

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**АДАПТАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ**

Кваліфікаційна робота (проект)  
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: студентка 2 курсу 231М групи  
Спеціальності 053 Психологія  
Освітньо-професійної програми  
«Психологія»

Зоя ДОНЧИК

Керівник канд. психол. наук, доцентка  
Вікторія КАЗІБЕКОВА

Рецензент доктор психол. наук,  
професорка Світлана ЯКОВЛЕВА

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| <b>ВСТУП</b> .....   | 4  |
| <b>РОЗДІЛ 1. Теоретичне обґрунтування поняття адаптація до професійної діяльності молодих спеціалістів</b> ..... | 7  |
| 1.1. Теоретичні підходи до вивчення адаптації до професійної діяльності.....                                     | 7  |
| 1.2. Структура та етапи професійної адаптації.....   | 12 |
| 1.3. Властивості адаптації як процесу у професійній діяльності.....  | 18 |
| 1.4. Специфіка професійної адаптації молодих спеціалістів.....   | 22 |
| <b>РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження адаптації до професійної діяльності молодих спеціалістів</b> .....            | 26 |
| 2.1. Характеристика вибірки та методів дослідження.....  | 26 |
| 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....  | 29 |
| <b>ВИСНОВКИ</b> .....  | 54 |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....  | 57 |
| <b>ДОДАТКИ</b> .....   | 61 |

## ВСТУП

**Актуальність проблеми.** У сучасному суспільстві великого значення набуває питання, щодо впливу адаптації на професійну діяльність. З одного боку, адаптація є особистісним компонентом кожної людини, а з іншого боку, є механізмом взаємодії індивіда з колективом та методом розвитку потенціалу організаційної політики. Окрім цього, низький рівень адаптації до професійної діяльності, підштовхує молоде покоління до неефективності професійної діяльності та до частої зміни роботи.

Тому, було виявлено що, аналіз цього процесу допоможе молодим спеціалістам досягати максимальної професійної компетенції за короткий проміжок часу.

Питання адаптації та ефективної професійної діяльності цікавить зарубіжних, вітчизняних психологів та соціологів (Н. Перегончук, Л. Вассерман, О. Стаднік, О. Самохвалов, С. Барвік, Л. Малинович, І. Ляхова та інші).

Суттєве значення для вивчення питання адаптації мав аналіз літератури щодо вивчення впливу психологічної адаптації на професійну діяльність (Ю. Болотна, І. Бондаренко, В. Васильєв, А. Налчаджян, М. Гринців та інші).

Також, важливий внесок у розуміння питання соціально-психологічної адаптації, зробили зарубіжні спеціалісти, які займаються вивченням управління персоналом (В. Воліна, В. Веснін, А. Крістоф та інші).

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Кваліфікаційна робота виконана у межах ініціативної теми кафедри психології факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити процес адаптації до професійної діяльності.

**Завдання:**

1. здійснити теоретичний аналіз поняття «професійна адаптація», проаналізувати його, виокремити основні етапи та властивості;
2. розглянути основні властивості адаптації, як процесу та проаналізувати специфіку професійної адаптації;
3. емпірично дослідити процес адаптації до професійної діяльності.

**Об'єкт** – адаптація молодих спеціалістів.

**Предмет** – адаптація до професійної діяльності молодих спеціалістів.

**Методи та методики дослідження:** теоретичні методи: аналіз наукової літератури, гіпотез та узагальнення матеріалу; емпіричні: тестування, опитування з використанням методик: «Діагностика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда», «Опитувальник професійного самоздійснення» (О. Кокун), «Методика комунікативного контролю» (М. Шнайдер), «Діагностика копінг-стратегій» (Л. Лазарус, С. Фолкмен); якісний та кількісний аналіз результатів за допомогою математичних методів обробки даних (t-критерію Ст'юдента, коефіцієнту кореляції Спірмена).

**Наукова новизна** даної роботи полягає у тому, що було проаналізовано специфіку адаптації до професійної діяльності, яка сприяє майбутньому професійному самовизначенню. Виявлено основні структурні компоненти, які підштовхують молодь до ситуації невизначеності.

**Практичне значення** роботи полягає у тому, що отримані показники можуть бути використані соціологами, психологами, центрами зайнятості для розробки програм, щодо підвищення рівня професійної адаптації та психологічним консультантами, методистами для профорієнтаційної роботи.

**Публікації та впровадження.** Результати теоретичного та емпіричного дослідження відображено у публікації «Адаптація до професійної діяльності молодих спеціалістів» (Соціально-психологічні технології розвитку особистості: Зб. наук. праць за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон,

22 квітня 2021 р.). Результати дослідження обговорювалися на VI Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (протокол № 12 від 30.03.2021) і на засіданні кафедри психології (протокол №3 від 04.10.2021р.).

**Структура роботи:** робота складається зі вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел, який налічує 38 пунктів та додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПОНЯТТЯ АДАПТАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

#### 1.1. Теоретичні підходи до вивчення адаптації до професійної діяльності

Поняття адаптації має певне місце в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних психологів. Є велика кількість нерозкритих аспектів у розумінні суті, видів, структури та факторів цього феномена, незважаючи на багато досліджень цієї проблеми.

У психологічних дослідженнях поняття «адаптація» було введено з біологічних наук. У фізіологічному аспекті це поняття означає певну реакцію пристосування органів до відповідних подразників, в біології – це поняття означає пристосування функцій органів та організму до умов існування. Пристосування або збереження гомеостазу, вивчалось у психологічних концепціях, які спрямовані на дослідження взаємини особистості з навколишнім середовищем (Петровський, Ярошевський, 2006) [31].

Психологічна сторона поняття «адаптація» є більш широким, на відміну від природничих наук. Це пов'язано з тим, що особистості потрібно пристосовуватися до нового соціального середовища, нових видів активності, тобто головним є соціальний аспект.

З точки зору А. Реана поняття адаптації є певним динамічним процесом, утворенням та результатом пристосування індивіда та його організму до зміни умов навколишнього середовища, окрім цього і пристосуванням до мінливих умов зовнішнього світу. Якщо розглядати його з точки зору соціально-психологічного аналізу, то адаптація є пристосуванням індивіда до нових культурних, професійних, етнічних груп (Реан, 2006) [32].

У сучасних вітчизняних та зарубіжних дослідженнях проблема адаптації займає значне місце серед теоретичних та практичних вчень. Велика кількість навчально-методичних та навчальних робіт, які пов'язані з проблемами соціальної, етнічної та загальної психології, висвітлюють проблему адаптації.

Представники психоаналітичного підходу дуже широко аналізують поняття адаптації у своїх роботах. Цей феномен досліджувався на основі вивчення захисних механізмів індивіда (Кириченко, 2013) [18].

О. Охременко у своїх дослідженнях, зазначав, що інтерес до вивчення адаптації виник через розвиток психології «Я», підвищення зацікавленості до індивіда, як особистості, а також його пристосування до зміни умов навколишнього середовища. Адаптація, на його думку, включає з одного боку процеси, які пов'язані з конфліктами, а з іншого боку процеси, що не пов'язані з конфліктами, а також не входять у сферу власного «Я». Це означає, що вони сприяють позитивній адаптації та створюють захисні механізми індивіда.

Дослідники психоаналітичного напрямку виділили дві адаптаційні складові: процес і результат. Адаптація, як процес допомагає у запуску захисних реакцій, а адаптація як результат полягає у появі нових особистісних придбаннях, що забезпечує адаптацію в умовах які є більш складними. В результаті чого, ці складові характеризують феномен адаптація (процес) та адаптованість (результат процесу). Тому такий індивід, може демонструвати адаптивність, високий рівень продуктивності, психічну рівновагу та здатність приймати життям. В результаті чого, слід зазначити, що у процесі адаптації з одного боку змінюється особистість, а з іншого соціальне середовище, у цьому процесі людина набуває адаптованості, а адаптація регулюється з боку «Я» (Охременко, 2005) [27].

В. Орлов у своїх роботах вивчав функції психологічних захисних механізмів, як адекватної реакції на складні та змінні ситуації, які постійно є у житті людини. У процесі зміни захисних механізмів, він виділяв основні

реакції, які перешкоджають адаптації та особистісному зростанню. Окрім цього, В. Орлов зазначав, що в процесі адаптації людина знаходиться у пошуку середовища, що буде сприятливим та комфортним для її функціонування (Орлов, 2006) [26].

У своїх дослідженнях Г. Бал розглядав адаптацію як:

- 1) процес, у результаті якого людина досягає гармонійного стану.
- 2) стан співвідношення вимог навколишнього середовища та потреб особистості;

Адаптація, як результат і як процес, є наслідком певних змін, таких як: фізичні, організаційні, соціально-економічні, зміни у соціальних відносинах, поведінці у групі або загалом культурі. Тобто, результативність процесу адаптації визначають зовнішні фактори (Бал, 2016) [4].

О. Стадник у роботах, акцентував увага на способах життєдіяльності, які можуть допомогти індивіду пристосуватися до типових проблем та нової ситуації. Таким чином, адаптація досліджується з боку успішного прийняття рішень, визначення свого майбутнього, прояв ініціативи.

Окрім цього, О. Стадник вважає, що ознаками продуктивної адаптованості є:

- почуття емпатії;
- здатність до змін у взаєминах;
- здатність встановлювати інтимні та емоційно-насичені зв'язки у сфері соціальних та особистісних відносин;
- ефективність соціально-економічної активності;
- розуміння мотивів оточуючих людей (Стадник, 2013) [35].

