МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: **ВПЛИВ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ВИБІР МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ**

Виконала: студентка IV курсу,
групи 6.0531-з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Федорова Ольга Сергіївна
Науковий керівник: Неманежина А.О.,
викладач кафедри психології
Науковий консультант: Горбань Г.О..,
д.психол.н., професор кафедри психології
Рецензент: Мосол Н.О., к.психол.н.,
доцент кафедри психології

Запоріжжя

2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Федоровій Ользі Сергіївні

Тема роботи Вплив темпераменту на вибір майбутньої професії

керівник роботи Неманежина А.О., викладач кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «27» 01 2025 року № 135—с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: розкрити поняття «темперамент» та проаналізувати його типи; проаналізувати психологічні теорії впливу темпераменту на професійне самовизначення; визначити психологічні чинники, що визначають вибір майбутньої професії; провести емпіричне дослідження впливу темпераменту на вибір майбутньої професії.озробити практичні рекомендації щодо професійного самовизначення з урахуванням темпераменту.

5. Перелік графічного матеріалу: 2 рисунки, 11 таблиць.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Неманежина А.О., викладач		
Розділ 1	Неманежина А.О., викладач		
Розділ 2	Неманежина А.О., викладач		
Висновки	Неманежина А.О., викладач		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

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

Студент _____ О.С. Федорова

Керівник роботи _____ А.О. Неманежина

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 57 сторінок, 2 рисунка, 13 таблиць, 37 джерел, 2 додатка.

Об’єктом дослідження є процес професійного самовизначення особистості.

Предметом дослідження: особливості впливу типів темпераменту на вибір майбутньої професії.

Мета дослідження: дослідити взаємозв’язок між типами темпераменту та вибором майбутньої професії, з’ясувати психологічні механізми цього впливу та надати практичні рекомендації щодо професійного самовизначення з урахуванням індивідуальних особливостей темпераменту.

Перша гіпотеза дослідження: темпераментні характеристики особистості, зокрема рівень екстраверсії, інтроверсії та емоційної стабільності (нейротизму), впливають на вибір підлітками майбутньої професії.

Друга гіпотеза дослідження: екстраверти частіше орієнтуються на соціальні та підприємницькі типи професійної діяльності, тоді як інтроверти — на дослідницькі та артистичні напрями.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи, а також методи математичної обробки даних.

Наукова новизна полягає в уточненні психологічного змісту взаємозв’язку між типами темпераменту та професійним вибором, а також у поглибленому аналізі впливу індивідуально-типологічних особливостей темпераменту на процес професійного самовизначення.

Практичне значення: результати дослідження можуть бути використані практичними психологами, педагогами, консультантами з профорієнтації у процесі супроводу професійного самовизначення підлітків і молоді.

ТИПИ ТЕМПЕРАМЕНТУ, ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ, ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ, ПРОФЕСІЙНИЙ ВИБІР.

SUMMARY

Fedorova O.S. The Influence of Temperament on the Choice of Future Profession**.**

Bachelor's qualification work: 57 pages, 2 figures, 13 tables, 37 sources.

The object of the study is the process of professional self-determination of the individual.

The subject of the study: the peculiarities of the influence of temperament types on the choice of a future profession.

The purpose of the study: to investigate the relationship between temperament types and the choice of a future profession, to clarify the psychological mechanisms of this influence and to provide practical recommendations on professional self-determination taking into account individual temperament characteristics.

The first hypothesis of the study: temperamental characteristics of the personality, in particular the level of extraversion, introversion and emotional stability (neuroticism), influence the choice of a future profession by adolescents.

The second hypothesis of the study: extroverts are more often oriented towards social and entrepreneurial types of professional activity, while introverts are more likely to focus on research and artistic directions.

To achieve and solve the tasks set, we used such methods as the method of analyzing scientific and theoretical sources, systematizing and generalizing psychological data on the selected research topic, psychodiagnostic methods, and methods of mathematical data processing.

The scientific novelty lies in clarifying the psychological content of the relationship between temperament types and professional choice, as well as in an in-depth analysis of the influence of individual typological features of temperament on the process of professional self-determination.

Practical significance: the results of the study can be used by practical psychologists, teachers, career counselors in the process of supporting the professional self-determination of adolescents and young people.

Keywords: temperament types, professional self-determination, individual-typological features, professional choice.

ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИБОРУ……. 9

1.1 Поняття «темперамент» та його типи……..... 9

1.2. Психологічні теорії впливу темпераменту на професійне самовизначення. 15

1.3. Психологічні чинників, що визначають вибір майбутньої професії…..... 21

1.4 Взаємозв'язок темпераменту та професійних схильностей …….…...….... 27

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ВИБІР МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ……..... 32

2.1. Методи, методика і процедура дослідження …….. 32

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація ……..…….…… 36

2.3. Практичні рекомендації щодо професійного самовизначення з урахуванням темпераменту ……. 48

ВИСНОВКИ..... 51

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 54

ДОДАТКИ…… 58

ВСТУП

Сучасне суспільство створює широкі можливості для професійного самовизначення молоді. Великий вибір професій, гнучкі шляхи здобуття освіти, а також вільний доступ до різноманітної інформації сприяють усвідомленому та відповідальному підходу до планування професійного майбутнього. Водночас зростає потреба в глибшому розумінні внутрішніх факторів, які впливають на вибір професії. Зокрема, важливу роль відіграють індивідуально-психологічні особливості, такі як темперамент, характер, інтереси та здібності.

У цьому контексті особливо важливою є участь психолога в роботі зі старшокласниками, які стоять перед вибором майбутньої професії. Усвідомлений вибір професійного шляху дозволяє уникнути розчарувань, сприяє кар'єрному зростанню, особистісній реалізації та гармонійному життю. Крім того, професійна діяльність, яка відповідає психологічним особливостям особистості, забезпечує вищий рівень мотивації, ефективності та задоволеності, що позитивно впливає і на суспільство загалом.

Об'єктом дослідження є процес професійного самовизначення особистості.

Предметом дослідження: особливості впливу типів темпераменту на вибір майбутньої професії.

Мета дослідження: дослідити взаємозв'язок між типами темпераменту та вибором майбутньої професії, з'ясувати психологічні механізми цього впливу та надати практичні рекомендації щодо професійного самовизначення з урахуванням індивідуальних особливостей темпераменту.

Перша гіпотеза дослідження: темпераментні характеристики особистості, зокрема рівень екстраверсії, інтроверсії та емоційної стабільності (нейротизму), впливають на вибір підлітками майбутньої професії.

Друга гіпотеза дослідження: екстраверти частіше орієнтуються на соціальні та підприємницькі типи професійної діяльності, тоді як інтроверти — на дослідницькі та артистичні напрями.

Для досягнення цієї мети передбачено виконання таких завдань:

1. Розкрити поняття «темперамент» та проаналізувати його типи.

2. Проаналізувати психологічні теорії впливу темпераменту на професійне самовизначення.

3. Визначити психологічні чинники, що визначають вибір майбутньої професії.

4. Провести емпіричне дослідження впливу темпераменту на вибір майбутньої професії.

5. Розробити практичні рекомендації щодо професійного самовизначення з урахуванням темпераменту.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи, а також методи математичної обробки даних.

Наукова новизна полягає в уточненні психологічного змісту взаємозв’язку між типами темпераменту та професійним вибором, а також у поглибленому аналізі впливу індивідуально-типологічних особливостей темпераменту на процес професійного самовизначення. Запропоновано систематизовані практичні рекомендації з урахуванням темпераментних особливостей особистості при виборі професійної сфери.

Практичне значення: результати дослідження можуть бути використані практичними психологами, педагогами, консультантами з профорієнтації у процесі супроводу професійного самовизначення підлітків і молоді. Розроблені рекомендації можуть допомогти оптимізувати процес вибору професії, враховуючи індивідуальні темпераментні особливості особистості.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИБОРУ

1.1. Поняття «темперамент» та його типи

Темперамент є психологічною концепцією, яка характеризує унікальні особливості поведінки людини та її емоційних реакцій. Це набір вроджених рис, що визначають, як індивід реагує на зовнішні стимули, справляється зі стресом і взаємодіє з іншими людьми. Темперамент включає в себе різні аспекти, такі як рівень емоційної збудливості, активності, здатності до адаптації в нових умовах і сприйнятливості до змін у навколишньому середовищі. Ці особливості поведінки є відносно стабільними впродовж життя і значною мірою впливають на те, як людина взаємодіє з оточенням, а також на її схильність до певних видів діяльності або професій [1].

У науковому дискурсі, присвяченому дослідженню темпераменту та його різновидів, заслуговують на увагу праці низки відомих науковців, які зробили вагомий внесок у розвиток цієї концепції. Зокрема, Деніел Гоулман — автор праці «Емоційний інтелект», розглядає темперамент як чинник, що впливає на регуляцію емоцій та соціальну адаптацію особистості. Джон Мейер — співавтор теорії емоційного інтелекту, аналізує взаємозв'язок між темпераментними особливостями та емоційними реакціями, підкреслюючи роль вроджених характеристик у формуванні емоційної чутливості та саморегуляції. Роберт Плутчик — психолог, автор теорії базових емоцій, яка враховує біологічну основу афективних реакцій. У межах позитивної психології Мартін Селігман досліджує вплив темпераменту на загальне психологічне благополуччя, зокрема на здатність особистості до оптимізму, витривалості та задоволеності життям. Сьюзен Кейн — авторка книги «Тиха сила: Чому інтроверти можуть досягати успіху в світі, що не може

замовкнути», висвітлює значення інтроверсії як прояву темпераменту в контексті сучасного соціального середовища, що домінировано екстравертованими ідеалами.

Аналіз різноманітної сучасної наукової літератури свідчить про те, що розвиток та вивчення концепції темпераменту має глибоке історичне коріння, що сягають праць давньогрецьких філософів, і продовжується до теперішнього часу . У зв'язку з цим вважаємо важливим та необхідним висвітлення основних аспектів становлення темпераменту в науці.

1. ***Античність***. Поняття темпераменту бере свій початок у працях давньогрецького філософа Гіппократа, який (IV столітті до н.е.) запропонував теорію чотирьох рідин – крові, жовтої жовчі, чорної жовчі, слизу, які відповідали типам темпераменту: сангвінічному, холеричному, меланхолічному і флегматичному. Надалі цю концепцію значно розвинув завдяки своїм дослідження та працям відомий на той час римський лікар Гален (близько 129–200 рр. н.е.), який систематизував темпераментні типи та описав їхній вплив на психофізіологічний стан людини. Він вважав, що перевага тієї чи іншої рідини визначає риси характеру особистості:

1. Сангвінік (домінування крові) – сила та оптимізм.

2. Холерик (багато жовтої жовчі) – запальність та імпульсивність.

3. Меланхолік (багато чорної жовчі) – схильність до смутку та депресії.

4. Флегматик (багато слизу) - спокій та байдужість. [2]

2. ***Середньовіччя.*** У середньовічній медицині та філософії ідеї Гіппократа та Галена залишались домінантними. Лікарі та філософи того часу продовжували у своїх вченнях та працях досліджувати взаємозв'язок між фізичними рідинами та психічними характеристиками особистості. [3,5]

3. ***Новий час***. У XVII-XVIII століттях філософи і психологи, такі як Рене Декарт і Джон Локк, почали досліджувати природу людської поведінки з нових позицій, акцентуючи увагу на впливі середовища та досвіду на темперамент.

Рене Декарт (1596-1650), як представник раціоналізму, наголошував на значущості мислення й саморефлексії у пізнанні себе. Він вважав, що поведінку людини можна зрозуміти, використовуючи логічні міркування та саморефлексію. У своїх працях Декарт розглядав зв'язок між тілесними процесами та психічним станом, зазначаючи, що емоції та темперамент можуть впливати на фізіологічне функціонування організму та залежати від взаємодії з навколишнім середовищем. . Його знаменита теза «Мислю, отже я існую», поклала початок новому розумінню свідомості, а також підкреслила роль внутрішнього досвіду в формуванні особистості.

Джон Локк (1632-1704), філософ-емпірист, запропонував ідею «раси табули» (чиста дошка), припускаючи, що люди народжуються без будь-яких притаманних ідей чи знань. Він стверджував, що всі знання та темперамент здобуваються за допомогою особистого досвіду та взаємодії із зовнішнім середовищем. Пояснюючи, що навколишнє середовище та виховання відіграють значну роль у формуванні своєї особистості.

Джон Локк у своїх працях досліджував вплив соціального оточення на формування характеру та дій. Він вважав, що різні ситуації які відбуваються у житті особистості можуть вплинути на темперамент та емоційний стан . Таким чином, Локк започаткував традицію розгляду темпераменту не лише як зумовлення біологічної якості, а і як такої, що на яку можна впливати за допомогою навчання та виховання.

