація чинників професійного самовизначення особистості



Виходячи з вищеподаної схеми, можна виділити внутрішні детермінанти професійного самовизначення особистості: психофізіологічні, ціннісно-мотиваційні, рефлексивно-феноменологічні, ортобіотичні, психодинамічні; та зовнішні: економіко-психологічні, соціально-педагогічні, соціо (й етно) культурні, еколого-психологічні, інтерактивно-символічні.

Отже, професійне самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає:

- самооцінку людиною індивідуальних психологічних якостей та зіставлення власних можливостей із психологічними вимогами професії до спеціаліста;
- усвідомлення власної ролі в системі соціальних відносин і відповідальності за успішне виконання професійних та фахових завдань, а також реалізацію власних здібностей;
- саморегуляцію поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети.

1.3. Компоненти самовизначення особистості в торговельному підприємстві

Аналіз зарубіжних досліджень у психології підприємницької діяльності [44; 46; 47; 49; 50] вказує, що основними підходами, які розробляються західними економічними психологами в цьому напрямі є: особистісний, поведінковий та когнітивний підходи.

Перший підхід – *особистісний* – вивчає особистісні характеристики чи риси підприємця, що дозволяють зрозуміти та пояснити підприємницьку діяльність. Цей підхід було побудовано на припущенні, що підприємець має унікальну особистість, порівняно з не підприємцем. Саме ці унікальні риси особистості допомагають підприємцю, на думку авторів, досягати успіху у його справі [50].

Другий підхід – *поведінковий* – розглядає підприємництво як поведінковий феномен. Підприємництво – це послідовність вчинків, що можуть змінюватись з часом. Це також поведінка, що сприяє створенню нових організацій, фірм тощо. Таким чином, підприємництво виступає як організація виробничих факторів [50].

У рамках третього, *когнітивного*, підходу підприємці розглядаються як такі, що шукають та створюють нові продукти, уявляють майбутнє, оцінюють ризик та шляхи отримання вигоди, сприймають та впізнають можливості – тобто використовують ті властивості, що називаються мисленням [45].

Успішне виконання підприємницької діяльності залежить від низки соціально-психологічних чинників, серед яких, наприклад, можна назвати сприятливі зовнішні умови, наявність певних психологічних характеристик особистості підприємця, володіння знаннями та уявленнями про особливості підприємницької діяльності та ін. Разом із тим, важливого значення, на наш погляд, набуває вміння підприємців адекватно використовувати наявні знання, вміння та навички для пошуку та реалізації наявних можливостей. Отже, актуального значення у психології підприємницької діяльності набуває проблема дослідження мислення підприємця, його когнітивних процесів та закономірностей.

Слід зазначити, що проблема психологічних особливостей підприємницької діяльності досліджувалась зарубіжними (Дж. Мак-Клеланд [50], Р. Брокхауз [50], Д. Катц [46], Р. Мітчел [45] та ін.), російськими (О.К. Зав'ялова, С.Т. Посохова [9], Е.Б. Филинкова [37] та ін.) та українськими (Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер [11], С.Д. Максименко [21], В.В. Москаленко [26], Ю.Ф. Пачковський [29], Н.В. Худякова [38], та ін.) вченими.

Аналізуючи підприємницьку діяльність, необхідно зазначити, що хоча створення і розвиток підприємницької справи і залежить від соціальних, економічних умов, усе ж головну роль у ньому грає індивід, що вирішив створити свій бізнес. З великої кількості таких «початківців» лише кілька досягають результату. Отже, постає питання – що ж такого допомагає

потенційному підприємцю досягти успіху? Оскільки підхід, що вбачав відповідь на це питання, оснований на особливих рисах особистості підприємця, виявився не досить вдалим, новим напрямком є припущення, що когнітивні процеси особистості можуть бути детермінантами підприємницького успіху. Отже, когнітивний підхід є достатньо новим у психології підприємництва.

Для здійснення успішної підприємницької діяльності необхідно поєднання певних психологічних якостей, а саме таких як активність, ініціативність, готовність йти на ризик, самоорганізація, оптимізм, впевненість в собі, гнучкість, комунікабельність. Деякі особисті риси ускладнюють або навіть унеможливають успішне ведення бізнесу, наприклад, нездатність пережити крах власного бізнесу і розпочати все «з нуля», песимізм та відсутність віри в себе.

Слід зазначити, що не кожна людина, яка бажає займатися підприємницькою діяльністю має ідеальні психологічні характеристики, тому для підвищення ефективності своєї роботи підприємцям необхідно розвивати певні особисті якості та вдосконалювати психологічні складові підприємницької діяльності. Допомогти вирішити ці завдання підприємцям можуть організаційні психологи, які спеціалізуються на даній проблематиці [43].

Професійне самовизначення – це багатоплановий процес, який можна розглядати як:

- серію завдань, які суспільство ставить перед особистістю, котра формується, і які ця особистість повинна вирішити за певний період часу;
- процес поетапного прийняття рішень, за допомогою яких індивід формує баланс між власними побажаннями та нахилами, з одного боку, та потребами суспільства – з іншого;
- процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність.

Структурним компонентом професійного самовизначення є наявність професійного плану – обґрунтованого уявлення про обрану сферу трудової діяльності, способи оволодіння майбутньою професією та перспективи фахового зростання. Професійний план – це складова частина життєвого плану – уявлення людини про бажаний спосіб життя, тобто про соціальний, професійний, сімейний статус, а також про шляхи та способи його досягнення.

Можна виокремити показники сформованості професійного самовизначення саме в сфері торговельного підприємництва:

- інформованість особи про потреби ринку праці, зміст і умови праці обраної професії;
- сформованість професійних інтересів і намірів працювати в торгівлі;
- сформованість мотиваційної сфери у даній професії;
- наявність спеціальних здібностей;
- наявність практичного досвіду у сфері торгівлі;
- узгодженість інтересів, здібностей і нахилів із вимогами професії.

У сучасному світі існує досить багато професій у сфері торгівлі. Але їх всіх поєднує те, що працівнику торгівлі необхідно мати знання з психології поведінки покупця та гарні комунікаційні навички. Хоча професія продавця виникла давно, сьогодні під впливом нових технологічних змін вона стає більш сучасною: з'являється більше автоматизованих систем у логістиці, в оформленні замовлень, обслуговуванні клієнтів. Під впливом цифрових технологій з'являються різноманітні програми та пристрої: віртуальні примірочні, мобільні додатки, які дозволяють перевірити весь ланцюг виробництва і постачання продукту тощо.

Висновки до першого розділу

Сучасний ринок праці потребує висококваліфікованих працівників, які здатні до швидкого реагування на зміни у динамічному ринковому економічному середовищі, вміють самостійно приймати рішення щодо вибору напрямку подальшого професійного зростання та вчасно корегувати власні професійні плани [14]. Проте, вибір професії успішним вважають тоді, коли збігаються прагнення, можливості людини та потреби суспільства. Вагомий вплив на вибір професії має процес професійного самовизначення людини [13]. Вивченню впливу соціальних і соціально-психологічних чинників на процес професійного самовизначення людини присвячено праці дослідників. У працях К. Абульханової-Славської, Б. Ананьева, Л. Божович, М. Гінзбурга, Є. Зеєра, Є. Клімова, Г. Костюка, А. Маркової, М. Пряжнікова, С. Чистякової, П. Якобсона та ін. У працях П. Атутова, М. Зиновкіна, Т. Кудрявцева, В. Мачуського, В. Моляко, М. Чернишова та ін. висвітлено різні аспекти самовизначення особистості.

Вибір професії пов'язаний з формуванням життєвих планів, цілей, перспектив. Він є запорукою самоактуалізації та самореалізації особистості в соціумі.

