

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ О.О. БОГОМОЛЬЦЯ

Кафедра загальної та медичної психології

Курсова робота

СОЦІАЛЬНА ЗРІЛІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК
СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ ПСИХОЛОГА

Виконавець:

студентка 3 курсу 2 групи
медико-психологічного факультету
Скрильнік Відана Русланівна

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук, доцент
Тертична Надія Анатоліївна

Завідувач кафедри професор Матяш М.М.

Київ 2021

ЗМІСТ

Вступ.....	2-3
Розділ I. Теоретичні засади дослідження соціальної зрілості особистості як суттєвого чинника професійної зрілості	6
1.1. Соціально-психологічна природа соціальної зрілості особистості...	6-16
1.2. Процес становлення професійної зрілості.....	16-26
Розділ II. Емпіричне дослідження професійної зрілості особистості..	27
2.1. Процедура, методи та методики дослідження.....	27-32
2.2. Методика діагностики професійної спрямованості особистості Б. Басса.....	33-44
2.3. Оцінка професійної зрілості особистості за шкалою загальної самоефективності Р.Шварца, М.Ерусалема.....	45-47
Висновки.....	48-52
Список використаної літератури.....	53-55
Додатки.....	56

ВСТУП

Сучасна ситуація в Україні характеризується трансформацією соціальних та культурних умов, що визначає необхідність виховання молоді, здатної до активного включення в соціальне життя країни. Особливої ваги набуває проблема пошуків шляхів оптимізації соціального становлення молодих фахівців, формування їх соціальної зрілості як передумови на шляху особистості до успішного самоствердження та взаємодії з соціальним середовищем. Майбутніх фахівців-психологів система вищої професійної освіти повинна забезпечити ефективним інструментарієм щодо їх життєвої адаптації в мінливих соціальних умовах, сформувати ціннісні установки та практичні вміння ефективної професійної діяльності й соціально компетентної поведінки, які реально підтримують будь-які професійні та соціально-рольові функції, значущі для професійної діяльності спеціаліста, здатність продуктивно взаємодіяти із соціальним середовищем, постійно самовдосконалюватися.

Проблема соціальної зрілості, розробки її внутрішніх, суб'єктивних основ стає в ряд актуальних проблем сучасної психології, і зокрема, соціальної психології. Проблема соціальної зрілості знайшла своє відображення в психологічних концепціях соціалізації індивідуалізації особистості Г.М.Андрєєвої, М.І.Бобньової, І.С.Кона, Б.Д.Паригіна, А.В.Петровського, Д.І.Фельдштейна, Е.Еріксона; соціальних установок і ціннісних відносин (В.Н.Мясищев, Ш.А.Надірашвілі, В.А.Ядов); в теоретичних уявленнях про особистісну зрілість у вітчизняній і зарубіжній психології (А.Г.Асмолов, Б.С.Братусь, В.П.Зинченко, В.С.Мухіна, В.А.Петровський, А.Маслоу, К.Роджерс, В.Франкл, Е.Фромм); в розробці методів активного соціально психологічного навчання (Ю.Н.Ємельянов, Є.С.Кузьмін). Проте

слід зауважити, що сьогодні не до кінця розкриті та обґрунтовані особливості взаємозв'язку соціальної зрілості особистості та спрямованості професійної зрілості психолога у процесі їх формування.

Проблеми, пов'язані з розвитком та формуванням соціальної зрілості є особливо актуальними на етапі професійної підготовки психологів, у процесі їх професійного становлення. Труднощі та суперечності цього процесу нерозривно пов'язані з формуванням професійних та особистісних якостей, переконань, цінностей, установок, тобто із професійною спрямованістю особистості психолога загалом.

Отже, аналіз літературних джерел констатує необхідність подальшого дослідження структури та змісту соціальної зрілості, характеристики професійної зрілості особистості, визначення їх змісту і специфіки, компонентів, умов становлення і факторів, що їх обумовлюють у контексті формування особистості психолога.

Метою курсової роботи є узагальнення теоретичних засад та емпіричне дослідження соціальної зрілості особистості як суттєвого чинника професійної зрілості психолога.

Об'єкт дослідження: професійна зрілість особистості.

Предмет дослідження: соціально-психологічні засади становлення та розвитку професійної зрілості особистості.

Гіпотеза дослідження: становлення професійної зрілості психолога починається з формування її соціальної компетентності.

Відповідно до поставленої мети в роботі були окреслені наступні **завдання:**

1. Розглянути та узагальнити наукові підходи щодо соціально-психологічної природи соціальної зрілості особистості.
2. Дослідити процес становлення професійної зрілості психолога.

3. Обґрунтувати методики діагностики професійної спрямованості особистості за Б. Басса та шкалою загальної самоефективності Р.Шварца, М.Ерусалема.

4. Провести емпіричний аналіз соціальної зрілості особистості у респондентів за відповідними методиками.

Методи дослідження: Для розв'язання поставлених завдань у роботі були застосовані методи теоретичного (зіставлення, систематизація, класифікація, узагальнення) та емпіричного дослідження. На різних етапах емпіричного дослідження добирався та використовувався комплекс методів та прийомів, що включав спостереження та тестування, спрямованих на з'ясування взаємозв'язку структурних компонентів соціальної зрілості й індивідуально-психологічних особливостей та характеристик.

Структура та обсяг роботи. Курсова робота викладена на 66 аркушах та складається зі вступу, двох розділів, висновку, списку використаної літератури, 9 рисунків, 1 таблиця та 9 додатків.

Розділ І. Теоретичні засади дослідження соціальної зрілості особистості як суттєвого чинника професійної зрілості.

1.1. Соціально-психологічна природа соціальної зрілості особистості.

Проблематика соціальної зрілості особистості розглядається як предмет дослідження багатьма суспільними науками. До них належить психологія, соціологія й інші. Учені вважають, що вивчити будь-яке явище повністю ми можемо лише завдяки всебічному його розгляду. Тобто дослідник для повноти картини завжди зобов'язаний урахувати й модель бажаного (ідеалу), і модель небажаного (антиідеалу). Так само в повсякденному житті і під час виконання відповідальної справи ми, як правило, заздалегідь подумки програємо і свою перемогу, і можливу поразку. Тому важливо вивчати саме «мінуси», антиідеал. І тому роль антиідеалу у дослідженні соціальної й професійної зрілості особистості дуже вагома: варто уявити модель соціально незрілої особистості задля попередження можливих негативних наслідків у формуванні психологічної зрілості особистості.

Проте власне психологічна наука розглядає соціальну зрілість особистості у якості стрижневої наукової проблеми. Але що ж мається на увазі під «зрілістю людини»? Єдиного визначення даного поняття не існує. Дотепер вчені сперечаються над об'єктивними критеріями, як визначають людську зрілість.

На думку Б. Ананьєва, саме ці розбіжності й призвели до того, що в психологічній літературі поняття «зрілість» поступово замінюється поняттям «дорослість» [1-2].

Однак ця заміна, покликана прояснити ситуацію, у дійсності створює ще більшу термінологічну плутанину. Вочевидь, що навіть на індивідному рівні поняття «зрілість» і «дорослість» – це не повні синоніми. І ще більш вони розходяться, коли мова йде про дорослість і професійну (суб'єктно-діяльнісну) зрілість. Те ж саме розмежування має місце й на особистісному рівні вивчення особистості.

Отже, ці терміни визначають різні поняття. Використання терміна «дорослість» у значенні «зрілість» неприпустимо ще й тому, що така підміна виключає з поля наукових досліджень проблему «зрілості» як таку. У рамках однієї парадигми проблема зрілості може розглядатися на рівнях індивіда, особистості, суб'єкта діяльності й індивідуальності.

Стосовно до іншої системи понять ми можемо мати на увазі інтелектуальну зрілість, емоційну зрілість і особистісну зрілість. І в тій, і в іншій системі, як, власне, і в будь-якій іншій парадигмі, існує об'єктивна реальність, що окреслюється поняттям «особистісна зрілість». Найбільш складним і недослідженим із усіх аспектів зрілості саме і є особистісна зрілість.

Незважаючи на існуючі різні підходи до визначення змісту категорії «зрілість», можна виокремити сутнісні ознаки й характеристики, загальні для всіх досліджень цієї категорії:

- інтегративна характеристика цілісного розвитку особистості, її системотворча якість;
- об'єктивно необхідний етап розвитку особистості (етапність розвитку зрілості);

- закономірність вищих досягнень особистості в різних сферах її життєдіяльності;
- результат інтеріоризації моральних норм і цінностей, залученість суспільних інтересів у зміст основних ціннісних орієнтацій особистості (моральні, інтелектуальні, суспільні);
- інтегративний показник готовності до здійснення професійної діяльності.

Визнаючи зрілість за основний системотворчий показник розвитку особистості, її якісну характеристику (якість є результат певного процесу), ми не можемо не погодитися з тим, що інтегративний характер процесу розвитку особистості проявляється в її соціальній поведінці, соціальній орієнтації, соціальних оцінках, соціальних рішеннях.

У сучасних психологічних дослідженнях виокремлюють різні види зрілості: особистісна, соціальна, професійна, академічна, громадянська, правова.

Поняття «особистісна зрілість», за Г. Олпортом [30], передбачає сформованість пропріатичних функцій (або інтегративних аспектів самості); свободу, що виражається у відповідальному самовизначенні; проактивність або цілеспрямованість, цільну філософію життя або світогляд, які засновані на певній системі цінностей.

Розглядаючи концептуальні основи академічної зрілості як інтегральної цінності й показника готовності особистості до професійної діяльності, дослідили (В. Іващенко [8]) відзначають, що академічною зрілістю можна назвати здатність особистості гармонійно й самостійно діяти, реалізуючи систему цінностей і її структуру, що відповідає очікуванням суспільства. Академічну зрілість студентів розглядаємо в дослідженні як інтегральну цінність, котру розуміємо як стан, на який спрямовані прагнення, які задовольняють наші потреби. За такого підходу, цінністю можуть бути

властивості, авторитет, знання, краса; позитивна оцінка об'єктів навколишнього світу, що відображає схвалення їхніх властивостей, критерії, на підставі яких позитивно оцінюють предмети, явища [8].

Поняття «соціальна зрілість» містить у собі найбільш загальні уявлення про соціальні якості людини, виконувані нею соціальні функції, ступені володіння індивідом своєю суспільною сутністю.

Західні психологічні теорії розглядають феномен «соціальна зрілість» як:

- виявлення самоактуалізації, власної індивідуальності, унікальності (А. Маслоу);
- результат індивідуального самовизначення, що виявляється у ставленні до стилю життя (К. Хорні);
- розуміння та інтерпретації соціального оточення, подій життя (А. Кардінер, Р. Харре);
- залучення до діяльності, взаємодії (Дж. Мід, Л. Філіпс, Е. Шпрангер);
- наявність соціальної активності особистості, набуття нею соціального досвіду в соціальних ситуаціях (Дж. Мід).

Зарубіжні психологи розглядають соціальну зрілість як результат індивідуального самовизначення.

Під соціальною зрілістю С. Вершловський розуміє спрямованість людини на поведінку в суспільстві, яка передбачає здатність до самостійного і відповідального ухвалення рішень, визначення власного життєвого шляху, прагнення до саморозвитку і самовдосконалення. За цього підходу основними складовими соціальної зрілості названо: розвинуті пізнавальні переживання, критичність мислення, готовність до співробітництва, толерантність, відповідальність, самоповагу, які деталізуються в самостійній пізнавальній діяльності, свідомому виборі професії, способі особистого життя, організації власного дозвілля, збереженні здоров'я [6].

Досліджуючи феномен «соціальна зрілість», В. Радул до її змісту включає активну життєву позицію, досягнення єдності виховання та самовиховання, прагнення самої особистості до якомога швидшого досягнення соціальної зрілості. Моделлю соціальної зрілості, на його думку, є взаємозв'язок самореалізації та соціальної відповідальності. Дослідник зазначає, що соціальна зрілість виявляється у соціальній активності, соціальному самовизначенні, соціальній відповідальності [18].

На думку В. Радула, соціальна зрілість являє собою процес розкриття та розвитку потенційних можливостей особистості та гарантує сформованість таких якостей індивіда, що мають суттєвий вплив на саморегуляцію його поведінки.

Соціальну зрілість Є. Долл – автор Шкали соціальної зрілості – визначає через міру особистої незалежності та відповідальності. Особиста незалежність є здатністю індивіда самотійно вирішувати власні справи, самотійно регулювати свої соціальні відносини. Соціальна відповідальність є відповідальністю стосовно самого себе, до інших, до суспільства.

На думку І. Кона, соціальна зрілість особистості – поняття, що фіксує одне з головних досягнень процесів навчання і виховання, здійснюваного сім'єю, школою, соціальним оточенням, соціумом в цілому. Соціальна зрілість розглядається як стійка якість особистості, що характеризується цілісністю, передбачуваністю, соціальною спрямованістю поведінки в усіх сферах життєдіяльності. Зріла особистість – це особистість, яка активно володіє своїм оточенням, стійкою єдністю особистісних рис і ціннісних орієнтацій і здатна правильно сприймати людей і себе [12].

Ф. Р. Філіппов зазначає, що соціальна зрілість – об'єктивно необхідний етап розвитку особистості, який характеризується досягненням самотійного соціального положення людини. Обумовлений професійнотехнічними і соціальними вимогами рівень освіти забезпечує реалізацію людиною її

цивільних прав і обов'язків, засвоєння, інтеріоризацію етичних норм і цінностей класу, соціальної групи, суспільства в цілому, традицій і духовного багатства національної і загальнолюдської культури.

К. К. Платонов використовує термін “мінімум соціальної зрілості особистості” і визначає його як етап розвитку особистості, як поява в її спрямованості соціальних норм, що визначають здатність усвідомлено, активно і самостійно брати участь в житті суспільства, прагнення до подальшого, максимально можливого для неї ідейно політичного і професійного вдосконалення.

У соціально психологічному контексті поняття “зрілість” трактується як досягнення в розвитку особистості та індивідуальності, що характеризується здібністю людини до самостійності в житті, коли вона не потребує допомоги з боку інших, які б підтримували її життєву рівновагу і протистояння життєвим труднощам. Протягом життя людина продовжує оцінювати свій досвід, прогнозує свою поведінку, зіставляючи її з реальними або передбачуваними оцінками і досвідом інших людей. Проте “значущі інші” стають лише її радниками, опонентами в справах, з приводу яких вона сама ухвалює життєво важливі рішення на основі власних “значень життя”. Здібність до прийняття таких рішень і до їх здійснення – показник зрілості психічного розвитку людини, а критерії, на основі яких вона їх здійснює, – соціального розвитку.