Ідеї Р. Декарта та Дж. Локка відіграли важливу роль у переосмислені традиційних уявлень щодо темпераменту. На відміну від античних і середньовічних концепцій, які трактували темперамент як стало зумовлену біологічну характеристику, філософи Нового часу започаткували підхід, за яким темперамент розглядається як динамічний процес, який починає своє формування та подальший розвиток під впливом індивідуального життєвого досвіду та соціального оточення. Таким чином, темперамент почав сприйматися не як фіксована риса, а як змінна психологічна властивість, чутлива до зовнішніх чинників.

Ці ідеї послужили фундаментом для подальших досліджень у галузі психології, зокрема розвитку теорій особистості, які підкреслюють вплив соціальних факторів, виховання, освіти та навчання на становлення людини.

У XX століття значного розголосу та популяризації набули два провідних напрями психології, такі як біхевіоризм та гуманістична психологія. Зокрема, Б. Ф. Скіннер, як представник біхевіористичного підходу, розглядав поведінку людини як результат навчання, підкріплення та взаємодії з довкіллям, тим самим заперечуючи існування вроджених рис темпераменту. На противагу цьому, К. Роджерс, один із провідних теоретиків гуманістичної психології, підкреслював значення досвіду, самореалізації та позитивного соціального середовища у формуванні особистості. Обидва підходи, попри відмінність у теоретичних засадах, визнавали вагомий вплив оточення на психічний розвиток людини, що стало логічним продовженням ідей Декарта та Локка [4].

Таким чином, філософські концепції XVII–XVIII століть започаткували нову парадигму в осмисленні людської природи, яка стала визначальною для подальшого розвитку психологічної науки, зокрема у сфері вивчення темпераменту

4. ***Психологія XIX століття***: У цей період вивчення темпераменту набуває ознак систематизованого наукового підходу. Зокрема, Вільгельм Вундт, запропонував класифікацію темпераментів на основі різних аспектів особистості, а саме поєднання двох осей: сили емоцій та швидкості реакцій, що дозволило перейти від спекулятивних до емпіричних моделей особистості [5].

5. ***XX століття***. Психологія стала більш систематизованою наукою, і поняття темпераменту було інтегровано в різні теорії особистості. Одним із впливових підходів стала типологія Карла Юнга, який вів поняття екстраверсії та інтроверсії як базових характеристик особистості. Ці типи в свою чергу відповідають своєрідним темпераментним тенденціям спрямованості енергії назовні або всередину [6].

Отже, на основі історичних та сучасних наукових підходів, ми спираємось на визначення поняття «темперамент», який як сукупність стійких індивідуально-психологічних особливостей, що зумовлюють динаміку поведінки людини в різних життєвих ситуаціях.

Таблиця1.1.

Типи темпераменту та їх характеристики

Характеристики	**Тип темпераменту**			
	Холерик	**Сангвінік**	**Флегматик**	**Меланхолік**
1	2	3	4	5
Переклад з латинської	Жовч	Кров	Слиз	Чорна жовч
Урівноваженість	Неврівноважений	Урівноважений	Дуже врівноважений	Дуже неврівноважений
Емоційні переживання	Сильні, короткочасні	Поверхневі, короткочасні	Слабкі	Глибокі, довготривалі
Настрій	Нестійкий, з домінуванням оптимізму	Стійкий, життєрадісний, веселий	Стійкий, без великих радощів і печалей	Нестійкий, з домінуванням песимізму
Мова	Дуже голосна	Голосна	Монотонна	Тиха
Терпіння	Слабке	Помірне	Дуже велике	Дуже слабке
Адаптація	Добра	Відмінна	Повільна	Погано адаптується
Комунікабельність	Нерівномірно комунікабельний	Комунікабельний	Некомунікабельний	Замкнутий
Агресивність	Агресивний	Миролюбний	Стриманий	Істеричний
Ставлення до критики	Збуджене	Спокійне	Байдуже	Образливе
Особливості	Потужна життєва активність, підвищена збудливість, тривала емоційна напруга, імпульсивність, запальність, нетерплячість, відвертість, слабкий самоконтроль.	Енергійність, активність, життєрадісність, говіркість, багата уява, чутливість, емоційна мінливість, здатність легко долати труднощі, швидка пристосовуваність до нових обставин.	Розміреність, врівноваженість, стійкість, витримка, стриманість у вираженні емоцій, труднощі у переключенні між видами діяльності, повільна адаптація до змін у середовищі та нових людей у спілкуванні.	Стриманість у вираженні емоцій, схильність до усамітнення, інтровертованість, сором’язливість, низька самовпевненість.

Продовження таблиці 1.1

Характеристики	**Тип темпераменту**	**Характеристики**	**Тип темпераменту**	**Характеристики**
Ділові якості	Енергійність, ініціативність, азартно береться за роботу, швидко долає перешкоди, вирішує проблеми	Продуктивний в цікавій роботі, вміє захоплювати, вести за собою людей, підтримувати гарну атмосферу в колективі	Цілеспрямований, наполегливий, продуктивний, відданий роботі, володіє високим почуттям відповідаль-ності	В'ялий, може працювати успішно тільки за сприятливих умов і на межі своїх можливостей
Можливі проблеми	Зайва активність, емоційність, несхильність до монотонної роботи	Недостатня цілеспрямо-ваність, часто невміння доводити розпочате до кінця	Пасивність, деколи байдужість, низька активність	(Див. ділові якості)

Джерело [2].

Узагальнюючи результати аналізу аналізу наукових джерел та теоретичних підходів, можна зробити висновок, що темперамент є сукупністю індивідуально-психологічних властивостей, які зумовлюють особливості поведінки людини, її емоційних реакцій, стилю взаємодії з оточенням та адаптації до змін у середовищі.

Темперамент завжди виступає в ролі вродженої основи особистості, яка визначає швидкість, силу, ритм та інтенсивність психічних процесів, впливає на сприйняття зовнішніх подразників, чутливість до стресу, а також здатність до емоційної регуляції. У межах міжособистісної взаємодії темперамент визначає характер, схильність до комунікації, рівень емпатійності, соціальної активності та поведінкову гнучкість.

Незважаючи на те, що темперамент є відносно стабільною характеристикою упродовж життя, його прояви можуть змінюватися під впливом соціального досвіду, виховання та культурного контексту. Водночас саме ці базові властивості відіграють важливу роль у формуванні життєвих стратегій індивіда, виборі професійної діяльності, побудові соціальних зв'язків та загальної успішності у різних сферах життєдіяльності.

1.2. Психологічні теорії впливу темпераменту на професійне самовизначення

Серед перших теоретичних моделей, що вивчали вплив темпераменту на поведінку людини, слід виділити конституційну теорію темпераменту Гіппократа–Галена, котра ще в античні часи класифікувала типи темпераменту (сангвінічний, холеричний, меланхолійний, флегматичний) відповідно до домінування певної тілесної рідини. Хоча ця теорія не мала наукового підґрунтя в сучасному розумінні, вона поклала початок ідеї про взаємозв'язок між індивідуальними психофізіологічними особливостями та поведінковими проявами, включаючи й професійну діяльність.

У вітчизняній психології дослідженням темпераменту як фактору професійного становлення займалися такі науковці, як Олексій Леонтьєв, Ганна Синиця, Людмила Сохань, Наталія Чепелєва, а також Світлана Максименко. Зокрема, Світлана Максименко розглядала темперамент як частину індивідуального стилю діяльності, тісно пов'язаного із мотиваційною сферою особистості. Дослідження Н. Чепелєвої стосуються структури індивідуального досвіду та механізмів адаптації до професійного середовища залежно від темпераменту. Л. Сохань акцентувала увагу на ролі психофізіологічних факторів у розвитку професійної спрямованості особистості.

Загалом, в психології, професійне самовизначення визначається, як важкий процес усвідомлення та вибору свого професійного шляху на життя. Він включає у себе оцінку власних здібностей, інтересів, аналіз вимог ринку праці та власного типу темпераменту. Слід наголосити, що професійне самовизначення не є одноразовим актом, а динамічним процесом, який може змінюватися протягом життя під впливом обставин, подій, нового досвіду та трансформаційних змін у суспільстві.

Однією з найвідоміших типологій, що демонструє зв'язок між темпераментом і професійною орієнтацією, є типологія особистості за

Юнгом–Майєрс–Бріггс, яка заснована на ідеях Карла Юнга, Ізабль Майерс і Кетрін Бріггс. Згідно з цією теорією, особистість поділяється на шістнадцять психологічних типів на основі чотирьох бінарних шкал:

1. Екстраверсія (E) – Інтроверсія (I) – спрямованість уваги на зовнішній чи внутрішній світ;

2. Сенсорика (S) – Інтуїція (N) – спосіб сприйняття інформації;

3. Мислення (T) – Почуття (F) - прийняття рішень на основі логіки або емоцій;

4. Судження (J) – Спостереження (P) – стиль життя та організація діяльності [7].

Вплив цих типів на вбір професії полягає у тому, що:

— Екстраверти будуть краще працювати у сферах управління, комунікації та соціальних;

— Інтроверти мають більшу схильність до аналітичної, творчої та дослідницької діяльності;

— Сенсорики віддають свою перевагу більш практичним професіям;

— Інтуїти мають схильність до інноваційних напрямків та стратегічного мислення;

— Люди які по життю керуються почуттями більше всього підходять на роль професій пов’язаних з соціальною та гуманітарною сферою;

— Спостерігачі краще адаптуються до змін у житті та краще підходять до творчих професій [8].

Іншою важливою теорією є модель темпераменту Ганса Айзенка, вона вважається однією з найбільш значущих у психології, яка розглядає особистість у контексті двох основних вимірів: екстреверсія (інтроверсія) та нейротизм. Ці виміри мають величезне значення для визначення, які професії підходять людині, залежно від її темпераменту. На думку Айзенка, ці параметри визначають особливості поведінки, рівень тривожності, адаптаційні можливості, а отже і ефективність у тій чи іншій професійній сфері [9].

Таблиця 1.2.

Особливості моделі особистості Ганса Айзенка

з/п	Назва вимірів	Особливості	Підходящі професії
1.	*Екстраверсія-інтроверсія*	За своєю природою екстраверти більш активні та емоційні у той час як інтроверти поводяться більш стримано. Екстраверти як правило досягають успіху у професійній діяльності яка будується на постійній взаємодії з людьми. Інтровертам же більше підходять професії які базуються на концентрації та самостійній роботі зокрема в творчих та аналітичних сферах.	***Екстраверти***: менеджмент, продажі, туризм, консультування, навчання, маркетинг. ***Інтроверти***: наукові дослідження, програмування, письменництво, мистецтво.
2.	*Нейротизм*	Особи що містять високий рівень нейротизму мають схильність до частих змін настрою, емоційну нестабільність та високу тривожність, що в свою чергу може впливати на їх стресостійкість підчас стресових ситуацій у професійній діяльності . У свою чергу люди з низьким рівнем нейротизму більше підходять для відповідальної роботи яка містить високий рівень стресу.	***Високий рівень нейротизму***: фінанси, медицина (хірургія, швидка допомога), кризовий менеджмент. ***Низький рівень нейротизму***: управління, фінансовий аналіз, важкі робочі ситуації з високою відповідальністю.

Завдяки розумінню психологічних характеристик, зокрема типів темпераменту, можна суттєво оптимізувати процес професійного самовизначення, орієнтуючи індивіда у ті сфери діяльності, де його природні схильності та особистісні риси будуть реалізовуватися найбільш ефективно. Це не лише підвищить продуктивність працівника, але й дозволить забезпечити задоволеність від трудової діяльності, що в свою чергу позитивно впливатиме на загальний рівень його благополуччя. Ефективна професійна самореалізація особистості, яка діє в середовищі, що відповідає її типу темпераменту, не лише принесе індивідуальні здобутки, а й матиме значний соціальний ефект, таки як підвищення якості праці, зниження рівня професійного вигорання та загальне зростання ефективності трудових ресурсів суспільства.

Третьою важливою теорією яка розглядає взаємозв'язок темпераменту особистості та професійну діяльність є теорія типів особистості розроблена американським психологом Джоном Голландом, відома як RIASEC-модель **[**10**]**. Дана теорія є досить популярною у сфері професійної орієнтації. Дж. Голланд вважав, що людина обирає собі професію яка найбільше відповідає її особистісним рисам і темпераменту. Він писав: «Вибір професії є вираженням особистості».

Дж. Голланд стверджував, що навколишнє середовище також має значний вплив на розвиток кар'єри, тому професійна задоволеність досягається тоді, коли тип особистості відповідає середовищу роботи.

У межах RIASEC-моделі виділяється шість основних типів особистості та відповідних їм типів професійного середовища.