З точки зору інтеракційного підходу, у процесі адаптації організм набуває пристосування до зміни умов та нових ситуацій. Тобто, адаптація розглядається у вигляді різних відповідей на впливи та зміни зовнішніх умов:

- гнучкість – прояв певної ефективності при появі небезпечних або нових ситуацій;



- прийняття соціального очікування – з ними особистість може зустрічатися у певній відповідності зі своїми поглядами;
- здатність реалізовувати події – надавати їм бажаний напрям.

У роботах Д. Тітаренко ця ідея була досліджена, з точки зору того, що слід провести відмінність між загальною та ситуативною адаптацією до щоденних проблем. Він вважає, що загальна адаптованість є результатом ситуативних послідовних адаптацій до повторюваних ситуацій, тобто ті, які мають спільні риси.

К. Платонов у своїх дослідженнях здійснював аналіз поняття адаптація з точки зору взаємопов'язаних операцій:

- акомодация (засвоєння правил середовища);
- асиміляція (перетворення середовища).

Загалом, адаптація - це процес пристосування організму до зміни навколишнього середовища і досягнення гармонії з ним. Цей процес є механізмом пізнання. Це означає, що розвиток регулюється процесом пошуку рівноваги, тобто певного компромісу між середовищем та організмом.

Процес акомодатії, з одного боку, приймає важливу роль у досягненні рівноваги та включає в себе аналіз вчинків, пристосування думок, понять до зовнішнього середовища. Асиміляція, так би мовити з іншого боку, допомагає у побудові навколишнього світу відповідно до уявлень людини.

Найбільшої рівноваги людина може досягти на рівні інтелекту, який дозволить їй повністю пристосуватися до зовнішнього середовища (Платонов, 1986) [30].

Поняття адаптація стало об'єктом досліджень у роботах А. Налчаджян. Він вважає, що деякі відмінності, які ми будемо між собою та навколишнім світом, умовні, тому можливі різні реакції у процесі адаптації, які залежать від самостійності, індивідуальної свідомості та здатності до вибору. В

результаті цього адаптація є безперервним процесом та залежить від того, як особистість сприймає себе.

У цьому підході А. Налчаджян було закладено основи дослідження ідентичності як фактора та критерію адаптації. Його теорія створила основу для вивчення сприйняття людиною свого місця в соціальному середовищі, осмислення індивідом своєї самоцінності, місця в світі та своїх власних меж. Процес адаптації, у його теорії, тісно пов'язаний з ідентичністю, що є одним з основних рушійних сил, які допомагають людині зберегти цілісність свого власного «Я» (Налчаджян, 2008) [23].

Вітчизняні психологи у своїх роботах досліджували різні види адаптації, властиві професійної, соціокультурної сфери, особливостей людської діяльності. Феномен адаптації у психології розглядається на основі різних рівнів:

- особистісний та груповий;
- «людина і середовище»;
- взаємодія соціального оточення людини та взаємопроникнення різних культур (прикладом є адаптація за характером перебігу: нормальна, девіантна, патологічна);
- адаптація в навчальній, трудовій, ігровій діяльності;
- міжкультурна та міжетнічна адаптація (Березин, 1988) [6].

К. Андросович, також, виділяв процес адаптації в залежності від тривалості, складності та спрямованості процесу адаптивності, як ставлення до соціальних або індивідуальних психічних явищ і т.д. Наприклад, сенсорна адаптація, означає пристосування до інтенсивності діючого на орган подразника або до зміни чутливості. Соціальна адаптація – процес та результат активного пристосування індивіда до зміни умов соціального світу.

Досліджуючи основні

Функції адаптаційних процесів вивчають найбільше у біологічних науках, наприклад, у зв'язку з вивченням поняття стресу.

Фізіологічними функціями адаптації є уявлення про підвищення стійкості організму до зміни умов середовища. В результаті цього, основою вивчення адаптаційного синдрому стали адаптивні реакції організму на несприятливі умови (Андросович, 2014) [2].

Б. Березина вважає, що процес адаптації є результатом функціонування систем організму. Тобто, це означає, що можливості адаптивних механізмів, забезпечують існування організму у змінних умовах навколишнього світу (Березин, 1988) [6].

У своїх роботах В. Орлов, розвивав схожий підхід, згідно з яким процес адаптації спрямований на досягнення стану рівноваги за допомогою системи протидії впливу внутрішніх та зовнішніх чинників, які порушують цю рівновагу (Орлов, 2003) [26].

У результаті аналіз основних підходів дослідження адаптації виявив, що вони всі мають внесок у вивченні цього поняття. Загалом, процес адаптації розглядається:

- як стан або процес;
- як продуктивний результат;
- як зміни індивіда та навколишнього оточення.

Більшість дослідників розглядає адаптацію як процес пристосування до змінного середовища, в процесі якого формуються нові якості та властивості. Важливим є те, що адаптація має зв'язок зі всіма важливими компонентами особистості (ціннісні, мотиваційні та пізнавальні).

## **1.2. Структура та етапи професійної адаптації**

Процес професійної діяльності пов'язаний з комплексом адаптогенних факторів, специфіка, тривалість та інтенсивність, яких впливає на особистість та визначається умовами середовища і змістом професійної діяльності, яка є змінною. Після завершення професійної освіти настає стадія адаптації до професії. Це період, коли молоді спеціалісти приступають до самостійної

професійної, трудової діяльності. Я. Овсяннікова вважає, що на професійну ситуацію розвитку кардинально впливають наступні фактори:

- зміна системи виробничих відносин;
- новий колектив;
- нова соціальна роль;
- нові соціально-професійні цінності;
- інший вид провідної діяльності.

Під час вступу молодого фахівця на роботу виробнича адаптація включає різні аспекти пристосування спеціаліста до роботи у новому колективі та при зміні професійного місця в середині організації: соціальні, технічні, біологічні (Овсяннікова, 2010) [25].

У своїх дослідженнях В. Васильєв виділяє 6 типів адаптації за функціональним призначенням:

1. Психофізіологічна адаптація. Це процес засвоєння сукупності різних умов, які є потрібними для спеціаліста у процесі професійної діяльності, пристосування організму до режиму роботи та умов праці, а також налагодження певного рівня працездатності.
2. Професійна адаптація. Є пристосуванням спеціаліста до виконуваної роботи, а також освоєння специфіки професії, освоєння професійних навичок, які є достатніми для ефективного виконання обов'язків, розвитку стійкого ставлення до своєї професії.
3. Соціально-психологічна адаптація. Це включення фахівця-початківця у систему взаємовідносин колективу з його нормами життя, традиціями, ціннісними орієнтирами.
4. Економічна адаптація. Це звикання до певного соціального забезпечення та заробітку, а також ознайомлення з економічним механізмом управління організації, з умовами оплати праці, з системою мотивації та стимулів;

5. Санітарно-гігієнічна адаптація є пристосуванням особистості до розпорядку роботи, нових умов праці та вимог виробничої, трудової і технологічної дисципліни.

6. Організаційно-адміністративна адаптація. Це пристосування людини до ситуації у структурі підприємства, особливостей механізму управління, посади в загальній системі цілей та до місця свого підрозділу. Співробітника звикає до корпоративної культури, засвоює цінності організації та її цілі; (Васильєв, 2006) [9].

У дослідженнях Г. Васяновича, вказано, що процес входження у трудову діяльність є для випускників новим і не збігається з їх оцінкою, з одного боку характеру трудового процесу, а з іншого – очікуваннями, які пов'язані з їх місцем у цьому процесі.

Професійна адаптація молодих спеціалістів має конструктивний розвиток, якщо встановлюються відповідності між підсистемами таких характеристик, як:

- очікування та вимоги з боку випускника до майбутнього місця роботи. Це очікування, яке пов'язане з діяльністю, а саме: складністю вирішуваних завдань, актуальністю, актуалізацією творчих здібностей, можливостями професійного зростання. А також з більш ширшими можливостями трудової діяльності: матеріальне забезпечення, спілкування з колегами, поліпшення соціально-побутових умов та посадове зростання.
- вимоги, які представлені сучасними організаціями до особистості спеціаліста та його готовністю до реалізації у професійній діяльності. Сюди входять такі поняття, як: самостійність, організованість, високий рівень знань, ініціативність, любов до своєї професії та інші значущі якості фахівця.

Тому, при вивченні професійної адаптації молодих спеціалістів потрібно дотримуватися певної структури, яка відображала б її основні

загальні аспекти (які будуть приблизно одного рівня значущості) та малаб чіткість та простоту. До неї входять:

- 1) Виробнича адаптація – це адаптація до комплексу різних факторів.
- 2) Професійна адаптація – це адаптація до змісту певного виду професійної діяльності.
- 3) Соціально-психологічна адаптація – адаптація до пошуку взаємовідносин.

Виокремлення різних видів адаптації є умовним так, як загалом вони є тісно взаємопов'язаними (Васянович, 2007) [11].