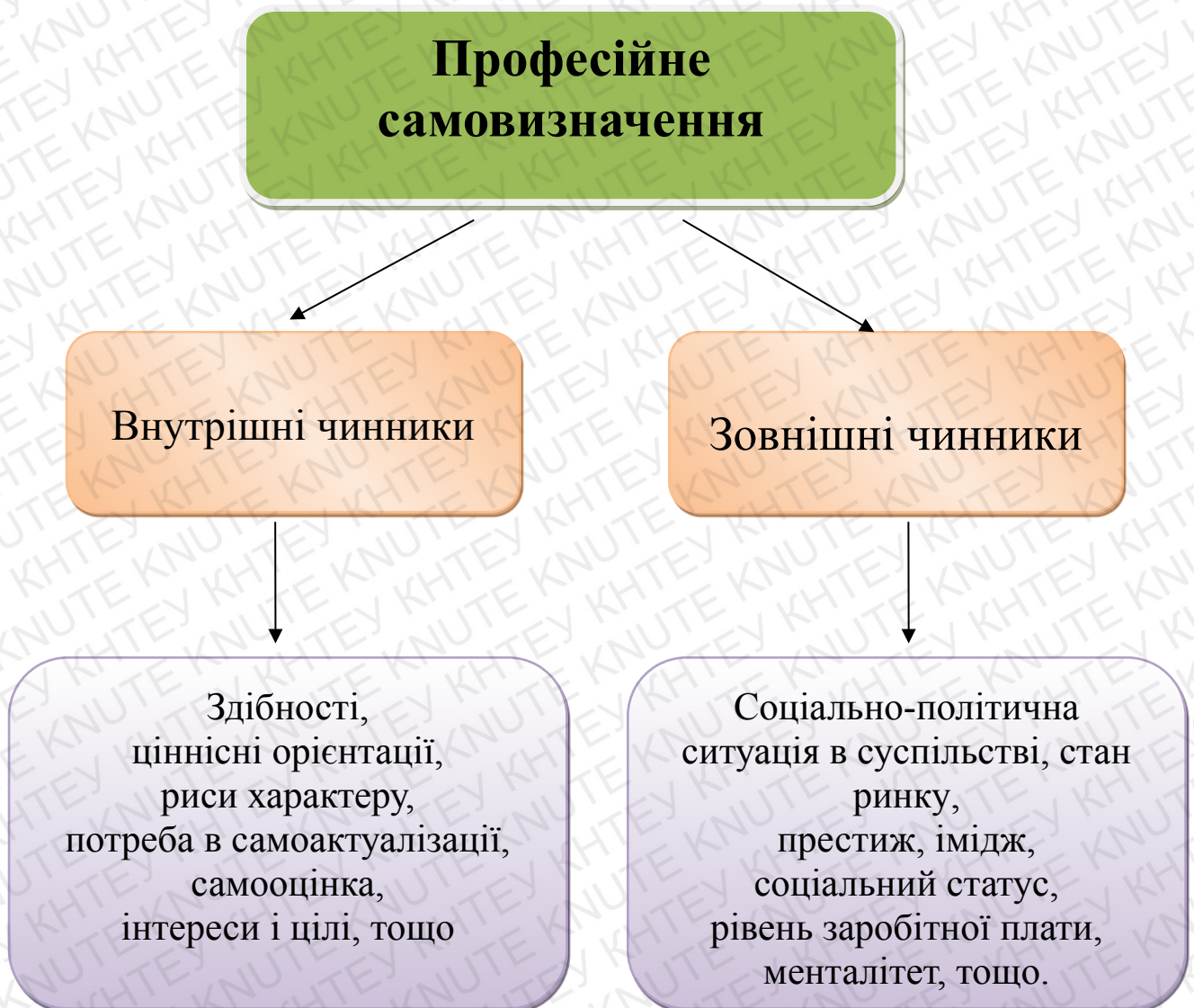
Для здійснення успішної підприємницької діяльності необхідно поєднання певних психологічних якостей, а саме таких як активність, ініціативність, готовність йти на ризик, самоорганізація, оптимізм, впевненість в собі, гнучкість, комунікабельність.

Досліджуючи професійне самовизначення особистості у торговельному підприємстві, варто звернути увагу на рівень самоактуалізації, розвиток комунікативно-організаторських здібностей, характерологічні особливості людей даної сфери діяльності.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ТОРГІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ

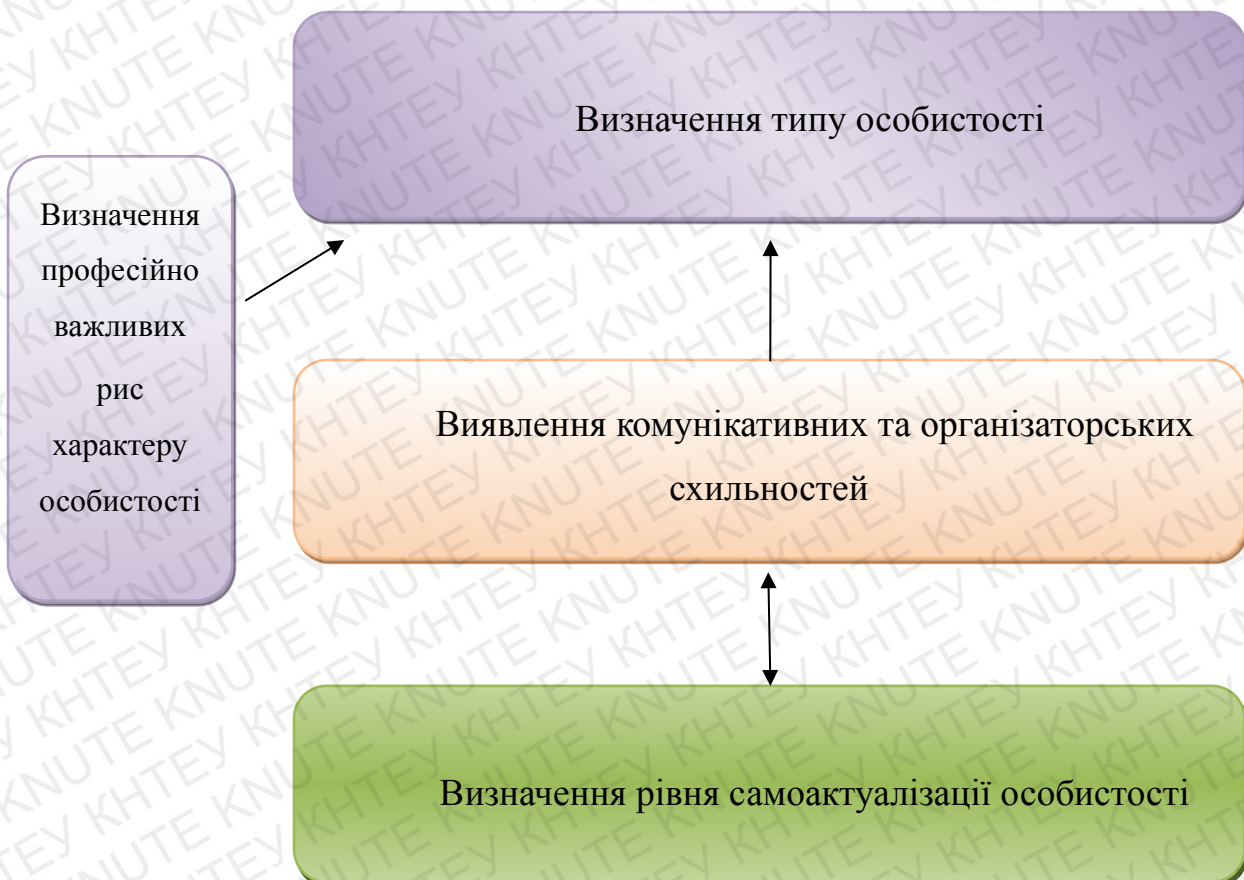
2.1. Концептуальна модель дослідження

На основі теоретичного аналізу особливостей професійного самовизначення особистості в торговельному підприємстві було розроблено концептуальну модель дослідження (див. мал.2.1).



Мал.2.1. Концептуальна модель дослідження

Отже, в основі концептуальної моделі лежать теорії професійного самовизначення, його складових і детермінант, які були докладно розібрані у попередній частині роботи. Тобто основоположною є думка багатьох дослідників про те, що формування професійного самовизначення залежить не лише від зовнішніх чинників, соціально-економічної ситуації, але, в першу чергу, від індивідуальних психологічних особливостей, зокрема таких як: здібності, риси характеру, мотиви, потреба в самоактуалізації та ін. Тому за допомогою емпіричного дослідження, застосовуючи необхідний інструментарій, будуть перевірені гіпотези даної роботи про те, що 1) у працівників торговельного підприємства переважають конвенціональний та заповзятливий типи особистості; 2) високий рівень розвитку комунікативних і організаторських здібностей працівників торговельного підприємства сприяє підвищенню рівня їх самоактуалізації.



Мал.2.2. Операціональна модель дослідження

Операціональна модель дослідження полягає у дослідженні взаємозв'язку рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей з рівнем самоактуалізації особистості, а також визначення провідного типу особистості і самооцінки працівниками торговельного підприємства власних професійних рис.

Основні методики які будуть використані для дослідження даного зв'язку і відповідають розробленій концептуальній моделі:

- Методика «Визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда»;
- Методика виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2);
- Тест: «Визначення рівня самоактуалізації особистості»;
- Методика визначення професійно важливих рис характеру особистості.

Застосування даних діагностичних методик можливо для даної вікової категорії досліджуваних.

2.2. Методика емпіричного дослідження, процедура дослідження, опис вибірки та обґрунтування вибору діагностичного інструментарію

Виходячи з теоретичних засад дослідження, емпіричне дослідження має на меті аналіз психологічних особливостей професійного самовизначення працівників торговельного підприємництва, а саме: діагностику рівня самоактуалізації особистості, рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей, визначення провідного типу особистості та професійних рис характеру.

Методологічну основу дослідження становлять закони і категорії наукового пізнання, принципи розвитку, науковості, цілепокладання, детермінізму, єдності теорії та практики, які забезпечують об'єктивність у

вивченні предметів та явищ існуючої дійсності; принципи та методи системного підходу до пізнання, про взаємозв'язок, взаємозумовленість та цілісність явищ у природі, суспільстві та людському мисленні.

Для вирішення поставлених завдань у роботі використано такі методи:

- а) теоретичні – порівняння, класифікація, моделювання, систематизація – для обґрунтування теоретико-методологічних засад дослідження;
- б) емпіричні – опитування, анкетування;
- в) методи математико-статистичної обробки – кількісний опис (первинна обробка націлена на роботу з попередніми "сирими" даними і представляється у вигляді складання таблиць, діаграм, графіків; вторинна обробка припускає використання математико-статистичних методів (порівняння середніх величин, дослідження кореляційних зв'язків за коефіцієнтом r -Пірсона).

Емпіричне дослідження було проведене на базі торговельного підприємства. Вибірку склали 20 чоловік, з них 12 чоловіків, 8 жінок.

Програма емпіричного дослідження професійного самовизначення особистості, передбачена темою нашого дослідження, складалась з наступних етапів:

I етап – підготовка дослідження. Підготовчий етап має на меті вирішення наступних експериментальних завдань: формування репрезентативної вибірки; визначення і теоретичне обґрунтування використання методів і методик, що забезпечують отримання такого змісту, яке було б правдивим по відношенню до опитуваних і значущим по відношенню до мети і гіпотез дослідження; визначення процедури проведення емпіричного дослідження.