Таблиця 1.3

Таблиця типів особистості Голланда (RIASEC)

Тип особистості	**Історія створення**	**Опис**	**Характерні професії**
Реалістичний (Realistic)	Голланд виявив, що люди, які мають схильність до фізичної роботи та практичних завдань, менш зацікавлені у соціальній взаємодії. Вперше цей тип був визначений у дослідженнях 1950-х років.	Орієнтований на практичну діяльність, фізичну працю, технічні навички. Віддає перевагу роботі з механізмами та матеріалами, ніж з людьми.	1. Інженер 2. Механік 3. Електрик 4. Фермер 5.Будівельник 6. Спортсмен
Дослідницький (Investigative)	Голланд спостерігав, що науковці та дослідники мають спільні риси – аналітичне мислення, цікавість та прагнення до знань. Цей тип був деталізований у його працях 1960-х років.	Віддає перевагу аналітичному мисленню, дослідженням, науці, має схильність до вирішення проблем.	1. Хімік 2. Фізик 3. Лікар 4. Програміст 5. Науковець
Артистичний (Artistic)	Голланд зазначав, що творчі особистості часто уникають рутинної роботи та прагнуть самовираження. Його дослідження показали, що цей тип має найменше структуровану поведінку.	Креативний, інтуїтивний, відкритий до нових ідей, схильний до самовираження. Уникає структурованої роботи.	1. Художник 2.Письменник 3. Дизайнер 4. Музикант 5. Актор

Продовження таблиці 1.3

Соціальний (Social)	Дослідження Голланда показали, що люди, які обирають роботу в сфері освіти, медицини чи соціальних послуг, мають виражене прагнення допомагати іншим. Цей тип був введений в модель у 1960-х роках.	Любить допомагати людям, комунікабельний, орієнтований на взаємодію та навчання.	1. Вчитель 2. Психолог 3.Соціальний працівник 4.Лікар 5.Консультант
Підприємницький (Enterprising)	Голланд помітив, що підприємці та лідери часто мають високу самооцінку, схильність до ризику та прагнення до влади. Цей тип активно досліджувався в 1970-х роках.	Лідерські якості, схильність до впливу на інших, прагнення до успіху та прибутку.	1. Бізнесмен 2. Менеджер 3. Адвокат 4.Маркетолог 5. Політик
Конвенціональний (Conventional)	У своїх дослідженнях Голланд визначив, що люди, які віддають перевагу організації та порядку, мають схильність до структурованих професій. Цей тип був описаний у 1959 році.	Організований, уважний до деталей, любить порядок, добре працює з даними та системами.	1. Бухгалтер 2. Фінансист 3. Архіваріус 4. Офісний працівник 5.Адміністратор

Отже, Теорія Дж. Голланда використовується для визначення кар'єрних орієнтацій і допомагає людям знайти професію, яка відповідає їхнім здібностям та інтересам. Науковець наголошував на тому, що: «Люди шукають середовище, яке відповідає їхнім навичкам та інтересам» (Holland, 1985).

Останньою важливою теорією, яка заслуговує на увагу у контексті вивчення взаємозв’язку між темпераментом і професійним самовизначенням, є теорія Петра Клімова. Його підхід передбачає комплексне бачення ролі індивідуально-психологічних особливостей у виборі професії та адаптації до професійного середовища. Основні положення його теорії можна звести до кількох ключових аспектів:

1. ***Різноманітність типів темпераменту та їхній вплив на вибір професії***. Кожен тип темпераменту має свої характерні риси, які суттєво визначають, як людина буде діяти в різних ситуаціях. Ці психологічні

особливості безпосередньо впливають на те, в яких професійних сферах людина може досягти найбільших успіхів. Наприклад, інтроверти часто обирають роботи, що не потребують постійної комунікації, тоді як екстраверти прагнуть до професій, які включають активну взаємодію з іншими людьми.

2. ***Тип нервової системи: сильна і слабка.*** На думку П. Клімова, існує два основних типи нервової системи — сильна та слабка. Люди зі сильною нервовою системою здатні витримувати високий рівень стресу, легко адаптуються до змінюваних умов і здатні зберігати спокій у складних ситуаціях. Вони ефективно працюють в умовах підвищеного навантаження. Натомість слабка нервова система характеризується підвищеною чутливістю до зовнішніх подразників, що може ускладнювати адаптацію в нових ситуаціях, особливо у стресових умовах. Така людина може потребувати більш м'яких умов праці та мінімуму нервового навантаження.

3***. Вплив здібностей та інтересів на професійний вибір***. П. Клімов підкреслював, що кожна людина має схильність до певного виду діяльності, однак важливо, щоб професійні вимоги співвідносилися з її темпераментом та здібностями. Якщо людина вибирає професію, яка не відповідає її природним схильностям, це може призвести до емоційного вигорання, професійного невдоволення та стресу. Тому гармонія між внутрішніми якостями особистості та вимогами професії є ключем до стабільного і довготривалого успіху.

4. ***Професійна адаптація***. Правильний вибір професії, який відповідає типу нервової системи та темпераменту людини, значно підвищує рівень її професійної адаптації. Коли робота співпадає з природними рисами особистості, вона стає менш стресовою, а працівник може більш ефективно виконувати свої обов'язки. У свою чергу, це сприяє не лише кращим результатам у професійній діяльності, а й більш високому рівню задоволення від роботи та загальному благополуччю. Тому важливо орієнтуватися на темперамент і нервову систему людини при виборі професії, щоб

забезпечити їй комфортне середовище для розвитку та успіху.

Таким чином, Петро Клімов зробив вагомий внесок у розуміння взаємозв'язку між індивідуальними психологічними характеристиками та професійною діяльністю, підкресливши важливість комплексного підходу до вибору професії, який враховує не лише здібності, а й темперамент і тип нервової системи особистості [11].

На основі аналізу наведених вище теоретичних матеріалів можна окреслити кілька ключових аспектів, на які темперамент впливає у контексті професійної діяльності:

1. ***Робоча продуктивність*** – холерики, як правило, швидше виконують поставленні задачі, але мають більшу схильність до вигорання, в той час як флегматики виконують свою роботу більш повільно, проте мають стабільний темп робот.

2. ***Стресостійкість*** – меланхоліки менш стійкі до напружених умов праці, проте сангвінікі і холерики можуть легше долати труднощі.

3. ***Комунікабельність*** – екстраверти є більш ефективними у професіях, що вимагають постійної взаємодії з людьми, тоді як інтроверти, є більш ефективними у тих сферах, де переважає індивідуальна або аналітична праця.

Отже, урахування типу темпераменту при виборі професії є одним із ключових чинників формування професійної задоволеності, стійкої кар'єри та психологічного благополуччя. Такий підхід дозволяє уникнути професійного вигорання, конфлікту між особистими потребами та вимогами роботи, а також створює умови для повноцінного саморозкриття й ефективного функціонування в обраній професійній сфері. Відповідність між темпераментом і професійною діяльністю забезпечує не лише комфортне, але й результативне професійне життя.

1.3. Психологічні чинники вибору майбутньої професії

Вибір професії є одним із найважливіших і найвідповідальніших рішень у житті людини. Від нього значною мірою залежать різні аспекти

життєдіяльності: матеріальне благополуччя, рівень задоволеності життям, можливості для самореалізації та особистісного розвитку. Хоча на професійне самовизначення впливають численні чинники — соціальні, економічні, культурні — особливої уваги заслуговують психологічні аспекти, які визначають внутрішню готовність особистості до тієї чи іншої діяльності.

Процес вибору професії почав активно досліджуватись з початку XX століття. Френк Парсонс першим розробив науковий підхід до професійного консультування, а Джон Голланд створив типологію особистостей, яка пояснює, чому різні типи людей обирають певні професії. У вітчизняній психології великий внесок у вивчення професійного вибору зробили науковці, які звертали увагу на особистісні й соціальні фактори, що впливають на цей процес [12].

Психологічні характеристики людини в значній мірі визначають її схильність до конкретного виду діяльності. Важливо зрозуміти, як різні чинники можуть впливати на цей вибір. Вважаємо доцільним розкрити основні психологічні чинники, що впливають на процес професійного самовизначення, спираючись на дослідників, які вивчали ці чинники.

Таблиця 1.4

Психологічні чинники вибору професії за визначенням вчених

Чинник	***Вчені-дослідники***	***Приклад впливу***
Темперамент	Г. Айзенк	Холерик може обрати професію журналіста, а флегматик – бухгалтера.
Самооцінка	В. Джеймс, К.Роджерс	Люди з високою самооцінкою прагнуть до керівних посад, а з низькою – уникають відповідальності.
Мотивація	А. Маслоу, Д. Макклелланд	Особа з внутрішньою мотивацією обере творчі професії, а з зовнішньою – фінансово вигідні.
Аналітичне мислення	Ж. Піаже, Р. Стернберг	Високий рівень аналітики сприяє вибору професій програміста чи економіста.
Креативність	Дж. Гілфорд, Т. Любарт	Художники та дизайнери потребують розвиненої креативності.
Комунікативні навички	Д. Карнегі	Успішний менеджер чи викладач має добре розвинену комунікацію.
Сімейний вплив	А. Адлер	Діти лікарів частіше обирають медицину через сімейні традиції.

Продовження таблиці 1.4

Освітнє середовище	Дж. Дьюї	Вчитель може заохотити учня до певної професії.
Референтна група	Г. Тард, С. Ашаф	Молодь часто обирає професію за прикладом друзів чи авторитетів.

Вважаємо, що більш поглиблений аналіз кожного з психологічних чинників, наведених у таблиці, дозволить краще зрозуміти механізми їх впливу на процес професійного самовизначення. Адже, як засвідчують численні дослідження, вибір професії є результатом не лише темпераментних особливостей, а й складної взаємодії таких чинників, як самооцінка, мотивація, рівень домагань, соціальні навички тощо.

Одним із провідних чинників виступає самооцінка, яка має значний вплив на формування кар'єрних орієнтацій особистості. Вільям Джеймс (1842–1910), один із засновників «Я-концепції», що містить в собі образ «Я реального» та «Я ідеального», вважав, що самооцінка визначається співвідношенням між реальними досягненнями та прагненнями людини [13]. Його дослідження довели, що люди з високим рівнем самооцінки мають вищу впевненість у власних силах і більше шансів досягти успіху. В. Джеймс проводив різні емпіричні дослідження, аналізуючи поведінку студентів Гарварда, довівши, що позитивна самооцінка сприяє достатньо високим академічним та професійним досягненням.

У свою ж чергу Карл Роджерс (1902–1987) засновник гуманістичної теорії особистості, положенням якої є ідеї про самореалізацію, встановив, що люди з позитивною самооцінкою частіше за все обирають керівні посади, активно долучаючись до суспільного життя та проявляючи ініціативу в кар'єрі [14]. Значний внесок К. Роджерса полягає також у створенні методу клієнт-центрованої терапії, яка сприяє розвитку адекватної самооцінки, підвищуючи шанси особи на професійну реалізацію.

Наступним чинником, який відіграє ключову роль у професійному самовизначенні, є мотивація. Теорії Абрахама Маслоу та Девіда МакКлелланда розкривають глибинну природу внутрішніх спонукань, що

впливають на вибір професійної діяльності. Маслоу (1908–1970) у своїй роботі «Теорія людської мотивації» (1943) запропонував ієрархічну модель потреб, яка описує п’ять рівнів мотиваційних прагнень особистості [16].

Таблиця 1.5.

Взаємозв’язок рівня потреб особистості та їх вплив на кар’єрні орієнтації

Рівень потреб	**Приклад впливу на кар'єру**
Фізіологічні	Вибір роботи з достатньою оплатою
Безпека	Стабільна зайнятість, страхування
Соціальні	Робота в дружньому колективі
Повага	Статус, кар'єрне зростання
Самореалізація	Творчі професії, наукові дослідження

У свою чергу Девід Макклелланд (1917–1998) у ході своїх наукових досліджень виокремив три головні мотиваційні чинники, які впливають на поведінку людини: потреба в досягненнях (стремління до успіху, прагнення перевершити інших, бути першим — характерне переважно для підприємців, ініціативних особистостей та лідерів), потреба у владі (потяг до контролю, впливу, керівництва — зазвичай виявляється у тих, хто обирає кар’єру в політиці або займає керівні посади), а також потреба у приналежності (схильність до встановлення й підтримки міжособистісних зв’язків, бажання бути частиною колективу, цінування дружніх взаємин) [17].(*Схема 1.1. Теорія мотивації Девіда Макклелланда)*

Макклелланд здійснив експериментальні дослідження у галузі управління та підприємництва, у результаті яких довів, що саме мотивація до досягнень є визначальним чинником, який сприяє підприємницькому зростанню та успіху в бізнесі.