У публікації О. Грибка є аналіз думки молодих спеціалістів і керівників різних підприємств, щодо основних проблем адаптації. Автор зазначав, що як керівники, так і молоді випускники відзначають брак професійних знань як головний чинник гальмування процесу адаптації. Однією з перешкод ефективної адаптації нового фахівця на виробництві, керівники вважають несумісність уявленнями про роботу з самою роботою, але молоді люди цей компонент ставлять тільки на третє місце. Думки представників обох груп співпадають в тому, що брак додаткових умінь та знань (з інших галузей, наприклад: юриспруденції, менеджменту) є знижуючим фактором у процесі адаптації. Окрім цього, слід зазначити, що є і негативні соціально-психологічні аспекти у адаптації молодих спеціалістів до практичної діяльності. Керівники зазначають, що їх вплив має значення на адаптацію, на відміну від молодих спеціалістів, які не вважають їх значними.

Для того, щоб досягти успішного пристосування молодих спеціалістів до нових умов праці, потрібно знизити несприятливі впливи представлених вище негативних факторів, які вимагають від керівництва застосування спеціальних адаптаційних програм, що будуть використані для підтримки нових співробітників у організації (Грибок, 2014) [15].

Н. Пилипенко вважає, що адаптація майбутнього спеціаліста до професійної діяльності починається при певному дослідженні з соціальною

активністю, яка представляє собою потенціал адаптованість. Слід зазначити, що термін "адаптованість" відображає якісний стан індивіда як результат процесу адаптації. А сам термін "адаптація", тобто адекватний, для визначення самого процесу взаємодії середовища та особистості (Пилипенко, 2008) [29].

У своїх роботах Я. Хаммер вказував, що професійна адаптація є важливим ключовим етапом оволодіння професією, а критерії адаптованості є одночасно – критеріями успішності повністю всього процесу. Тому критеріями для оцінки професійної адаптованості можуть бути:

- самооцінка освоєння специфіки;
- ставлення до тої роботи, яку виконує людина;
- установка на продовження роботи за спеціальністю у майбутньому;
- наявністю заохочень:
- структура ділових відносин;
- оцінка керівником: рівня складності, якості роботи, дотримання термінів виконання роботи, рівня самостійності майбутнього фахівця;
- оцінка перспективності молодого спеціаліста;

Для оцінки рівня соціально-психологічної адаптованості використовують наступні критерії:

- 1) емоційне ставлення до колективу та колег;
  - 2) задоволеність місцем у системі взаємин;
  - 3) установка на роботу в тому ж колективі та організації;
  - 4) оцінка керівником успішності адаптації у організації молодого спеціаліста;
  - 5) авторитет в колективі;
  - 6) активність у колективних заходах та громадській роботі;
- (Хаммер, 2008) [38].

Досліджуючи процес адаптації, РВ. Сорочинська, визначила, що рішенням задач професійної адаптації майбутніх спеціалістів буде здійснюватися в кілька етапів:

1) Засвоєння керівниками підрозділів і викладачами мети і специфіки, оптимізованої на вирішення завдань соціально-професійної адаптації майбутніх фахівців і їх конкретизація на основі всебічного вивчення завдань, особливостей і соціально-професійних і адаптаційних можливостей навчальних дисциплін.

2) Вибір критеріїв і показників оптимальності рішення загальних цілей професійної підготовки і приватних цілей соціально-професійної адаптації майбутніх фахівців.

3) Комплексна діагностика навченості, здатності до навчання, психофізіологічних можливостей, професійної придатності та професійної спрямованості, соціалізованості абітурієнтів.

4) Вибір комплексу форм, методів, засобів, найбільш ефективно вирішують завдання соціалізації, адаптації та контролю (цільова програма соціально-професійної адаптації і розвитку системи самостійної роботи студентів).

5) Забезпечення оптимальних організаційно-педагогічних умов для реалізації цільової програми.

В результаті цього для досягнення успішного рівня адаптації молодим спеціалістам потрібно враховувати такі критерії:

- Відповідать роботи та отриманої у вузі спеціалізації;
- створення умов для внутрішньо-організаційної мобільності і професійного просування;
- можливість позитивно змінити працю фахівця, тобто зробити її більш привабливою;
- соціально-побутове забезпечення;
- мікроклімат у колективі;
- організація вільного часу (Сорочинська, 2006) [34].



Загалом, аналіз літератури показав, що професійна адаптація майбутніх фахівців соціально-культурної сфери – поетапний процес формування, розвитку і саморозвитку професійних знань, умінь і навичок, особистісних якостей майбутніх фахівців, професійного самовизначення в постійно мінливих умовах соціуму; підготовки виходу на ринок праці в ході освоєння професійної діяльності.

### **1.3. Властивості адаптації як процесу у професійній діяльності**

Питання адаптації, як система дій, має адаптивну мотивацію і поступово розгортається у часі та просторі, і результаті чого, може привести до ліквідації тимчасової дезадаптивності, створення стану адаптованої особистості.

В. Семиченко, вказував, що головним результатом адаптації є "авторство". Це означає особливий підхід до трансформації соціальних умов певний спосіб трансформації нових соціальних умов, з якими стикається особистість, розробка способів вирішення своїх життєвих завдань. У цьому контексті, проблема професійного самовизначення та розвитку в контексті проблеми професійного розвитку спеціаліста означає «не пристосуватися, адаптуватися, а й споживати», а "знайти способи та умови, щоб зробити засоби для розвитку особистості та її становлення. (Семиченко, 1998) [33].

Як зазначає В. Тогобицька, що молоді спеціалісти, характеризуються певними адаптаційними проблемами:

- розпочинаючи професійну діяльність з нижніх щаблів ієрархії, молоді випускники отримують меншу заробітну плату. Це впливає на рівень їх задоволення потреб;
- працюють молоді представники нових професій у виконавчому стилі, аніж творчому;
- молоді спеціалісти мають більшу мобільність, знання останніх сучасних технік та професійної підготовки, на основі цього представляють цінність для організації;

- на відміну від старшої вікової групи молоді спеціалісти відрізняються меншим ступенем сугестивності та певною раціональністю вчинків, але також мають, менший досвід практичної роботи.

Наявність таких специфічних проблем призводить до формування особливих підходів на різних етапах становлення молодого фахівця у професії, починаючи з процесу вузівської підготовки до входження в колектив (Тогобицька, 2010) [37].

У роботах О. Музика вказує на те, що часто молодий фахівець має досвід роботи з досить великим обсягом самостійної професійної підготовки, окрім цього йому потрібно засвоїти нові цінності, знання групи, реалізувати себе у громадській сфері діяльності, увійти в коло міжособистісної відносин. В результаті цього процес адаптації є дуже динамічним.

Адаптація до професійної діяльності залежить від певних факторів, наприклад, таких як:

- Адаптація здійснюється на основі соціального середовища.
- Молодий фахівець повинен мати внутрішні ресурси: достатній рівень адаптивності, професійна підготовка, чітке уявлення про зміст діяльності та мотивація.
- Психологічною основою цього процесу є аналіз психологічної стійкості та власних особливостей (Музика, 2008) [21].

Д. Кобзін та А. Москаленко у своїх роботах визначили, що адекватне формування та сприйняття образу майбутньої професії сприяє більш успішному процесу адаптації, і навпаки, невідповідність очікувань та уявлень людини про реальні умови життєдіяльності – робить молодого спеціаліста психологічно невідповідним до несподіваних ситуацій. Проте сформувати якомога реальний образ, який відповідав би очікуванням і реальності у формуванні уявлень про професію у спеціаліста зазвичай не вийде. У більшій частині студентів їх очікування не збігається з тим, чим вони потім займаються у реальному житті.

У результаті цього без професійної адаптації випускники стикаються з перешкодами. Однією з основних проблем підготовки фахівців є формування у студентів правильного уявлення про свою майбутню професію, а також адекватна оцінка власних можливостей. Завданням вузівської підготовки є створення адекватного образу.

Студентам потрібно сформувати адекватне уявлення про їх спеціальність та професійну діяльність, окрім цього потрібно допомогти випускнику полюбити свою майбутню професію, прагнути до самовдосконалення та розвитку. Успішна професійна адаптація має важливу роль у саморегуляції особистості. Це пов'язано з тим, що це процес подолання зовнішніх і внутрішніх перешкод, труднощів, які створюють стресові стани (Москаленко, Кобзін, 2008) [20].

О. Литвинчук наголошував, що для успішної адаптації головним є постійна самовиховання та самоосвіта фахівця, яка є передумовою формування навичок вольової готовності та саморегулювання.

Окрім цього, він вважає, що однією з головних перешкод успішної адаптації до професійної діяльності спеціаліста є «не сформованість до саморегулювання поведінки, яка пов'язана з вольовою слабкістю, недостатньою готовністю, відсутності самоорганізації, невміння керувати своєю поведінкою (Литвинчук, 2016) [19].

Н. Жигало визначив, що процес адаптації до професійної діяльності спеціаліста включає в себе такі складові, як:

- взаємодія індивіда з середовищем: соціально-психологічна та соціальна взаємодія (з соціальними групами та окремим людьми);
- виникнення стану дезадаптації;
- взаємодія з природним та екологічним середовищем;
- взаємодія з технічним та матеріальним середовищем;
- виникнення суперечностей, конфліктів між індивідом та середовищем;
- поява реактивних станів захисних реакцій у людини;
- зниження суперечностей між середовищем та особистістю.