II етап – власне емпіричне дослідження спрямоване на визначення типу особистості, рівня само актуалізації та розвитку комунікативних і організаторських здібностей.

III етап – аналіз отриманої інформації. Обробка, синтез, порівняння та комплексний аналіз отриманих результатів, з метою підтвердження або спростування висунутих гіпотез, а також вироблення подальших перспектив розвитку досліджуваної проблеми.

Добираючи методики дослідження, ми керувалися передусім концептуальною обумовленістю методу, а також критеріями високої валідності та надійності, які забезпечувались добром методик, спрямованих на одержання якісних та кількісних характеристик.

Згідно поставлених завдань нашої роботи, мети і сформульованих гіпотез ми підібрали необхідні методики для діагностики:

Методика «Визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда»

Відповідно до типології особистості американського психолога Дж. Холланда розрізняють шість психологічних типів людей: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний (стандартний), заповзятливий, артистичний. Кожен тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру і т.п.

Певному психологічному типу особистості відповідають професії, в яких людина може досягти найбільшого успіху.

Для визначення типу особистості слід запропонувати досліджуваному опитувальник з інструкцією та бланк відповіді (див.Додаток А).

Обробка та інтерпретація результатів: На бланку відповіді підрахуємо кількість відмічених відповідей в реєстраційному бланку в кожному стовпчику окремо. Отримане числове значення характеризуватиме прояв певного типу особистості за класифікацією Дж. Холланда:

- 1 стовбець — *реалістичний тип;*
- 2 стовбець — *інтелектуальний тип;*
- 3 стовбець — *соціальний тип;*
- 4 стовбець — *конвенціональний тип;*
- 5 стовбець — *заповзятливий тип;*
- 6 стовбець — *артистичний тип.*

Аналіз отриманих даних здійснюється шляхом виділення стовпчика, який містить найбільшу кількість відмічених відповідей і відповідає певному типу особистості за Дж. Холландом.

Характеристика типів особистості за Дж. Холландом

1. *Реалістичний тип*. "Чоловічий" тип. Характеризується високою емоційною залежністю, орієнтований на сьогоднішній день. Надає перевагу конкретним об'єктам та їх використанню. Вибирає заняття, які вимагають моторних навичок (постійний рух), вправності. Надає перевагу професіям з конкретними задачами: механік, водій, інженер агроном і т. п. Характерними є невербальні здібності, розвиток моторних навичок, просторової уяви (читання креслень). Має шанси досягти успіху в таких галузях як фізика, економіка, кібернетика, хімія, спорт.

2. *Інтелектуальний тип*. Характерний аналітичний розум, незалежність і оригінальність суджень. Переважають теоретичні і естетичні цінності. Орієнтується на розв'язання інтелектуальних творчих задач. Найчастіше обирає наукові професії. Структура інтелекту гармонічна: розвинуті вербальні і невербальні здібності. Характеризується високою активністю, але в діяльності на спілкування не налаштований. В розмовах найчастіше є передавачем інформації, в основному — інтроверт. Найбільш бажані сфери діяльності: математика, географія, геологія, творчі професії.

3. *Соціальний тип*. Відрізняється вираженими соціальними вміннями (вміння спілкуватися, прагнення до лідерства, потребами в численних соціальних контактах). Незалежний від оточуючих, успішно пристосовується до обставин. Емоційний і чутливий. В структурі інтелекту виражені вербальні здібності. Відрізняється прагненням повчати і виховувати оточуючих, здатністю до співчуття і співпереживання. Найбільш бажані сфери діяльності: психологія, медицина, педагогіка.

4. *Конвенціональний тип*. Надає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкцією, певним алгоритмам. Є здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до проблем носить

стереотипний характер. Риси характеру: консерватизм, підлеглисть, залежність. В поведінці і спілкуванні дотримується стереотипів, добре слідує традиціям. Слабкий організатор і керівник. Найчастіше переважають невербальні (особливо лічильні) здібності. Найбільш бажані такі спеціальності: бухгалтер, фінансист, товарознавець, економіст, діловод, машиністка, канцелярський службовець.

5. *Заповзятливий тип.* Обирає цілі і задачі, які дозволяють виявити енергію, імпульсивність, ентузіазм. Рисами характеру є: прагнення до лідерства, потреба у визнанні, заповзятливість, деяка агресивність. Надає перевагу задачам, які пов'язані з керівництвом, особистим статусом. В структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Не подобаються заняття, які вимагають значної за обсягом праці ретельності, моторних навиків, концентрації уваги. Найповніше реалізовується в професіях: дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор.

б. *Артистичний тип.* У взаєминах з оточуючим спирається на свою уяву та інтуїцію. Притаманний емоційно складний погляд на життя. Риси характеру: незалежність у прийнятті рішень, оригінальність мислення. Зазвичай не живе за правилами і традиціями. Надає перевагу заняттям творчого характеру: музика, малювання, діяльність в сфері гуманітарних наук. Добре розвинуте сприймання і моторика. Високий рівень екстравертованості. В структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Найбільш бажані сфери діяльності: історія, філологія, мистецтво.

Методика виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2)

Щоб дослідити комунікативні та організаторські здібності ми обрали опитувальник КОС-2, стимульним матеріалом якого є 40 тверджень (див. додаток Б), у разі згоди з якими, досліджуваному необхідно обвести відповідний номер у бланку відповідей. Якщо ж відповідь негативна, тобто не згодні, то відповідний номер слід закреслити.

Мета обробки результатів – отримання індексів комунікативних та організаторських схильностей. Для цього відповіді досліджуваного зіставляють з дешифратором підраховують кількість збігань окремо за комунікативними та організаційними нахилами. У дешифраторі враховується впорядковане розміщення номерів запитань у бланку для відповідей.

1	5	9	13	17	21	25	29	33	37
2	6	10	14	18	22	26	30	34	38
3	7	11	15	19	23	27	31	35	39
4	8	12	16	20	24	28	32	36	40

Дешифратор

Схильності	Відповіді	
	Позитивні	Негативні
Комунікативні	Номери запитань 1-го рядка	Номери запитань 3-го рядка
Організаційні	Номери запитань 2-го рядка	Номери запитань 4-го рядка

Щоб визначити рівень комунікативних та організаторських схильностей, потрібно вирахувати їхні коефіцієнти. Коефіцієнти – це відношення кількості збігань відповідей того чи іншого нахилу до максимально можливого числа збігань, у даному разі – до 20. Формули для підрахунку коефіцієнтів такі:

$$K_k = \frac{K_x}{20}, \quad K_o = \frac{O_x}{20},$$

де K_k — коефіцієнт комунікативних схильностей;

K_o — коефіцієнт організаційних схильностей;

K_x та O_x — кількість збігів з дешифратором відповідей відповідно до комунікативних та організаційних схильностей.

Аналізуючи результати, дають оцінку рівня комунікативних та організаційних схильностей досліджуваного. З цією метою користуються шкалою оцінок.

Шкала оцінок комунікативних та організаційних схильностей

K_k	K_o	Шкала оцінок
0,10—0,45	0,2—0,55	1
0,45—0,55	0,56—0,65	2
0,56—0,65	0,66—0,70	3
0,66—0,75	0,71—0,80	4
0,75—1,00	0,81—1,00	5

Рівень розвитку комунікативних та організаційних схильностей характеризується за допомогою оцінок за шкалою.

Досліджувані, які отримали оцінку 1 – це люди з низьким рівнем прояву комунікативних та організаторських здібностей.

Досліджувані з оцінкою 2 мають комунікативні й організаційні нахили нижче середнього рівня. Вони не прагнуть до спілкування, почуваються скуто в новій компанії, в колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, мають труднощі у встановленні контактів з людьми і у виступі перед аудиторією, погано орієнтуються в незвичайній ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи. У багатьох справах вони уникають прояву самостійних рішень та ініціативи.

Для досліджуваних, які мають оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, наполягають на власній думці, планують свою роботу, хоча потенціал їхніх нахилів не відрізняється високою стійкістю. Ця група досліджуваних має потребу в подальшій серйозній і планомірній роботі з формування і розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

Досліджувані з оцінкою 4 належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким, друзям, проявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні приймати самостійні рішення в критичних ситуаціях. Усе це вони роблять без примусу, згідно із внутрішніми спрямуваннями.

Досліджувані, котрі отримали вищу оцінку 5, мають дуже високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони потребують комунікативної й організаційної діяльності, активно прагнуть до неї, швидко

орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводяться в новому колективі, це ініціативні люди, котрі прагнуть у важливій справі або складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоювати свою думку і домагатися, щоб її було прийнято іншими. Вони можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати всілякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює, і самі шукають таких справ, які б задовольнили їхні потреби в комунікації та в організаційній діяльності.

Комунікативні й організаційні схильності є потрібним компонентом і передумовою розвитку здібностей у тих видах діяльності, які пов'язані із спілкуванням між людьми, з організацією колективної праці. Вони – важливий компонент у веденні переговорів.

Тест-опитувальник «Оцінка самоактуалізації особистості» (САМОАЛ)

Тест САМОАЛ використовується як дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації» індивідуально, так і для групи (колективу). Для здійснення діагностики застосовується бланкова методика (брошура) або комп'ютеризований варіант. За необхідності респондент може відповідати на питання і під час відсутності дослідника. Інструкція не обмежує час для відповідей.