Вагому та вирішальну роль у процесі професійного самовизначення особистості також відіграє вплив родини. Відомий австрійський психотерапевт і засновник індивідуальної психології Альфред Адлер (1870–1937) розробив концепцію, згідно з якою порядок народження дитини в сім’ї

має значущий вплив на формування її характеру, особистісних рис і професійних прагнень. Його спостереження і теоретичні висновки свідчили про те, що первістки, як правило, схильні до лідерства, відповідальності та амбіційності; діти, які народилися другими або посередині, демонструють високу адаптивність, дипломатичність і комунікабельність; а наймолодші в родині часто виявляють творчий підхід, нестандартне мислення й оригінальність у виборі кар'єрного шляху) [18].

А. Адлер наголошував на тому, що індивід не існує у вакуумі, а постійно перебуває під впливом соціального контексту, перш за все — сімейного середовища. Він вважав, що почуття меншовартості, яке природно виникає в дитинстві, може слугувати потужним мотиватором для особистісного зростання, самореалізації та досягнення видатних результатів у житті. Ця теорія отримала підтвердження в численних наукових і практичних дослідженнях, які вивчали залежність між особливостями виховання, атмосферою в родині та подальшим професійним вибором молодої людини) [19].

Таблиця 1.6.

Вплив порядку народження у сім'ї на формування характеру та професійні орієнтації

Порядок народження	**Типові риси характеру**	**Ймовірний вплив на кар'єрний шлях**
Старші діти	Відповідальні, амбітні, схильні до контролю	Часто прагнуть до лідерських позицій, обирають стабільні професії
Середні діти	Гнучкі, соціальні, дипломатичні	Успішні в роботі в команді, схильні до професій у сфері послуг
Молодші діти	Креативні, ризикові, нестандартні мислителі	Обирають творчі професії, стартапи, інноваційні галузі

А. Адлер, підкреслював роль стилю виховання в розвитку здатності дитини до самостійного прийняття рішень. Стиль спілкування батьків, їхня поведінка, вимоги та рівень довіри можуть або сприяти формуванню

впевненої особистості, або, навпаки, викликати почуття залежності й невпевненості.

Таблиця 1.7.

Вплив стилю виховання на розвиток самостійності

Стиль виховання	**Особливості**	**Наслідки для дитини**
Авторитарний	Жорсткі рамки, покарання, мінімум діалогу	Можливе пригнічення ініціативи або агресивна поведінка
Демократичний	Повага до думки дитини, підтримка, співпраця	Формування відповідальності, здатності ухвалювати рішення
Ліберальний	Мінімальний контроль, свобода без меж	Ризик формування інфантильності, відсутності життєвих орієнтирів

Отже, вибір професійного шляху є результатом складної взаємодії різноманітних психологічних чинників, які впливають один на одного та формують індивідуальні кар'єрні орієнтації. Самооцінка, як суб'єктивне уявлення людини про власні здібності, значною мірою визначає рівень амбіційності професійних прагнень і впевненість у досягненні поставлених цілей. Мотивація, що включає як внутрішні прагнення, так і зовнішні стимули, формує силу бажання розвиватися у певній сфері діяльності та досягати конкретних результатів.

Не менш важливим є вплив родини, адже життєві установки, підтримка чи, навпаки, тиск з боку близьких людей можуть сприяти або перешкоджати реалізації професійного потенціалу. Глибоке усвідомлення цих ключових аспектів дозволяє робити продумані, усвідомлені та аргументовані вибори, що відповідають не лише особистим нахилам, а й реаліям ринку праці. В результаті людина отримує можливість гармонійно поєднувати свої здібності, інтереси та перспективи розвитку, що в майбутньому сприяє не лише професійним досягненням, а й загальному задоволенню від роботи та життєвої реалізації.

1.4 Взаємозв’язок темпераменту та професійних схильностей

Темперамент формує не лише манеру емоційного реагування, але й значною мірою впливає на спосіб взаємодії особистості з оточуючим середовищем. Він зумовлює силу реакцій на зовнішні подразники, рівень стійкості до стресів, швидкість пристосування до нових умов і загальну модель поведінки в соціумі. Уважне врахування типу темпераменту під час професійного самовизначення допомагає уникнути емоційного вигорання, невдоволення обраною сферою діяльності, а також сприяє успішній самореалізації.

Кожен тип темпераменту має свої специфічні риси, які обумовлюють певний стиль виконання завдань і способи прийняття рішень. Відтак, для кожного типу існують більш зручні та природні професійні напрями. У наведеній нижче таблиці узагальнено основні характеристики чотирьох традиційних типів темпераменту, їхню відповідність до сфер зайнятості, приклади професійної діяльності, у яких вони матимуть можливість найефективніше досягти розкриття свого потенціалу, а також можливі труднощі, пов’язані з їхніми психоемоційними особливостями.

У наведеній нижче таблиці представленні узагальнюючі ключові риси притаманні чотирьом звичайним типам темпераменту, їхню відповідність що до сфер діяльності, приклади професій, в яких вони здатні найліпше проявити свій потенціал, а також можливі труднощі, пов’язані з їхніми психоемоційними рисами.

Таблиця 1.8

Загальна порівняльна таблиця темпераментів [22]

Тип темпераменту	Основні риси	Професійні сфери	Приклади професій	Можливі ризики
Холерик	Енергійність, рішучість, лідерські якості, нестабільність	Менеджмент, армія, політика, підприємництво, юриспруденція	Керівник, стартапер, офіцер, адвокат, кризовий менеджер	Імпульсивність, конфліктність, вигоряння, стрес

Продовження таблиці 1.8

Сангвінік	Комунікабельність, емоційна стабільність, адаптивність, креативність	Освіта, медіа, реклама, маркетинг, туризм	Вчитель, журналіст, актор, телеведучий, PR-менеджер	Поверховість, неуважність, емоційне виснаження
Флегматик	Спокій, надійність, аналітичність, методичність	Технічні спеціальності, інженерія, бухгалтерія, наука	Програміст, аналітик, інженер-конструктор, бухгалтер	Повільність, інертність, недостатня гнучкість
Меланхолік	Вразливість, емоційність, інтровертованість, глибоке мислення	Психологія, мистецтво, наукова діяльність, соціальна робота	Психолог, музикант, письменник, бібліотекар, дослідник	Тривожність, самокритика, вигорання

Щоб краще збагнути механізм впливу темпераменту на фахову діяльність, варто проаналізувати, як базові психологічні риси особистості формують її схильність до певних професій. Темперамент визначає не тільки поведінкові реакції, а й стиль виконання завдань, особливості прийняття рішень, рівень витривалості, стресостійкість, схильність до рутинної чи творчої праці. Відповідність типу темпераменту з обраною професією значно підвищує ймовірність професійної самореалізації, задоволення від роботи й емоційної стабільності.

У цьому контексті варто звернутися до схематичного зображення, що демонструє взаємозв’язок між типом темпераменту, рисами особистості та відповідними професійними напрямами. Ця логічна структура дозволяє візуалізувати шлях від психофізіологічних характеристик до практичної реалізації у сфері праці [23].

Схема: Тип темпераменту → Риси особистості → Професійні напрямки

- Холерик → Вольовий, енергійний, рішучий → Управління, військова справа, підприємництво

- Сангвінік → Комунікабельний, оптимістичний, гнучкий → Освіта, комунікація, ЗМІ

- Флегматик → Зосереджений, методичний, терплячий → Аналітика, програмування, бухгалтерія

- Меланхолік → Творчий, чутливий, вдумливий → Мистецтво, психологія, дослідження

Схема наочно демонструє, як провідні властивості кожного типу темпераменту безпосередньо впливають на рівень зручності, відповідності та результативності виконання професійних обов'язків у визначених галузях. Іншими словами, темпераментні риси особистості зумовлюють не тільки здатність адаптуватися до специфіки професійного середовища, а й ступінь психологічного комфорту, емоційної стійкості та задоволення від роботи.

Тип темпераменту є важливим аспектом, що впливає не лише на зовнішні стилі поведінки в професійній сфері, але й на внутрішні стратегії взаємодії з робочими завданнями, соціальним оточенням і самою професійною діяльністю. Темперамент визначає, як людина реагує на труднощі, конфлікти, багатозадачність, невизначеність, одноманітну працю, зворотний зв'язок та конкуренцію. Наприклад, холерики, які мають активний і енергійний характер, проявляють себе найбільш продуктивними в динамічних умовах, де потрібно швидко приймати рішення, мобілізувати ресурси та впливати на інших. Вони здатні ефективно справлятися зі стресом і викликами, що виникають у швидко змінюваному середовищі.

Натомість меланхоліки, які відрізняються глибиною мислення та емоційною чутливістю, найкраще реалізуються в середовищі, що потребує індивідуального підходу та уваги до деталей. Вони здатні аналізувати ситуації, враховувати емоційний контекст і створювати глибокі зв'язки з колегами та клієнтами. Це підкреслює важливість вибору професії з урахуванням типу темпераменту, адже такий підхід значно підвищує якість професійної адаптації, сприяє формуванню емоційної стабільності та задоволенню роботою.

Нехтування темпераментними особливостями може призвести до постійного психологічного напруження, фрустрації, зниження професійної мотивації та розвитку синдрому емоційного вигорання. Це підкреслює необхідність персоналізованого підходу до профорієнтації, який узгоджується з сучасними концепціями індивідуалізованої освіти та побудови кар'єрної траєкторії. Такий підхід орієнтований на розвиток унікального внутрішнього потенціалу кожної особистості.

Практична значущість цієї відповідності підтверджується численними емпіричними дослідженнями, проведеними в українських закладах вищої освіти протягом останніх років. Ці дослідження демонструють, що усвідомлення власного темпераменту допомагає студентам краще орієнтуватися у виборі спеціальності, формувати навички саморегуляції та адаптуватися до вимог навчального процесу. Таким чином, врахування темпераментних характеристик не лише підвищує ефективність навчання, але й сприяє розвитку професійних компетенцій, що позитивно позначається на кар'єрному зростанні та особистісному розвитку. Це робить важливим

Таблиця 1.9

Основні змішані типи темпераменту

Змішаний тип	Основні риси особистості	Рекомендовані професії
Холерик-Сангвінік	Активний, ініціативний, товариський, рішучий	Менеджмент, підприємництво, маркетинг, організація подій
Флегматик-Меланхолік	Вдумливий, стабільний, емоційно врівноважений, спокійний, глибокий внутрішній світ	Юриспруденція, бухгалтерія, медицина, наукові дослідження
Сангвінік-Флегматик	Доброзичливий, врівноважений, відкритий, здатний до командної роботи	Освіта, сфера обслуговування, HR, медіа
Холерик-Меланхолік	Творчий, емоційний, амбітний, внутрішньо мотивований, схильний до рефлексії	Психологія, мистецтво, режисура, соціальні проєкти

Отже, темперамент виступає важливою психофізіологічною основою, яка безпосередньо впливає на становлення професійних зацікавлень, мотиваційної сфери та стилю трудової діяльності. Розуміння особливостей змішаних типів темпераменту дає змогу не лише глибше аналізувати індивідуальні риси особистості, а й передбачити її ефективність у конкретних професійних обставинах. У контексті профорієнтаційної роботи це знання є надзвичайно важливим, оскільки сприяє гармонійному вибору професії відповідно до природних схильностей, підвищенню емоційної стійкості, адаптивності в колективі та тривалому задоволенню від професійної діяльності. Отож, узгодження типу темпераменту з вимогами конкретної сфери діяльності є ключем до успішної самореалізації особистості у професійному середовищі.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ВИБІР МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ

2.1. Методи, методика і процедура дослідження

В рамках емпіричного вивчення було застосовано психодіагностичні методики, які дали змогу всебічно охарактеризувати індивідуально-психологічні риси підлітків, що є ключовими у процесі їхнього професійного самовизначення. Психодіагностика є значущою галуззю прикладної психології, яка дозволяє надійно вимірювати особистісні риси, інтереси, темперамент і професійні уподобання. Її результати мають велику практичну цінність у сфері освіти, кар'єрного консультування та психологічної підтримки учнів.

У дослідженні взяли участь 60 респондентів – учні гімназії гуманітарного профілю № 25 м. Запоріжжя віком 14–16 років. Дослідження проводилося в онлайн-форматі, упродовж березня-квітня 2025 року.

Вибірка формувалася за критеріями вікової відповідності, готовності до участі та зацікавленості до проблематики дослідження. Усі учасники надали добровільну та поінформовану згоду.

Підбір методичного матеріалу здійснювався з урахуванням напрацювань українських та зарубіжних психологів, з фокусом на діагностику типу темпераменту та виявлення домінантних професійних інтересів. Для досягнення цілей дослідження були застосовані дві валідні та широко апробовані методики:

Опитувальник особистості Айзенка (EPI – Eysenck Personality Inventory) – для оцінки базових властивостей темпераменту;

Тест професійного типу особистості Джона Голланда – для виявлення домінуючих професійних інтересів і уподобань.