- включення захисної поведінки для зниження дезадаптаційного стану;

Адаптація до професійної діяльності спеціаліста обумовлена обставинами внутрішнього та зовнішнього характеру. До зовнішніх факторів та обставини, що впливають на процес адаптації входять:

1. Соціальні вміння, за допомогою яких особистість реалізує у професійній діяльності.
2. Цілі, зміст, засоби, технології професійної діяльності;

Внутрішні обставини та чинники професійної адаптації молодого фахівця – це адаптаційний потенціал, ступінь розвиненості, адаптивності, формування особистісних рис, адекватність мотивації професійної адаптації особистості. Основну роль відіграють предметні області, що є своєрідними професійними полями у які потрапляє людина, а саме:

- соціально-психологічна сфера: адаптація до соціально-психологічних правил, цінностей, функцій, відносин у професійному колективі;
- професійно-діяльнісна сфера: зміст, технології, цілі, інтенсивність та режим діяльності;
- соціально-професійна сфера: адаптація до соціально-професійного статусу (наприклад, педагог, юрист, лікар, інженер та ін.), соціальних та професійно-рольових функцій;
- організаційно-нормативна сфера: адаптація до трудової та виробничої дисципліни, а також організаційних правил, норм.

Кожна з цих предметних сфер адаптації до професійної діяльності молодого фахівця припускає наявність відповідного адаптаційного потенціалу та рівня його підготовки. З'являються домінуючі тенденції під час процесу адаптації індивіда в певних предметних сфер. Адаптація до професійно-діяльнісних та організаційно-нормативних областей здійснюється у процесі оволодіння вимогам. Це пов'язано з тим, що предметні сфери адаптації до професійної діяльності не мають корекції, а тому адаптація до них відбувається, як процес оволодіння та пристосування до них (Жигало, 2004) [17].

С. Вдович у своїх роботах виділяє дві стратегії процесу професійної адаптації:

1) творчість, яка виявляється у прагненні особистості до самостійності, раціоналізації знарядь та організації праці, пошуках більш досконалих прийомів роботи.

2) конформність, яка відображає прагнення відповідати нормам, принципам професійного середовища та використовувати вказівки керівників, досягати розуміння у міжособистісних стосунках.

Стратегії адаптації визначаються рівнем пластичності нервової системи. Особистість з низьким рівнем вираженості, пристосовується до навколишнього соціального оточення за рахунок емоційно-вольової сфери людини. Наприклад, індивід, що має високий рівень пластичності адаптація, може легко за рахунок комунікативних здібностей та раціональної поведінки знаходити нові знайомства та швидко адаптуватися (Вдович, 1988) [12].

Отже, у результаті, слід зазначити, що професійна адаптація визначається у розвитку стійкого позитивного ставлення молодого спеціаліста до своєї професії, певного рівня оволодіння специфічними навички та уміннями, у формуванні необхідних для якісного виконання праці. Професійна адаптація визначається необхідним мінімумом знань та навичок, які спеціаліст набув при отриманні спеціальності, ступені відповідальності, практичності. Водночас, адаптація вважається завершеною тоді, коли працівник досягає кваліфікації, що відповідає існуючим стандартам.

#### **1.4. Специфіка професійної адаптації молодих спеціалістів**

Поняття адаптації до професійної діяльності розглядається як частина соціальної свідомості. Виходячи з цього Б. Березін під цим терміном розуміє процес пристосування до особливостей певної професії та набуття різних професійних навичок (Березін, 1988) [6].

І. Бондаренко у своїх роботах вказував на те, що активне оволодіння професійними навичками супроводжується впливом індивіда на умови, в яких ця праця здійснюється, а також з свідомими зусиллями оволодіння певних аспектів процесу навчання та цілеспрямованості. Згідно з його дослідженнями, адаптація до професійної діяльності є складним і тривалим процесом, що починається зі вступу до трудової діяльності та триває все життя.

Адаптація до професійної діяльності молодого спеціаліста належить до ряду важливих питань сучасного світу. Це пов'язано з тим, що способи її вирішення багато в чому залежать від конкретних соціокультурних умов та сучасності реалій (Бондаренко, 2003) [8].

С. Барвік вважає, що процес професійної адаптації починається з місця роботи, інші дослідники стверджують, що початок цього процесу формується ще у школі. Тому в результаті цього виділяють загальні етапи:

1. Підготовка в школі, як процес освоєння трудових дисциплін;
2. Вибір професії;
3. Професійна підготовка;
4. Трудова діяльності (Барвік, 2009) [5].

І. Галецька вважає, що адаптивні можливості особистості закладаються ще з самого дитинства, наприклад, у процесі формування якостей, при спілкуванні з іншими людьми, а також під час набуття досвіду поведінки в незвичних ситуаціях. Успішність професійного самовизначення створює підґрунтя для появи рівноваги між можливостями та професійними вимогами.

В результаті цього адаптація до професійної діяльності пояснюється, з одного боку, як процес пристосування до певних вимог професії, а з іншого, як пристосування професії до людських можливостей. При цьому основним є досягнення гармонії між фізіологічними, психічними та професійними компонентами (Галецька, 2005) [14].

Г. Васянович у своїх роботах зазначав, що адаптація це процес соціалізації індивіда у професійному середовищі, який тісно пов'язаний з засвоєнням норм и цінностей. Окрім цього, він визначається активністю, проявом творчого потенціалу особистості та спирається на мотиваційно-ціннісну сферу особистості. Система ціннісних орієнтацій зумовлює особистісну та соціальну позицію у ставленні до професійних обов'язків та суспільних процесів (Васянович, 2008) [10].

В. Орлов зазначає, що професійна адаптація виконує ряд різних функцій. Наприклад:

- Психологічна (вироблення діяльнісного біоритму, формування звички працювати в певний час, подолання внутрішніх бар'єрів);
  - Культурологічна (творча самореалізація у професійно-педагогічній діяльності);
  - Розвиваюча (інформаційне наповнення – методи, форми роботи);
  - Стимулююча (усвідомлене виконання трудової діяльності)
- (Орлов, 2003) [26].

На думку О. Охременко, людина є певним набором якостей, властивостей особистості. Виходячи з цього професійна адаптація є єдністю психофізіологічних, професійних, соціально-психологічних компонентів середовища. Він вважає, що професійна адаптація сучасного молодого спеціаліста залежить від ряду факторів:

- наскільки значущою для неї є робота, професія, успіх;
- які вимоги вона ставить до самої себе та своєї професійної підготовки;
- як вона реагує на невдачі та складні ситуації у навчально-професійній діяльності.

Сьогодні недостатня ефективність професійно-педагогічної підготовки зумовлена тим, що технологія навчання не є адаптованою до запитів молоді

та характеризується відсутністю гнучкості між навчанням, змістом та терміном (Охременко, 2005) [27].

Отже, специфіка адаптації до професійної діяльності сучасних спеціалістів зумовлена характером діяльності та умовами в яких вона реалізується.

## **РОЗДІЛ 2**



## ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

### 2.1. Характеристика вибірки, методів дослідження

Для дослідження було сформовано вибірку з 83 осіб, які були випадковим чином відібрані серед випускників Херсонського державного університету. Серед них було виокремлено 3 групи, а для подальшого дослідження обрано тільки 2 групи: 1 група – високоадаптивні (27 осіб) та 2 група – низькоадаптивні (24 особи) (на основі методики «Діагностика соціально-психологічної адаптації»). Тобто, загалом, проаналізовано результати 51 респондента.

Вік респондентів був від 25 до 65 років за періодизації Е. Еріксона. Дана періодизація стала основою розподілу на основі того, що в період середнього віку зоною соціального оточення є професійна реалізація та становлення, а результатом прогресивного розвитку цієї стадії є творчість та піклування.

Для вирішення поставлених завдань у емпіричній частині дослідження були використані наступні психодіагностичні методики. Для дослідження соціально-психологічної адаптації та розподілу для формування групових показників, а також виявлених пов'язаних рис особистості, було обрано методику «Діагностика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда» (див. додаток Б).

Опитувальник створений на основі 101 твердження, які сформульовані в третій особі однини, без використання займенників. На основі цього досліджувані, зможуть уникнути впливу «прямого ототожнення». Тобто ситуації, коли досліджувані безсвідомо співвідносять твердження зі своїми рисами. Цей прийом використовують для того, щоб «нейтралізувати» установки стандартних тестових питань на соціально-бажані відповіді. В результаті цього досліджувані оцінюють наскільки твердження може

відноситися саме до нього і в таблиці обирає потрібний бал. Оцінювання здійснюється за 7-бальною шкалою відповідей.

У методиці є 6 інтегральних шкал:

1. «Адаптація»;
2. «Інтернальність»;
3. «Прийняття інших»;
4. «Самосприйняття»;
5. «Прагнення до домінування».
6. «Емоційна комфортність»;

Результати підраховуються за кожною шкалою на основі індивідуальної формули, що була визначена в результаті емпіричного дослідження.

З метою визначення чинників професійного самоздійснення особистості за основу була взята методика «Опитувальник професійного самоздійснення» (О. Кокун) (див. додаток В). «Професійне самоздійснення», яке діагностує методика, автори визначають, однією з найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується рівнем розкриття особистісного потенціалу спеціаліста, розвитку здібностей та набуття нового досвіду.

У професійному самоздійсненні автор виділяє дві загальні форми:

- внутрішньо професійна (професійне самовдосконалення, спрямоване на розвиток професійно-важливих якостей та підвищення професійної компетентності).
- зовнішньо професійна (досягнення здобутків у різних аспектах професійної діяльності);

Методика представляє 10 ознак професійного самоздійснення:

1. Внутрішньо професійні:
  - 1.1. Потреба у професійному вдосконаленні.
  - 1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку.