Представимо «ключі» до тесту – опитувальника САМОАЛ, за допомогою яких можна з'ясувати власний і загальноколективний «рівень прагнення до самоактуалізації»: 1) «ключ» для визначення оцінки «загального показника» (100 показників); 2) «ключ» для визначення оцінок «показників за 11 субшкалами»: 1) «Орієнтованість у часі» (15 показників); 2) «Цінності» (15); 3) «Погляд на природу людини» (10); 4) «Потреба у життєвому пізнанні» (10); 5) «Прагнення до творчості, або креативність» (15); 6) «Автономність» (15); 7) «Спонтанність» (15); 8) «Саморозуміння» (10); 9) «Аутосимпатія» (15); 10) «Контактність» (10); 11) «Гнучкість у спілкуванні» (10).

Текст методики, ключі обрахунку результатів за методикою САМОАЛ подані в Додатку В.

Методика визначення професійно важливих рис характеру особистості

Кожна професія висуває свої вимоги до фахівців, тому ми запропонували респондентам пройти «Методику визначення професійно важливих рис характеру особистості». Запропонували список рис характеру (див.Додаток Д), які найчастіше можна зустріти. Їхнє завдання – вибрати зі списку 20 рис, які на їх думку, визначають їхній характер, і записати їх у „Бланк відповідей” у відповідну колонку. Якщо ж властива риса, якої немає у цьому списку, то дописати її нижче. Оцінивши риси свого характеру, проранжувати їх від найбільш властивої, основної, приписавши їй перший ранг, до найменш властивої, приписавши їй 20 ранг.

Після виконання цього завдання, подумати і записати у відповідну колонку „Бланку відповідей” риси характеру, які необхідні для успішної діяльності за професією, яку обрали.

Висновки до другого розділу

Загалом, обґрунтовані в розділі методики та методи дуже вдало підходять під розроблені концептуальну та операційну моделі дослідження. Це дає підстави дійти наступних висновків.

Відповідно до завдань і гіпотез емпіричного дослідження, в даній роботі визначатимемо взаємозв'язок рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей з рівнем самоактуалізації особистості, а також провідний тип особистості і самооцінку працівниками торговельного підприємства власних професійних рис.

Основні методики які будуть використані для дослідження даного зв'язку і відповідають розробленій концептуальній моделі:

- Методика «Визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда»;

- Методика виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2);
- Тест: «Визначення рівня самоактуалізації особистості»;
- Методика визначення професійно важливих рис характеру особистості.

Ці методики є дуже цінними, легкими у використанні і зрозумілими у роботі практичного психолога.

А кінцеве використання математичних методів аналізу даних, таких як, порівняння величин та дослідження кореляційних зв'язків за коефіцієнтом r -Пірсона, забезпечить значимість отриманих результатів і дасть можливість їх використовувати в подальшій науковій розробці питання.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ ТА ЇХ АНАЛІЗ

3.1. Проведення, обробка та інтерпретація результатів діагностики

Вивчаючи поняття, детермінанти і структурні елементи професійного самовизначення, в даній роботі розробили концептуальну й операціональну моделі дослідження. Згідно цього, визначили діагностичний інструментарій.

Для проведення діагностики ми обрали працівників однієї торговельної організації, в якій часто ведуться переговори з представниками інших підприємств та клієнтами.

Підрахувавши результати, вийшли наступні дані:

Таблиця 3.1.

*Зведені і проранжовані результати діагностики комунікативних і
організаторських нахилів, рівня самоактуалізації та провідний тип
особистості*

№ П.п.	Оцінка за методикою КОС-2	Рівень комунікативних та організаторських нахилів	Загальний рівень самоактуалізації		Тип особистості	Ефективне поєднання
			Бали	Рівень		
1	1	низький	45	низький	Соціальний	
2	1	низький	75	середній	Реалістичний	
3	2	нижче середнього	52	низький	Реалістичний	
4	2	нижче середнього	77	середній	Соціальний	
5	2	нижче середнього	80	середній	Заповзятливий	
6	2	нижче середнього	54	низький	Інтелектуальний	
7	3	середній	75	середній	Заповзятливий	
8	3	середній	81	середній	Конвенціональний	
9	3	середній	120	високий	Реалістичний	
10	3	середній	111	високий	Конвенціональний	
11	3	середній	134	високий	Заповзятливий	
12	3	середній	105	середній	Заповзятливий	
13	3	середній	109	середній	Конвенціональний	
14	4	високий	145	високий	Конвенціональний	✓

15	4	високий	137	високий	Інтелектуальний	✓
16	4	високий	154	високий	Конвенціональний	✓
17	4	високий	88	середній	Конвенціональний	
18	5	дуже високий	95	середній	Реалістичний	
19	5	дуже високий	98	середній	Конвенціональний	
20	5	дуже високий	160	високий	Заповзятливий	✓

Отже, за результатами опитувальника КОС-2, 6 осіб з рівнем нижче середньо і низьким (4 і 2 відповідно), 7 – із середнім, і 7 – із високим і дуже високим.

Таблиця 3.2.

Відсоткове співвідношення даних за методикою КОС-2

Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий
К-сть опитаних у %	10%	20%	35%	20%	15%

Можна зробити висновок, що 70% з опитаних працівників мають достатній та високий рівень розвитку комунікативних і організаторських нахилів.

Стосовно загального рівня самоактуалізації, то виявлено лише 3 особи з низьким рівнем, інші з середнім і високим (див. діаграму 3.1). Значить у респондентів високе прагнення до якнайповнішої самореалізації і самовдосконалення, вони реалізують свої потенційні можливості і здібності.

Діаграма 3.1

Відсоткове співвідношення результатів за методикою САМОАЛ

Якщо співставити дані, і розглядати їх з точки зору ефективності роботи у торговельному підприємстві, то виявлено 4 особи з високими показниками і комунікативно-організаторських здібностей, і рівня самоактуалізації, а особистісні типи у них теж значною мірою відповідають обраній сфері діяльності: заповзятливий, конвенціональний, інтелектуальний. Проте, це становить лише 20% усіх опитаних.

Аналізуючи результати діагностики за методикою Дж.Холланда, виявили, що найбільше серед опитуваних представників з заповзятливим типом особистості, а також із конвенціональним, трохи в меншій мірі – з реалістичним. Осіб з артистичним типом взагалі не виявлено (діаграма 3.2).

Діаграма 3.2

Кількісні показники виявлених типів особистості за методикою Дж.Холланда

За показниками даної діаграми можна зробити висновки, що серед опитаних респондентів виявлено 35% із конвенціональним типом особистості і 25% - із заповзятливим. Це значить, що більшість обирають цілі і задачі, які дозволяють виявити енергію, імпульсивність, ентузіазм. Рисами характеру є: прагнення до лідерства, потреба у визнанні, заповзятливість, деяка агресивність. Надає перевагу задачам, які пов'язані з керівництвом, особистим статусом. В структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Не подобаються заняття, які вимагають значної за обсягом праці ретельності, моторних навиків, концентрації уваги. Найповніше реалізовується в професіях: дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор.

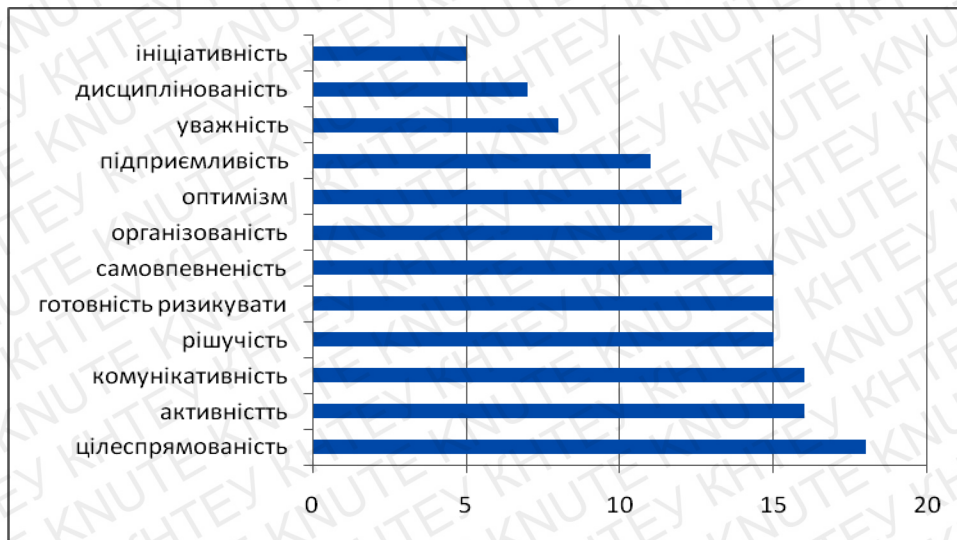
Значна кількість респондентів – 25%, надають перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкцією, певним алгоритмам. Мають здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. В поведінці і спілкуванні дотримуються стереотипів, слабкі організатори і керівники. Найбільш підходять такі спеціальності: бухгалтер, фінансист, товаровознавець, економіст, діловод, машиністка, канцелярський службовець.

Таким чином ми підтвердили гіпотезу про те, що серед працівників торговельного підприємства переважна кількість буде із конвенціональним і заповзятливим типами особистості.

Крім цього респонденти визначали професійно важливі риси для успішної самореалізації в даній сфері діяльності. Проаналізувавши результати, ми виокремили і проранжували найбільш повторювані, а отже значимі на думку опитуваних (діаграма 3.3).

Діаграма 3.3

Професійно важливі риси у сфері торгівельного підприємництва



Проранжовані риси в діаграмі 3.3 дозволяють визначити найбільш значимі у сфері торгівельного підприємництва на думку респондентів. Більшість з них вибрали цілеспрямованість, активність і комунікативність, також значна кількість 75% обрали ще і рішучість, готовність ризикувати, самовпевненість. І дійсно, як ми визначили в теоретичній частині даної роботи, саме ці і подібні риси характеру допомагають успішному професійному самовизначенню і самореалізації в даній сфері діяльності.