На суперечності при виділенні критеріїв оцінки соціальної зрілості указував І. С. Кон. Він пише, що, “намагаючись сформулювати єдиний критерій соціальної зрілості, деякі автори вибирають як такий критерій початок самостійного трудового життя. Взявши за основу цей критерій, ми знайшли б перш за все величезну нерівномірність у темпах соціального дозрівання різних груп молоді: раніше дозріває сільська молодь, потім робітники і пізніше – молодь, студентство” [12]. І. С. Кон робить висновок,

що необхідно розглядати соціальне дозрівання як багатовимірний процес, що має не один, а декілька критеріїв. До найважливіших з них він відносить: “завершення освіти, набуття стабільної професії, початок трудової діяльності, матеріальну незалежність від батьків, політичне і цивільне повноліття, службу в армії (для чоловіків), вступ до браку, народження першої дитини. Перехід від дитинства до дорослості характеризується збільшенням кількості і розширенням діапазону фактично доступних або нормативно обов’язкових для індивіда даного віку соціальних ролей, що пов’язано з розширенням сфери його життєдіяльності. В процесі розвитку істотно міняється суб’єктивна значущість і співвідношення різних ролей і пов’язаних з ними відносин” [12].

Г. С. Сухобська [25] розглядає найважливіші атрибути соціальнопсихологічної зрілості і відносить до них такі здібності: до самостійного прогнозування своєї поведінки в будь-яких життєвих нестандартних ситуаціях на основі розвинутої здатності здобувати потрібну інформацію і аналізувати її стосовно мети; до мобілізації себе на виконання власного рішення всупереч різним обставинам і внутрішньому соціально немотивованому бажанню її припинити; до самостійного відстеження ходу виконання власних дій і їх результатів; до прояву оцінної рефлексії на основі сформованої самосвідомості і об’єктивної неупередженої оцінки своїх думок, дій, вчинків; до емоційноадекватної реакції на різні ситуації власної поведінки.

Оскільки проявом зрілості в певній сфері є компетентність, а компетентність визначають як готовність, здатність, схильність, то зрілість ми можемо зазначити, як апогей, вершину, найвищу точку розвитку, становлення, формування.

Тому процес формування соціально зрілої особистості починається з формування її соціальної компетентності. У свою чергу, соціальна компетентність включає в себе систему взаємопов'язаних складових.

Л. Свірська розрізняє наступні складові соціальної компетентності: когнітивна; операційно-технологічна; мотиваційна; етична; поведінкова; соціально-ціннісна.

Констатуємо, що серед дослідників немає усталеного погляду щодо структури соціальної компетентності. Коло поглядів обмежується кількістю дослідників. Однак ця нетотожність наукових думок засвідчує наявність стійкого інтересу дослідників до цієї проблеми.

Синтезуючи позиції дослідників щодо структури соціальної зрілості, ми виокремили наступні компоненти:

1) когнітивно-мотиваційний компонент передбачає наявність знань, соціальних уявлень та системи цінностей особистості; соціальний інтелект, дивергентне мислення, творчий пошук, планування власного життєвого сценарію, знання життєвих криз, розуміння соціальної дійсності, обрання фаху тощо;

2) рефлексивний компонент – передбачає психічну саморегуляцію, керування почуттями, психосексуальну грамотність, самостійність, розуміння соціальних ролей, вміння відчувати нюанси соціальної ситуації, розв'язувати проблемні ситуації, відповідальність;

3) операційно-технологічний компонент – характеризується наявністю певного соціального досвіду, навичок ефективної взаємодії з соціумом, вміння діяти адекватно ситуації, розмаїття технік поведінки, виконання соціальних ролей, вміння виходити з конфліктної ситуації тощо.

На сьогоднішній день, мабуть, неможливо запропонувати вичерпно повної моделі соціальної зрілості особистості. В уявленнях прадавніх людей земля спочивала на трьох китах або на трьох слонах. Особистісна зрілість

базується на чотирьох «китах» – чотирьох ключових, базових складових, навколо яких групуються безліч інших, а саме:

- 1) відповідальність;
- 2) терпимість;
- 3) саморозвиток;
- 4) позитивне мислення, позитивне ставлення до світу (цей компонент присутній у всіх попередніх).

Розглянемо ці компоненти більш докладно. Відповідальність – це те, що відрізняє соціально незрілу особистість від звичайної людини (не говорячи вже про зразки зрілості). Слід зазначити, що у психології особистості досить поширена концепція двох типів відповідальності. Вона виникла в руслі напрямку, відомого як психологія каузальної атрибуції (Дж. Роттер).

Відповідальність першого типу – це той випадок, коли особистість вважає за необхідне бути відповідальною за все, що відбувається з нею в житті. Відповідальність другого типу пов'язана із ситуацією, коли людина схильна вважати відповідальним за все, що відбувається з нею у житті, або інших людей, або зовнішні обставини, ситуацію. соціальна зрілість та її складова – відповідальність – формується лише в адекватній діяльності.

Формування відповідальності безпосередньо пов'язано з наданням особистості свободи у прийнятті рішень. Питання про міру свободи варто вирішувати з урахуванням вікових і інших конкретних особливостей та обставин. Але сам принцип залишається непорушним. При цьому теза і «не можна визнати людину вільною, не визнаючи її в той же час і відповідальною», потребує наступного обов'язкового доповнення зворотного характеру: «не можна визнати людину відповідальною, не визнаючи її в той же час і вільною». Формування відповідальності відбувається одночасно з розвитком автономності особистості й забезпеченням свободи прийняття рішень щодо самої себе.

Терпимість – наступна важлива складова соціальної зрілості особистості. У структурі загального феномена терпимості (Н. Бордовська, А. Реан [4]) можна виділити два її види:

- 1) сенсуальна терпимість особистості;
- 2) диспозиційна терпимість особистості.

Сенсуальна терпимість пов'язана зі стійкістю до впливу соціального середовища, з ослабленням реагування на будь-який несприятливий чинник за рахунок зниження чутливості до його впливу. Таким чином, сенсуальна терпимість пов'язана із класичною (і навіть психофізіологічною) толерантністю, з підвищенням порога чутливості до різних впливів соціального середовища, у тому числі до впливів суб'єктів міжособистісної взаємодії. Отже, сенсуальна терпимість має декілька видів, зокрема, це: терпимість-черствість, терпимість-міцність, терпимість-стіна.

Основу диспозиційної терпимості складає принципово інший механізм, що забезпечує терпимість особистості при соціальних взаємодіях. У цьому випадку мова йде про схильність, готовність до певної «терпимої» реакції особистості на середовище. Диспозиційна терпимість включає певні установки особистості, її систему ставлень до дійсності: до інших людей, до їхньої поведінки, до себе, до впливу інших людей на себе, до життя взагалі.

Саморозвиток. Потреба в саморозвитку, самоактуалізації – одна із ключових складових зрілої особистості. Ідея саморозвитку й самореалізації є основною або, принаймні, надзвичайно значимою для багатьох сучасних концепцій особистості (К. Роджерс [19, 20], Е.Фромм [29]). Вона займає провідне місце в гуманістичній психології, одному з найбільш потужних напрямків, що інтенсивно розбудовуються сучасною психологічною наукою практикою.

Центральною є ідея «самості» (самореалізація, саморозвиток, самовдосконалення). Прагнення до саморозвитку – це досягнення власного

ідеалу. Актуальна потреба в саморозвитку, прагнення до самовдосконалення й самореалізації являють величезну цінність самі по собі. Вони – показник особистісної зрілості й одночасна умова її досягнення. Крім усього іншого, актуальна потреба в саморозвитку, самоактуалізації – це джерело довголіття людини, причому довголіття активного, і не тільки фізичного, але й соціального, особистісного. З вираженим прагненням до саморозвитку пов'язані й професійні успіхи, досягнення професійної майстерності, а також і професійне довголіття, що вже підтверджене експериментальними даними.

Концепція особистісної зрілості повинна базуватися на уявленні про єдність самоактуалізації й самотрансценденції. Феномен самотрансценденції людського існування займає важливе місце в науках про особистість (психологія, філософія, педагогіка), особливо там, де розглядаються питання особистісної зрілості. При цьому самотрансценденцію зв'язують із виходом людини за рамки свого «Я», з її спрямованістю на інших людей, на певну справу, загалом на щось поза межами самої людини. У більш категоричній формі ця думка звучить у твердженні: «бути людиною – значить бути спрямованим не на себе, а на щось інше» (В.Франкл [28]).

Водночас необхідно зауважити, що категоричне протиставлення самотрансценденції й самоактуалізації як двох альтернатив очевидно є недоцільним. Сила гуманістичного підходу й перспективи його розвитку полягають в органічному зв'язку цих двох ідей. Із цим же пов'язані перспективи розробки проблеми особистісної зрілості. На жаль, цій проблемі цілісного об'єднання двох принципів поки що приділяється недостатньо уваги. Однак розуміння того, що таке єднання все-таки можливо, нехай і не завжди чітко, але вже проявлялося: самоактуалізація може бути здійснена найбільш ефективно через захопленість значимою роботою.

На думку В.Франкла [28], людина реалізує сама себе у служінні справі або в любові до іншого. Е. Фромм [29] бачить у самоактуалізації утвердження

власного життя, щастя, розвитку, свободи. Самоактуалізація людини полягає в її здатності любити; причому любов неподільна між «об'єктами» (іншими) і власним «Я». Можливо, метою людського існування є одночасно власна досконалість і щастя навколишніх. Формулювання ж у якості мети «особистого щастя» веде до егоцентризму, а прагнення до «удосконалювання інших», як справедливо помітив І. Кант [9], не може принести нічого, крім незадоволеності.

1.2. Процес становлення професійної зрілості.

Професія обумовлює змістовні характеристики професійної зрілості, тим самим забезпечуючи єдність професійної діяльності й професійної спільності. Зіставлення професії, професійної зрілості, профпридатності й професійної готовності можливе у площині активності фахівця: професія відповідає рівню зовнішньої активності, професійна зрілість – рівню внутрішньої активності, тобто є значеннєвим змістом зовнішньої професійної активності.

Профпридатність і профготовність – форми прояву активності. Саме тому принциповими для розуміння професійної зрілості є сучасні концепції професіоналізму [5, 7, 10]. У цих концепціях зроблений акцент на тому, що розгляд поняття «професіоналізм» з позиції високого рівня ефективності професійної діяльності є однобічним.

На даному етапі розвитку психологічної науки у дослідників немає єдино прийнятої думки щодо визначення компонентів багаторівневої структури особистості професіонала. На нашу думку, найбільш виражений зв'язок професіоналізму відстежується з підструктурами професійної спрямованості; професійної ідентичності й професійної зрілості.

Варто зазначити, що професійна зрілість щільно пов'язана із професійною самосвідомістю, яка проявляється в єдності трьох аспектів:

пізнавальний (самопізнання), емоційно-оцінний (самоствлення) і діяльнісно-вольовий (саморегуляція). Тому при розгляді співвідношення категорій «професійна самосвідомість» і «професійна зрілість» слід акцентувати увагу власне на особистісному змісті самооцінного характеру: професійну самооцінку й самоефективність.

Професійна самооцінка й професійна зрілість не тотожні категорії. Відмінність полягає в тому, що професійна самооцінка передбачає зіставлення з певним еталоном (який Я фахівець/професіонал?), і відповідно, може бути як позитивною, так і негативною. Професійна зрілість – переживання фахівцем власної цінності (моя цінність як представника певної професійної діяльності).

Поняття «професійна зрілість» за значенням ширше, ніж поняття «самоефективність», оскільки фахівець із почуттям професійної зрілості, окрім сильної віри у власний потенціал і ефективність, є носієм цінностей і змістів професійної діяльності.

Взаємозв'язок діяльнісно-вольового компонента самосвідомості й зрілості розкривається, на наш погляд, у такий спосіб: професійна зрілість є внутрішнім регулятором фахівця, який не дозволяє особистості здійснювати вчинки, не гідні професіонала, майстра.

Професійна зрілість активізує самопізнання, свідому саморегуляцію, визначає нові змісти професійної діяльності, стимулює професійне самовизначення й самореалізацію.

Таким чином, професійна зрілість – особистісний феномен, пов'язаний із професійною активністю, і відповідно, фахівець із відчуттям професійної зрілості – суб'єкт професійної діяльності.

Професійне самовизначення, що розуміється як «знаходження змістів виконуваної роботи», передуює професійній зрілості. Якщо професійне самовизначення – це проектування й організація професійного та загалом

життєвого шляху, то професійна зрілість – ціннісно-сміслова основа життєтворення.

Термін «професійна ідентичність» за змістом пов'язаний з поняттям «професійна зрілість». Фахівець із відчуттям професійної зрілості характеризується почуттям усвідомлення своєї єдності із професійною етикою й цінностями професійного співтовариства, членом якого він є, як у плані ідентичності самосвідомості (самоототожнення з відповідальністю посадових обов'язків і моралі), так і у сфері реальної поведінки (дії в рамках професійних функцій і етики).

Також зв'язок професійної зрілості відстежується, на нашу думку, із моральними професійними орієнтаціями, які виражаються у відчутті відповідальності й у переживанні власної професійної ефективності, переконаності особистості в можливості реалізувати власний потенціал у професійній діяльності.

Серед чинників професійної зрілості, які є важливими для розуміння психологічної природи, слід виокремити:

1. Суб'єктивну значимість професійної діяльності, представлену складовими: суб'єктивний зміст професійної діяльності; мотиваційні компоненти діяльності; місце діяльності у житті індивіда; суспільні норми трудової діяльності.

2. Зовнішню і внутрішню оцінки ефективності професійної діяльності. Зовнішня оцінка – це оцінка ефективності діяльності суб'єкта з боку інших людей (керівників, колег, підлеглих, членів родини й значущих для фахівця й інших). Зовнішня оцінка базується переважно на таких характеристиках професійної діяльності, як: результативність, ініціативність у професійній діяльності, ефективність взаємодії з колегами. Внутрішня оцінка ефективності професіонала формується на основі зіставлення наявних в особистості передумов щодо результативності своєї діяльності, ефективності

взаємодії з колегами, ініціативності, одержання винагороди з мотиваційно-оцінними структурами особистості [10].

Узагальненим показником внутрішньої оцінки ефективності професійної діяльності є задоволеність професійною діяльністю. Теоретичний аналіз наукової літератури дозволяє виділити такі джерела задоволеності працею: заробітна плата; соціально-психологічні чинники (відносини з колегами й керівництвом, споживачами послуг); можливості кар'єрного зростання; умови, які організація надає для реалізації поза професійними цілями; умови праці (фізичні, територіально-географічні, організаційні, соціальні); зміст діяльності; статус організації; можливості професійного зростання й реалізації професійних цілей; почуття спільності діяльності, які розділяються з колегами.

3. Престижність професії. Так, Є. Климов звертає увагу на те, що у виборі професійної діяльності престижність професії є одним з домінуючих факторів. М. Пряжников відзначає, що в теоріях елітарності (соціальної стратифікації) акцент робиться на ставленні до професійної діяльності:

1) теорія Дональда Дж. Треймана (статус людини визначає престиж її професії);

2) теорія У. Ллойда Уорнера (приналежність людини до певного класу, соціальної групи залежить від походження, роду занять).

Таким чином, ми дійшли висновків, що професійна зрілість – це відповідність професійного розвитку людини ціннісному ставленню особистості до себе, власної професійної діяльності, інших людей, життя й світу загалом.