- 1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями.
- 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей.
- 1.5. Формування власного «життєво-професійного простору».
2. Зовнішньо-професійні:
  - 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей.
  - 2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством.
  - 2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.
  - 2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.
  - 2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

Опитувальник професійного самоздійснення містить 30 запитань, які було розроблено на основі відповідно до вищенаведених 10 ознак. Опитувальник призначений для з'ясування загального рівня професійного самоздійснення спеціаліста, а також для визначення ступеня вираженості окремих його складових.

З метою визначення рівня комунікативного контролю особистості нами було використано *методику «Діагностика комунікативного контролю» (М. Шнайдер)* (див. додаток Г). Методика дозволяє оцінити рівень комунікативного контролю, який характеризує певний рівень саморегуляції людини. Методика має 10 запитань, які передають реакції на певні ситуації у спілкуванні. На основі отриманих результатів визначається рівень контролю.

Наступна *методика «Діагностики копінг-стратегій» (Л. Лазаруса та С. Фолкмена)* (див. додаток Д), була спрямована на визначення захисних механізмів, способів подолання труднощів у різних сферах діяльності. Методика створена на основі когнітивної моделі копінгу Л. Лазаруса, згідно з якою стратегії подолання труднощів залежить з одного боку від особистісних якостей особистості, а з іншого від самої стресової ситуації, а копінг-стратегія є витраченим когнітивним і поведінковим зусиллями.

Даний опитувальник містить 50 тверджень, які стосуються поведінки у важких життєвих ситуаціях. Досліджувані повинні оцінити, як часто ці види поведінки проявляються у нього. Результатом є визначення рівня домінування певної стратегії.

## 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Для визначення особливостей соціально-психологічної адаптації та формування досліджуваних груп було використано методику «Діагностика соціально-психологічної адаптації» (К. Роджерса і Р. Даймонда).

В першу чергу на основі отриманих результатів за шкалою «Адаптація» було здійснено розподіл учасників та виокремлено 3 групи:

- високоадаптивні – досліджувані з високим рівнем адаптації;
- середньоадаптивні – досліджувані, що мають середні показники схильності до адаптації;
- низькоадаптивні – досліджувані, що мають низький рівень адаптації.

Отже, даний розподіл має наступні результати.

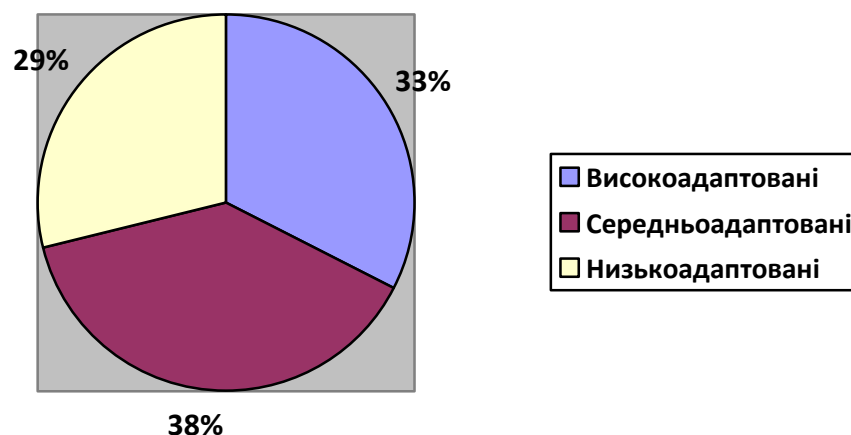
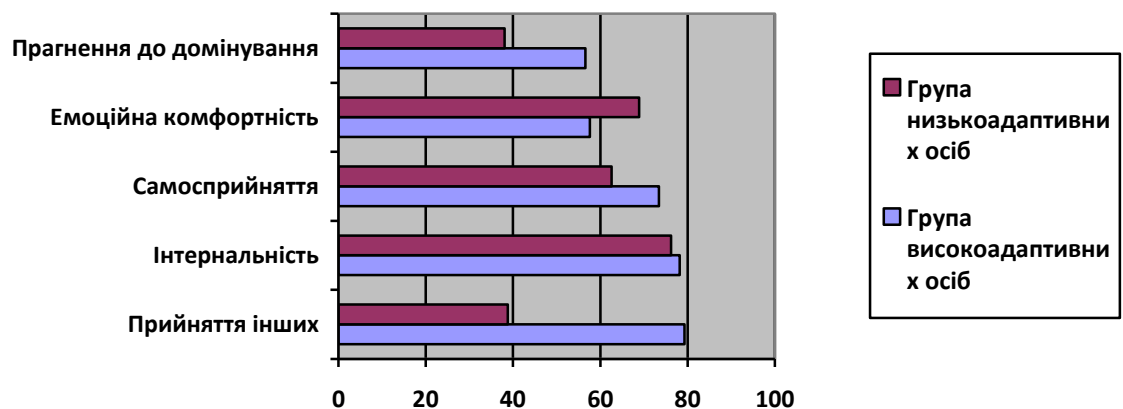


Рис. 2.1 Розподіл груп за показником «Адаптація» на основі методики «Діагностика соціально-психологічної адаптації» (%).

Загальна кількість осіб, які взяли участь у дослідженні, була 83 особи. На основі отриманих даних за шкалою «Адаптація» було виокремлено 3 групи, проте далі аналізувати результати та порівнювати їх ми будемо за 2 групами: 1 група - високоадаптивні (27 осіб) та 2 група - низькоадаптивні (24 особи).

Група високоадаптивних досліджуваних характеризується високим рівнем пристосованості до умов взаємодії, спілкування з оточуючими у системі міжособистісних відносин. У процесі спілкування вони можуть обмінюватися та шукати сумісні цілі, цінності, особистісні досягнення та результати. Їх наміри співпадають з діями, тобто вони реалізують власні бажання та прагнуть втілити їх у реальність.

Група низькоадаптивних досліджуваних характеризується низьким рівнем адаптаційних механізмів. Ці люди мають емоційний дискомфорт при зміні умов життя чи появі нових людей у їх житті. Окрім цього, вони можуть перебувати у певній залежності від інших, що може впливати на розкриття їх власного потенціалу та знижувати активність для реалізації власних потреб.



**Рис. 2.2 Розподіл середніх показників за методикою «Діагностика соціально-психологічної адаптації»**

У групі високоадаптивних досліджуваних переважаючими показниками з високим рівнем є наступні шкали: «Інтернальність», «Самосприйняття» та «Прийняття інших». Середні значення переважають за шкалами: «Емоційна комфортність» та «Прагнення до домінування». Показники з низьким рівнем відсутні.

У групі низькоадаптивних досліджуваних основними показниками з високим рівнем є такі шкали, як: «Інтернальність», «Емоційна комфортність» та «Самосприйняття». Низькі значення переважають за шкалою: «Прийняття інших» та «Прагнення до домінування». Показники з середнім рівнем відсутні.

У двох групах як високоадаптивних, так і низькоадаптивних досліджуваних виявлено, що високий показник є за шкалою «Інтернальність». Це свідчить про те, що у них є домінуючим фактором внутрішня мотивація над зовнішньою. Також, спостерігається здатність до управління власними діями, планування та аналіз вчинків, щодо уникнення невдач. Окрім цього, вони мають схильність до самокритичності прагнуть до пошуку причин невдач у собі, покладаються тільки на себе, а не на інших.

За шкалою «Самосприйняття» було виявлено високий рівень, що свідчить про те, що у як у високоадаптивних, так і в низькоадаптивних осіб самооцінка своїх якостей переважно позитивна, вони задоволені собою та впевнені у власних силах. Ця впевненість виявляється в тому, що особистість може подобатися іншим, зацікавлювати та викликати інтерес оточуючих.

Шкала «Прийняття інших» (отримано високі показники у групі високоадаптивних досліджуваних) характеризується високою пристосованістю до інших людей, їх слабких сторін та недоліків. Ці люди, загалом, ставляться з розумінням та мають некритичне відношення до помилок інших. Вони можуть вільно спілкуватися з оточуючими не тримаючи при цьому дистанцію між собою та співбесідником. Оцінюють свої вчинки, якості у позитивному контексті.

Середній рівень показників у представників високоадаптивної групи було виявлено за шкалами «Емоційна комфортність» та «Прагнення до домінування». Це означає, що високоадаптивні особистості демонструють поведінку, яка формується в залежності від певних обставин та ситуації (наприклад, стану самопочуття, настрою). Тобто, це свідчить про те, що в одній ситуації вони можуть відчувати напруженість, тривожність,

песимістичність, а в інших навпаки, спокій, врівноваженість, стійкість та позитивний настрій. Окрім цього, у них може проявлятися прагнення вплинути на інших, впевненість у власних переконаннях та навпаки піддатливість зовнішнього оточення та факторів.

За шкалою «Емоційна комфортність» у групі низькоадаптованих досліджуваних був отриманий високий рівень. Це свідчить про те, що для них характерними є емоційна стабільність, стійкість, спокій, задоволеність та прийняття того, що відбувається навколо.