Щоб підтвердити чи спростувати гіпотезу про те, що рівень комунікативних і організаторських здібностей працівників торговельного підприємництва впливає на рівень самоактуалізації, ми використали коефіцієнт кореляції Пірсона. Він є показником кореляції (лінійної залежності) між двома змінними x , y , який набуває значень від -1 до $+1$ включно. Значення $+1$ означає, що залежність між x , y є лінійною і відображає зростання Y при зростанні X . Значення -1 – відображає зменшення Y при зростанні X . Якщо коефіцієнт кореляції Пірсона дорівнює 0 , то лінійної кореляції між змінними немає.

Зв'язки між показниками можуть бути слабкими і сильними:

$0.1 < r_{xy} < 0.3$: слабкий;

$0.3 < r_{xy} < 0.5$: помірний;

$0.5 < r_{xy} < 0.7$: значний;

$0.7 < r_{xy} < 0.9$: високий;

$0.9 < r_{xy} < 1$: дуже високий;

За даними нашої діагностики коефіцієнт кореляції між комунікативно-організаторськими здібностями і самоактуалізацією вийшов 0.677. Він наближений до одиниці $0.5 < r_{xy} < 0.7$. Отже, в даному прикладі зв'язок між факторами Y та X значний.

$$r_{x,y} = b \cdot \frac{S(x)}{S(y)} = 18.975 \frac{1.179}{33.053} = 0.677$$

Отже, дана кореляція підтверджує припущення про те, що у респондентів з високим рівнем комунікативно-організаторських здібностей, високий рівень самоактуалізації.

3.2. Рекомендації для оптимального самовизначення і самореалізації в сфері торговельного підприємництва

Враховуючі психологічні особливості сфери діяльності даного дослідження, ми розробили деякі рекомендації для кращої самореалізації особистості:

- Бути уважним. Приділяти увагу деталям. Важливо навчитися не тільки оцінювати картину в цілому, а й аналізувати всі супутні дрібні деталі даного підприємництва.
- Ніколи не здаватися. Бути наполегливим. Не лякатись поразок.
- Визначити мотивацію для руху вперед, досягнення цілей.
- Доводити до кінця почату роботу. Адже легких шляхів немає.
- Просити про допомогу, пораду – це нормально. Люди люблять допомагати іншим, тому не обов'язково йти на ризики роблячи вигляд,

що ти знаєш абсолютно все. Без уміння довіряти іншим і ділитися навряд чи можна домогтися успіху.

- Варто займатися справою, в якій відчуваєте, що досягнете успіхів, де зможете бути ініціатором.
- Цінувати свій час. Уміло його організувати.
- Розвивати рішучість. Не переживати за невдачі, вони мають допомагати стати більш рішучими.
- Вчитися визначати головне. Критично важливо фокусувати свою увагу виключно на тому, що ви робите дійсно добре, а говорити «ні» відмінним ідеям потрібно для того, щоб досягати успіху.

Важливими у бідь-якій сфері, а особливо, де співпраця і постійний контакт з людьми, є розвинуті комунікативні здібності. Тому варто:

- розширювати можливості встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
- відпрацьовувати навички розуміння інших людей, себе, а також взаємин між людьми;
- опановувати навички ефективного слухання;
- активізувати процеси самопізнання та самоактуалізації.

Спілкування між людьми — надзвичайно складний процес. Неefективність спілкування може бути пов'язана з повною або частковою відсутністю того або іншого комунікативного вміння (наприклад, вміння орієнтуватися та поводитися в конкретній ситуації). Неefективність спілкування може також бути пов'язана із недостатнім рівнем самоконтролю одного із суб'єктів цього спілкування (наприклад, через невміння подолати власну Perezбудженість, імпульсивність, агресію тощо). Кожний із нас навчається самоконтролю впродовж усього свого життя, набуваючи досвіду, який здебільшого базується на помилках і розчаруваннях.

Ефективним буде участь у тренінгових формах розвитку і формування потрібних навичок. Наприклад, можна розвинути необхідні комунікативні

здібності припускаючись помилок під час штучно створеної ситуації спілкування, людина не відчуває того тягара відповідальності, який є неминучим у реальному житті. Отже, гра як частина тренінгу певних умінь і навичок (або будь-яка штучно створена ситуація) надає людям ширших можливостей для спроб, виявлення творчості, пошуку найефективніших форм взаємодії одне з одним і (що дуже важливо!) не боятися поразки.

Безумовним позитивним моментом ігрових вправ є можливість отримати оцінку своєї поведінки з боку, порівняти себе з оточуючими та скоригувати своє спілкування в майбутніх реальних ситуаціях. Слід пам'ятати про те, що як під час тренінгового заняття, так і в реальному житті набагато легше помітити помилки та неточності в спілкуванні своїх близьких, співробітників, керівників, аніж власні.

Висновки до третього розділу

В даній роботі емпірично досліджено психологічні аспекти професійного самовизначення в торговельному підприємстві. За результатами методики виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2) виявили, що 70% з опитаних працівників мають достатній та високий рівень розвитку комунікативних і організаторських нахилів.

Стосовно загального рівня самоактуалізації (тест САМОАЛ), виявлено лише 15% з низьким рівнем, інші з середнім і високим. Значить у респондентів високе прагнення до якнайповнішої самореалізації і самовдосконалення, вони реалізують свої потенційні можливості і здібності.

Визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда виявило 35% респондентів із конвенціональним типом особистості і 25% - із заповзятливим. Найбільш підходять такі спеціальності: дипломат, репортер, менеджер,

директор, брокер, кооператор; і, відповідно, бухгалтер, фінансист, товарознавець, економіст, діловод, машиністка, канцелярський службовець.

Таким чином ми підтвердили гіпотезу про те, що серед працівників торговельного підприємства переважна кількість буде із конвенціональним і заповзятливим типами особистості.

Також, респонденти визначили найбільш значимі професійні риси у сфері торговельного підприємництва. Більшість з них вибрали цілеспрямованість, активність і комунікативність, також значна кількість 75% обрали ще і рішучість, готовність ризикувати, самовпевненість. І дійсно, як ми визначили в теоретичній частині даної роботи, саме ці і подібні риси характеру допомагають успішному професійному самовизначенню і самореалізації в даній сфері діяльності.

Гіпотезу про те, що рівень комунікативних і організаторських здібностей працівників торговельного підприємництва впливає на рівень самоактуалізації, ми статистично доводили коефіцієнтом кореляції Пірсона. Зв'язок вийшов значним. Тому можна стверджувати про наявність даного впливу.

Але так як, є все ж невелика кількість працівників з низькими рівнями і комунікативно-організаторських здібностей, і рівня самоактуалізації, і по типам особистості їм відповідають професії не пов'язані з торговельним підприємництвом, можливі певні проблеми самовизначення і самореалізації в обраній професії. Тому нами були підбрані рекомендації для покращення даних психологічних показників.

Розроблені поради можна використовувати при проведенні тренінгів на підприємстві. І в індивідуальних бесідах з персоналом.

ВИСНОВКИ

1) В даній роботі здійснено теоретичний аналіз психологічних особливостей самовизначення особистості в торговельному підприємстві. Професійне самовизначення можна розглядати як багатовимірний і багатоаспектний процес співвіднесення людиною власних життєвих цілей, нахилів, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації, а також з умовами, які створюють для цієї реалізації конкретні види діяльності.

Вибір професії пов'язаний з формуванням життєвих планів, цілей, перспектив. Він є запорукою самоактуалізації та самореалізації особистості в соціумі.

Для здійснення успішної підприємницької діяльності необхідно поєднання певних психологічних якостей, а саме таких як активність, ініціативність, готовність йти на ризик, самоорганізація, оптимізм, впевненість в собі, гнучкість, комунікабельність.

Досліджуючи професійне самовизначення особистості у торговельному підприємстві, звернули увагу на рівень самоактуалізації, розвиток комунікативно-організаторських здібностей, характерологічні особливості людей даної сфери діяльності.

2) Проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей самовизначення особистості в торговельному підприємстві. Відповідно до завдань і гіпотез емпіричного дослідження, в даній роботі визначали взаємозв'язок рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей з рівнем самоактуалізації особистості, а також провідний тип особистості і самооцінку працівниками торговельного підприємства власних професійних рис.

Основні методики які були використані для дослідження даного зв'язку і які відповідали розробленій концептуальній моделі:

- Методика «Визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда»;

- Методика виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2);
- Тест: «Визначення рівня самоактуалізації особистості»;
- Методика визначення професійно важливих рис характеру особистості.

3) Зроблен аналіз результатів дослідження. За результатами методики виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2) виявили, що 70% з опитаних працівників мають достатній та високий рівень розвитку комунікативних і організаторських нахилів.

Стосовно загального рівня самоактуалізації (тест САМОАЛ), виявлено лише 15% з низьким рівнем, інші з середнім і високим. Значить у респондентів високе прагнення до якнайповнішої самореалізації і самовдосконалення, вони реалізують свої потенційні можливості і здібності.

Визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда виявило 35% респондентів із конвенціональним типом особистості і 25% - із заповзятливим. Таким чином ми підтвердили гіпотезу про те, що серед працівників торговельного підприємства переважна кількість буде із конвенціональним і заповзятливим типами особистості.

Також, респонденти визначили найбільш значимі професійні риси у сфері торговельного підприємництва. Більшість з них вибрали цілеспрямованість, активність і комунікативність, також значна кількість (75%) обрали ще і рішучість, готовність ризикувати, самовпевненість. І дійсно, як ми визначили в теоретичній частині даної роботи, саме ці і подібні риси характеру допомагають успішному професійному самовизначенню і самореалізації в даній сфері діяльності.