Розкриємо зазначені вище тести більш ґрунтовно:

Опитувальник особистості Айзенка (EPI) (адаптовай адаптований в Україні Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.) [9, 10].

Автор – Ганс Ю. Айзенк, британський психолог, один із засновників біологічного підходу до особистості.

Мета методики – діагностика трьох ключових показників особистості, що є визначальними для розуміння типологічних особливостей індивіда, його емоційної стабільності та рівня соціальної адаптованості.

Зокрема, досліджується:

1. Екстраверсія–інтроверсія – рівень соціальності та відкритості;

2. Нейротизм – емоційна стабільність/нестабільність;

3. Шкала щирості – соціальна бажаність відповідей.

Опитувальник містить 57 тверджень, на кожне з яких респондент надає відповідь «так» або «ні».

Твердження згруповані за трьома шкалами:

1. Екстраверсія – 24 твердження,

2. Інтроверсія – 24 твердження (альтернативно, інверсії до екстраверсії),

3. Нейротизм – 24 твердження,

4. Шкала щирості – 9 тверджень.

Інтерпретація отриманих результатів опитквання:

1. Високий рівень екстраверсії: свідчить про товариськість, живийноров, активність, оптимістичний настрій, енергійність, спрямованість на зовнішній світ. Такі особи легко вступають у контакт, віддають перевагу працювати в команді, швидко ухвалюють рішення.

2. Високий рівень нейротизму: вказує на підвищену емоційну вразливість, нестійкість до стресових ситуацій, схильність до тривожних і депресивних станів, самозвинувачення. Такі особи можуть мати труднощі адаптації до змін.

3. Високий рівень щирості: свідчить про прагнення виглядати як найкраще, відповідати соціальним нормам. Це може зменшувати об'єктивність одержаних результатів, оскільки відповіді не завжди відображають справжн іпочуття або поведінку.

Представлений опитувальник у моєму дослідженні дав можливість визначити психологічні склонності учнів, що матиме значеня для подальшого вибору професійної траєкторії, та дізнатися їх рівень емоційної стійкості яка відіграє важливу роль під час навчального та професійного навантаження.

2. Тест професійного типу особистості Джона Голланда (адаптований в Україні Щербаковою І.М. та Стадник Г.А.) [24, 103].

Метою тесту є виявлення одного або декількох домінуючих професійних типів особистості, що дає можливість визначити найбільш відповідні сфери професійної діяльності та передбачити успішність особистості у різних професійних середовищах.

Тест містить перелік професій, занять, особистих якостей і здібностей. Респондент оцінює своє ставлення до кожного пункту за принципом «подобається/не подобається» або «відповідь/немає відповіді». За кожну позитивну відповідь нараховується 1 бал. Таким чином, кожен із шести типів (RIASEC) оцінюється окремо. Найвищий бал для кожного типу - 10.

Наведена методика засновується на концепції взаємодії відповідності рис особистості індивідуальних особливостей та особливостей професійного середовища в якому перебуває індивід. Відповідно до теорії Дж. Голланда, кожна людина належить до одного або декількох з шести основних типів, які при цьому характеризують види професій:

1. ***Реалістичний (R)*** – схильність до зайнятості пов’язаної з практичної діяльності, фізичної праці, технологій, інструментів, природного середовища;

2. ***Інтелектуальний(І)*** - орієнтація на аналітичну, наукову діяльність, науково-дослідну роботу, прагнення до знань;

3. ***Художній (А)*** - творчість, творчість, інтуїція, експресія через мистецтво, літературу, музику;

4. ***Social (S)*** - схильність допомагати іншим, комунікабельність, орієнтація на навчання, консультування, медицина, педагогіка;

5. Підприємницький (E) - лідерство, ініціативність, уміння переконувати, прагнення до організації, управління, ведення бізнесу;

6. Звичайний(C) - структура, відповідальність, точність, схильність до адміністративної, бухгалтерської або документальної роботи.

Результати оцінюються згідно наступних балів отриматих в результаті проведення опитування:

1. 8-10 балів - виразний різновид, що вказує на виразну фахову спрямованість;

2. 5-7 балів - помірний різновид, показує потенційне втручання діяльності;

3. 0-4 бали - низька частота різновиду, що свідчить про слабку мотивацію до відповідного фахового середовища.

В підсумку оцінювання формується код з трьох найбільш сильно виражених різновидів (наприклад, ISA - інтелектуальний, соціальний, художній), на основі яких обираються рекомендовані професійні шляхи. Виразно виражений різновид вказує на вузьку професійну спрямованість, два-три - комбіновану спрямованість, що розширює можливості фахового вибору. Відсутність чітко визначених різновидів може свідчити про невизначеність у професійному самовизначенні чи необхідності додаткового консультування.

Наведене опитування виступає в ролі ефективного інструменту професійного консультування, психодіагностики та для планування індивідуальних освітніх та професійних шляхів. Її унікальність полягає в тому що застосування данної методики полягає в приведенні особистісних характеристик до вимог певних професій, сприяє обґрунтованому й усвідомленому вибору майбутньої кар'єри.

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація

За результатами першої методики «Опитувальник особистості Айзенка (EPI)», основною метою якої виступає діагностика трьох ключових характеристик особистості, зокрема рівня екстраверсії, інтроверсії, нейротизму та щирості відповідей як показника соціальної бажаності, було отримано наступні результати, що дозволяють оцінити особливості емоційної стабільності та рівня соціальної активності респондентів. Нами було отримані наступні результати які представлені в таблиці 2.1

Таблиця 2.1

Результати за «Опитувальником особистості Айзенка (EPI)»

Респондент	Екстраверсія/ Інтроверсія	Інтроверсія	Нейротизм	Щирість	Загальний бал
Р-1	0	24	23	0	47
Р-2	19	5	13	8	45
Р-3	5	19	8	9	41
Р-4	21	3	13	5	42
Р-5	4	20	17	2	43
Р-6	22	2	18	8	50
Р-7	5	19	20	7	51
Р-8	21	3	6	1	31
Р-9	8	16	18	6	48
Р-10	23	1	5	4	33
Р-11	9	15	6	0	30
Р-12	13	11	9	2	35
Р-13	15	9	24	2	50
Р-14	23	1	11	1	36
Р-15	11	13	14	0	38
Р-16	2	22	20	2	46
Р-17	15	9	6	5	35
Р-18	15	9	6	0	30
Р-19	5	19	5	5	34
Р-20	4	20	20	6	50
Р-21	23	1	0	8	32
Р-22	20	4	15	7	46
Р-23	12	12	4	9	37
Р-24	2	22	4	7	35
Р-25	21	3	8	6	38

Продовження таблиці 2.1

Р-26	9	15	17	5	46
Р-27	14	10	14	9	47
Р-28	18	6	8	3	35
Р-29	19	5	2	6	32
Р-30	0	24	16	7	47
Р-31	23	1	16	9	49
Р-32	14	10	21	3	48
Р-33	23	1	11	7	42
Р-34	24	0	15	7	46
Р-35	20	4	22	3	49
Р-36	12	12	19	9	52
Р-37	15	9	6	9	39
Р-38	12	12	12	1	37
Р-39	10	14	9	2	35
Р-40	11	13	3	5	32
Р-41	1	23	5	6	35
Р-42	5	19	4	5	33
Р-43	23	1	4	4	32
Р-44	17	7	13	7	44
Р-45	12	12	9	3	36
Р-46	4	20	22	8	54
Р-47	8	16	18	6	48
Р-48	24	0	13	3	40
Р-49	17	7	3	4	31
Р-50	2	22	8	9	41
Р-51	8	16	16	4	44
Р-52	21	3	15	9	48
Р-53	1	23	10	7	41
Р-54	1	23	3	9	41
Р-55	1	23	9	3	36
Р-56	22	2	7	1	32
Р-57	11	13	1	7	32
Р-58	19	5	23	4	51
Р-59	6	18	0	3	27
Р-60	24	0	16	8	48

За результатами таблиці 2.1. визначимо середні значення по кожній шкалі, представлені на рис. 2.1.

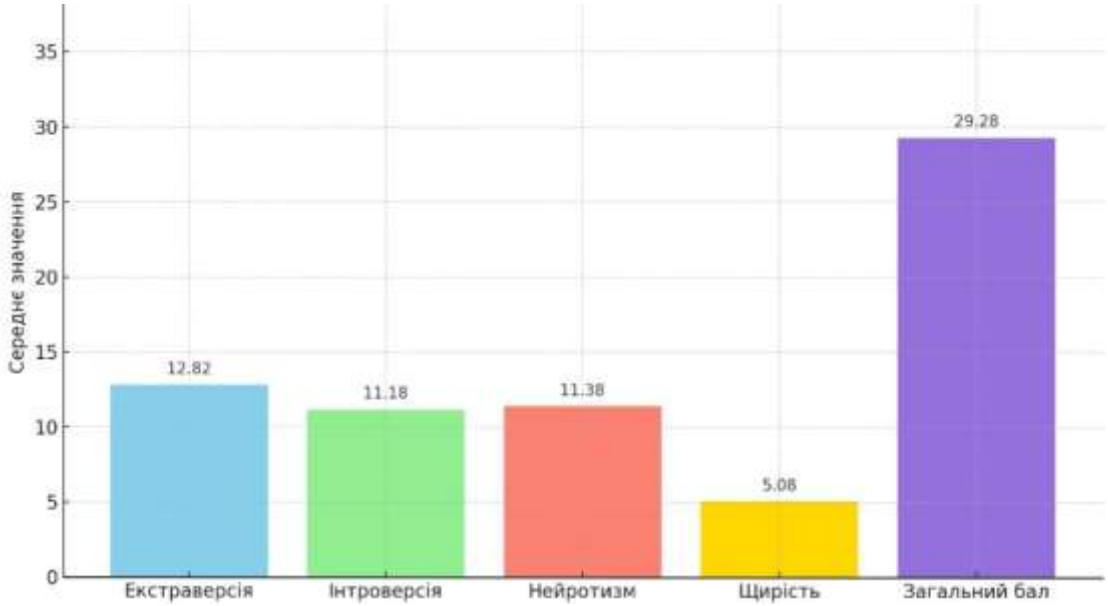


Рис. 2.1. Середні значення по шкалам за «Опитувальником особистості Айзенка (EPI)»

Для узагальнення було обраховано середні значення за кожною шкалою, та продемонстровано на рисунку 2.1. Аналіз середніх балів дозволяє нам визначити загальні тенденції, характерні для досліджуваної вибірки респондентів.

1. Екстраверсія. Середнє значення екстраверсії вийшло 12,82 бали, що у свою чергу свідчить про помірну вираженність данної риси у виборців. Це свідчить про те, що більша частина респондентів мають притаманні їм властивості соціальності, комунікабельності, активності й ініціативності, проте не внадмірній формі. Отримані результати, що варіюються від 0 до 24 балів, свідчать про представленість у групі як інтровертів, так і екстравертів. Ця різноманітність особистісних типів може позитивно впливати на ефективність командної роботи, оскільки забезпечує поєднання аналітичних здібностей з умінням швидко реагувати та знаходити спільну мову в соціальних ситуаціях. Результати варіюються від 0 до 24 балів, що підтверджує наявність у вибірці як інтровертів, так і екстравертів. Учасники Р-34, Р-48 та Р-60 отримали максимальний бал у 24, що є ознакою яскраво виражених екстравертів.

2. Інтроверсія. Результати дослідження показують, що респонденти в середньому мають помірну схильність до інтроверсії (11,18 бала). Це означає, що вони, ймовірно, більш комфортно почуваються, зосереджуючись на своїх внутрішніх думках та почуттях, ніж у активному спілкуванні. Їм властиві такі якості, як аналітичний склад розуму, уважність до деталей та здатність до глибокої концентрації, що може впливати на їхній стиль роботи та взаємодії з іншими.Респонденти Р-1, Р-30, Р-53, Р-54 та Р-55 отримали від 0 до 1 бала, що може свідчити про значну інтровертованість.

3. Нейротизм. Ці результати показують нам, що в середньому учні демонструють достатній рівень емоційної стабільності 11,38 балів. Це дозволяє їм ефективно справлятися з повсякденними стресовими ситуаціями. Проте, враховуючи досить широкий діапазон балів (0-24), важливо звернути увагу на тих, хто має вищий рівень нейротизму. Цим людям може знадобитися допомога у розвитку навичок саморегуляції, особливо в питанні професійного навантаження, щоб запотігти появі професійного вигорання та зниження продуктивності.

При цьому в отриманій вибірці спостерігається значна коливаність результатів: від 0 (Р-21, Р-59) до 24 балів (Р-13). Це свідчить про те, що деякі учасники проявляють високу емоційну чутливість, збільшену тривожність, схильність до хвилювань, а також нестабільність у ситуаціях невизначеності або тиску.