Загальними характеристиками професійної зрілості є:

- зацікавленість у здійсненні вибору професії;
- прагнення до одержання нової інформації й планування кар'єри;

- стабільність професійних переваг упродовж тривалого часу в одній професійній галузі;

- зрілість інтересів, незалежність від інших людей і обставин при виборі професії й розвитку професійних умінь, відповідність цінностей обраної професії інтересам людини;

- відповідність переваг і здібностей інтересам та активності людини.

Теоретичний аналіз наукової літератури дозволяє виділити п'ять основних параметрів професійної зрілості людини:

- автономність;

- поінформованість про світ професій;

- уміння співвіднести інформацію зі своїми особливостями, уміння приймати рішення, уміння планувати своє професійне життя, емоційне «приєднання» до ситуації рішення.

Загальні характеристики професійно зрілої особистості:

1. Виділення себе з кола оточуючих людей. Уміння відокремити власні цілі від цілей батьків та інших важливих осіб.

2. Прагнення реалізувати бажання в практичних діях, мати глибокі знання й навички хоча б в одній галузі. Загальна орієнтація на успіх. Знання кроків, які необхідно зробити для опанування знань і умінь.

3. Прийняття на себе відповідальності за власні дії.

4. Наявність власного робочого досвіду, досвіду вирішення життєвих проблем. Самостійний досвід щодо планування власних учинків, колективних справ, особистого часу тощо.

5. Уміння прогнозувати професійне зростання. Стабільність професійних переваг упродовж тривалого часу.

6. Ініціатива й винахідливість у реалізації можливостей. Власна активність в одержанні інформації й виборі професійного шляху.

7. Рівень реалізму в прийнятті кар'єрних рішень.

Професійна зрілість як психологічна категорія відображає рівень підготовленості фахівця до самореалізації у професійній діяльності соціономічного профілю, до виконання нормативно-функціональних обов'язків на високому рівні з урахуванням її багатопрофільності, багатомірності, багатофункціональності.

Професійна зрілість фахівця – це вершина результативності його навчально-пізнавальної, суспільно корисної життєдіяльності, що віддзеркалює найвищі досягнення в особистісному, професійному й соціальному розвитку й саморозвитку, максимально-індивідуальні можливості особистості як суб'єкта діяльності в процесі поетапного розвитку й саморозвитку, окреслені певними хронологічними рамками (1 - 6 курси навчання у ВНЗ).

Отже, професійна зрілість фахівця формується у процесі реалізації системи випереджальної підготовки у ВНЗ і містить у своїй структурі такі складові:

- готовність до безперервного професійного удосконалення;
- професійна культура;
- особистісно-професійна активність;
- усвідомлення соціальної значущості професійної діяльності й ціннісне ставлення до професії, до себе, інших людей й світу загалом;
- віднайдення у професії власного смислу.

У такому контексті особистісна зрілість, як компонент професійної зрілості, визначає інтегративні якості фахівця, які формуються у спеціально організованому процесі становлення професійної зрілості фахівців соціономічного профілю на базі наявних стійких особистісних властивостей суб'єкта (інтерес до професійної діяльності, орієнтація на соціономічний профіль, мотивація до професійної діяльності), їх актуалізація, розвиток, усвідомлення в процесі засвоєння психологічного знання визначають

цілеспрямованість процесу становлення професійної зрілості фахівців соціономічного профілю на розвиток особистісних якостей до рівня зрілості.

Процес розвитку особистісних якостей до рівня вищих досягнень передбачає поетапне сходження особистості від рівня засвоєння, усвідомлення до рівня оцінки, самооцінки, корекції, рефлексії особистісних якостей, які проявляються як індивідуальна позиція фахівців соціономічного профілю, що формується на базі інтегральних характеристик особистості спеціаліста.

Особистісна зрілість відображає базові інтегративні характеристики людини: професійна самосвідомість (мотиви, цілі), інтегративні аспекти самості (самооцінка, самоактуалізація, самовираження, саморегуляція, самовдосконалення, самовираження), усвідомлення цінностей, що визначають рівень її розвитку.

Таким чином, визначення особистісної зрілості як підструктури професійної зрілості формуємо в такий спосіб: особистісна зрілість є інтегративною якістю особистості, що передбачає сформованість інтегративних аспектів самості, свободу, цільну філософію життя самореалізацію, що забезпечує особистість в процесі життєдіяльності.

Соціальна зрілість співвідноситься з діяльнісним компонентом структури особистості, цілеспрямовано орієнтованим на формування соціальних знань, соціального досвіду, соціальної культури.

Цільова настанова «соціальної зрілості» спрямовує формування громадянина, котрий самореалізовується як член суспільства, виявляє здатність до соціалізації й гармонізації з навколишнім середовищем.

Беручи до уваги сутнісні характеристики соціальної зрілості, котрі передбачають розвиток соціальних якостей особистості, які інтегрують соціальні знання, соціальний досвід, соціальну відповідальність, адекватну

правовим законам і нормам суспільства, ми вважаємо, що основний зміст окресленої підструктури може бути презентовано такими трьома блоками:

1. Соціальні знання: знання про суспільство, суспільні відносини, соціальні ролі, статуси, установки, правила соціальної поведінки, уміння, навички особистості, що сприяють інтеграції особистості в суспільство.

2. Соціальний досвід: соціальний інтелект, соціальні знання, соціальний стиль, соціальна адаптація (рольова або статусна), соціальна уява, засвоєння соціальної практики на інтелектуальному, емоційному і діяльнісному рівнях, соціальна установка, позиція, роль, статус.

3. Соціальна культура: соціальне мислення, культура соціальних почуттів, соціальна організація життєдіяльності, потреба в турботі про інших, гармонічна соціалізація через занурення в соціокультурне середовище, освоєння й інтеграція знань історії, філософії, культурології.

Отже сукупність характеристик соціальної зрілості (соціальні знання, знання про суспільство й суспільні відносини, соціальний досвід, соціальна культура), дозволяє стверджувати, визначення соціальної зрілості найбільш наближене за своєю сутністю до такого формулювання: соціальна якість особистості, що інтегрує соціальну відповідальність, адекватну правовим законам і нормам суспільства, сформований стійкий світогляд, моральну позицію стосовно суспільства і самого себе.

Інакше кажучи, соціальна зрілість у структурі професійної зрілості є інтегративною якістю особистості, яка поєднує соціальні знання, соціальний досвід і соціальну відповідальність, що забезпечує особистості успішність у соціумі.

Розглядаючи особистісну, соціальну й професійну зрілість як інтегративні якості фахівців соціономічного профілю, ми можемо допустити, що «професійна зрілість» є об'єднуючою якісною характеристикою,

загальною ідеєю, що охоплює, частини єдиного цілого, з актуалізацією якісної своєрідності такого об'єднання.

Тобто, як вид категорії «зрілість», професійна зрілість є вищим рівнем змістовно-значеннєвої єдності особистісних, академічних, соціальних якостей і виступаючи водночас інтегральним критерієм їх сформованості. У цьому випадку професійна зрілість як спільність інтегративних якостей особистості являє собою всеохоплюючу, всебічну й всепроникаючу даність, що зводить свого сукупного носія на вищі рівні досягнень на певному етапі його життєдіяльності - етапі професійної самореалізації.

Таким чином, аналіз сутнісних характеристик структурних компонентів професійної зрілості фахівців соціономічного профілю дозволяє нам припустити, що: професійна зрілість являє собою системну, змістовно-значеннєву єдність особистісних, академічних і соціальних якостей особистості, яка формується в процесі становлення професійної зрілості фахівців соціономічного профілю, що забезпечує успішну самореалізацію в професійній діяльності, соціалізацію й гармонізацію з навколишнім середовищем.

Професійну зрілість висвітлюють у контексті інтегративного підходу як єдність особистісних, професійних і соціальних якостей, що являють собою цілісне системне явище; як системну даність, індивідуальну для кожної особистості, котра інтегрує в єдину цілісність змістовно-значеннєву єдність і взаємозв'язок особистісного, професійного й соціального компонентів, які, у свою чергу, забезпечують її цілісний розвиток.

Підґрунтям для інтеграції в структурі професійної зрілості трьох інтегративних за власним змістом компонентів (особистісної, професійної і соціальної зрілості) є особистість фахівця соціономічного профілю як інтегративної мети його професійної підготовки, що виступає у ролі

організаційно-управлінського центру, який забезпечує успішну самореалізацію в професійній діяльності й соціальній дійсності.

Використання поняття «професійна зрілість фахівців соціономічного профілю» виправдане тим, що воно відображає принципово нове явище, не позначене використовуваними в психологічній науці поняттями, що передбачає діалектичне розуміння професійної зрілості фахівців соціономічного профілю як цілісної системи, що постійно розбудовується і складається з відносно самостійних підсистем (особистісна, професійна, соціальна зрілість) у всій повноті їх структурних і якісних характеристик, взаємозалежних і взаємообумовлених єдиною цільовою, функціональною, змістовною детермінантою, орієнтованою на цілісний розвиток студента в процесі професійної підготовки (табл. 1.1).

Динамічна структура процесу становлення професійної зрілості зумовлена розвиваючим характером складових її компонентів, а логіка розвитку розглядається водночас і як поступальний процес розвитку особистісного, академічного, соціального потенціалу, і як діалектична єдність процесів розвитку й саморозвитку.

Таблиця 1.1

Структурні компоненти професійної зрілості

Компоненти особистості			
	мотиваційно-ціннісний	когнітивний	діяльнісний
	Компоненти професійної зрілості		
	Особистісна зрілість	Професійна зрілість	Соціальна зрілість
Мета	Особистість	Спеціаліст	Громадянин
Сутність	Інтегративна якість особистості передбачає сформованість інтегративних аспектів самості, свободу, цільну філософію життя	Інтегративна якість особистості відображає сформованість професійно значущих знань, умінь та навичок	Інтегративна якість особистості інтегрує соціальні знання, соціальний досвід і соціальну культуру

Зміст	Здатність до самоосвіти: єдність компонентів самозначущості, установка на оволодіння певними знаннями, уміннями Система навчальних умінь: сукупність усвідомлених знань, умінь	Соціальні знання: знання про суспільство, суспільні відносини, соціальні ролі, статуси, установки, правила, норми, соціальну поведінку, уміння, навички, що сприяють інтеграції особистості у соціум	Інтегративні аспекти самості: самоактуалізація самовираження, самореалізація, саморегуляція Цінності: усвідомлення особистості як абсолютної цінності, самоідентичність, професійна самосвідомість
	Цільна філософія світогляд, мораль Культурна ідентичність Свобода: відповідальне самовизначення. Проактивність: активна життєва позиція, прагнення до самовдосконалення	Соціальний досвід: соціальне знання, цінності, інтелект, стиль, уявлення, позиція, соціальна адаптація. Соціальна культура: соціальне мислення, культура соціальних почуттів, соціальна організація життєдіяльності	Професійна грамотність природно-наукове й гуманітарне знання з домінантою на інтегративну теоретичну базу загальнопрофесійні й спеціальні уміння та навички

Усі компоненти професійної зрілості взаємозалежні й взаємозумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми зв'язками, котрі активно впливають на складові частини, спричиняють до виникнення нової інтегративної якості більш високого рівня.

Професійну готовність фахівців соціономічного профілю ми розглядаємо як один з найбільш значимих інтегративних показників професійної зрілості.

Вихідними напрямками визначення сфери поняття «професійна зрілість фахівців соціономічного профілю» є такі передумови:

- цілісний особистісний, академічний і соціальний розвиток особистості у процесі становлення професійної зрілості фахівців соціономічного

профілю, сутнісний зміст якого розглядається як галузь інтегративного знання;

розвиток особистості фахівців соціономічного профілю як суб'єкта поліфункціональної професійної діяльності, що вимагає наявності інтегративних багатoproфільних професійно значимих і соціальних якостей особистості;

- закономірний розвиток, що забезпечує адаптацію особистості до умов процесу становлення професійної зрілості фахівців соціономічного профілю, наступну соціалізацію й інтеграцію у суспільство й професійну діяльність;

- результатом процесу становлення професійної зрілості фахівців соціономічного профілю є особистість у сукупності «зрілих» властивостей (професійних, соціальних, власне особистісних).

Розділ II. Емпіричне дослідження професійної зрілості особистості.

2.1. Процедура, методи та методики дослідження.

Структурні компоненти соціальної зрілості особистості зазвичай поділяють на три групи: когнітивні, емоційні та поведінкові. Для розвитку соціальної зрілості особистості більшість дослідників вважають такі когнітивні здібності: здатність до рефлексії, соціальну пам'ять та сенситивність, креативність (гнучкість мислення), соціальний досвід та знання.

До групи емоційних складових відносять сприйняття і розуміння емоцій та почуттів, емпатійність та уважність, соціальну експресію, здатність до емоційної саморегуляції та здійснення емоційного впливу на оточуючих.

До поведінкових або комунікативноповедінкових характеристик соціальної зрілості особистості відносять практичні соціальні вміння та навички:

- легкість та відкритість у спілкуванні;
- контактність;
- розуміння інших людей;
- вміння пояснити свою думку оточуючим;
- переконливість;
- здатність до ефективної взаємодії та кооперації;
- комунікативні та мовленнєві здібності;
- вміння застосовувати свої соціальні знання на практиці;
- розрізнення невербальних проявів та міміки;
- свідоме використання свого впливу на оточуючих, вирішення проблем у ситуаціях спілкування, здатність уникати конфліктів та легко знаходити спільну мову з різними людьми [3; 22; 26].

Для дослідження соціальної зрілості особистості на сучасному етапі використовується багато методик, які вимірюють різні компоненти соціальної

зрілості, зазвичай в їх основі покладено декілька різних підходів до розгляду професійної спрямованості особистості. На основі огляду наукової літератури можна виділити:

- поперше, тести, в основі яких покладено досягнення результатів, які є аналогом класичних тестів спрямованості особистості та комунікативного уміння, розглянутому у соціальному контексті;

- по-друге, методи, засновані на власній сомоефективності, які, зазвичай, найчастіше використовуються в дослідницьких цілях, не зважаючи на можливий ризик викривлення або неточності результатів.

Підбір методики для даного дослідження включав аналіз декількох існуючих підходів до виміру соціальної зрілості, пошук спільних рис та відмінностей між ними. Відібрана методика відповідає визначенню соціальної зрілості особистості як специфічної групи соціально-особистісних пізнавальних здібностей, які забезпечують успішність соціального пізнання та соціальної взаємодії [3; 22].

У нашому дослідженні брали участь студенти та дорослі віком 18 – 24 років. Вибірка складалась з 30 осіб – 10 -ти хлопців і 20 -ти дівчат. Термін проведення: січень – березень 2021 рік.

З метою вивчення професійної спрямованості особистості було проведено дослідження за методикою «Методика діагностики професійної спрямованості особистості (Б. Басса)». В основі методики вивчення основної життєвої орієнтації. Методика заснована на словесних реакціях випробуваного в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою, або участю в них інших людей. Відповіді випробуваного залежать від того, яким видам задоволення і винагороди він віддає перевагу.

Призначення дослідження – визначення спрямованості людини: особистісної (на себе), ділової (на завдання) і колективістської (на взаємодію).