Гіпотезу про те, що рівень комунікативних і організаторських здібностей працівників торговельного підприємництва впливає на рівень самоактуалізації, ми статистично доводили коефіцієнтом кореляції Пірсона. Зв'язок вийшов значним. Тому можна стверджувати про наявність даного впливу.

4) Розроблені рекомендації щодо кращої самореалізації особистості в даній сфері діяльності. Так як, є все ж невелика кількість працівників з низькими рівнями і комунікативно-організаторських здібностей, і рівня самоактуалізації, і по типам особистості їм відповідають професії не пов'язані з торгівельним підприємництвом, можливі певні проблеми самовизначення і самореалізації в обраній професії, нами були підбрані рекомендації для покращення даних психологічних показників.

Розроблені поради можна використовувати при проведенні тренінгів на підприємстві. І в індивідуальних бесідах з персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамська З. М. Розвиток суб'єктності майбутніх психологів / З. М. Адамська // Психологія особистості : науковий журнал. – 2010. – № 1. – С.153–159.
2. Адамська З. М. Психолого-педагогічні засади розвитку суб'єктності майбутніх психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / З. М. Адамська. – Івано-Франківськ, 2010. – 20 с.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Эрик Берн. – С. Пб.: Прогресс, 1992. – 400 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2 е изд. – М.: ПЕР СС, 2006.
5. Божович Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович. М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1995. – 352 с.
6. Бочелюк В. Й. Психологія вступу до спеціальності: [навч.посібник] / В. Й. Бочелюк, В. В. Зарицька. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
7. Грицюк И. Социальное здоровье: личностная и профессиональная успешность будущего специалиста [Электронный ресурс] / И. Г. Грицюк // Психологические перспективы. – 2009. – № 13. – Режим доступа к журн.: <http://www/nbuiv.gov.ua/>
8. Джура О. Д. Освіта в системі факторів професійного самовизначення особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.філософ. наук: спец. 09.00.03 «Соціальна філософія історії»/ О.Д. Джура. – К., 2004. – 17 с.
9. Завьялова Е.К. Психология предпринимательства : учеб. пособие / Е.К. Завьялова, С.Т. Посохова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. – 296 с.
10. Заграй Л. Д. Молодіжна субкультура: гендерний досвід: монографія / Л. Д. Заграй. – Івано-Франківськ: Нова зоря, 2012. – 376 с.

11. Карамушка Л.М. Система діагностичних методик для вивчення психологічних особливостей підприємницької діяльності / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 14. – С. 10–16.
12. Карпенко З. С. Аксіопсихологічні закономірності професійного становлення особистості в період навчання у ВНЗ / З. С. Карпенко // Детермінанти професіоналізації як умова розвитку освітнього простору суспільства: збірник тез між кафедрального круглого столу факультету психології ЛьвДУВС, 22 березня 2013 р. / упоряд. М. П. Козирев. – Львів: Ліга Прес, 2013. – С. 69–71.
13. Карпенко З. С. Аксіопсихологические критерии эго-идентичности / З. С. Карпенко // Профессиональная психотерапевтическая газета. – 2012. – №10 (119). – С. 72–73.
14. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості: монографія / Зіновія Степанівна Карпенко. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
15. Климов Е. А. Психология профессионала : избр. психол. труды / Е. А. Климов. – М.; Воронеж: Ин-т практической психологии, 1996. – 400 с.
16. Климов Е. И. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е. А. Климов. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1969. – 278 с.
17. Кондратова А. В. Аналітичний погляд на проблему професійного самовизначення правоохоронців / А. В. Кондратова // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Харків : ХНУВС. – 2010. – Вип. 7. – С. 191 – 198
18. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И. С. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
19. Кон И. С. Психология ранней юности: кн. для учителя / И. С. Кон. – М.: Просвещение, 1989. – 256 с.

20. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір: [навч. посіб.] / О. М. Коропецька. – 2-е вид., доп. і перероб. – Івано-Франківськ: Місто-НВ, 2009. – 348 с.
21. Максименко С.Д. Економічна психологія і практика господарювання / С.Д. Максименко // Політика і час. – 1992. – № 3. – С. 74–94.
22. Максименко С. Д. Структура и личностные детерминанты профессиональной самореализации субъекта [Электронный ресурс] / С. Д. Максименко, С. Д. Осёдло // Проблема современной психологии: сб. трудов КПНУ им. Ивана Онегина. – 2010. – № 8. – Режим доступа к журн.: http://www.nbuiv.gov.ua/portal//soc_gum/pspl/2010-8/3-19.pdf.
23. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 276 с.
24. Матійків І. М. Психологічні умови формування професійної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів сфери обслуговування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І. М. Матійків. – Івано-Франківськ, 2008. – 20 с.
25. Мельничук І. М. Умови формування професійної компетентності майбутнього фахівця / І. М. Мельничук, Н. С. Олексюк, С. М. Калаур // Психологія і суспільство : матеріали міжнародної конференції «Соціально-психологічні виміри професійної майстерності особистості в умовах глобалізованого світу», Тернопіль, 16–17 травня 2013 р. Спецвипуск. – Тернопіль: НДІ МЕВО, 2013. – С. 76–77.
26. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 11. – С. 17–20.

27. Мотрук Р. В. Детермінація професійного самовизначення особистості / Р. В. Мотрук // Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки.– Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2012. – Вип. 16. – С. 97–102.
28. Огороднійчук З. В. Загальна психологія. К., 2004. 195 с.
29. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.
30. Платонов Ю. П. Основы этнической психологии: учеб. пособ. / Ю. П. Платонов. – С. Пб.: Речь, 2003. – 453 с.
31. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений – 2 е изд. – М.: Изд. Центр “Академия”, 2006.
32. Ретивых М.И. Подготовка школьников к профессиональному самоопределению. – Брянск, 1999.
33. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2 е изд. – СПб.: Питер, 2007.
34. Садова М. А. Психологічні складові потенціалу самореалізації особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія» / М. А. Садова. – Луцьк, 2010. – 16 с.
35. Сохань Л. В. Жизненная программа личности как способ сознательной организации ее жизнедеятельности [Текст] / Л. В. Сохань, М. В. Кириллова // Стиль жизни личности. – К.: Наук. думка, 1982. – С. 228–255.
36. Степанский В.И. Психологические факторы выбора профессии. Теория. Эксперимент. – М.: Московский психолого социальный институт, 2006.
37. Филинкова Е.Б. Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.05. / Е.Б. Филинкова. – М., 2001. – 166 с.
38. Худякова Н.Ю. Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.

психол. наук: спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія» / Н.Ю. Худякова. – К., 2008. – 20 с.

39. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В. Б. Шапар. – Х.: Прапор, 2005. – 640 с.

40. Шнейдер Л. Б. Професійна ідентичність і пам'ять: досвід генетичної реконструкції // Світ психології. 2001. № 1. С. 64-78

41. Шугай М. А. Етнічна ідентичність і конструювання ментальних репрезентацій / М. А. Шугай // Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». – Острог, 2009. – Вип. 12. – С. 197–212.

42. Юнг К. Г. Психологические типы / К. Г. Юнг. – С. Пб: Ювента; Изд. фирма «Прогрес-Универс», 1995. – 715 с.

43. Яновська С. Г. Соціально-економічні та психологічні ознаки підприємництва / С. Г. Яновська // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 21. – С. 799–809.

44. Acs, Z.J. Handbook of entrepreneurship research: An interdisciplinary survey and introduction. / Z.J Acs, D.B. Audretsch. – Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 2003. – 560 p.

45. Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth. Volume 6. Cognitive Approaches to Entrepreneurship Research / [editors Jerome A. Katz, Dean Shepherd]. – 2003. – 372 p.

46. Alan, L. Carsrud. Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black Box (International Studies in Entrepreneurship) / L. Alan. Carsrud. Malin Brännback. – Springer, 2009. – 340 p.

47. Chell, Elizabeth. The entrepreneurial personality: a social construction / Elizabeth Chell. – Routledge, 2008. – 320 p.

48. Holland I. The Psychology of Vocational Choice. Walthow Mass, Blaidell, 1996. – 196 p.

49. León, Juan Antonio Moriano. Psychology of Entrepreneurship Research and Education / Juan Antonio Moriano León, Marjan Gorgievski. – Madrid, 2007. – 160 p.

50. Philipsen, Kristian. Entrepreneurship as organizing - A literature study of entrepreneurship [Электронный ресурс] / Kristian Philipsen // The 1998 DRUID Summer Conference: Competence, Governance, and Entrepreneurship. – Bornholm, Denmark, June 9–11, 1998 – Режим доступа: <http://www.druid.dk/conferences/summer1998/conf-papers/philipsen.pdf>

ДОДАТКИ

Додаток А

Питальник Дж.Холланда

Інструкція: “Припустимо, що після відповідного навчання ви можете працювати за будь-якою спеціальністю. Але якщо б вам довелося обирати між двома можливостями, то чому б ви надали перевагу? Обведіть кружечком обрану вами відповідь на реєстраційному бланку.”