За шкалою «Прийняття інших» у другій групі отримано низькі показники, що характеризує досліджуваних, як нетерпимих до оточуючих та їх помилок. Вони можуть давати частіше негативні оцінки для характеристики особливостей та поведінки інших. Окрім цього, вони уникають певної близької дистанції у спілкуванні.

За шкалою «Прагнення до домінування», також, виявлено низький показник. Тобто, це означає, що у групі низькоадаптивних досліджуваних проявляється негативне ставлення до впливу інших, вони частіше сумніваються у власній правоті та піддаються переконанням зовнішнього оточення.

Таблиця 2.1.

#### Розподіл показників за критерієм Стьюдента

|    | Показник                   | t-критерій | рівень значущості               |
|----|----------------------------|------------|---------------------------------|
| 1. | «Прийняття інших»          | 9,1        | <b><math>p \leq 0,01</math></b> |
| 2. | «Інтернальність»           | 2,1        | $p > 0,05$                      |
| 3. | «Самосприйняття»           | 1,6        | $p > 0,05$                      |
| 4. | «Емоційна комфортність»    | 7,7        | <b><math>p \leq 0,01</math></b> |
| 5. | «Прагнення до домінування» | 4,8        | <b><math>p \leq 0,05</math></b> |

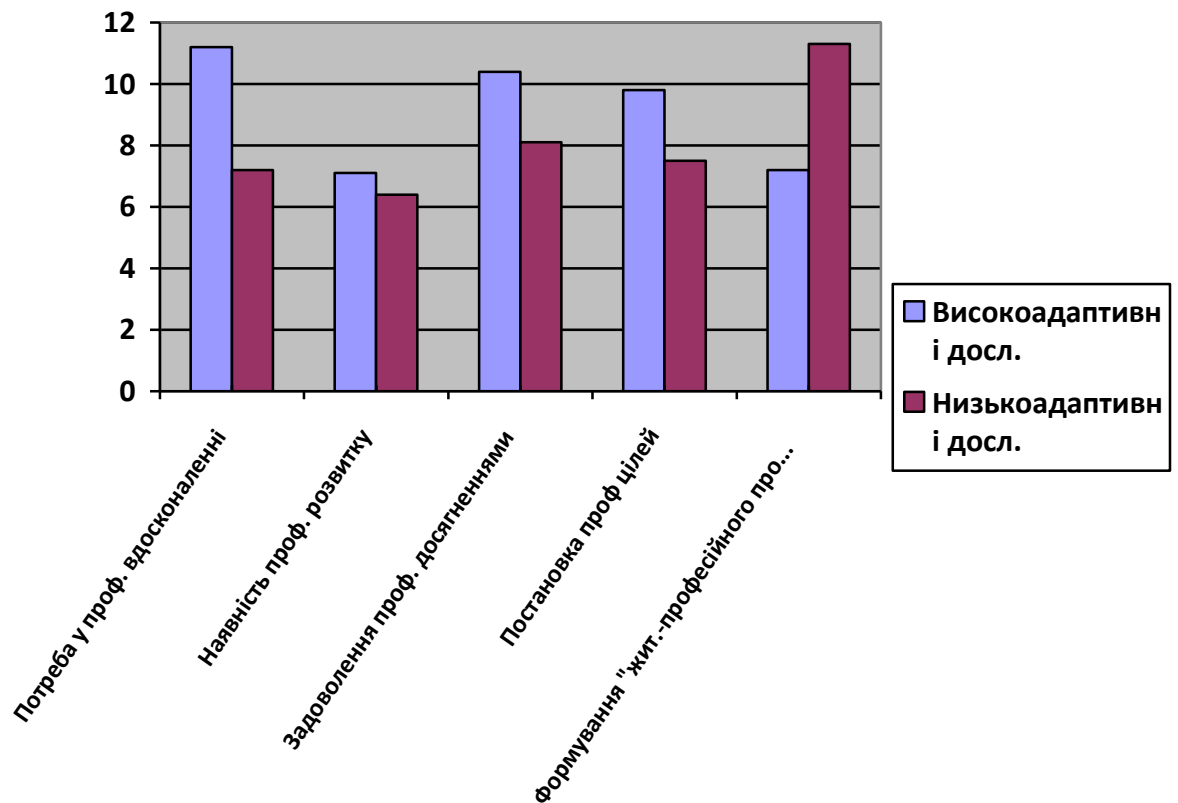
Для виявлення значущих відмінностей у групі високоадаптивних та низькоадаптивних досліджуваних був використаний t-критерій Ст'юдента. В результаті цього, було виявлено відмінності в показнику «Прийняття інших» ( $t=9,1$  при  $p \leq 0,01$ ). Це пояснюється тим, що у групі високоадаптивних досліджуваних є схильність до певного взаєморозуміння та терпимості до оточуючих і результаті вони легко можуть знаходити спільну мову з іншими та змінювати оточення, розширяти контакти. Тому, вони характеризуються самостійністю та прагненням до розширення контактів з іншими. Група низькоадаптивних досліджуваних, навпаки схильна тримати певну дистанцію у спілкуванні з іншими, вони мають недовіру до оточуючих.

Значущі відмінності встановлено у шкалі «Емоційна комфортність» ( $t=7,7$  при  $p \leq 0,01$ ). Це свідчить про те, що низькоадаптивна група досліджуваних частіше має занижену самооцінку, невпевненість у собі, безкорисливість, довірливість. Але ці якості можуть допомогти бути їм обережними, урівноваженими та емоційно-стабільним. На відміну від високоадаптивних осіб, які мають незалежність та впевненість у собі, проте є більш схильними до появи напруги, тривожності.

За шкалою «Прагнення до домінування» також, було виявлено статистичні відмінності ( $t=4,8$  при  $p \leq 0,05$ ). Група низькоадаптивних досліджуваних характеризується певною піддатливістю до зовнішніх умов. Ці люди частіше здаються та не ризикують змінювати своє життя. Група високоадаптивних осіб, навпаки, має прагнення до впливу над іншими, відстоювання власної думки.

З метою визначення чинників професійного самоздійснення особистості за основу була взята *методика «Опитувальник професійного самоздійснення» (О. Кокун)*.





**Рис. 2.3 Розподіл показників внутрішньо професійного самоздійснення методики «Опитувальник професійного самоздійснення» (за середніми значеннями).**

У групі високоадаптивних досліджуваних високі показники внутрішньо професійного самоздійснення було виявлено у таких шкалах: «Потреба у професійному вдосконаленні», «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» та «Постійна постановка нових професійних цілей». Всі інші показники мають середні значення.

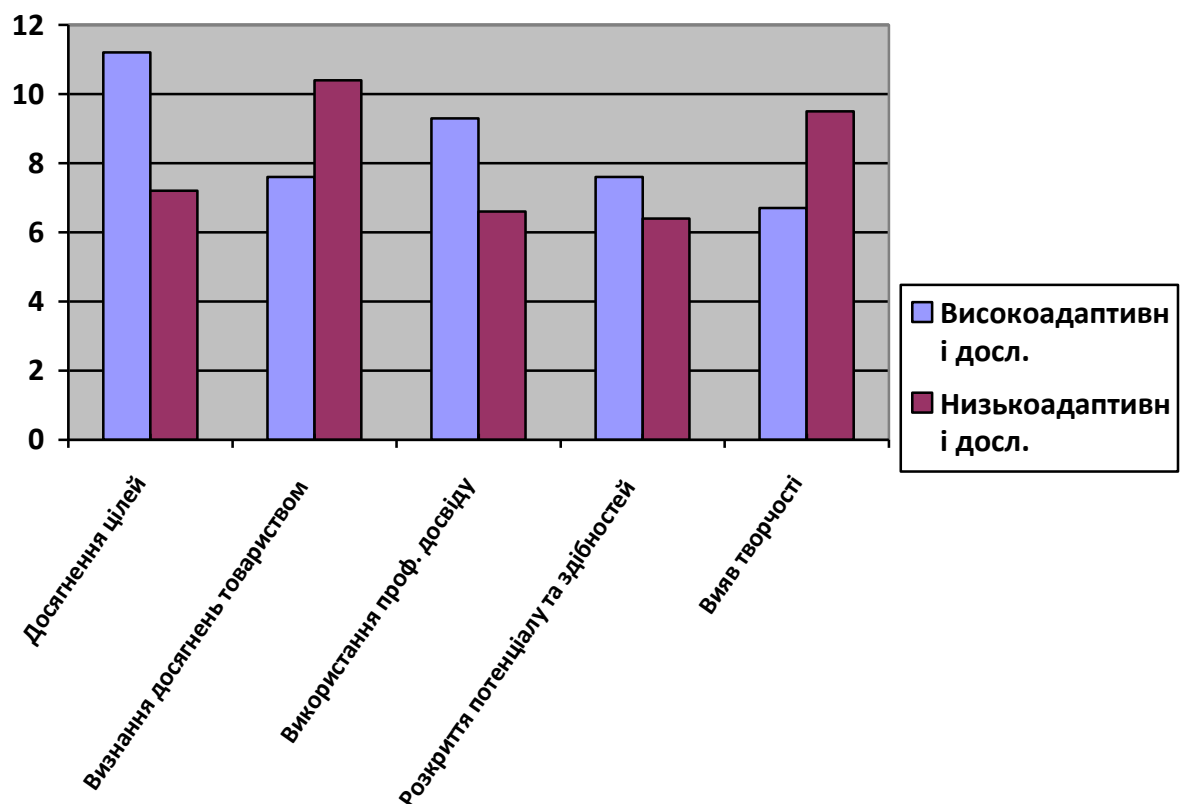
За шкалою «Потреба у професійному вдосконаленні» високий показник свідчить про те, що дана група досліджуваних має усвідомлення власних професійних потреб, розширення знань, удосконалення наявних умінь та звичок. Окрім цього, такі люди можуть оцінювати власні особистісні можливості та реалізувати їх у професійній діяльності.