4. Щирість. Оцінка щирості відповідей, в середньому становить 5,08, вказує на достатній рівень щирості та чесності респондентів. Це дозволяє вважати отримані дані правдивими та придатними для подальшої роботи з ними. Слід враховувати, що низькі або середні показники можуть бути пов'язані з прагненням відповідати соціальним очікуванням, що часто зустрічається в особистісних опитувальниках.

Оцінки за певними шкалами тесту можуть мати неоднозначне тлумачення. Низькі бали (Р-1, Р-11, Р-15, Р-18) можуть вказувати на відкритість або соціальну бажаність, а високі (Р-3, Р-23, Р-50, Р-54, Р-57) – на

щирість або ж намагання здаватися ідеальним, можливо, через внутрішню невпевненість.

5. Загальний бал. Сумарний показник в середньому становить 39,63 балів, це свідчить про помірний рівень прояву основних особистісних рис. Такі данні відображають психологічну стабільність та здатність успішно адаптуватися до соціально-професійного середовища.

Діапазон загальних балів коливається від 27 (Р-59) до 54 балів (Р-46), що вказує на те, що в групі є люди з помірною психологічною активністю, а також ті, хто має високий рівень емоційно-поведінкових характеристик. Високі загальні бали свідчать про яскраву індивідуальність, добре розвинуту комунікацію, енергійність, а також можуть свідчити про підвищену схильність до стресу, що слід враховувати під час вибору професії.

Аналіз отриманих результатів вказує на здебільшого позитивний психологічний стан групи, яку досліджували. Багато учасників демонструють врівноважені особистісні риси, що сприяють успішній професійній діяльності та соціальній взаємодії.

Середні показники екстраверсії та інтроверсії свідчать про наявність різних особистісних типів у вибірці, що може бути корисним при груповій роботі: одні учасники виявляють кращі результати у команді, тоді як інші працюють ефективніше в одиночку. Загальний рівень нейротизму свідчить про емоційну стабільність, хоча деякі респонденти мають підвищену чутливість, яку потрібно враховувати в умовах підвищеного стресу.

Рівень щирості відповідей є достатнім для визнання отриманих даних достовірними, що дає можливість використовувати їх для подальшого аналізу. Загальний бал також відображає помірний прояв основних особистісних якостей, що свідчить про адаптивність та емоційну врівноваженість.

Варіації результатів підкреслюють індивідуальні особливості учасників, які слід враховувати під час професійного орієнтування, консультування або при розробках програм психологічної підтримки.

За отриманими данним другої методики «Тест професійного типу особистості Джона Голланда», метою якої є встановлення переважаючих професійних характеристик особистості дає змогу підібрати найбільш відповідні галузі діяльності та спрогнозувати результативність людини в різних професійних колективах. Наступні результати представлені у таблиці 2.2

Таблиця 2.2

Результати за методикою «Тест професійного типу особистості Джона Голланда»

Респондент	Професійний тип	Професійний тип
Р-1	S	Соціальний
Р-2	I	Дослідницький
Р-3	S	Соціальний
Р-4	C	Конвенційний
Р-5	S	Соціальний
Р-6	S	Соціальний
Р-7	A	Артистичний
Р-8	E	Підприємницький
Р-9	R	Реалістичний
Р-10	S	Соціальний
Р-11	E	Підприємницький
Р-12	R	Реалістичний
Р-13	R	Реалістичний
Р-14	E	Підприємницький
Р-15	E	Підприємницький
Р-16	I	Дослідницький
Р-17	I	Дослідницький
Р-18	C	Конвенційний
Р-19	R	Реалістичний
Р-20	C	Конвенційний
Р-21	S	Соціальний
Р-22	C	Конвенційний
Р-23	S	Соціальний
Р-24	S	Соціальний
Р-25	R	Реалістичний
Р-26	I	Дослідницький
Р-27	C	Конвенційний
Р-28	C	Конвенційний

Продовження таблиці 2.2

Р-29	I	Дослідницький
Р-30	R	Реалістичний
Р-31	I	Дослідницький
Р-32	A	Артистичний
Р-33	R	Реалістичний
Р-34	S	Соціальний
Р-35	R	Реалістичний
Р-36	A	Артистичний
Р-37	C	Конвенційний
Р-38	I	Дослідницький
Р-39	A	Артистичний
Р-40	E	Підприємницький
Р-41	S	Соціальний
Р-42	R	Реалістичний
Р-43	E	Підприємницький
Р-44	E	Підприємницький
Р-45	I	Дослідницький
Р-46	E	Підприємницький
Р-47	R	Реалістичний
Р-48	E	Підприємницький
Р-49	A	Артистичний
Р-50	A	Артистичний
Р-51	A	Артистичний
Р-52	S	Соціальний
Р-53	R	Реалістичний
Р-54	S	Соціальний
Р-55	S	Соціальний
Р-56	E	Підприємницький
Р-57	S	Соціальний
Р-58	I	Дослідницький
Р-59	A	Артистичний
Р-60	R	Реалістичний

За результатами таблиці 2.2. визначимо середні значення по кожній шкалі, представлені на рис. 2.2.



Рис.2.2 Розподіл професійних типів за Голландом

За результатами обробки відповідей 60 респондентів було отримано такі середні значення по кожній з шкал, які відображені на рис. 2.2

1. Соціальний тип був визначений у 14 респондентів, що складає 23,3% від загального числа учасників. Ці особистості фокусуються на взаємодії з іншими, наданні допомоги, вихованні, навчанні, а також на медичній і соціальній діяльності. Вони відзначаються високими комунікативними навичками, емоційною чутливістю, відповідальністю та бажанням працювати в колективі. Переважання цього типу вказує на сильну соціальну орієнтацію вибірки та на потребу інтегрувати гуманітарні аспекти в професійну орієнтацію.

2. Реалістичний тип було виявлено у 12 осіб (20%). Представники цього типу в професійній діяльності роблять акцент на практичність і конкретність роботи, яка зазвичай пов'язана з технікою, фізичною працею, інструментами і

механізмами. Вони прагматичні, цілеспрямовані та здатні вирішувати практичні завдання, що свідчить про інтерес молоді до інженерії, технологій, будівництва та інших технічних галузей.

3. Підприємницький тип був зафіксований у 10 респондентів (16,7%). Ці люди володіють вираженими організаторськими здібностями, лідерськими якостями і самовпевненістю, а також мають нахил до переконання інших. Вони прагнуть займати керівні позиції в комерції та політичній діяльності. Високий відсоток підприємницького типу свідчить про присутність серед респондентів людей з потенціалом у бізнесі та управлінні.

4. Дослідницький тип притаманний 9 респондентам (15%). У данних особистостей переважно є схильність до теоретичної роботи, аналізу та експериментування у наукових дослідженнях. Вони мають логічне та обєктивне мислення та надають перевагу інтелектуальним завданням, що свідчить про те, що серед вибірки є люди, орієнтовані на академічну, наукову або технічну діяльність.

5. Артистичний (творчий) тип був виявлений у 8 осіб (13,3%). Представленний тип асоціюється з такими загальними рисами як креативність, емоційність, нестандартне мислення та схильність до мистецтва, музики, літератури та дизайну. Ці респонденти проявляють оригінальність, чутливість та естетичне сприйняття, що робить їх потенційними представниками творчих професій.

6. Конвенційний тип був у 7 респондентів (11,7%). Це особи, які орієнтуються на порядок, акуратність і дотримання інструкцій. Вони схильні до праці з документами, цифрами та базами даних, тобто займатися адміністративною або бухгалтерською діяльністю. Низький відсоток цього типу свідчить про меншу цікавість респондентів до монотонної або регламентованої роботи.

Загалом отримані результати дозволяють стверджувати, що більшість опитаних респондентів віддають свою перевагу роботі, пов'язаній зі спілкуванням та досягненням відчутних результатів, що вказує на їхню

зацікавленість у соціально-орієнтованих та практичних професіях. Це відкриває широкі перспективи в галузях медицини, освіти, техніки та сфери послуг.

Опираючись на отримані в наслідок проведених емпіричних досліджень результатами можна згобити узальнуючий висновок про наявність суттєвого взаємозв'язку між рисами темпераменту, рівнем відкритості, емоційної стабільності.

Між отриманими показниками спостерігається наступний взаємозв'язок:

1. Середній показник екстраверсії, а саме 12,82 балів свідчить про наявність у респондентів помірної вираженості зазначеної риси, що у свою чергу характеризується наявністю в особистості таких якостей як комунікабельність, соціальна активність та ініціативність

2. У той самий час показники нейротизму становлять 11,38 балів, що демонструє серед учнів рівень достатньої емоційної врівноваженості, яка у свою чергу безпосередньо дає можливість їм долати стресові ситуації значно ефективніше та без вагомих збитків для емоційного і фізичного стану.

3. Наявні дані про належність учнів до певних професійних типів вказує на широкий спектр різноманітних напрямків, таких як реалістичний (20%), соціальний (23,3%), дослідницький (15%), підприємницький (16,7%), артистичний (13,3%) та конвенційний (11,7%). Така варіація напрямків професійної орієнтації серед вибірки респондентів свідчить про багатий спектр інтересів та схильностей, що у свою чергу мають значний зв'язок з типом темпераменту особистості та індивідуальними особливостями.

Багатоваріантність типів темпераменту, що охоплює такі індивідуальні особливості, як емоційна чутливість, швидкість психічних процесів, рівень активності та стійкість до зовнішніх подразників, органічно поєднується з рисами характеру, установками, потребами та мотиваційною спрямованістю особистості. Внаслідок цього взаємозв'язку формується індивідуальна поведінкова стратегія в професійній діяльності, яка має власну своєрідність,

унікальність і неповторний стиль. Така модель професійної поведінки виявляється у способі прийняття рішень, спілкуванні з колегами, реакції на стресові ситуації, рівні відповідальності та організації робочого процесу. Іншими словами, саме поєднання темпераменту та особистісних якостей зумовлює особливий професійний почерк кожної людини.

Наприклад, з нашого дослідження і його результатів можна побачити, що респонденти з екстраверсією та соціальним типом орієнтуються на допомогу та взаємодію з іншими індивідами, тоді як у той самий час респонденти з інтроверсією та належністю до дослідницького типу схильні більш до наукової та аналітичної діяльності.

Отримані результати, у свою чергу, слугують вагомим, ґрунтовним підтвердженням того, що тип темпераменту особистості має суттєвий, значущий вплив на формування індивідуальної професійної траєкторії. Іншими словами, темперамент визначає не лише напрям особистісних уподобань у сфері трудової діяльності, але й значною мірою впливає на рівень професійної реалізації, ефективність виконання завдань, здатність до прийняття рішень у стресових ситуаціях та загальну адаптацію до динамічних і змінних умов сучасного професійного середовища. Таким чином, темперамент можна розглядати як один із ключових чинників, що сприяє або, навпаки, ускладнює процес соціально-професійної інтеграції особистості.

З метою більш ґрунтовного аналізу структури психологічної впливу темперамента на вибір професії було проведено кореляційний аналіз даних, отриманих за двома проведеними методиками, а саме: «Тест професійного типу особистості Джона Голланда»,«Опитувальник особистості Айзенка (EPI)».Метод кореляційного аналізу дозволяє виявити ступінь зв’язку між кількісними змінними.

В межах нашого дослідження було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ), оскільки частина шкал є порядковими, а дані не в усіх випадках відповідають умовам нормального розподілу.

Формула Спірмена:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Де:

di — різниця між рангами кожної пари значень,

n — кількість спостережень (у нашому випадку n = 60).

У таблиці 2.3. надано значення коефіцієнтів кореляції Спірмена між Ключовими показниками нашого дослідження.

Таблиця 2.3

Коефіцієнти рангової кореляції Спірмена між рисами особистості та загальним балом

Риса	Коефіцієнт Спірмена (ρ)	p-значення
Екстраверсія	0.727	0.0000
Інтроверсія	-0.727	0.0000
Нейротизм	0.585	0.0000
Щирість	0.247	0.0574

Таблиця 2.4

Середні значення рис за професійними типами (Голланд)

Тип	Екстраверсія	Інтроверсія	Нейротизм	Щирість	Загальний бал
A	14.38	9.62	9.00	6,50	29.88
C	12.00	12.00	8.43	5.00	25.43
E	11.40	12.60	12.70	6.00	30.10
I	12.56	11.44	11.78	3.22	27.56
R	12.50	11.50	13.00	4.33	29.83
S	13.79	10.21	11.64	5.50	30.93

Зв'язок між особистісними рисами та професійною ефективністю чітко демонструє, що екстраверсія є ключовим фактором успіху (ρ = 0,727). Люди, які є соціально активними, комунікабельними, впевненими в собі та енергійними, мають значно більші шанси досягти високих результатів у

роботі. Інтроверсія, як протилежна за своєю сутністю екстраверсії риса особистості (ρ = –0,727), свідчить про те, що високий рівень інтроверсії корелює з нижчою професійною результативністю. Це, однак, не слід тлумачити як нездатність інтровертів досягати професійних цілей. Їхній підхід до виконання завдань менш орієнтований на соціальні взаємодії, що в певних професійних областях, зокрема у тих, які мають яскраво виражену соціальну спрямованість, може призводити до зниження показників ефективності. Третім важливим фактором є нейротизм (ρ = 0,585), який, ймовірно, стимулює прагнення до самовдосконалення та уникнення невдач. На відміну від них, щирість (ρ = 0,247) має незначний вплив на професійну ефективність. Це свідчить про те, що, хоча чесність і відповідальність важливі, вони не є визначальними факторами успіху. В цілому, дослідження підкреслює важливість соціальних навичок, адаптивності та внутрішньої мотивації для досягнення професійних цілей.