Спрямованість на себе (Я) – пов'язана з переважання мотивів власного благополуччя, прагнення до особистого першості, престижу. Така людина найчастіше буває зайнятий самим собою, своїми почуттями і переживаннями і мало реагує на потреби людей навколо себе. В роботі бачить насамперед можливість задовольнити свої домагання і амбіції. Характерна агресивність в досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливність, тривожність.

Спрямованість на спілкування, взаємодію (СС) – прагнення передусім підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність (не обов'язково для виконання справи, а заради самого спілкування), орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках з людьми. Така людина проявляє інтерес до спільної діяльності, іноді на шкоду виконанню своїх посадових обов'язків. Характерно надання щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в прихильності і емоційних відносинах.

Спрямованість на справу, діло, завдання (СЗ) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети. Характерне прагнення домагатися найбільшої продуктивності групи, орієнтація на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи точку зору, яку вважає корисною для виконання поставленого завдання.

Процедура дослідження передбачає наступне. Респондентам пропонується анкета, яка містить 30 запитань, на кожне з яких подано три варіанти відповідей, позначені літерами А, В, С. З відповідей на кожен пункт потрібно вибрати ту, яка найкраще виражає точку зору досліджуємих, яка для них найбільш цінна, або найбільше відповідає правді. Букву відповіді

потрібно написати в листі відповідей проти номера питання в стовпчику «Найбільше».

Потім з відповідей на це ж питання вибрати ту, яка найдалі стоїть від точки зору, найменш цінна для респондентів, або найменше відповідна правді. Відповідну букву потрібно написати проти номера питання, але в рубриці «Найменше». Для кожного питання використовується тільки дві літери, відповіді, що залишилися, не записується ніде. Текст анкети наведено у додатку А.

При обробці матеріалів дослідження користуються спеціальним ключем (додаток Б). Якщо вказана в ключі буква (А, В або С) занесена в рубрику «Найбільше», то респондентові зараховують 2 бали за даним видом спрямованості. Якщо ж буква розташована під індексом «Найменше», то дається 0 балів. Потім підраховується кількість двійок і записується внизу у бланку відповідей поряд із буквами «Я», «СС», «СЗ» у колонці «Найбільше».

Також підраховується кількість нулів, яка записується під індексом «Найменше». З кількості двійок віднімається кількість нулів, до цієї різниці додається 30. Ця сума й характеризує рівень даного виду спрямованості. Бланк відповідей представлено у додатку В.

У масовому психологічному дослідженні діапазон індивідуальних відмінностей досить широкий:

- спрямованість на себе – від 11 до 45 балів;
- спрямованість на спілкування – від 13 до 45 балів;
- спрямованість на завдання – від 17 до 49 балів.

Специфікою обробки результатів даного тесту є те, що всі три шкали взаємопов'язані, і зростання однієї з них викликає пропорційне зменшення балів в двох інших. У сумі за трьома шкалами завжди буде набрано 100%, відрізняється тільки процентне співвідношення ваги кожної шкали щодо загальної суми.

Необхідно відзначити, що всі три види спрямованості не абсолютно ізольовані, а в основному поєднуються. Тому коректно буде говорити в результаті діагностики не про єдину, а про домінуючу спрямованості особистості.

Наступна методика, яка була використана в роботі – це шкала самоефективності, ненаправлена на вимір суб'єктивного відчуття особистісної ефективності. Методика розроблена німецькими вченими Шварцером Ральфом і Маттіасом Ерусалемом в 1981 році і спочатку включала 20 тверджень. В ході доопрацювання і статистичного аналізу шкала була скорочена до 10 тверджень і в цій формі переведена на 19 мов. На вибірці в 1660 дорослих німців шкала була унормована, і ці норми на сьогоднішній день служать орієнтиром при міжкультурних дослідженнях.

Самоефективність – це впевненість (переконання) людини щодо наявності у нього потенційних здібностей організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних і поведінкових компонентів з метою здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

В області мислення висока самоефективність полегшує процес прийняття рішень і проявляється в різноманітних загальних здібностях, включаючи академічні досягнення. Самоефективність може підвищити або знизити мотивацію щодо здійснення активних дій, особливо у важких ситуаціях. Люди з високою самоефективністю воліють братися за більш складні завдання, вони ставлять перед собою більш високі цілі і наполегливіше їх домагаються. Оптимістичні або песимістичні сценарії розвитку подій у людей також виникають відповідно до рівня їх самоефективності.

Існує чотири джерела самоефективності: конкретні, які сприймаються індивідом успіхи, спостереження за чужим досвідом, вербальні впливи і сприймається емоційне збудження.

Найбільшим впливом на самоефективність має успіх у вирішенні тих чи інших завдань. Цей успіх служить кращим засобом терапії недостатньою самоефективності. Самоефективності зростає також, якщо люди спостерігають, як інші успішно справляються з соціальними завданнями, і падає, якщо спостерігаються явні невдачі. Спроби вербального впливу на віру в само-ефективність найчастіше дають лише короткочасний ефект. Сприймаються емоційні і афективні процеси можуть впливати на само-ефективність як позитивним (якщо сприймається підйом і жага діяльності), так і негативним (якщо сприймається тривога, скутість, страх і загальмованість) чином.

Досвід успіху чи неуспіху поведінки в соціальних ситуаціях породжує як загальні, генералізовані очікування самоефективності, так і приватні її підвиди, наприклад, очікування самоефективності в публічних виступах, контактах з представниками влади або в сексуальних відносинах.

Припущення про те, що загальна самоефективність є центральною і досить стабільною характеристикою людини, було перевірено шляхом порівняння статистичних характеристик шкали на іспанській, німецькій і китайській (Гонконг) вибірках. На всіх національних вибірках шкала мала подібні статистичні характеристики і демонструвала аналогічні кореляції з іншими тестами: позитивні – з показниками самоповаги і оптимізму, негативні – зі значеннями загальної та ситуативної тривожності, сором'язливості і песимізму.

Автори національних версій шкали прийшли до висновку про еквівалентність різних мовних версій даного тесту, включаючи факторні

структури і характеристики надійності як тесту в цілому, так і окремих його тверджень.

В результаті версія опитувальника загальної самооефективності складається з 10 пунктів, кожен з яких має 4 ступеня згоди з ним респондента. Всі питання прямі, за шкалою формується єдиний бал, що відображає загальний показник суб'єктивної оцінки особистісної ефективності. Текст опитувальника наведено у додатку 3.

Ключ до методики: за відповідь «абсолютно невірно» – 1 бал, «швидше за все не вірно» – 2 бали, «швидше за все вірно» – 3 бали, «совершенно верно» 4 бали.

Загальний результат отримують простим підсумовуванням балів за всіма 10-ти твердженнями. Показники до 27 балів свідчать про низьку самооефективності; 27-35 - показники середньої самооефективності, більше 35 високою.

2.2. Аналіз професійної спрямованості особистості за методикою Б. Басса

З метою вивчення професійної спрямованості особистості було проведено дослідження за методикою «Методика діагностики професійної спрямованості особистості (Б. Басса)», яка дозволила нам проаналізувати домінуючу професійну спрямованість наших респондентів: особистісну (на себе), ділову (на завдання) і колективістську (на взаємодію).

Загальні результати дослідження за методикою діагностики професійної спрямованості особистості Б. Баса представлені в додатку Г.

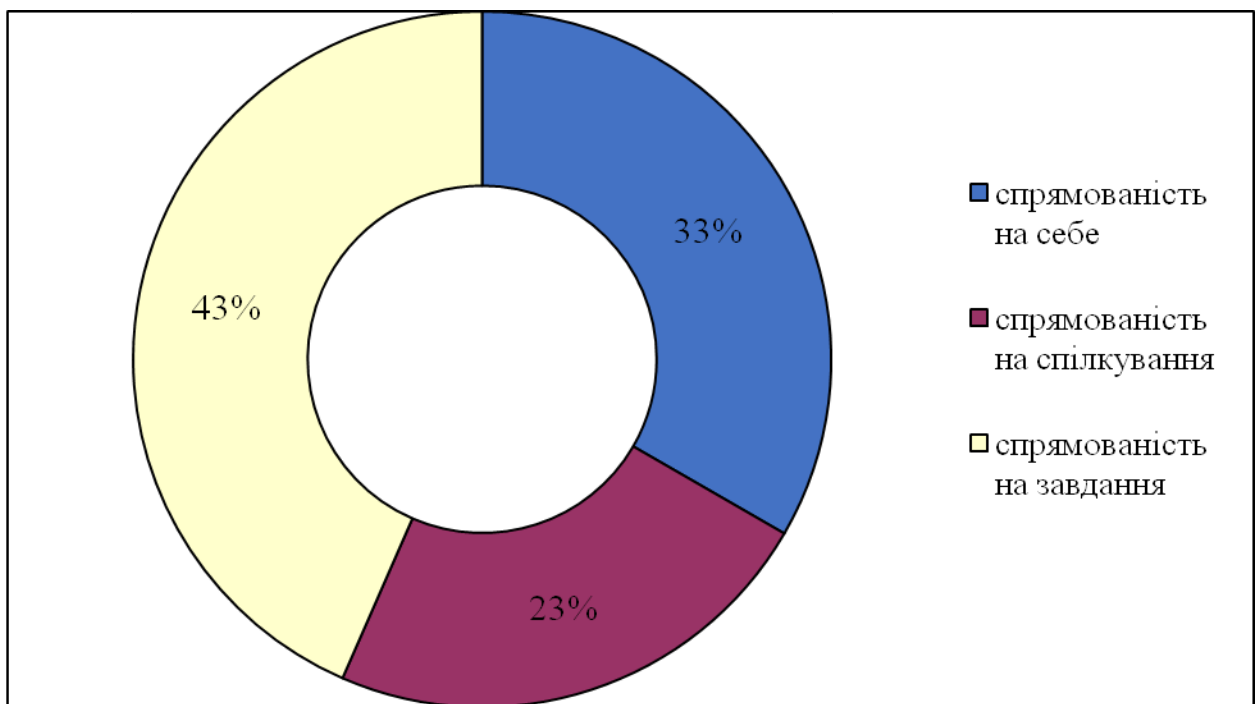


Рис. 2.1 Результати професійної спрямованості особистості

Результати демонструють, що кожна особистість обирає свій шлях в залежності від бажань на майбутнє. У відсотковому співвідношенні це має наступний вигляд (рис. 2.1): 33 % – спрямовані на себе (орієнтація на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва); 23 % – спрямовані на спілкування (прагнення підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність, на соціальне схвалення); 43 % – спрямовані на завдання (зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконанні робіт якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю).

Розглянемо детальніше отримані результати за методикою діагностики професійної спрямованості особистості Б. Баса відповідно діапазону індивідуальних відмінностей.

Спрямованість на себе була представлена у наших досліджуваних у чотирьох діапазонах кількісних показників. Графічне зображення професійної спрямованості особистості на себе за діапазонами представлено на рис. 2.2.

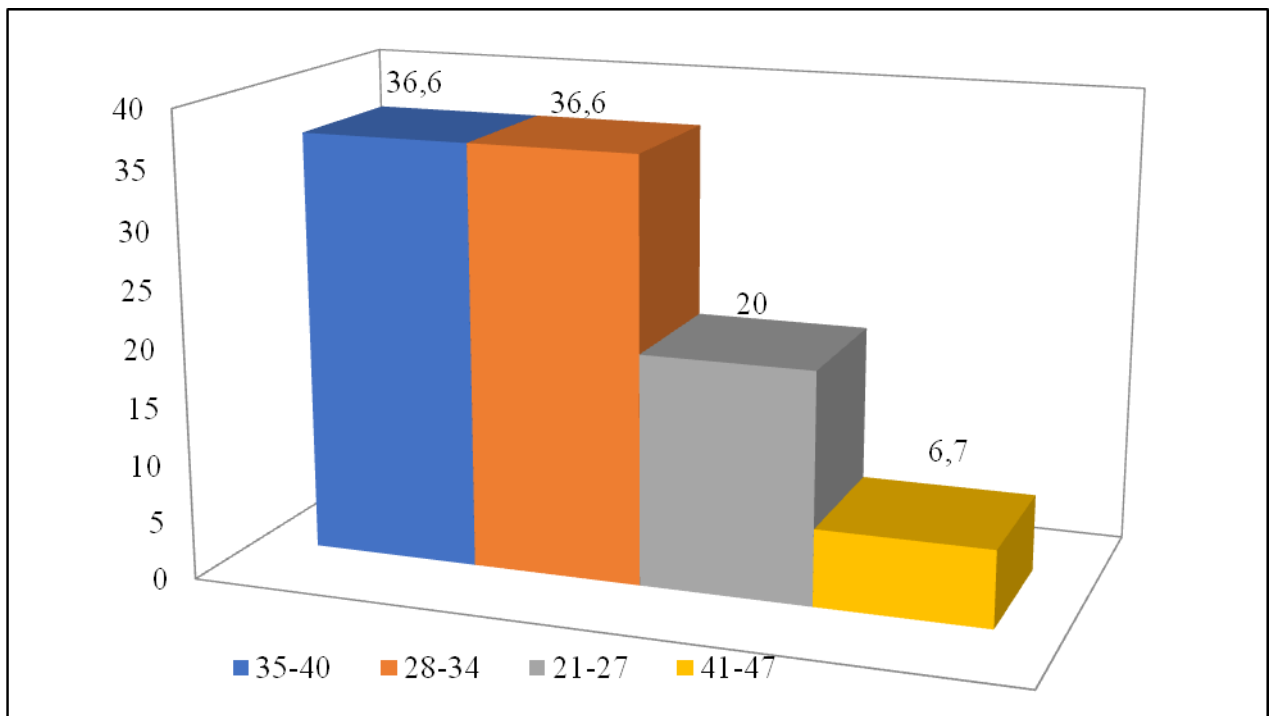


Рис. 2.2 Розподіл досліджуваних за професійною спрямованістю особистості на себе за діапазонами

Досліджувані найнижчими кількісними показниками [21-27] – цілком реалістично підходять до задоволення потреб свого «Я», фактор особистої вигоди в діловій діяльності не завжди є визначальним (так би мовити, в «розумних межах»). У просуванні кар'єрними сходами уникає проявляти агресивність, нездорове честолюбство, снобізм і надмірну наполегливість у досягненні статусу. Рідко користується силовими методами у вирішенні спірних питань, по можливості уникає нездорового суперництва, що виходить за рамки чисто ділових відносин. Відокремлює особисті інтереси від службових, не схильний до підозрілості і настороженості в ставленні до колег, а також заздрості до успіхів інших. Чи не рветься «виставлятися», вважаючи за краще іноді працювати «в тіні» без особливого збитку для своїх амбіцій. Можливо випробуваний проявляє певну обережність при проходженні тестування, вважаючи за краще давати обережні оцінки без явних акцентів. Можна також припустити досить збалансований тип

особистості, яким властиве рівномірний розподіл своєї ділової енергії по відслідковується даними тестом напрямками.