Високі показники за шкалою «Переважаючи задоволення власними професійними досягненнями» характеризує досліджуваних, як

усвідомленням власних цілей та потреб і в результаті позитивне сприйняття власних досягнень.

«Постійна постановка нових професійних цілей» – високий показник – свідчить про безперервне прагнення особистості до формування нових цілей, завдань та поступова їх реалізації.

У групі низькоадаптивних досліджуваних високі показники внутрішньо-професійного самоздійснення було виявлено за шкалою «Формування власного «життєво-професійного простору» цілей». Це характеризує у особистості прагнення до усвідомлення того, що вона обирає та на основі чого буде цей вибір. Тобто, «простір» - це велика кількість можливостей та різних варіантів, а наявність вибору є важливим критерієм для цих людей.



**Рис. 2.4** Розподіл показників зовнішньо-професійного самоздійснення методики «Опитувальник професійного самоздійснення» (за середніми значеннями).

У групі високоадаптивних досліджуваних було виявлено високі показники зовнішньопрофесійного самоздійснення у таких шкалах: «Досягнення поставлених професійних цілей», «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями». Всі інші показники мають середні значення.

Високі показники першої групи досліджуваних за шкалою «Досягнення поставлених професійних цілей» свідчать про наступне. Людям у досягненні поставлених професійних цілей допомагає реалізація власних цінностей у взаємодії з оточуючими, поведінці, здатність організувати і здійснювати діяльність, яка необхідна для досягнення мети. Тому, цими якостями і характеризуються високоадаптивні досліджувані.

Шкала «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» характеризує людину певною складовою лідерської ознаки – «натхненням». Ця ознака вимірює ступінь, в якій особистість здатна використовувати образи і символи для стимуляції роботи інших та подолання перешкод на шляху до досягнення цілі. Також високі показники за цією шкалою свідчать про здатність особистості до цілісного сприйняття людей та світу. Загалом, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями допомагає об'єднувати зусилля для досягнення колективної мети та надихати інших на роботу.

Високий рівень показника «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» характеризує досліджуваних тим, що вони прагнуть до певного визнання колегами та оцінки її досягнень з позитивного аспекту. Тобто, цей критерій відображає рівень прийняття людиною себе такою, якою вона є, незважаючи на наявність та оцінку власних недоліків. Цей процес зумовлюється тим, як особистість управляє процесом досягнення цілей, незалежністю власних принципів, поглядів та моделей поведінки від зовнішнього впливу, окрім цього повного прийняття себе навіть з деякими недоліками.

«Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» характеризується наявністю внутрішньої професійної мотивації та зовнішньої підтримки. Ці два компоненти є важливими критеріями даного показника. Тому, можна зазначити, що вияв високого рівня творчості у професії пов'язаний з внутрішньою мотивацією, яка зумовлена змістом діяльності та незалежності власних принципів, поглядів від впливу оточуючих.

Таблиця 2.2.

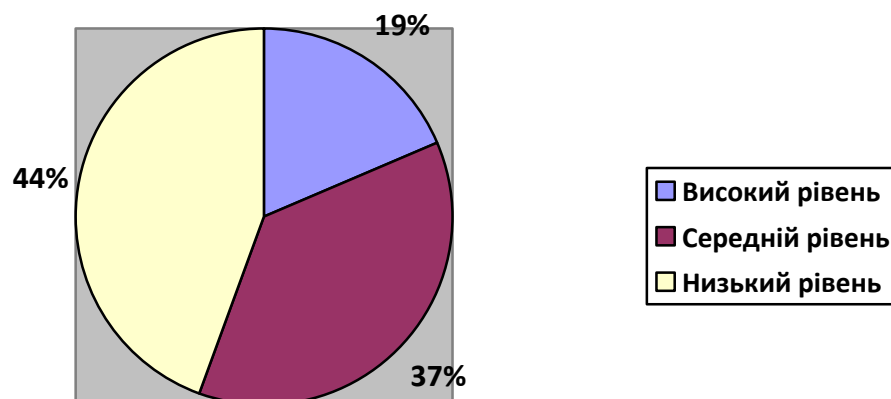
### Розподіл показників за критерієм Стьюдента

| Внутрішньо професійні показники |   | t-критерій | рівень значущості               |
|---------------------------------|---|------------|---------------------------------|
| 1.                              | Потреба у професійному вдосконаленні                            | 4,9        | <b><math>p \leq 0,05</math></b> |
| 2.                              | Наявність проекту власного професійного розвитку                | 1,2        | $p > 0,05$                      |
| 3.                              | Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями      | 2,4        | $p > 0,05$                      |
| 4.                              | Постійна постановка нових професійних цілей                     | 1,8        | $p > 0,05$                      |
| 5.                              | Формування власного «життєво-професійного простору»             | 0,6        | $p > 0,05$                      |
| Зовнішньо професійні показники  |   |            |                                 |
| 1.                              | Досягнення поставлених професійних цілей                        | 7,8        | <b><math>p \leq 0,01</math></b> |
| 2.                              | Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством          | 1,6        | $p > 0,05$                      |
| 3.                              | Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | 2,0        | $p > 0,05$                      |
| 4.                              | Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії      | 1,7        | $p > 0,05$                      |
| 5.                              | Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності          | 7,6        | <b><math>p \leq 0,01</math></b> |

За критерієм Ст'юдента було виявлено значущу відмінність у показниках за шкалами «Потреба у професійному вдосконаленні» ( $t=4,9$  при  $p \leq 0,05$ ) та «Досягнення поставлених професійних цілей» ( $t=7,8$  при  $p \leq 0,01$ ). Це означає те, що високоадаптивні досліджувані мають прагнення до реалізації власного потенціалу, вдосконалення здібностей, умінь для досягнення мети, а також організації власної діяльності. Низькоадаптивні досліджувані при можливості ігнорувати власні недоліки, не мають чітко сформованої мети або плану її організації, досягнення.

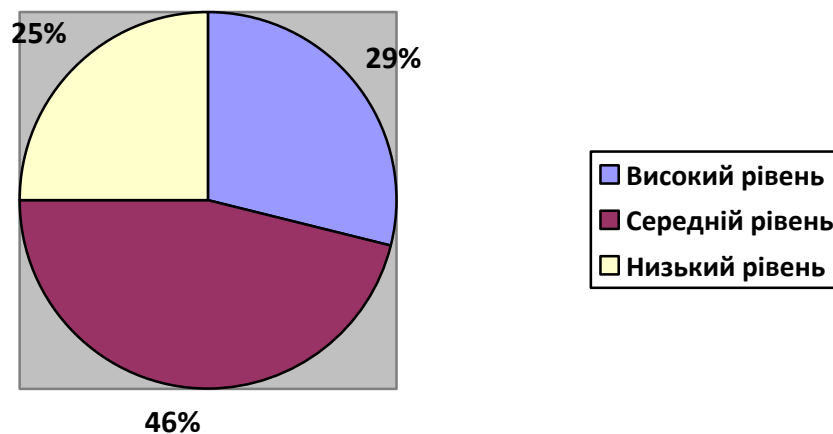
Окрім цього, значущі показники були отримані за категорією «Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» ( $t=7,6$  при  $p \leq 0,01$ ). Це свідчить про те, що високоадаптивні досліджувані мають низький рівень мотивації та керуються зовнішніми факторами, які їм допомагають у реалізації мети. Низькоадаптивні досліджувані керуючись внутрішніми ресурсами, спираються тільки на самих себе та ігнорують зовнішні впливи.

За результатами методики «Діагностика комунікативного контролю» (М. Шнайдер) були отримані наступні результати.