Отже, результати досліджень дають підстави стверджувати, що професійне самовизначення це результат взаємодії багатьох психологічних факторів, таких як: – темперамент, емоційна стабільність, щирість – та наявних відповідних індивідуальних схильностей, що у комплексі формують фундамент для вибору певного виду професійної діяльності.

2.3. Практичні рекомендації щодо професійного самовизначення з урахуванням темпераменту

Аналіз отриманих результатів дослідження говорить про те, що професійне самовизначення це результат багатьох процесів, та факторів які мають значний вплив на формування професійного вибору професії, зокрема таких як тип темпераменту особистості та індуальні особливості. Згідно з результатами наукового дослідження було виявлено що учні в яких домінуючою є екстраверсія та соціальний тип професійної орієнтації явиявляють більшу схильність у своїй професійній діяльності до співпраці та

допомоги іншим, що говорить у свою чергу про те що їм більш за все підходять сфери які пов’язані з працею з людьми, та зокрема такі професії в галузях: медицини, освіти, соціальної роботи, соціальної педагогіки.

У свою ж чергу учні в яких домінуючою виступає інтроверсія та схильність до дослідницького типу демонструють свою зацікавленість у сферах, що на пряму пов’язані з аналітичною, дослідницькою, науковою сферами. Які значно більше потребують зосередженості, мислення, а ніж сфери де робота виступає в ролі взаємодії людини-люлини. Люди с таким типом в професійній діяльності потребують тих професій які потребують зосередженості, самостійності та рефлексії.

З огляду на цю інформацію вагомою потребою у нас час виступає зміцнення/ збільшення професійного психологічного супроводу молоді під час професійного вибору. Психологічна робота у цьому випадку повинна бути на правлена не лише на допомогу у виявленні інтересів учнів, ай і у поглибленому вивченні та розумінні індивідуально-психологічних особливостей зокрема таких, як темперамент, схильність до інтроверсії та екстроверсії, емоційної стійкості в стресових ситуаціях які як правило виникають під час професійного процесу.

На основі отриманих результатів можна винести наступні психологічні рекомендації для респондентів:

1. Формування свідомого професійного вибору.
2. Врахування особливостей типу темпераменту під час професійного вибору.
3. Підвищення рівня соціальної адаптації за допомогою тренінгів.
4. Створення індивідуальної траєкторії професійного становлення та розвитку.
5. Підготовка навчальних кадрів до роботи з учнями які мають різні типи темпераменту (поможете розкить себя?).
6. Заходи які допоможуть правильно обрати тип професійної діяльності.

Запровадження запропонованих рекомендацій дасть змогу підвищити рівень професійної продуктивності, підвищити рівень професійного становлення, попередити професійне вигорання та значно знизити ризик появи професійних труднощів пов’язаних з великим професійним навантаженням.

Систематичне впровадження психологічно-педагогічних заходів у процес проведення з учнями навчальних закладів профорієнтаційної роботи, дозволить не лише грамотно досягнути професійного самовизначення, ай створити умови для належного особистісного формування та розвитку.

ВИСНОВКИ

У процесі написання кваліфікаційної роботи було успішно досягнуто поставлених цілей та виконання відповідних завданнь.

1. Поняття темпераменту розкривається як сукупність індивідуальних властивостей нервової системи, що визначають динаміку психічної діяльності та поведінки особистості. Проаналізовано класичні типології темпераменту (Гіппократ–Гален, І.П. Павлов, Г. Айзенк), які дозволяють класифікувати індивідуальні особливості реагування на зовнішні та внутрішні стимули..

2. В рамках теоретичного аналізу виявлено зв’язок між темпераментом та професійним самовизначенням. Темперамент впливає на схильність особистості до певних видів діяльності, особливо у контексті швидкості адаптації, стійкості до стресу, соціальної взаємодії та емоційної регуляції, що, в свою чергу, позначається на прийнятті професійних рішень..

3. У процесі дослідження було виявлено низку чинників, що відіграють суттєву роль у формуванні професійних схильностей особистості. Серед них особливе значення мають: орієнтація особистості на зовнішнє середовище (екстраверсія) або внутрішній світ (інтроверсія), рівень емоційної стабільності, що розкривається через показник нейротизму, а також соціальні очікування щодо професійного вибору. Важливими детермінантами виступають внутрішня мотивація до певного виду діяльності, здатність до самоаналізу та рефлексії, що дозволяє більш усвідомлено оцінити власні нахили, інтереси та потенціал..

4. Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити статистично значущі кореляційні зв’язки між окремими рисами темпераменту та вибором професійної сфери. Зокрема, було встановлено сильний позитивний зв’язок між рівнем екстраверсії та професійною орієнтацією на соціальні й підприємницькі види діяльності ($\rho = 0{,}727$). Натомість інтроверсія

продемонструвала зворотний зв’язок (ρ = –0,727), що свідчить про схильність респондентів із переважно інтровертованими рисами до дослідницьких і творчих (артистичних) професій.

Нейротизм виявив помірний мобілізуючий вплив на вибір професії (ρ = 0,585), що може свідчити про підвищену чутливість таких осіб до професійної значущості, відповідальності або стресових факторів у трудовій діяльності. Показник щирості (як маркер соціальної бажаності відповідей) мав слабкий кореляційний зв’язок із професійними уподобаннями (ρ = 0,247) і не продемонстрував суттєвого впливу.

У ході дослідження було підтверджено дві висунуті гіпотези:

1. Перша гіпотеза: темпераментні характеристики особистості — рівень екстраверсії, інтроверсії та нейротизму — мають вплив на вибір підлітками майбутньої професії.

2. Друга гіпотеза: екстраверти частіше тяжіють до соціальних і підприємницьких типів професій, тоді як інтроверти — до дослідницьких і артистичних сфер діяльності.

5. Спираючись на результати емпіричного дослідження та узагальнені теоретичні дані, було розроблено низку практичних рекомендацій, які можуть бути використані у процесі професійного самовизначення з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей особистості, зокрема типу темпераменту та професійної схильності.

Зокрема, особам із високим рівнем екстраверсії доцільно рекомендувати професії, пов’язані з активною міжособистісною взаємодією, динамічним соціальним середовищем та високим рівнем комунікативної залученості (наприклад, менеджмент, педагогіка, маркетинг, публічні виступи, продажі). Натомість для осіб з вираженими інтровертованими рисами варто орієнтуватися на професійні сфери, які передбачають аналітичну роботу, самостійність, заглиблення в матеріал чи дослідницьку діяльність (інформаційні технології, наукова діяльність, письменництво, інженерія, бухгалтерія).

Окремої уваги потребують респонденти з високим рівнем нейротизму, яким рекомендується розвивати навички емоційної саморегуляції, стресостійкості та адаптивності. Це сприятиме ефективнішому професійному функціонуванню, зменшенню ймовірності емоційного вигорання та полегшенню адаптації до вимог трудового середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмеологія з основами психології кар’єри : навчально-методичний посібник / уклад. О.М. Гавалешко. Чернівці : Рута, 2004. 84 с.

2. Варій М.Й. Психологія особистості : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с

3. Вітенко І.С. Основи психології / І.С. Вітенко, Т.І. Вітенко Вид. друге, перероб. і доп. Вінниця : Нова книга, 2008. 256 с.

4. Войтович М.В. Особливості використання профорієнтаційного тренінгу «Я і моя майбутня професія» у програмі корпоративного волонтерства. *Актуальні проблеми психології*. Серія : Психофізіологія. Експериментальна психологія. Психологія праці. 2011. Том V Випуск 11. С. 18-27.

5. Гавалешко О.М. Акмеологія з основами психології кар’єри : навчально-методичний посібник. Чернівці : Рута, 2004. 84 с.

6. Дем'яненко Б.Т. Роль Я-концепції в теорії та практиці психокорекційної та психотерапевтичної допомоги. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені МП Драгоманова*. Серія : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. 2016.-Вип. 31. С. 145-154. URL : http://nbuv. gov. ua/UJRN/Nchnpu_019_2016_31_27

7. Джеймс В. Психологія. Київ : Педагогіка, 2001. 368 с.

8. Зборовський І. В. Вплив темпераменту на лідерські якості у колективі. *Соціальна психологія*. 2022. № 4. С. 93–99

9. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

10. Крегер О., Тьюсон Дж.М. Типи людей і бізнес: Як 16 типів особистостей визначають ваші успіхи на роботі / пер. с англ. Київ : Персей: Вече: АСТ, 2002.

11. Мельник Л. О. Темперамент і професійна адаптація студентів. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2020. С.148-162.

12. Піраміда Потреб Людини За Маслоу: 7 Основних Рівнів. URL : https://busines.in.ua/piramida-potreb-lyudyny-za-maslou-7-osnovnyh-rivniv/

13. Психологічна характеристика типів темпераменту. URL : https://pidruchniki.com/14140113/psihologiya/psihologichna

14. Робоча книга практичного психолога: посібник для фахівців, що працюють з персоналом / за ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптєва. Київ : Видав-во Інституту Психотерапії, 2017. 640 с.

15. Роменець В. А. Історія психології епохи Просвітництва. Київ : Вища школа. 2017. 568 с.

16. Роменець В. А., Маноха І. П. Історія психології XX століття : Навч. посібник / В. А. Роменець, І. П. Маноха. Київ : Либідь, 1998. 992 с.

17. Сабліна Н. В. Значення дослідження темпераменту студентів для оптимізації процесу адаптації. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць І-ту психології ім. Г. С. Костюка. Серія : Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Київ, 2017. Т.V. Вип 17. С. 110–117.

18. Типи темпераменту людини. *Busines.in.ua.* URL : https://busines.in.ua/...

19. Типи темпераменту. *Happy Monday*. URL : https://happymonday.ua/typy-temperamentu

20. Філософсько-правова характеристика злочинності: соціокультурні реалії : монографія / М.М. Цимбалюк, Б.Б. Шандра. Львів: Ліга-прес, 2016. 254с.

21. Хомуленко Т.Б., Крамченкова В.О., Нестеренко М.О., Шукалова О.С., Фельдман Ю.І. Історія психології: психосоматичний підхід. Харків : Дісаплюс, 2016. 184 с.

22. Шандра Б.Б., Остапець І.Ю. Зміна світогляду людини в процесі утворення субкультури злочинного світу. *Sciences of Europe*. Vol 3, No 36. Praha, Czech Republic, 2019. P. 64-68.

23. Шевченко С. М. Психофізіологія. Київ : Академія, 2020. 368 с.

24. Щербакова І.М. Психодіагностика професійного самовизначення особистості : навчально-методичний посібник / І.М. Щербакова, Г.А. Стадник. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2012. 324 с.

25.Adler A. The Individual Psychology of Alfred Adler / Alfred Adler ; ed. by Heinz L. Ansbacher& Rowena R. Ansbacher. New York : Harper Torch Books, 1956.–504 p.

26.Baron R. The Four Temperaments: A Fun and Practical Guide to Understanding Yourself and Others. St. Martin's Press, 2003. P. 224.

27.Chamorro-Premuzic T., Furnham A. Personality traits and academic examination performance. *European Journal of Personality*. 2003. Vol. 17(3). P. 237–250.

28.Cloninger C. R., Svrakic D. M., Przybeck T. R. A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*. 1993. Vol. 50, No. 12. P. 975–990.

29.DeLisi M., Vaughn M. G. Foundation for a temperament-based theory of antisocial behavior and criminal justice system involvement. *Journal of Criminal Justice.* 2014. № 42. P. 10–25.

30.DeYoung C. G. The structure of temperament and personality traits. *The Oxford Handbook of Developmental Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 2013. Vol. 1. P. 113–141.

31.James W. The Principles of Psychology. Vol. 1–2. New York: Dover, 1950. URL : http://psychclassics.yorku.ca/James/Principles/index.htm

32.McCrae R. R., Costa P. T. Jr. Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*. 1997. Vol. 52, No. 5. P. 509–516.