1а	Інженер-технолог	1б	Конструктор
2а	Завуч з позакласної роботи	2б	Голова профспілкового комітету
3а	Дизайнер	3б	Кресляр
4а	Вчений-хімік	4б	Бухгалтер
5а	Політичний діяч	5б	Письменник
6а	Повар	6б	Наборщик
7а	Адвокат	7б	Редактор наукового журналу
8а	Вихователь	8б	Художник по кераміці
9а	В'язальщик	9б	Санітарний лікар
10а	Нотаріус	10б	Постачальник
11а	Перекладач художньої літератури	11б	Лінгвіст
12а	Педіатр	12б	Статистик
13а	Завідувач магазином	13б	Фотограф
14а	Філософ	14б	Психіатр
15а	Оператор ЕОМ	15б	Карикатурист
16а	Садівник	16б	Метеоролог
17а	Вчитель	17б	Командир загону
18а	Художник по металу	18б	Маляр
19а	Гідролог	19б	Ревізор
20а	Завідувач господарством	б	Диригент
21а	Інженер-електронщик	21.б	Секретар-машиністка

22a	Головний зоотехнік	226	Зоолог
23a	Спортивний лікар	236	Фельєтоніст
24a	Водій тролейбуса	246	Медсестра
25a	Копіювальник	256	Директор
26a	Архітектор	266	Математик
27a	Працівник дитячої кімнати міліції	276	Рахівник
28a	Голова агрооб'єднання	286	Агроном-рахівник
29a	Біолог	296	Офтальмолог
30a	Архіваріус	306	Скульптор
31a	Стенографіст	316	Логопед
32a	Економіст	326	Завідуючий магазином
33a	Науковий працівник музею	336	Консультант
34a	Коректор	346	Критик
35a	Радіооператор	356	Спеціаліст з ядерної фізики
36a	Лікар	366	Дипломат
37a	Актор	376	Телеоператор
38a	Археолог	386	Експерт
39a	Закройщик-модельєр	396	Декоратор
40a	Годинникар	406	Монтажник
41a	Режисер	416	Вчений
42a	Психолог	426	Поет

Бланк для відповідей за методикою Дж.Холанда

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

Дослідження комунікативних та організаційних схильностей**Опитувальник**

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи є у Вас прагнення встановлювати нові знайомства з різними людьми?
6. Чи подобається Вам брати участь у суспільній роботі?
7. Чи правда, що Вам приємніше й простіше проводити час за книгами або за якими-небудь іншими заняттями, ніж з людьми?
8. Якщо виникли які-небудь перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відмовляєтеся від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи подобається Вам вигадувати і організовувати зі своїми товаришами ігри та розваги?
11. Чи важко Вам включитися в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які Вам треба було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Вам освоїтись у новому колективі?
16. Чи правильно, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, обіцянок?
17. Чи прагнете Ви при нагоді познайомитися і поспілкуватися з новою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих проблем берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас люди, які оточують, чи виникає у Вас бажання побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви погано орієнтуєтесь у незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви труднощі, незручності або сором'язливість, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитись з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?

25. Чи подобається Вам брати участь у колективним іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу, розв'язуючи питання, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви почуваетесь невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правильно те, що Ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте Ви, що Вам не важко внести пожвавлення в малознайому для Вас компанію?
30. Чи брали Ви участь у суспільно-громадській роботі в школі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правильно, що Ви не прагнете наполягти на своїй думці або на рішенні, якщо його не зразу підтримали Ваші товариші?
33. Чи почуваетесь Ви невимушене, коли потрапляєте в незнайому для Вас компанію?
34. Ви із задоволенням приступаєте до організації всляких заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не почуваетесь достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи вірно, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь у центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте ніяковість спілкуючись з малознайомими Вам людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваетесь у великій групі своїх товаришів?

**Тест: “Визначення рівня самоактуалізації особистості”
(опитувач САМОАЛ)**

1. А) Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.
- Б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
2. А) Я дуже захоплений власною професією.
- Б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.
3. А) Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваю себе зобов'язаним їй.
- Б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваю себе зобов'язаним їй.
4. А) Мені буває важко зрозуміти свої почуття.
- Б) Я завжди можу зрозуміти свої почуття.
5. А) Я часто замислююсь над тим, чи правильно я поведив себе в тій або іншій ситуації.
- Б) Я рідко замислююсь над тим, наскільки правильна моя поведінка.
6. А) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.
- Б) Я рідко ніяковію, коли мені кажуть компліменти.
7. А) Здатність до творчості – природна властивість людини.
- Б) Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.
8. А) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинками літератури і мистецтва.
- Б) Я докладаю зусиль, намагаючись стежити за новинками літератури і мистецтва.
9. А) Я часто приймаю ризиковані рішення.
- Б) Мені важко приймати ризиковані рішення.
10. А) Інколи я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він мені здається дурним і нецікавим.
- Б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.
11. А) Я люблю залишати приємне “на потім”.
- Б) Я не залишаю приємне “на потім”.
12. А) Я вважаю нечемним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.
- Б) Я можу швидко і невимушено переривати розмову, яка цікава тільки одній стороні.
13. А) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.
- Б) Стан внутрішньої гармонії майже недосяжний.
14. А) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.
- Б) Я собі подобаюсь.
15. А) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.
- Б) Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.
16. А) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.
- Б) Цікава, творча робота – сама по собі вже винагорода.

17. А) Досить часто мені нудно.
Б) Мені ніколи не буває нудно.
18. А) Я не буду відступати від власних принципів навіть заради корисних справ, за які міг би розраховувати на людську вдячність.
Б) Я б відступив від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.
19. А) Інколи мені важко бути щирим.
Б) Мені завжди вдається бути щирим.
20. А) Коли я подобаюсь собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.
Б) Навіть коли я собі подобаюсь, я розумію, що є люди, яким я неприємний.
21. А) Я довіряю своїм зненацька виниклим бажанням.
Б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся осмислити.
22. А) Я повинен бути досконалим у всьому, що я роблю.
Б) Я не занадто засмучуюсь, якщо мені не вдається бути досконалим.
23. А) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.
Б) Більшості людей егоїзм не властивий.
24. А) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на деякий час.
Б) Я буду шукати відповідь на питання, що цікавить мене, незважаючи на витрати часу.
25. А) Я люблю перечитувати книги, які мені сподобались.
Б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до прочитаної.
26. А) Я намагаюся поводитись так, як очікують оточуючі.
Б) Я не схильний задумуватись над тим, чого чекають від мене оточуючі.
27. А) Минуле, нинішнє і майбутнє здаються мені єдиним цілим.
Б) Думаю, моє нинішнє не дуже пов'язане з минулим або майбутнім.
28. А) Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.
Б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.
29. А) Прагнучи розібратись в характері і почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовні.
Б) Прагнення розібратись в характері і почуттях оточуючих людей цілком природне і виправдовує деяку нетактовність.
30. А) Я добре знаю, які почуття я здатен відчувати, а які – ні.
Б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатен відчувати.
31. А) Я відчуваю докори сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.
Б) Я не відчуваю докорів сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.
32. А) Людина повинна спокійно ставитись до того, що вона може почути про себе від інших.
Б) Цілком природно образитись, почувши неприємну думку про себе.
33. А) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.
Б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.

34. А) В складних ситуаціях треба діяти випробованими засобами – це гарантує успіх.
Б) В складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.
35. А) Люди рідко дратують мене.
Б) Люди часто мене дратують.
36. А) Якщо б була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.
Б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.
37. А) Головне в житті – приносити користь і подобатись людям.
Б) Головне в житті – робити добро і служити істині.
38. А) Інколи я боюся виглядати занадто ніжним.
Б) Я ніколи не боюся проявляти свою ніжність.
39. А) Я вважаю, що висловити свої почуття важливо за будь-яких обставин.
Б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.
40. А) Я вірю в себе лише тоді, коли відчуваю, що можу вирішити свої проблеми.
Б) Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатен вирішити свої проблеми.
41. А) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.
Б) По своїй природі люди схильні піклуватись лише про власні інтереси.
42. А) Мене цікавлять всі нововведення в моїй професійній сфері.
Б) Я скептично ставлюсь до більшості нововведень в своїй професійній області.
43. А) Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.
Б) Я вважаю, що творчість повинна приносити людям задоволення.
44. А) У мене завжди є своя власна точка зору з важливих питань.
Б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислуховуватися до думок поважних і авторитетних людей.
45. А) Секс без любові не є цінністю.
Б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.
46. А) Я почуваю себе відповідальним за настрій співрозмовника.
Б) Я не почуваю себе відповідальним за це.
47. А) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.
Б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
48. А) Успіх в спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.
Б) Успіх в спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги і приховати недоліки.
49. А) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досягнув.
Б) Моє почуття самоповаги не залежить від моїх досягнень.
50. А) Більшість людей призвичаїлися діяти “за лінією найменшого опору”.
Б) Думаю, що більшість людей до цього не схильні.

51. А) Вузька спеціалізація необхідна для вченого.
Б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.
52. А) Дуже важливо, чи є у людини в житті радощі пізнання і творчості.
Б) В житті дуже важливо приносити користь людям.
53. А) Мені подобається брати участь в палких суперечках.
Б) Я не люблю суперечок.
54. А) Я цікавлюся віщуваннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.
Б) Подібні речі мене не цікавлять.
55. А) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб і блага своєї сім'ї.
Б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності і бажання.
56. А) У вирішенні особистих проблем я керуюсь загальноновизнаними уявленнями.
Б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.
57. А) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.
Б) Головне призначення волі – підштовхувати зусилля і збільшувати енергію людини.
58. А) Я не соромлюсь своїх слабкостей перед друзями.
Б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.
59. А) Людині властиве прагнення до нового.
Б) Люди прагнуть до нового лише за необхідністю.
60. А) Я думаю, що вираз “вік живи – вік навчайся” є хибним.
Б) Вираз “вік живи – вік навчайся” я вважаю істинним.
61. А) Я думаю, що сенс життя полягає в творчості.
Б) Навряд чи в творчості можна знайти сенс життя.
62. А) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.
Б) Я не маю труднощів, знайомлячись з будь-ким.
63. А) Мене засмучує, що значна частина життя минає даремно.
Б) Не можу сказати, що деяка частина мого життя минає даремно.
64. А) Для обдарованої людини є неприпустимим нехтування своїм обов'язком.
Б) Талант і здібність важать більше, ніж обов'язок.
65. А) Мені добре вдається маніпулювати людьми.
Б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.
66. А) Я намагаюся уникати засмучення.
Б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, незважаючи на можливі засмучення.
67. А) В більшості ситуацій я не можу дозволити собі блазнювати.
Б) Є безліч ситуацій, в яких я можу дозволити собі блазнювати.
68. А) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.
Б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.