Досліджуваний з діапазоном кількісних показників [28-34] – досить реалістично підходить до задоволення потреб свого «Я», проте фактор особистої вигоди в діловій діяльності відіграє певну, хоча і не завжди вирішальну роль. У просуванні кар'єрними сходами воліє уникати прояву агресивності, якщо його статус відповідає самооцінці і дійсному стану справ. В іншому випадку, можливо прояв наполегливості в захисті своїх прав та інтересів, проте не переходить в хворобливе честолюбство і яскраві форми снобізму. Рідко користується силовими методами у вирішенні спірних питань, по можливості уникає нездорового суперництва, що вийшов за рамки чисто ділових відносин. Відокремлює особисті інтереси від службових, не схильний до підозрілості і настороженості в ставленні до колег, а також заздрості до успіхів інших, якщо такі цілком заслужені. Найбільш характерна в подібних випадках реакція - активізація зусиль для досягнення не менше вражаючих результатів, якими випробуваний буде не проти блиснути, але тільки в тій мірі, щоб не бути занадто нав'язливим. Коротко позицію щодо свого «Я» можна визначити як «розумний егоїзм».

Для досліджуваного з діапазоном кількісних показників [35-40] фактор особистої вигоди і задоволення своїх потреб в реалізації ділової діяльності відіграє цілком певну й далеко не останню роль. У службовій кар'єрі вважає за краще уникати прояву агресивності, проте лише в тому випадку, якщо реальний статус відповідає його уявленням. В іншому випадку, можливо активний прояв наполегливості в захисті своїх прав та інтересів, часом переходить в форму зачепленої гордості і незадоволеного честолюбства. Випробуваному в якійсь мірі властивий снобізм, він рідко користується силовими методами у вирішенні спірних питань, по можливості уникає нездорового суперництва, що вийшов за рамки чисто ділових відносин.

Відокремлює особисті інтереси від службових, не схильний до підозрілості і настороженості в ставленні до колег, а також заздрості до успіхів інших, якщо такі цілком заслужені. Найбільш характерна в подібних випадках реакція - активізація зусиль для досягнення не менше вражаючих результатів, якими випробуваний не проти буде блиснути, але тільки в тій мірі, щоб не бути аж надто нав'язливим. Коротко позицію щодо свого «Я» можна визначити як «розумний егоїзм».

Для досліджуваного з найвищим діапазоном кількісних показників [41-47] – фактор особистої вигоди і задоволення своїх потреб в реалізації ділової діяльності відіграє дуже значну роль, в чомусь навіть має вирішальне значення. Випробуваний схильний приписувати собі провідну роль у вирішенні багатьох справ. У просуванні по службовій драбині за краще уникати прояву агресивності, проте лише в тому випадку, якщо його реальний статус відповідає його уявленням. В іншому випадку, можливо досить активну наполегливе прагнення захистити свої права і інтереси, часом переходить в форму зачепленої гордості і незадоволеного честолюбства. Схильний до снобізму. У своїх цілях може вдаватися до «силового» натиску на оточуючих. Створює знервовану обстановку суперництва, що виходить за рамки чисто ділових відносин. Далеко не завжди відділяє особисті інтереси від службових, хоча не відрізняється підозрілістю і настороженістю в ставленні до колег. Може заздрити успіхам інших людей, якщо такі навіть цілком заслужені. Найбільш характерна в подібних випадках реакція - активізація зусиль для досягнення не менше вражаючих результатів, якими випробуваний не посоромиться блиснути навіть в більшій мірі, ніж це коштувало б. Коротко позицію випробуваного щодо свого «Я» можна визначити як «егоцентричних». (Подібна характеристика також може бути властива соціально незрілим індивідам або демонстративному типу особистості, обтяженому проблемами самоствердження.)

Порівнявши результати вищенаведених досліджень, можна зазначити, що професійна спрямованість особистості на себе більшості досліджуваних схильна до свого «Я» як «розумний егоїзм».

З метою детального аналізу розглянемо відповідність діапазонів професійної спрямованості особистості на себе за різними професійними напрямками. Результати дослідження представлено в додатку Д, а їх динаміку на рис. 2.3.

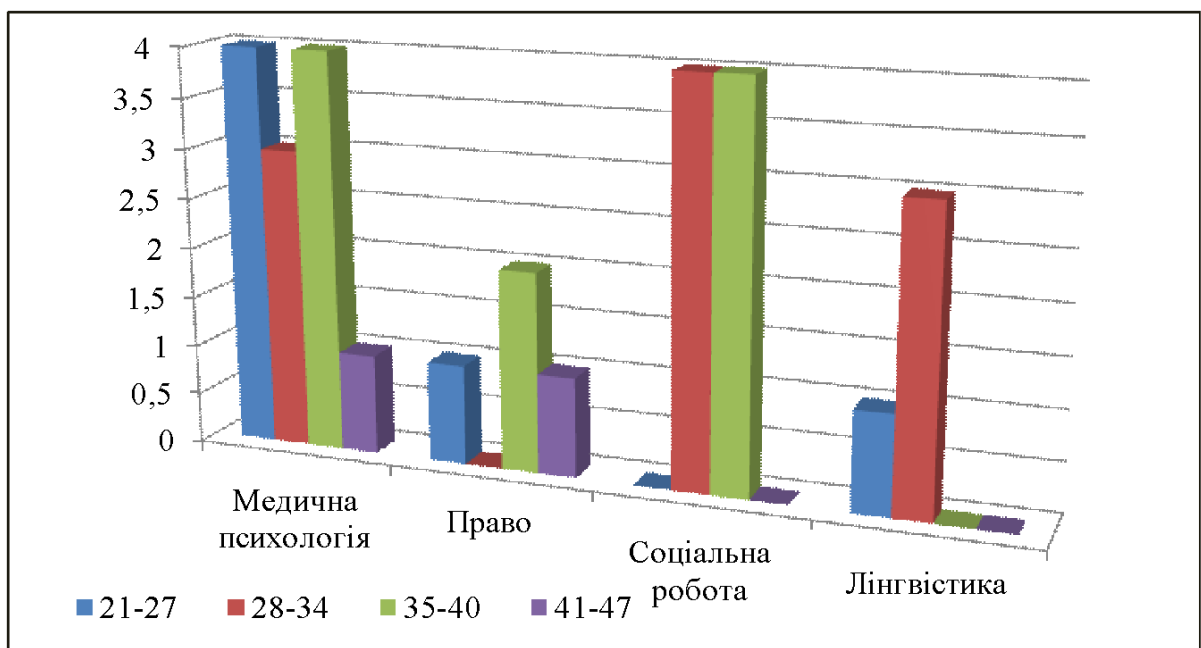


Рис. 2.3 Розподіл досліджуваних за професійною спрямованістю особистості на себе за різними професійними напрямками

Отже, як свідчать отримані результати представники медичної психології переважно відносяться до першого, коли особиста вигода в діловій діяльності відіграє певну, хоча і не завжди вирішальну роль; другого та третього діапазонів, коли особиста вигода і задоволення своїх потреб в реалізації ділової діяльності відіграє цілком певну й далеко не останню роль.

Респонденти соціальної роботи та лінгвісти належать виключно до другого та третього діапазонів, яким характерна позиція щодо свого «Я» як «розумний егоїзм». Представники права не мають однозначної думки, щодо

спрямованості на себе. Їх результати відповідають першому, третьому та четвертому діапазонам.

Спрямованість на спілкування була представлена у наших досліджуваних лише у трьох можливих діапазонах кількісних показників, оскільки професійна спрямованість особистості на спілкування за максимальним діапазон респондентами не відзначалася.

Графічне зображення професійної спрямованості особистості на спілкування за діапазонами представлено на рис. 2.4.

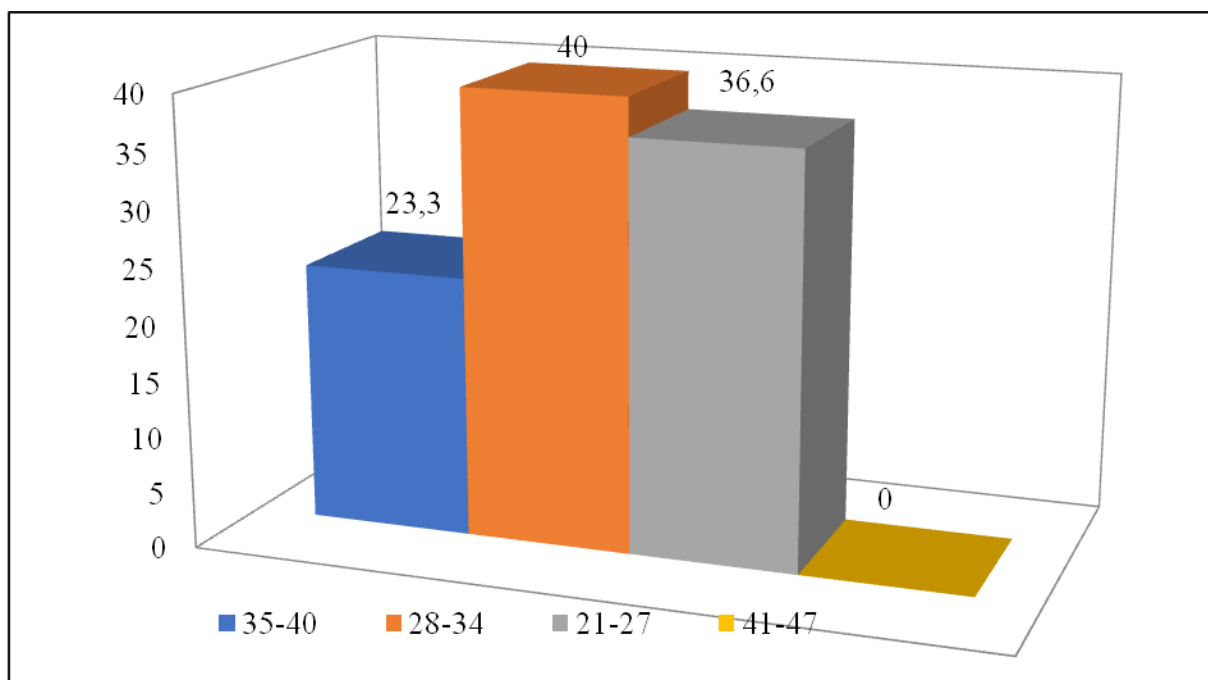


Рис. 2.4 Розподіл досліджуваних за професійною спрямованістю особистості на спілкування за діапазонами

Досліджуваний з діапазоном кількісних показників [21-27] досить непогано володіє комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособистісних відносин, однак по можливості уникає широкого кола спілкування; досить легко переносить самотність і час від часу воліє працювати один, а не в тісній взаємодії з колективом співробітників. Найбільш оптимальною є робота в порівняно невеликій групі (в якій і реалізується потреба в емоційній прихильності), без надмірних комунікаційних навантажень. В принципі, індивід не відчуває особливих

труднощів і в міжособистісних відносинах, при необхідності цілком може проявити емоційну гнучкість. Коротко: типовий представник «малої» групи. Вельми незалежний щодо громадської думки, здатний відстоювати свою позицію перед переважною більшістю, надає першочергового значення індивідуальним відносинам, а не більш широким, колективним.

Досліджуваний з діапазоном кількісних показників [28-34] непогано володіє комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособистісних відносин і певною мірою намагається через них самореалізуватися. Уникає явного самотності, особливо в професійній діяльності, набагато активніше працює в колективі і атмосфері колективного схвалення або загального захоплення справою. Емоційно чуйний в міжіндивідуальних відносинах, досить легко сходиться з людьми і вміє підтримувати компанію. У той же час більше налаштований на окремі особистості, ніж на весь колектив в цілому, і прагне заслужити їх прихильність, схвалення. Виявляє організаторські та адміністративні здібності. Уміє працювати з персоналом і отримує від цього задоволення.

Досліджуваний з діапазоном кількісних показників [35-40] досить добре володіє комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособистісних відносин, усвідомлює це і намагається через них самореалізуватися. Уникає явного самотності або індивідуального фронту робіт у своїй професійній діяльності, набагато активніше працює в середовищі колективу і атмосфері колективного схвалення або загального захоплення справою. Любить підтримувати широке коло знайомств, проявляючи іноді навіть нав'язливість у встановленні контактів. Емоційно чуйний, етично гнучкий, чутливо реагує на ставлення оточуючих і в разі конфлікту першим йде на компроміс. Досить легко сходиться з людьми і вміє підтримувати компанію, намагається гнучко лавірувати між інтересами окремих індивідів і колективу (переважної більшості). Виявляє організаторські та адміністративні здібності. Прагне

працювати з персоналом і отримує від цього задоволення. Коротко: миротворець і душа колективу.

Узагальнюючи дані, наведені на рис. 2.4, можна зазначити, що перевага надається професійній спрямованості особистості на спілкування індивіду, який володіє комунікативними, організаторськими та адміністративними здібностями.

Розглянемо відповідність діапазонів професійної спрямованості особистості на спілкування за різними професійними напрямкам. Результати дослідження представлено в додатку Е, а їх динаміку на рис. 2.5.

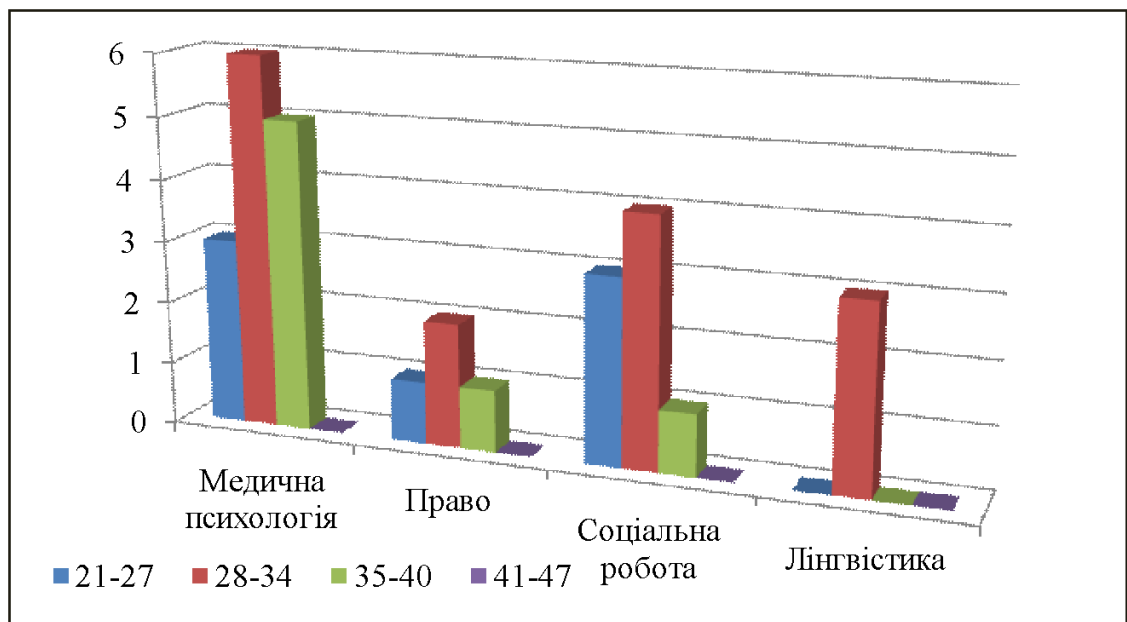


Рис. 2.5 Розподіл досліджуваних за професійною спрямованістю особистості на спілкування за різними професійними напрямками

За результатами діагностики професійної спрямованості особистості на спілкування респонденти за всіма професіями найбільшу перевагу віддали другому діапазону, якому характерне налаштування на окрему особистість, ніж на весь колектив в цілому, і прагнення заслужити їх прихильність, схвалення. Даний індивід виявляє організаторські та адміністративні здібності.