33.Schmeck R. R., Ribich F. Construct validation of the Inventory of Learning Processes. *Applied Psychological Measurement*. 1978. Vol. 2(4). P. 551–562.

34.Strelau J. Temperament: A Psychological Perspective. Springer, 2008. 368 p.

35.Van Der Zwet K. Why People Drive You Crazy: A Fresh Look at Temperament. GeekMom Press, 2012. 192 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник особистості Айзенка (EPI)

(адаптовай адаптований в Україні Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.)

1. Чи часто Ви відчуваєте потяг до нових вражень, до того, щоб “підбадьоритися”, відчути збудження?
2. Чи часто Ви відчуваєте, що маєте потребу в друзях, які Вас розуміють, можуть Вас підбадьорити або втішити?
3. Ви людина безтурботна?
4. Чи не вважаєте Ви, що Вам важко відповідати “ні”?
5. Чи замислюєтеся Ви перед тим, як що-небудь зробити?
6. Якщо Ви обіцяєте щось зробити, чи завжди Ви дотримуєтеся своїх обіцянок (незалежно від того, зручно це Вам чи ні)?
7. Чи часто у Вас бувають спади та підйоми настрою?
8. Зазвичай Ви дієте та говорите швидко, не роздумуючи?
9. Чи часто Ви відчуваєте себе нещасною людиною без достатніх на те причин?
10. Зробили б Ви майже все, що завгодно, на спір?
11. Чи виникає у Вас почуття сором’язливості й зніяковілості, коли Ви хочете познайомитися з людиною протилежної статі, яка Вам симпатична?
12. Чи буває так, що розізлившись, Ви втрачаєте витримку?
13. Чи часто Ви дієте непомірковано під впливом хвилинного настрою?
14. Чи часто Ви тривожитеся через те, що зробили чи сказали що-небудь таке, чого не слід було б робити або говорити?
15. Чи віддаєте Ви перевагу читанню книг, а не зустрічі з людьми?

16. Чи легко Вас образити?

17. Чи любите Ви часто бувати в компанії?

18. Чи бувають у Вас іноді такі думки, які Ви хотіли б приховати від інших?

19. Чи правда, що Ви іноді настільки сповнені енергії, що все “горить” у руках, а іноді відчуваєте сильну млявість?

20. Чи надаєте Ви перевагу тому, щоб мати поменше друзів, проте особливо близьких до Вас?

21. Чи часто Ви мрієте?

22. Коли на Вас кричать, чи відповідаєте Ви тим же?

23. Чи часто Вас турбує почуття провини?

24. Чи всі Ваші звички хороші й бажані?

25. Чи здатні Ви дати волю своїм почуттям і щосили повеселитися в шумній компанії?

26. Чи вважаєте Ви себе людиною збудливою й чутливою?

27. Чи вважають Вас людиною живою та веселою?

28. Чи часто, зробивши якусь важливу справу, Ви повертаєтеся до неї подумки й міркуєте, що могли б зробити її краще?

29. Ви більше мовчите, коли перебуваєте в товаристві інших людей?

30. Ви іноді пліткуєте?

31. Чи буває, що Вам не спиться через те, що різні думки приходять у голову?

32. Якщо Ви хочете дізнатися про що-небудь, то Ви віддаєте перевагу тому, щоб прочитати про це в книзі, ніж запитати?

33. Чи буває у Вас сильне серцебиття?

34. Чи подобається Вам робота, яка вимагає від Вас пильної уваги?

35. Чи бувають у Вас напади тремтіння?

36. Чи вірно, що Ви завжди кажете про знайомих людей тільки добре навіть тоді, коли впевнені, що вони про це не дізнаються?

37. Вам неприємно знаходитися в компанії, де жартують один над одним?

38. Чи Ви дратівливі?

39. Чи подобається Вам робота, яка вимагає швидкості дії?

40. Чи хвилюєтеся Ви з приводу різних неприємностей, які могли б статися, хоча все скінчилося благополучно?

41. Ви неквапливі в рухах?

42. Ви коли-небудь запізнювалися на побачення або на роботу?

43. Чи часто Вам сняться кошмари?

44. Чи правда, що Ви так любите побалакати, що не пропустите нагоди поговорити з незнайомою людиною?

45. Чи турбують Вас які-небудь болі?

46. Ви б відчували себе дуже нещасним, якби тривалий час були позбавлені широкого спілкування з людьми?

47. Чи можете Ви назвати себе нервовою людиною?

48. Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам явно не подобаються?

49. Чи можете Ви сказати, що Ви дуже впевнена в собі людина?

50. Чи легко Ви ображаєтеся, коли вказують на Ваші помилки в роботі або на Ваші особисті промахи?

51. Ви вважаєте, що важко отримати справжнє задоволення від вечірки?

52. Чи турбує Вас почуття, що Ви чимось гірші за інших?

53. Чи легко Вам внести пожвавлення в досить нудну компанію?

54. Чи буває, що Ви говорите про речі, в яких зовсім не розбираєтеся?

55. Чи турбуєтеся Ви про своє здоров’я?

56. Чи любите Ви жартувати над іншими?

57. Чи страждаєте Ви від безсоння?

“Ключ”

Шкала “Екстраверсія-Інтроверсія”

Відповідь “так” – питання 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56.

Відповідь “ні” – питання 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

Шкала “Нейротизм-Стабільність”

Відповідь “так” – питання 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

Шкала “Корекції”

Відповідь “так” – питання 6, 24, 36.

Відповідь “ні” – питання 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Інтерпретація результатів

Шкала “Корекції”

0-3 бали – відвертий;

4-6 балів – ситуативний;

7-9 балів – брехливий.

Слід зазначити, що в даному випадку мова йде тільки про ступінь відвертості при відповідях на питання тесту, а не про брехню як особистісну характеристику. За умови, якщо за шкалою “корекції” набрано більше 5 балів – даним довіряти не можна.

Шкала “Екстраверсія-Інтроверсія”

0-2 бали – над-інтроверт;

3-6 балів – інтроверт;

7-10 балів – потенційний інтроверт;

11-14 балів – амбіверт;

15-18 балів – потенційний екстраверт;

19-22 бали – екстраверт;

23-24 бали – надекстраверт.

Шкала “Нейротизм”

0-2 бали – над-конкордант;

3-6 балів – конкордант;

7-10 балів – потенційний конкордант;

11-14 балів – нормостенік;

15-18 балів – потенційний дискордант;

19-22 бали – дискордант;

23-24 бали – над-дискордант.

Якщо оцінка респондента збігається з відповіддю в “ключі”, то нараховується 1 бал, не збігається – 0 балів.

Додаток Б

Тест професійного типу особистості Джона Голланда

(адаптований в Україні Щербаковою І.М. та Стадник Г.А.)

Тест призначений для визначення професійної спрямованості особистості.

Інструкція до тесту

Виберіть одну з двох пропонованих професій, але не з точки зору престижності, а з точки зору її суті: «Чи можу я займатися даним видом діяльності, чи хочу я цього?».

№	Варіант А	Варіант Б
1	Інженер-технолог	Інженер-конструктор
2	В’язальник	Санітарний лікар
3	Кухар	Набірний
4	Фотограф	Завідувач магазином
5	Кресляр	Дизайнер
6	Філософ	Психіатр
7	Вчений-хімік	Бухгалтер
8	Редактор наукового журналу	Адвокат
9	Лінгвіст	Перекладач художньої літератури
10	Лікар-психіатр	Статистик
11	Завуч	Голова профкому
12	Спортивний лікар	Фельєтоніст
13	Нотаріус	Постачальник
14	Перфоратор	Карикатурист
15	Політичний діяч	Письменник
16	Садівник	Метеоролог
17	Водій тролейбуса	Медсестра
18	Інженер-електронник	Секретар-машиністка
19	Маляр	Художник по металу
20	Біолог	Окуліст
21	Телеоператор	Режисер
22	Гідролог	Ревізор

23	Зоолог	Головний зоотехнік
24	Математик	Архітектор
25	Працівник дитячої кімнати поліції	Рахівник
26	Вчитель	Командир частини
27	Вихователь	Художник по кераміці
28	Економіст	Завідувач відділом
29	Коректор	Критик
30	Завгосп	Диригент
31	Радіооператор	Спеціаліст з ядерної фізики
32	Налагоджувальник	Монтажник
33	Агроном-насіннєзнавець	Голова колгоспу
34	Закрійник-модельєр	Декоратор
35	Археолог	Експерт
36	Працівник музею	Консультант
37	Вчений	Актор
38	Логопед	Стенографіст
39	Лікар	Дипломат
40	Головний бухгалтер	Директор
41	Поет	Психолог
42	Архіваріус	Скульптор

Ключ до тесту

Реалістичний тип: 1, 2, 3, 4, 5, 16, 17, 18, 19, 21, 31, 32, 33, 34 - усі А.

Інтелектуальний тип: 1Б, 6А, 7А, 8А, 9А, 16Б, 20А, 22А, 23А, 24А, 31Б, 35А,36А, 37А.

Соціальний тип: 2Б, 6Б, 10А, 11 А, 12А, 17Б, 20Б, 25А, 26А, 27А, 36Б, 38А, 39А, 41Б.

Конвенціальний тип: ЗБ, 7Б, 10Б, 13А, 14А, 18Б, 22Б, 25Б, 28А, 29А, 32Б, 40А,42А, 38Б.

Заповзятливий тип: 4Б, 8Б, 11Б, 13Б, 15А, 23Б, 26Б, 28Б, 30А, ЗЗБ, 35Б, 37Б, 39Б, 40Б.

Артистичний тип: 5Б, 9Б, 12Б, 14Б, 15Б, 19Б, 21Б, 24Б, 27Б, 29Б, 30Б, 34Б, 41А,42Б.

Інтерпретація результатів

Нижче наводяться назви типів з їх коротким описом та перераховуються деякі професії, в яких представники відповідного типу зможуть найбільш повно розкрити свої здібності, досягти успіху і особистого задоволення. Важливо підкреслити, що кожна людина володіє особистими якостями, характерними для всіх шести типів, однак домінують при цьому риси всього лише одного або декількох типів.

Реалістичному типу особистості властива емоційна стабільність, орієнтація на сьогодення. Представники даного типу займаються конкретними об'єктами та їх практичним використанням: речами, інструментами, машинами. Віддають перевагу заняттям, що вимагають моторних навичок, спритності, конкретики.

Професії – механік, електрик, інженер, моряк, водій та ін.

Артистичний тип відсторонюється від чітко структурованих проблем та видів діяльності, які передбачають велике фізичне навантаження. У спілкуванні з оточуючими спираються на свої безпосередні відчуття, емоції, інтуїцію та уяву. Йому притаманний складний погляд на життя, гнучкість, незалежність суджень. Властива несоціальність та оригінальність.

Професії – музикування, малярство, літературна творчість, фотографія, театр та ін.

Соціальний тип ставить перед собою такі цілі і завдання, які дозволяють йому встановити тісний контакт з навколишнім соціальним середовищем. Володіє соціальними вміннями та має потребу в соціальних контактах. Прагне повчати, виховувати. Гуманний. Здатний пристосуватися практично до будь-яких умов. Намагається триматися осторонь від інтелектуальних проблем. Вони активні та вирішують проблеми, спираючись головним чином на емоції, почуття та вміння спілкуватися.

Професії – лікар, вчитель, психолог, соціальний працівник та ін.

Конвенціональний тип віддає перевагу чітко структурованій діяльності. З навколишнього середовища він обирає цілі, завдання та

цінності, що виникають з звичаїв й обумовлені станом суспільства. Йому властиві серйозність наполегливість, консерватизм, старанність. Відповідно до цього його підхід до проблем носить стереотипний, практичний та конкретний характер.

Професії – машинопис (друкарська справа), бухгалтерія, програмування та ін.

Заповзятливий тип обирає такі цілі, цінності та завдання, які дозволяють йому проявити енергію, ентузіазм, імпульсивність, домінантність, реалізувати любов до пригод. Йому не до душі заняття, пов'язані з ручною працею, а також ті, що вимагають посидючості, великої концентрації уваги та інтелектуальних зусиль. Надає перевагу керівним ролям, за допомогою яких може задовольнити свої потреби в домінантності та визнанні. Активний, заповзятливий.

Професії – директор, журналіст, адміністратор, підприємець та ін.

Інтелектуальний тип орієнтований на розумову працю. Він аналітичний, раціональний, незалежний, оригінальний. Переважають теоретичні та, певною мірою, естетичні цінності. Замість роздумувати про проблему він вважає за краще займатися реалізацією пов'язаних з нею рішень. Йому подобається вирішувати завдання, що потребують абстрактного мислення.

Професії в першу чергу наукові – математик, фізик, астроном та ін.