69. А) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.
Б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.
70. А) Вибираючи для себе заняття, людина повинна враховувати його суспільну значимість.
Б) Людина повинна займатися передусім тим, що їй цікаво.
71. А) Я думаю, що для творчості необхідні знання в обраній області.
Б) Я думаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.
72. А) Я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
Б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
73. А) Я думаю, що люди мають аналізувати себе і своє життя.
Б) Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
74. А) Я намагаюся знайти пояснення навіть для тих своїх вчинків, котрі роблю просто тому, що мені це хочеться.
Б) Я не шукаю пояснення для своїх дій і вчинків.
75. А) Я впевнений, що кожний може прожити своє життя так, як йому хочеться.
Б) Я думаю, що у людини мало шансів прожити своє життя так, як хотілося б.
76. А) Про людину ніколи не можна сказати із впевненістю, добра вона чи зла.
Б) Добра людина чи зла – це видно одразу.
77. А) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.
Б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.
78. А) Зазвичай я бажаю переконати співрозмовника, що я маю рацію.
Б) В суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.
79. А) Якщо я роблю щось винятково для себе, мені буває ніяково.
Б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
80. А) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.
Б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.
81. А) Вираз “добро має бути з кулаками” я вважаю правильним.
Б) Навряд чи правильний вираз “добро має бути з кулаками”.
82. А) Я думаю, недоліки людей значно помітніші, ніж їхні чесноти.
Б) Чесноти людини побачити значно легше, ніж її недоліки.
83. А) Інколи я боюся бути самим собою.
Б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
84. А) Я намагаюся не згадувати про свої минулі неприємності.
Б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
85. А) Я вважаю, що метою життя повинно бути щось значне.
Б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно повинно бути щось значне.
86. А) Люди прагнуть того, щоб розуміти і довіряти одна одній.
Б) Замикаючись в колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.
87. А) Я намагаюся не бути “білою вороною”.

- Б) Я дозволяю собі бути “білою вороною”.
88. А) В довірливій бесіді люди, зазвичай, щирі.
Б) Навіть в довірливій бесіді людині важко бути щирою.
89. А) Буває, що я соромлюсь виявляти свої почуття.
Б) Я ніколи цього не соромлюсь.
90. А) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.
Б) Я маю право очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
91. А) Я виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи взаємна вона.
Б) Я рідко виявляю свою приязнь до людини, не будучи впевненим, що вона взаємна.
92. А) Я думаю, що в спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.
Б) Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.
93. А) Я приймаю наявність протиріч в самому собі.
Б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.
94. А) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття.
Б) Думаю, що у відкритому прояві почуттів завжди є елемент нестриманості.
95. А) Я впевнений в собі.
Б) Не можу сказати, що я впевнений в собі.
96. А) Досягнення щастя не може бути головною метою людських стосунків.
Б) Досягнення щастя – головна мета людських стосунків.
97. А) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.
Б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.
98. А) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.
Б) Життя без кохання гірше, аніж нерозділене кохання в житті.
99. А) Якщо розмова не вдалася, я спробую побудувати її інакше.
Б) Зазвичай розмова не складається через неухважність співрозмовника.
100. А) Я намагаюся справити на людей гарне враження.
Б) Люди бачать мене таким, який я насправді.

Ключ № 1

Прагнення до самоактуалізації виявляється такими пунктами тесту:

- | | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. Б | 16. Б | 31. Б | 46. Б | 61. А | 76. А | 91. А |
| 2. А | 17. Б | 32. А | 47. А | 62. Б | 77. Б | 92. А |
| 3. Б | 18. А | 33. Б | 48. А | 63. Б | 78. Б | 93. А |

4. Б	19. Б	34. Б	49. Б	64. Б	79. Б	94. А
5. Б	20. Б	35. А	50. Б	65. Б	80. А	95. А
6. Б	21. А	36. Б	51. Б	66. Б	81. Б	96. Б
7. А	22. Б	37. Б	52. А	67. Б	82. Б	97. Б
8. Б	23. Б	38. Б	53. А	68. Б	83. Б	98. Б
9. А	24. Б	39. А	54. Б	69. А	84. А	99. А
10. А	25. А	40. Б	55. Б	70. Б	85. А	100. Б
11. А	26. Б	41. А	56. Б	71. Б	86. А	
12. Б	27. А	42. А	57. Б	72. А	87. Б	
13. А	28. А	43. Б	58. А	73. А	88. А	
14. Б	29. Б	44. А	59. А	74. Б	89. Б	
15. А	30. А	45. А	60. Б	75. А	90. А	

Оціночна шкала

Кількість збігів відповідей з ключем № 1 визначає загальний рівень самоактуалізації особи у відсотках.

Ключ № 2

Окремі шкали опитувача САМОАЛ подані в таких пунктах:

- Орієнтація в часі:** 1. Б, 11. А, 17. Б, 24. Б, 27. А, 36. Б, 54. Б, 63. Б, 73. А, 80. А.
- Цінності:** 2. А, 16. Б, 18. А, 25. А, 28. А, 37. Б, 45. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 72. А, 81. Б, 85. А, 96. Б, 98. Б.
- Погляд на природу людини:** 7. А, 15. А, 23. Б, 41. А, 50. Б, 59. А, 69. А, 76. А, 82. Б, 86. А.
- Потреба в пізнанні:** 8. Б, 24. Б, 29. Б, 33. Б, 42. А, 51. Б, 53. А, 54. Б, 60. Б, 70. Б.
- Креативність (прагнення до творчості):** 9. А, 13. А, 16. Б, 25. А, 28. А, 33. Б, 34. Б, 43. Б, 52. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 70. Б, 71. Б, 77. Б.
- Автономність:** 5. Б, 9. А, 10. А, 26. Б, 31. Б, 32. А, 37. Б, 44. А, 56. Б, 66. Б, 68. Б, 74. Б, 75. А, 87. Б, 92. А.
- Спонтанність:** 5. Б, 21. А, 31. Б, 38. Б, 39. А, 48. А, 57. Б, 67. Б, 74. Б, 83. Б, 89. Б, 91. А, 92. А, 94. А.
- Саморозуміння:** 4. Б, 13. А, 20. Б, 30. А, 31. Б, 38. Б, 47. А, 66. Б, 79. Б, 93. А.
- Аутосимпатія:** 6. Б, 14. Б, 21. А, 22. Б, 32. А, 40. Б, 49. Б, 58. А, 67. Б, 68. Б, 79. Б, 84. А, 89. Б, 95. А, 97. Б.
- Контактність:** 10. А, 29. Б, 35. А, 46. Б, 48. А, 53. А, 62. Б, 78. Б, 90. А, 92. А.

11. *Гнучкість в спілкуванні*: 3. Б, 10. А, 12. Б, 19. Б, 29. Б, 32. А, 46. Б, 48. А, 65. Б, 99. А.

Оціночна шкала

Результат 0-5 балів свідчить про низький рівень досягнень за даною шкалою, показник 5-10 балів – середній рівень розвитку, 10-15 балів – високий рівень самоактуалізації.

Примітка. Шкали 1, 3, 4, 8, 10 і 11 мають по 10 пунктів, а інші – по 15. Для того, щоб можна було порівняти отримані результати, кількість балів за цими шкалами слід помножити на 1,5. Можна одержати результат у відсотках: 15 балів (максимум за кожною шкалою) – 100%, а число набраних балів – X%.

Додаток Д

БЛАНК ПЕРЕЛІКУ РИС ХАРАКТЕРУ ЛЮДИНИ

- Активність, акуратність, альтруїзм, апатія
- Безкорисливість, безпечність, безстрашність, боязливість
- Вдумливість, вдячність, витривалість, вишуканість, вірність
- Гордість, грубість
- Далекоглядність, делікатність, дисциплінованість, діловитість, добродушність, дружелюбність
- Егоїстичність.
- Життєрадісність, жорстокість
- Заздрість, затоплюваність, злопам'ятство
- Ініціативність, інтелігентність
- Капризність
- Легковір'я, лицемірство
- Мовчазність, мрійливість
- Наполегливість, невимушеність, недовірливість, нервозність, нерішучість, нестриманість, нетактовність, неухажність, неухажність, ніжність
- Обережність, обережність, образливість, організованість
- Пасивність, педантичність, підозріливість, підприємливість, поетичність, поступливість, презирство, привабливість, привітність, принциповість, принциповість, пунктуальність
- Рішучість, розв'язаність, розсудливість, рухливість
- Самовладання, самовпевненість, сердечність, сміливість, сором'язливість, справедливість, старанність, стриманість
- Тактовність, турботливість
- Уважність, уповільненість
- Халатність, хвалькуватість, хитрість, холонокровність
- Цілеспрямованість
- Чемність, чесність, чуйність
- Щирість

БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

Прізвище, ініціали _____ Вік _____ Дата _____ Стать Ч Ж

№
з/п

Риси Вашого
характеру

Ранг риси

Риси характеру, які притаманні
обраній професії