Спрямованість на завдання також була представлена у наших досліджуваних у чотирьох діапазонах кількісних показників.

Графічне зображення професійної спрямованості особистості на завдання за діапазонами представлено на рис. 2.6.

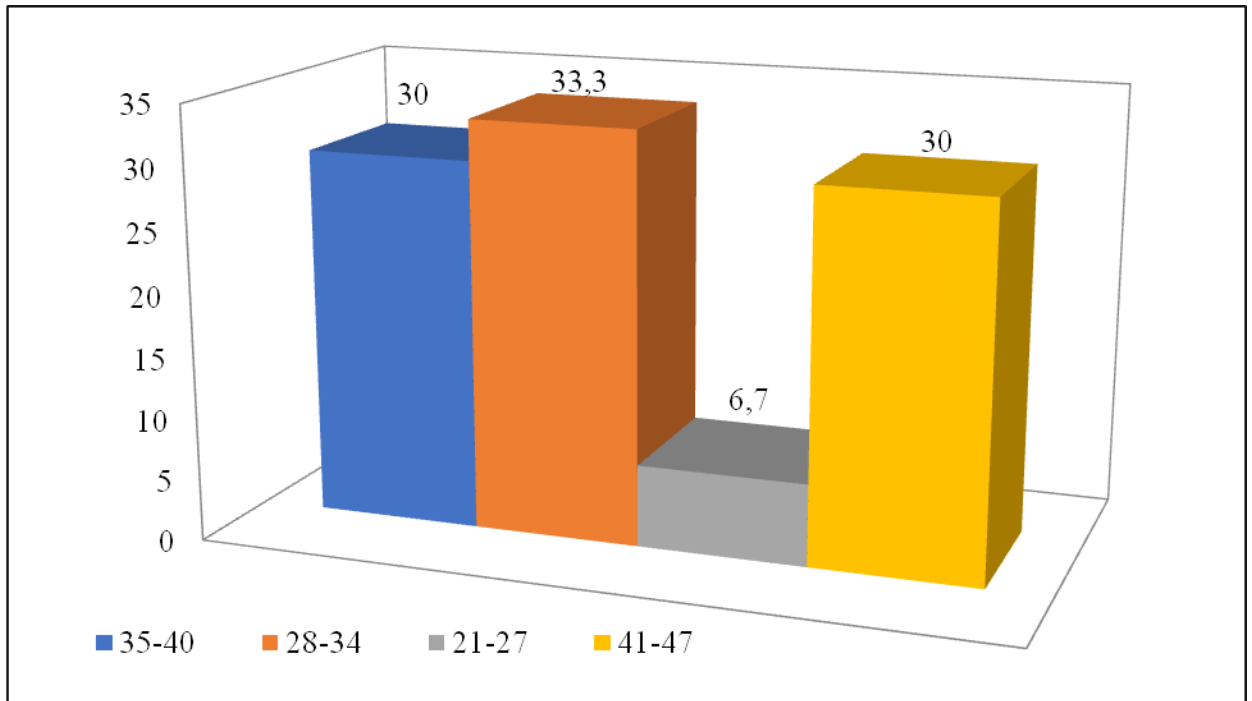


Рис. 2.6 Розподіл досліджуваних за професійною спрямованістю особистості на завдання за діапазонами

Досліджуваний з діапазоном кількісних показників [21-27] – виконавчий і намагається доводити почату справу до кінця працівник. Однак в деяких ситуаціях (в силу вагомих причин) випробуваний може проявити недостатнє завзятість у відстоюванні своєї ділової стратегії і в питанні ефективного використання дієвих механізмів для досягнення конкретних результатів, хоча в більшості випадків має чітку розробку оперативних планів і пріоритетності дій. Як правило, добре уявляє на рівні практичного вирішення проблеми, що виникають, вважає за краще приватне оперативне втручання з прийняттям на себе відповідальності, однак останнім часом може підмінятися формалізмом (в разі вкрай несприятливого збігу обставин). Непоганий керівник, так як

частіше воліє бачити прямі результати своєї праці, а не вишукувати причини невдач.

Досліджуваний з діапазоном кількісних показників [28-34] – енергійний, виконавчий і намагається доводити почату справу до кінця працівник. Досить гнучко, але при цьому вперто відстоює свою ділову стратегію і намагається найбільш ефективно використовувати дієві механізми для досягнення конкретних результатів, завжди вважає за краще заздалегідь мати чітку розробку оперативних планів і пріоритетності дій; як правило, добре уявляє на рівні практичного вирішення проблеми, що виникають, вважає за краще приватне оперативне втручання з прийняттям на себе відповідальності за керівництво, не терпить формалізму і рідко кидає розпочату справу. Виявляє орієнтацію насамперед на ділове, а не міжособистісне співпрацю. Пацієнта відрізняє мала вразливість до критики зверху або переважної колективної думки, здатність відстоювати в інтересах справи свою принципову думку. Непоганий керівник, так як набагато частіше воліє бачити прямі результати своєї праці, а не вишукувати причини невдач.

Досліджуваний з діапазоном кількісних показників [35-40] – дуже енергійний працівник, виконавчий і завжди намагається доводити почату справу до кінця, при цьому нерідко в більш широких межах, ніж передбачено його посадовими обов'язками. Дуже енергійно і наполегливо відстоює свою ділову стратегію, при цьому вельми ефективно використовує найдієвіші механізми для досягнення конкретних результатів, завжди вважає за краще заздалегідь мати чітку розробку оперативних планів і пріоритетності дій; як правило, добре уявляє на рівні практичного розв'язання виникаючі проблеми і вважає за краще приватне оперативне втручання з прийняттям на себе відповідальності за керівництво, не терпить формалізму і рідко кидає розпочату справу. Будь-які перешкоди або проблеми тільки підсилюють його ділову активність. Виявляє орієнтацію насамперед на ділове, а не

міжособистісне співпрацю, через це іноді здатний конфліктувати в інтересах справи з підлеглими, сам же практично невразливий, не залежимо від критики переважної більшості, завжди зберігає здатність відстоювати в інтересах справи свою принципову думку. Хороший керівник робочої групи або наряду, так як вважає за краще бачити прямі результати своєї праці, а не вишукувати причини невдач. Схильний до «трудоголізму».

Досліджуваний з діапазоном кількісних показників [41-47] – дуже енергійний і ініціативний працівник, завжди намагається доводити почату справу до кінця, при цьому нерідко в більш широкі межі, ніж передбачено його посадовими обов'язками. Дуже енергійно і наполегливо відстоює свою ділову стратегію, при цьому найбільш ефективно використовує найдієвіші механізми для досягнення конкретних результатів, завжди вважає за краще заздалегідь мати чітку розробку оперативних планів і пріоритетності дій; як правило, добре уявляє на рівні практичного розв'язання виникаючі проблеми і вважає за краще приватне оперативне втручання з прийняттям на себе відповідальності за керівництво, не терпить формалізму і будь-яких зволікань. Будь-які перешкоди або проблеми тільки підсилюють його ділову активність. Виявляє орієнтацію насамперед на ділове, а не міжособистісне співпрацю, через це здатний конфліктувати в інтересах справи з підлеглими, сам же практично не уразливий, не залежимо від критики і може витримувати «пресинг». Завжди зберігає здатність відстоювати в інтересах справи свою принципову думку. Відмінний керівник робочої групи або наряду, так як вважає за краще бачити прямі результати своєї праці, а не вишукувати причини невдач. Типовий «трудоголік», який бажає бачити таке ж ставлення до праці у своїх співробітників. Втім, цілком можлива свідомо демонстрація «трудоголізму» як найбільш бажаного ділового якості.

Порівнявши результати рис. 2.6, можна зазначити, що професійна спрямованість особистості на завдання більшості опитувальних респондентів

схильна до «трудоголізму». Але незначний відсоток респондентів недостатньо завзяті у відстоюванні своєї ділової стратегії і в питанні ефективного використання дієвих механізмів для досягнення конкретних результатів.

Розглянемо відповідність діапазонів професійної спрямованості особистості на завдання за різними професійними напрямкам. Результати дослідження представлено в додатку Ж, а їх динаміку на рис. 2.7.

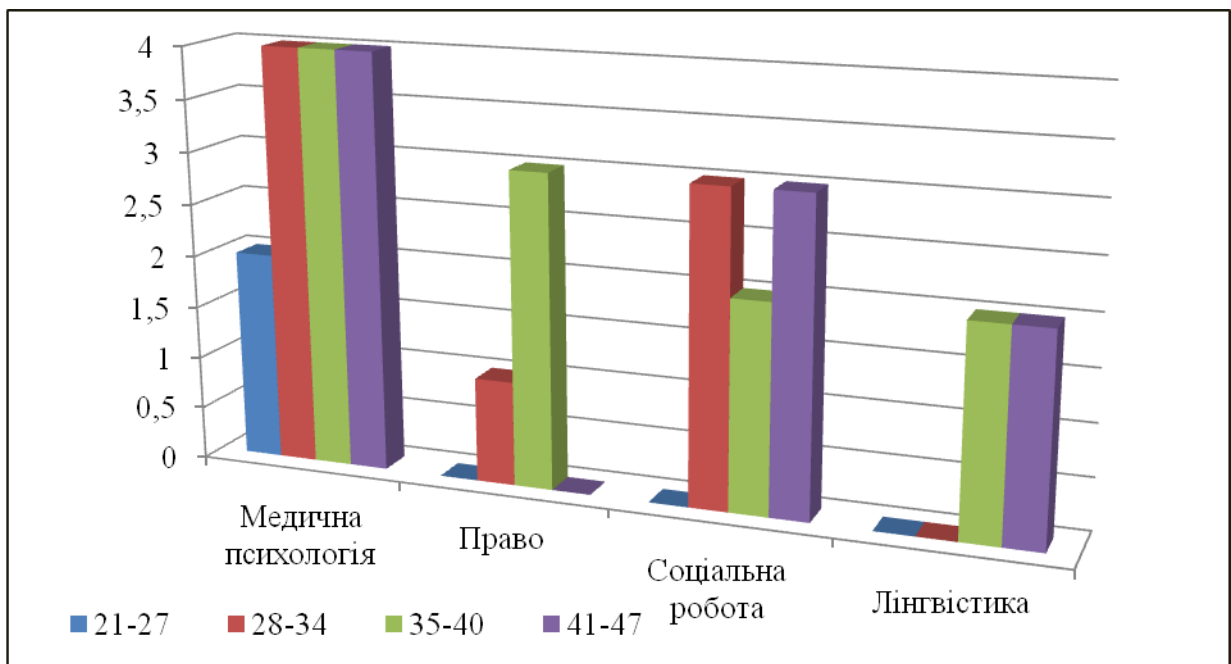


Рис. 2.7 Розподіл досліджуваних за професійною спрямованістю особистості на завдання за різними професійними напрямками

Отримані результати свідчать, що представники медичної психології та соціальної роботи демонструють схильність до «трудоголізму» та спрямованість на досягнення прямих результатів своєї праці. Представники права виявили орієнтацію насамперед на ділове, а не міжособистісну співпрацю, на здатність відстоювати в інтересах справи свою принципову думку. Респонденти лінгвістики мають найвищий рівень ділової якості та

«трудоголізму», які бажають бачити таке ж ставлення до праці у своїх співробітників.

Отже, виходячи із вище наведеного дослідження, можна зазначити, що деякі респонденти бажають вирішувати проблеми ділового характеру, інші – бути постійно задіяні у спілкуванні з людьми, та на жаль не мала частина опитуваних егоїстично орієнтована лише на себе не залежно від обраного професійного напрямку. Причини такого розподілу можуть бути різноманітні: виховання в сім'ї, стосунки між рідними та вплив друзів (знайомих). Найбільш значима, позитивна динаміка спостерігається за професійною спрямованістю особистості на завдання, зокрема практичні комунікативні, організаторські здібності.

2.3. Оцінка професійної зрілості особистості за шкалою загальної самооефективності Р.Шварца, М.Ерусалема.

З метою оцінки професійної спрямованості особистості було проведено дослідження за шкалою загальної самооефективності Р.Шварца, М.Ерусалема. Методика призначена для визначення рівня професійної самооефективності фахівця.

Оцінка проводилась серед 30 осіб та розподілялась за рівнями самооефективності: низький, середній та високий. Загальні результати дослідження за шкалою загальної самооефективності представлені в додатку К, а їх структуру на рис. 2.8.

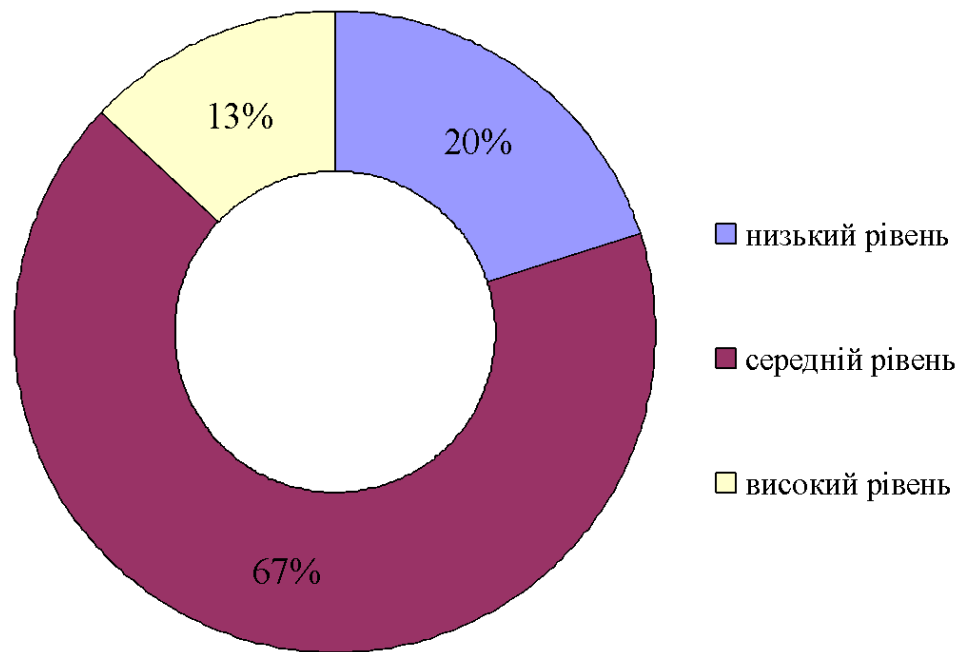


Рис. 2.8 Розподіл досліджуваних за шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема

За результатами емпіричного дослідження опитувальником самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема було виявлено переважання середнього рівня загальної самоефективності респондентів. Тобто, більшість досліджуваних (67 %) у процесі самооцінки власної самоефективності щодо різних ситуацій життєдіяльності схильні вважати свої можливості та здібності середніми, не надто високими для того, щоб досягнути бажаного, реалізувати повною мірою свої наміри, довести справу до завершення згідно з передбачуваним і бажаним результатом, наміченими цілями.

Як видно з рис. 2.8, 20 % респондентів за результатами самооцінювання виявили низький рівень само ефективності, які оцінюють власну самоефективність ситуативно, інколи їм притаманна невпевненість щодо можливого успішного завершення справ, у них з'являється страх невдачі. Це вказує на їхню невпевненість у власних можливостях і здібностях, зневіру в здатності ефективно діяти, налагоджувати спілкування, розв'язувати

проблемні ситуації тощо. Відчуття неефективності зусиль підсилено мотивацією уникати невдач, неможливістю контролювати події, переконаністю у нездатності впоратися з життєвими проблемами, готовністю перекладати відповідальність за невдачі на зовнішні об'єкти, обставини тощо.

Особи з високим рівнем загальної самоефективності (13 %) впевнені у власних силах, у них розвинена здатність до планування, постановки чітких і реалістичних цілей, досягнення бажаного результату, що підкріплено мотивацією досягати успіху в діяльності та спілкуванні. Підвищений рівень само ефективності характеризує впевненість (переконання) людини щодо наявності у неї потенційних здібностей організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети.

Отже, самоефективність – це системна якість, яка репрезентує переконання респондентів у власних можливостях і наявності здібностей для досягнення успіху в різних сферах життєдіяльності. У досліджуваній вибірці переважає середній рівень самоефективності, що свідчить про доцільність розроблення психологічних засад для її оптимізації і підвищення.

Виходячи з того, що середній рівень самоефективності складає найбільшу питому вагу в загальній самоефективності респондентів, доцільно детальніше розглянути розподіл досліджуваних за різними професійними напрямками (рис. 2.9).

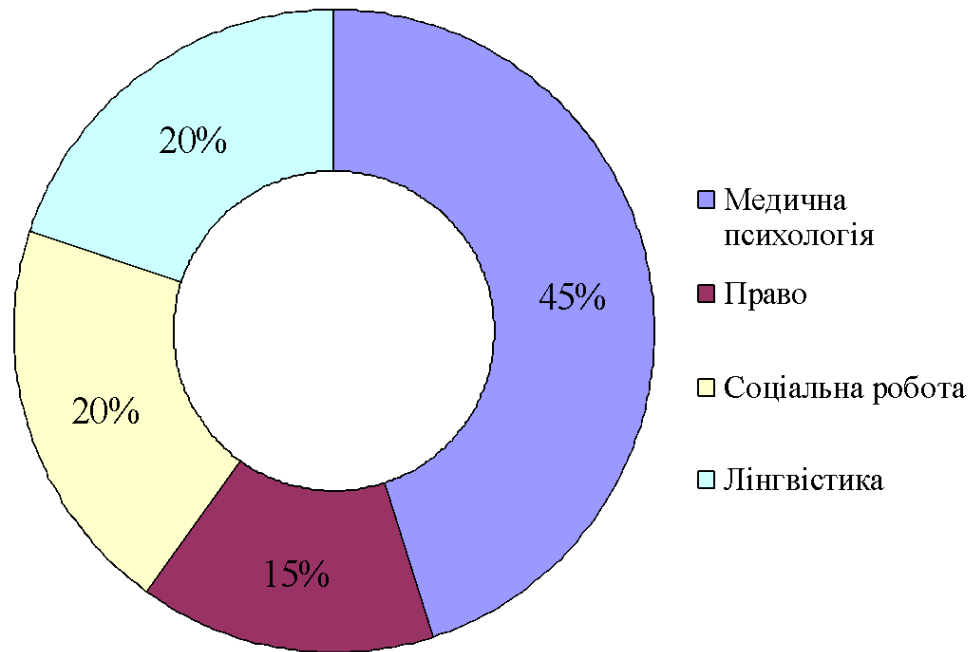


Рис. 2.9 Розподіл досліджуваних за шкалою загальної самоефективності за різними професійними напрямками

Як свідчать отримані дані найбільшу питому вагу (45%) отримали представники медичної психології за шкалою середнього рівня самоефективності. Представники інших професій практично отримали однакову частку (15-20%).

Отже, проведений емпіричний аналіз надав можливість зробити висновок про те, що самоефективність усвідомлена переконаність особистості у власних можливостях досягнення успіху в конкретній сфері життєдіяльності та соціальної взаємодії, її здатності долати перешкоди і труднощі на шляху до досягнення поставленої значущої особистісної мети.

ВИСНОВКИ

Аналіз психологічних теорій з проблеми соціальної зрілості свідчить про те, що соціальна зрілість особистості – це стійка якість особистості, що характеризується цілісністю, передбачуваністю, соціальною спрямованістю поведінки в усіх сферах життєдіяльності. Структурними компонентами соціальної зрілості особистості є відповідальність, толерантність, саморозвиток. Відповідальність розглядається як специфічна для зрілої особистості форма саморегуляції та самодетермінації, що виражається в усвідомленні і контролі своєї поведінки, здатності виступати причиною змін у навколишньому світі й у власному житті, всамосвідомості та вмінні передбачати наслідки своїх дій. Толерантність означає повагу, прийняття і правильне розуміння різноманіття культур нашого світу, наших форм самовираження і способів прояву людської індивідуальності. Саморозвиток – це вироблення людиною у себе таких особистісних якостей, які представляються їй бажаними.

Принциповими для розуміння професійної зрілості є сучасні концепції професіоналізму особистості. Наразі у дослідників немає єдиної думки щодо визначення компонентів багаторівневої структури особистості професіонала. Встановлено, що найбільш виражений зв'язок професіоналізму відстежується з підструктурами професійної спрямованості; професійної ідентичності й професійної зрілості.

Професійна зрілість взаємопов'язана з професійною самосвідомістю, яка проявляється в єдності трьох аспектів: пізнавальному (самопізнання), емоційно-оцінному (самостворення) і діяльнісно-вольовому (саморегуляція). Тому, при розгляді співвідношення категорій «професійна самосвідомість» і «професійна зрілість», увага акцентувалася на особистісному змісті

самооцінного характеру: професійній самооцінці й самоефективності. З'ясовано, що професійна зрілість розкривається як переживання фахівцем власної цінності як представника певної професійної діяльності).

Виокремлено загальні характеристики професійної зрілості: зацікавленість у здійсненні вибору професії, прийняття на себе відповідальності за власні дії; зрілість інтересів, незалежність від інших людей і обставин при виборі професії й розвитку професійних умінь; відповідність цінностей обраної професії інтересам людини; стабільність професійних переваг протягом тривалого часу в одній професійній галузі; прагнення до одержання нової інформації й планування кар'єри. Встановлено, що параметрами професійної зрілості фахівця виступають також: автономність; поінформованість про світ професій; уміння співвіднести інформацію зі своїми особливостями; уміння планувати своє професійне життя.

Професійна діяльність фахівців відбувається у безперервній взаємодії з іншими людьми, в умовах невизначеності та швидкоплинності соціальних ситуацій, тому розвиток соціального інтелекту, а саме здатності до правильного розуміння інших людей та ефективної взаємодії з ними у представників соціономічних професій набуває вирішального значення. Необхідність виділення структурних взаємозв'язків компонентів соціального інтелекту та різних груп особистісних чинників, що зумовлюють його розвиток у фахівців соціономічних професій, з метою розробки відповідних розвиваючих програм для підготовки молодих спеціалістів даних професійних груп, і зумовила вибір діагностичного інструментарію для нашого дослідження.

З метою вивчення професійної спрямованості особистості було проведено дослідження за методикою «Методика діагностики професійної спрямованості особистості (Б. Басса)». В основі методики

вивчення основної життєвої орієнтації. Методика заснована на словесних реакціях випробуваного в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою, або участю в них інших людей. Відповіді випробуваного залежать від того, яким видам задоволення і винагороди він віддає перевагу. Призначення дослідження – визначення спрямованості людини: особистісної (на себе), ділової (на завдання) і колективістської (на взаємодію).

У нашому дослідженні брали участь студенти та дорослі віком 18 – 24 років. Вибірка складалась з 30 осіб – 10 -ти хлопців і 20 -ти дівчат. Термін проведення: січень – березень 2021 рік.

В роботі отримані результати емпіричного дослідження професійної спрямованості особистості. Так, 33 % – спрямовані на себе (орієнтація на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва); 23 % – спрямовані на спілкування (прагнення підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність, на соціальне схвалення); 43 % – спрямовані на завдання (зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконанні робіт якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю).

Порівнявши результати за методикою діагностики професійної спрямованості особистості Б. Баса відповідно діапазону індивідуальних відмінностей, можна зазначити, що професійна спрямованість особистості на себе більшості досліджуваних схильна до свого «Я» як «розумний егоїзм». Також перевага надається професійній спрямованості особистості на спілкування індивіду, який володіє комунікативними, організаторськими та адміністративними здібностями. Професійна спрямованість особистості на спілкування за максимальним діапазон респондентами не передбачалася. Професійна спрямованість особистості на завдання більшості опитувальних респондентів схильна до «трудоголізму». Але незначний відсоток респондентів недостатньо завзяті у відстоюванні своєї ділової стратегії і в

питанні ефективного використання дієвих механізмів для досягнення конкретних результатів.

Отже, виходячи із вище наведеного дослідження, можна зазначити, що деякі респонденти бажають вирішувати проблеми ділового характеру, інші – бути постійно задіяні у спілкуванні з людьми, та на жаль не мала частина опитуваних егоїстично орієнтована лише на себе. Причини такого розподілу можуть бути різноманітні: виховання в сім'ї, стосунки між рідними та вплив друзів (знайомих). Найбільш значима позитивна динаміка спостерігається за професійною спрямованістю особистості на завдання, зокрема практичні комунікативні, організаторські здібності. Це вказує на значимість соціальних здібностей до емоційного сприйняття та саморегуляції для здійснення управлінської діяльності.

З метою детального аналізу було визначено відповідність діапазонів професійної спрямованості особистості на себе за різними професійними напрямками. Результати дослідження засвідчили, що представники медичної психології переважно відносяться до першого діапазону, коли особиста вигода в діловій діяльності відіграє певну, хоча і не завжди вирішальну роль; другого та третього діапазонів, коли особиста вигода і задоволення своїх потреб в реалізації ділової діяльності відіграє цілком певну й далеко не останню роль. Респонденти соціальної роботи та лінгвісти належать виключно до другого та третього діапазонів, яким характерна позиція щодо свого «Я» як «розумний егоїзм». Представники права не мають однозначної думки, щодо спрямованості на себе. Їх результати відповідають першому, третьому та четвертому діапазонам. Спрямованість на спілкування була представлена у досліджуваних лише у трьох можливих діапазонах кількісних показників, оскільки професійна спрямованість особистості на спілкування за максимальним діапазон респондентами не відзначалася. Спрямованість на завдання також була представлена у досліджуваних у чотирьох діапазонах

кількісних показників. Отримані результати свідчать, що представники медичної психології та соціальної роботи демонструють схильність до «трудоголізму» та спрямованість на досягнення прямих результатів своєї праці. Представники права виявили орієнтацію насамперед на ділове, а не міжособистісну співпрацю, на здатність відстоювати в інтересах справи свою принципову думку. Респонденти лінгвістики мають найвищий рівень ділової якості та «трудоголізму», які бажають бачити таке ж ставлення до праці у своїх співробітників.

З метою оцінки професійної спрямованості особистості в роботі було проведено дослідження за шкалою загальної самоефективності Р.Шварца, М.Ерусалема. За результатами емпіричного дослідження опитувальником самоефективності було виявлено переважання середнього рівня загальної самоефективності респондентів. Також аналіз досліджуваних за шкалою загальної самоефективності за різними професійними напрямками показав, що найбільшу питому вагу (45%) отримали представники медичної психології за шкалою середнього рівня самоефективності. Представники інших професій практично отримали однакову частку (15-20%).

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды. М.: Просвещение, 1980. 372 с.
2. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. М.: Педагогика, 1980. 288 с.
3. Баширов И.Ф. Социальный интеллект как фактор успешности профессиональной деятельности военного психолога: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.05 / И.Ф. Баширов; МГУ. Москва, 2006. 27 с.
4. Бордовская Н. В. Педагогическая системология: постановка проблемы / Н. В. Бордовская. *Педагогика*, 1998. № 8. С. 25–30.
5. Бочелюк В. Й. Психологічні основи розвитку особистості: монографія.— Запоріжжя: Просвіта, 2017. 424 с.
6. Вершловский С.Г. Личность, семья, школа. СПб.: УПМ, 1996. 134 с.
7. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Издательство Московского психосоциального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2000. 752 с.

8. Иващенко В. Академическая зрелость студентов. М.: Академия, 2000. 146 с.
9. Кант И. Лекции о философском учении о религии. - М.: Канон, 2016. 384 с.
10. Климов Е. А. Психология профессионала. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: «МОДЭК», 1996. 400 с.
11. Козинцова Н. М. Взаимосвязь компетентности социального взаимодействия и психологических особенностей студентов вузов: дис. канд. псих. наук: 19.00.07 / Козинцова Наталья Михайловна. Москва, 2009. 202с.
12. Кон И.С. Социологическая психология. М.: Московский психологосоциальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999. 560 с.
13. Куницына В.Н. Межличностное общение. СПб., 2001. 544 с.
14. Лунова О. Представления о социальном интеллекте людей разных возрастных групп. Знание.Понимание.Умение. 2009. URL: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2009/2/Luneva> (дата звернення 15.03.2021).
15. Ляховець Л.О. Особливості формування соціального інтелекту у майбутніх психологів: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.05. АПН України, Ін-т соц. та політ. психології. К., 2009. 18 с.
16. Михайлова Е.С. Методика исследования социального интеллекта: Адаптация теста Дж. Гилфорда и М. Салливена: Руководство по использованию. СПб., 1996. 53 с.
17. Ожубко Г.В. Психологічні засоби формування соціального інтелекту в майбутніх менеджерів: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.07. Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. Х., 2009. 19 с.
18. Радул В.В. Становлення соціальної зрілості молодого вчителя (теорія і практика): автореф. дис. д-ра пед. наук. К., 1998. 36 с.

19. Роджерс К. Р. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы. М.: Апрель Пресс, 1999. 464 с.
20. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994. С.153-171.
21. Рок Д. Мозг. Инструкции по применению. Как использовать свои возможности по максимуму и без перегрузок. Изд. Альпина Паблишер, 2014. 374 с.
22. Савенков А. И. Концепция социального интеллекта. *Одаренный ребенок*. 2006. № 1. С.6-18.
23. Сергиенко Е.А. Тест Дж. Мейера, П. Селовея, Д. Карузо «Эмоциональний інтелект» (MSCEIT v.2.0). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. 176 с.
24. Сергиенко Е.А. Эмоциональный интеллект: модель, структура теста (MSCEIT v.2.0). *Практична психологія і соціальна робота*. 2010. №11. С.19-29.
25. Сухобская Г.С. Понятие “зрелость социально психологического развития человека” в контексте андрагогики. *Новые знания*. 2002. № 4. С.17-20.
26. Ушаков Д. В. Социальный интеллект как вид интеллекта. М.: Институт психологии РАН, 2004. 528 с.
27. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с.
28. Франкл В. Людина в пошуках граничного сенсу. Гуманістична психологія : Антологія. К.: Пульсари, 2001. 252 с.
29. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности: Республика, 1994. 447 с.
30. Allport W. Pattern and growth in personality // By Gordon W. Allport. - New. York: Holt, Rinehart & Winston, 1961. 593 p.

31. Albrecht K. Social intelligence: The New science of success / K. Albrecht // Jossey-Bass: Business Book Review. 2006. URL: <https://www.karlalbrecht.com/downloads/SocialIntelligence-BBR.pdf>.

32. Bredberry T. Emotional Intelligence 2.0 / T. Bredberry, J. Greaves. – San Diego, CA: TalentSmart Inc., 2009. 256 c.

33. Goleman D. Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence / D. Goleman, R. Boyatzis, A. McKee. – Boston: Harvard Business School Press, 2002. 336 p.

34. Handbook for developing emotional and social intelligence : Best practices, Case studies, and Strategies / M. Hughes, H. L. Thompson, J. B. Terrell, editors. 2009. 450 p.

Додаток А

Текст анкети

1. Найбільше задоволення в житті дає ...
 - А) оцінка іншими результатів роботи.
 - В) усвідомлення того, що робота виконана добре.
 - С) усвідомлення того, що знаходишся серед друзів.
2. Якби я грав у футбол (баскетбол), то хотів би бути ...
 - А) тренером, який розробляє тактику гри.
 - В) відомим гравцем.
 - С) обраний капітаном команди.
3. Кращими вчителями є ті, які ...
 - А) мають індивідуальний підхід.
 - В) захоплені своїм предметом і викликають інтерес до нього.
 - С) створюють в колективі атмосферу, в якій ніхто не боїться висловити свою думку.
4. Учні оцінюють як найгірших, тих вчителів, які ...
 - А) не приховують, що деякі люди несимпатичні.
 - В) викликають в усіх дух суперництва.
 - С) створюють враження, що предмет, який вони викладають, їх не

цікавить.

5. Я радію, коли мої друзі...

- А) допомагають іншим, коли для цього випадає нагода.
- В) завжди вірні і надійні.
- С) інтелігентні і в них різнобічні інтереси.

6. Кращими друзями вважаю тих,...

- А) з якими добре складаються взаємовідносини.
- В) які можуть більше ніж я.
- С) на яких можна покластися.

7. Я хотів би, щоб про мене говорили, як про людину, яка ...

- А) досягла життєвого успіху.
- В) може по-справжньому любити.
- С) відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.

8. Якби я міг вибирати, я хотів би бути ...

- А) науковим працівником.
- В) начальником відділу.
- С) досвідченим пілотом.

9. Коли я був дитиною, я любив ...

- А) гратися з друзями.
- В) успіхи в справах.
- С) коли мене хвалили.

10. Найбільше мені не подобається, коли я ...

- А) зустрічаю перешкоди при виконанні покладеного на мене завдання.
- В) коли в колективі погіршуються товариські стосунки.
- С) коли мене критикує начальник.

11. Основна роль шкіл повинна полягати в ...

- А) підготовці учнів до роботи за спеціальністю.
- В) розвитку індивідуальних здібностей і самостійності.
- С) вихованні в учнів якостей, завдяки яким вони могли б вживатися з людьми.

12. Мені не подобаються заклади, в яких ...

- А) склалася недемократична система.
- В) людина втрачає свою індивідуальність в загальній масі.
- С) неможливе виявлення власної ініціативи.

13. Якби в мене було більше вільного часу, я б використовував його ...

- А) для спілкування з друзями.
- В) для улюблених справ і самоосвіти.
- С) для безпечного відпочинку.

14. Мені здається, що я здатний на багато що, коли ...

- А) працюю з симпатичними людьми.
- В) маю роботу, яка мене задовольняє.
- С) мої зусилля достатньо винагороджені.

15. Я люблю, коли ...

- А) інші цінують мене.
- В) відчуваю задоволення від виконаної роботи.
- С) приємно проводжу час із друзями.

16. Якби про мене писали в газетах, мені б хотілося, щоб ...

- А) відмітили роботу, яку я виконав.
- В) похвалили мене за мою роботу.

- С) повідомили про те, що мене вибрали в актив класу.
17. Я навчався б краще, якби викладач ...
- А) мав би до мене індивідуальний підхід.
- В) стимулював би мене до більш інтенсивної праці.
- С) проводив дискусію з питань, які розглядаються.
18. Немає нічого гіршого, ніж ...
- А) образа особистої гідності.
- В) неуспіх при виконанні важливого завдання.
- С) втрата друзів.
19. Понад усе я ціную ...
- А) особистий успіх.
- В) спільну роботу.
- С) практичні результати.
20. Дуже мало людей, які...
- А) дійсно радіють виконаній роботі.
- В) із задоволенням працюють у колективі.
- С) виконують роботу по-справжньому добре.
21. Я не виношу ...
- А) сварок і суперечок.
- В) заперечення всього нового.
- С) людей, котрі ставлять себе вище за інших.
22. Я хотів би ...
- А) щоб оточуючі вважали мене своїм другом.
- В) допомагати іншим у спільній роботі.
- С) викликати захоплення в інших.
23. Я захоплююсь начальством, коли воно ...
- А) вимогливе.
- В) користується авторитетом.
- С) доступне.
24. На роботі я хотів би ...
- А) щоб рішення приймалися колективно.
- В) самостійно працювати над вирішенням проблеми.
- С) щоб начальник визнавав мої позитивні якості.
25. Я хотів би прочитати книжку ...
- А) про мистецтво жити з людьми.
- В) про життя видатної людини.
- С) типу "Зроби сам".
26. Якби в мене були музичні здібності, я хотів би бути ...
- А) диригентом.
- В) солістом.
- С) композитором.
27. Вільний час із найбільшим задоволенням проводжу ...
- А) дивлячись детективний фільм.
- В) в розвагах із друзями.
- С) займаючись своїм захопленням (хобі).
28. За умови однакового виграшу я б із задоволенням ...
- А) придумав цікавий конкурс.
- В) виграв у конкурсі.
- С) організував конкурс і керував ним.
29. Для мене найважливіше знати ...
- А) що я хочу зробити.

- В) як досягти мети.
 - С) як залучити інших до досягнення своєї мети.
30. Людина повинна поводити себе так, щоб ...
- А) інші люди були задоволені нею.
 - В) виконати насамперед своє завдання.
 - С) за її працю не потрібно її ганьбити.

Ключ для обробки результатів дослідження

Додаток Б

Спрямованість на:					
себе (СС)		взаємодію (ВД)		завдання (СЗ)	
1 А	16 В	1 С	16 С	1 В	16 С
2 В	17 А	2 С	17 С	2 С	17 В
3 А	18 А	3 С	18 С	3 В	18 В
4 А	19 А	4 В	19 В	4 С	19 С
5 В	20 С	5 А	20 В	5 С	20 А
6 С	21 С	6 А	21 А	6 В	21 В
7 А	22 С	7 С	22 А	7 В	22 В
8 С	23 В	8 В	23 С	8 А	23 А
9 С	24 С	9 А	24 А	9 В	24 В
10 С	25 В	10 В	25 А	10 А	25 С
11 В	26 В	11 С	26 А	11 А	26 С
12 В	27 А	12 А	27 В	12 С	27 С
13 С	28 В	13 А	28 С	13 В	28 А
14 С	29 А	14 А	29 С	14 В	29 В
15 А	30 С	15 С	30 А	15 В	30 В

Бланк відповідей

Прізвище, ім'я _____

Вік _____ Дата _____

	Більше всього		Менше всього		Результат
СС =	(.....)	-	(.....)	+ 30	
ВД =	(.....)	-	(.....)	+ 30	
СЗ =	(.....)	-	(.....)	+ 30	

№ з/п	Більше всього	Менше всього	№ з/п	Більше всього	Менше всього	№ з/п	Більше всього	Менше всього
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Результати дослідження за методикою діагностики професійної
спрямованості особистості Б. Баса

Респондент	Вік/ років	Професія/ спеціальність	Спрямованість на:		
			Себе (Я)	Спілкування (СС)	Завдання (СЗ)
1	18	Медична психологія	33	30	37
2	19	Медична психологія	40	28	34
3	18	Медична психологія	38	35	27
4	18	Медична психологія	36	37	27
5	18	Медична психологія	25	35	40
6	19	Медична психологія	21	35	44
7	19	Медична психологія	34	32	34
8	19	Медична психологія	37	30	33
9	19	Медична психологія	32	31	37
10	19	Медична психологія	41	26	33
11	19	Медична психологія	26	36	38
12	20	Право	27	37	36
13	23	Право	39	21	40
14	21	Соціальна робота	38	30	34
15	24	Соціальна робота	33	22	45
16	19	Лінгвістика	34	27	39
17	18	Соціальна робота	40	26	34
18	19	Право	38	24	38
19	18	Медична психологія	35	23	42
20	20	Лінгвістика	22	33	45
21	22	Соціальна робота	28	29	43
22	21	Медична психологія	27	29	44
23	18	Право	42	26	32
24	24	Лінгвістика	28	29	43
25	21	Соціальна робота	31	34	35
26	19	Соціальна робота	36	22	42
27	25	Соціальна робота	34	36	30
28	22	Медична психологія	32	21	47
29	18	Соціальна робота	36	25	39
30	18	Лінгвістика	31	30	39

Додаток Д

Порівняльні показники за різними професійними напрямкам професійної спрямованості особистості на себе

Респондент	Професія/ спеціальність	Діапазони			
		21-27	28-34	35-40	41-47
1	Медична психологія		+		
2	Медична психологія			+	
3	Медична психологія			+	
4	Медична психологія			+	
5	Медична психологія	+			
6	Медична психологія	+			
7	Медична психологія		+		
8	Медична психологія			+	
9	Медична психологія		+		
10	Медична психологія				+
11	Медична психологія	+			
12	Право	+			
13	Право			+	
14	Соціальна робота			+	
15	Соціальна робота		+		
16	Лінгвістика		+		
17	Соціальна робота			+	
18	Право			+	
19	Медична психологія			+	
20	Лінгвістика	+			
21	Соціальна робота		+		
22	Медична психологія	+			
23	Право				+
24	Лінгвістика		+		
25	Соціальна робота		+		
26	Соціальна робота			+	
27	Соціальна робота		+		
28	Медична психологія		+		
29	Соціальна робота			+	
30	Лінгвістика		+		

Додаток Е

Порівняльні показники за різними професійними напрямкам
професійної спрямованості особистості на спілкування

Респондент	Професія/ спеціальність	Діапазони			
		21-27	28-34	35-40	41-47
1	Медична психологія		+		
2	Медична психологія		+		
3	Медична психологія			+	
4	Медична психологія			+	
5	Медична психологія			+	
6	Медична психологія			+	
7	Медична психологія		+		
8	Медична психологія		+		
9	Медична психологія		+		
10	Медична психологія	+			
11	Медична психологія			+	
12	Право			+	
13	Право	+			
14	Соціальна робота		+		
15	Соціальна робота	+			
16	Лінгвістика		+		
17	Соціальна робота		+		
18	Право		+		
19	Медична психологія	+			
20	Лінгвістика		+		
21	Соціальна робота		+		
22	Медична психологія		+		
23	Право		+		
24	Лінгвістика		+		
25	Соціальна робота		+		
26	Соціальна робота	+			
27	Соціальна робота			+	
28	Медична психологія	+			
29	Соціальна робота	+			
30	Лінгвістика		+		

Додаток Ж

Порівняльні показники за різними професійними напрямкам
професійної спрямованості особистості на завдання

Респондент	Професія/ спеціальність	Діапазони			
		21-27	28-34	35-40	41-47
1	Медична психологія			+	
2	Медична психологія		+		
3	Медична психологія	+			
4	Медична психологія	+			
5	Медична психологія			+	
6	Медична психологія				+
7	Медична психологія		+		
8	Медична психологія		+		
9	Медична психологія			+	
10	Медична психологія		+		
11	Медична психологія			+	
12	Право			+	
13	Право			+	
14	Соціальна робота		+		
15	Соціальна робота				+
16	Лінгвістика			+	
17	Соціальна робота		+		
18	Право			+	
19	Медична психологія				+
20	Лінгвістика				+
21	Соціальна робота				+
22	Медична психологія				+
23	Право		+		
24	Лінгвістика				+
25	Соціальна робота			+	
26	Соціальна робота				+
27	Соціальна робота		+		
28	Медична психологія				+
29	Соціальна робота			+	
30	Лінгвістика			+	

Додаток 3

Шкала общей самооффективности (р.Шварцер, м. Ерусалем)

Утверждение	Абсолютно неверно	Скорее всего не верно	Скорее всего верно	Совершенно верно
1. Если я как следует постараюсь, то я всегда найду решение даже сложным проблемам.				
2. Если мне что-либо мешает, то я всё же нахожу пути достижения своей цели.				
3. Мне довольно просто удается достичь своих целей.				
4. В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как я должен(а) себя вести.				
5. При непредвиденно возникающих трудностях я верю, что смогу с ними справиться.				
6. Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем.				
7. Я готов(а) к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности.				
8. Если передо мной встает какая-либо проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов её решения.				

9. Я могу что-либо придумать даже в безвыходных на первый взгляд ситуациях.				
10. Я обычно способен держать ситуацию под контролем.				

Додаток К

Результати дослідження за шкалою загальної самоєфективності

Респондент	Вік/ років	Професія/ спеціальність	Рівень самоєфективності		
			Низький	Середній	Високий
1	18	Медична психологія		+	
2	19	Медична психологія		+	
3	18	Медична психологія	+		
4	18	Медична психологія		+	
5	18	Медична психологія		+	
6	19	Медична психологія		+	
7	19	Медична психологія			+
8	19	Медична психологія		+	
9	19	Медична психологія		+	
10	19	Медична психологія	+		
11	19	Медична психологія		+	
12	20	Право		+	
13	23	Право		+	
14	21	Соціальна робота	+		
15	24	Соціальна робота		+	
16	19	Лінгвістика		+	
17	18	Соціальна робота	+		
18	19	Право		+	
19	18	Медична психологія			+
20	20	Лінгвістика		+	
21	22	Соціальна робота		+	
22	21	Медична психологія	+		
23	18	Право	+		
24	24	Лінгвістика		+	
25	21	Соціальна робота		+	
26	19	Соціальна робота		+	
27	25	Соціальна робота			+
28	22	Медична психологія		+	

29	18	Соціальна робота			+
30	18	Лінгвістика		+	