**Рис. 2.5 Розподіл показників у групі високоадаптивних досліджуваних за методикою «Діагностика комунікативного контролю» (%).**

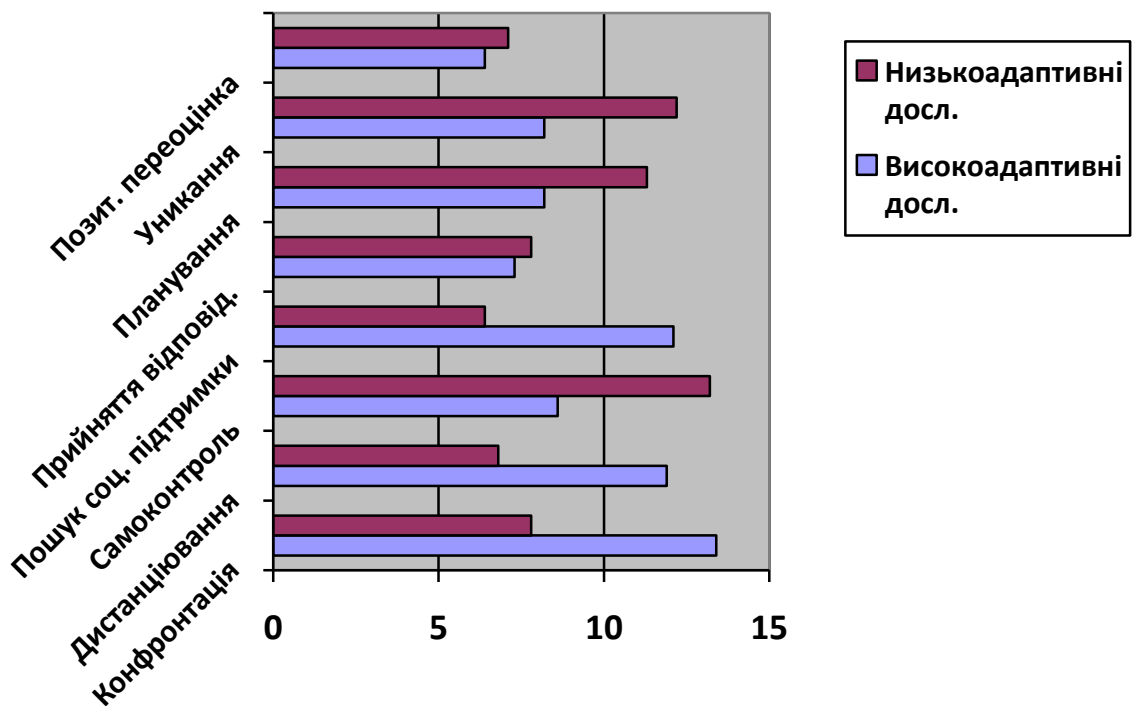
Найпоширенішим рівнем комунікативного контролю у групі високоадаптивних досліджуваних виявлено низький рівень, що складає 44%. Але на другому місці знаходиться середній рівень 37%. Це характеризує досліджуваних, як відкритих та щирих у спілкуванні. Люди з низьким рівнем можуть бути імпульсивними у спілкуванні, іноді сприймаються оточуючими як нав'язливі та прямолінійні, їх поведінка рідко змінюється в залежності від ситуації спілкування. Люди з середнім рівнем комунікативного контролю іноді можуть проявляти стриманість у прояві емоцій та співвідносити свої реакції з поведінкою інших.



**Рис. 2.6 Розподіл показників у групі низькоадаптивних досліджуваних за методикою «Діагностика комунікативного контролю» (%).**

Розподіл даних у групі низько адаптованих досліджуваних демонструє переважання середніх (46%) та високих (29%) показників. Це свідчить про те, що більшість представників цієї групи є щирими та відкритими у спілкуванні при цьому можуть бути емоційно стриманими в залежності від ситуації. Проте, люди з високим рівнем комунікативного контролю, постійно слідкують за собою, за тим, що вони говорять, а також контролюють прояв своїх емоцій. Тому, при спілкуванні вони можуть бути напруженими та зосередженими.

З метою визначення захисних механізмів, способів подолання труднощів у різних сферах діяльності було використано методику «Діагностика копінг-стратегій» (Л. Лазарус, С. Фолкмен).



**Рис. 2.7 Розподіл показників за методикою «Діагностика копінг-стратегій» (за середнім значенням)**

У групі високо адаптивних досліджуваних домінуючими показниками з високим рівнем є такі копінг-стратегії, як: «Конфронтація», «Дистанціювання», «Пошук соціальної підтримки». Всі інші шкали мають середні значення.

За шкалою «Конфронтація» досліджувана група характеризується можливістю передбачати спроби вирішення проблемних ситуацій за допомогою певних дій, спрямованих на зміну ситуації або на пропрацювання негативних емоцій пов'язаних з цією проблемою. У поведінці особистості можуть виникати імпульсивні дії, конфліктність, труднощі у плануванні та прогнозуванні результату дії. Копінг-дія є частиною розрядки емоційної напруги. Позитивним аспектом цієї стратегії є можливість протистояння труднощам та зменшення впливу стресу.

За шкалою «Дистанціювання» отримано також високий показник. Ця стратегія передбачає спробу подолати негативні емоції, переживання у зв'язку з проблемною ситуацією за допомогою суб'єктивного зменшення її значущості та зменшення емоційного залучення у цю проблему. Такі люди можуть використовувати у спілкуванні: гумор, відсторонення, знецінення, перемикання уваги та інше. Позитивний аспект є те, що людина може знизити суб'єктивну значущість ситуації та уникнути інтенсивних негативних емоційних переживань.

За шкалою «Пошук соціальної підтримки», також, були отримані високі показники. Ця копінг-стратегія передбачає вирішення проблемної ситуації за допомогою соціальних ресурсів. У таких людей орієнтація направлена на взаємодію з іншими. Особистість, коли потрапляє у стресову ситуацію, вона шукає підтримку від друзів, знайомих, які мають таку ж саму думку. Найчастіше вони шукають емоційну та інформаційну підтримку. У цьому випадку люди використовують зовнішні ресурси для вирішення проблеми.

У групі низькоадаптивних досліджуваних виявлено високі показники за шкалою «Самоконтроль». Це означає, що спроби подолати негативні переживання відбуваються за рахунок цілеспрямованого стримання емоцій, та їх мінімальний вплив на оцінку ситуації. Також, такі люди характеризуються контролем поведінки. Позитивним моментом є можливість уникати емоційно-імпульсивних вчинків, переважає раціональний підхід до проблеми.

За шкалою «Планування» у групі низько адаптованих досліджуваних був отриманий високий рівень. Такі особистості намагаються вирішити питання за рахунок аналізу ситуації, створення стратегії вирішення проблеми, планування дій на основі минулого досвіду, ресурсів, які є на поточний момент. Позитивним ключем цієї стратегії є можливість цілеспрямованого вирішення ситуації.



За стратегією «Уникання» був отриманий високий рівень. Дана стратегія передбачає спроби подолання негативних переживань за допомогою реагування за типом відхилення. Основними механізмами є: фантазування, відволікання, заперечення проблеми. Людина може відчувати пасивність, роздратування, сильну емоційну напругу. Позитивним аспектом цієї копінг-стратегії є можливість швидко знизити емоційну напругу.

Таблиця 2.3.

### Розподіл показників за критерієм Ст'юдента

| Показник                       | t-критерій  | рівень значущості               |
|--------------------------------|-------------|---------------------------------|
| 1. Конфронтація                | 1,1         | $p > 0,05$                      |
| 2. Дистанціювання              | 1,3         | $p > 0,05$                      |
| 3. <b>Самоконтроль</b>         | <b>10,2</b> | <b><math>p \leq 0,01</math></b> |
| 4. Пошук соціальної підтримки  | 4,7         | $p > 0,05$                      |
| 5. Прийняття відповідальності  | 2,6         | $p > 0,05$                      |
| 6. Планування                  | 2,2         | $p > 0,05$                      |
| 7. <b>Уникання</b>             | <b>7,6</b>  | <b><math>p \leq 0,01</math></b> |
| 8. <b>Позитивна переоцінка</b> | <b>4,8</b>  | <b><math>p \leq 0,05</math></b> |

Для виявлення значущих відмінностей у групі високоадаптивних та низько адаптивних досліджуваних, був використаний t-критерій Ст'юдента. В результаті виявлені відмінності в показнику «Самоконтроль» ( $t=10,2$  при  $p \leq 0,01$ ). Це пояснюється тим, що у групі низькоадаптивних досліджуваних є можливість уникати емоціогенних та імпульсивних вчинків, основою є раціональність до підходу проблем. Ці люди часто можуть приховувати власні переживання та почуття. В той час група високоадаптивних досліджуваних, навпаки, демонструє щирість, емоційність, непередбачуваність.

Значущі відмінності встановлено у шкалі «Уникання» ( $t=7,6$  при  $p \leq 0,01$ ). Це свідчить про те, що низькоадаптивні досліджувані можуть проявляти неконструктивні форми поведінки при стресових ситуаціях. Основними моделями реагування є: ігнорування проблеми, уникнення відповідальності та прояв пасивності з метою зниження емоційної напруги. У групі високоадаптивних осіб, особистість при використанні даної стратегії може збільшувати емоційну напругу у стресовій ситуації.

Значущі відмінності встановлено у шкалі «Позитивна переоцінка» ( $t=4,8$  при  $p \leq 0,05$ ). Це свідчить про те, що у групі високоадаптивних досліджуваних є певний набір ситуацій, які призводять до певного саморозвитку особистості. Тобто, є можливість особистості аналізувати та позитивно переоцінювати проблеми. У групі низькоадаптивних досліджуваних відсутнє філософське осмислення проблеми та направленість йде на негативний аналіз ситуацій.

Отже, можна зазначити, що у групі високоадаптивних досліджуваних є високі показники за шкалами «Інтернальність», «Самосприйняття» та «Прийняття інших». Це характеризує їх як впевнених у собі особистостей з розвиненою внутрішньою мотивацією та проявом терпимості, співчуттям до інших. Друга група характеризується стійкістю, спокоєм до інших людей так, як вони можуть надавати і позитивні та негативні характеристики.

Для визначення взаємозв'язків у різних групах досліджуваних, було здійснено обробку даних за допомогою коефіцієнту рангової кореляції Спірмена (див. додатки Е, Є). У першій групі високоадаптивних досліджуваних були виявлені статистично значущі взаємозв'язки між компонентами соціально-психологічної адаптації та характеристиками професійного самоздійснення.

Таблиця 2.4.

**Кореляційні взаємоз'язки залежності соціально-психологічної  
адаптації та компонентами професійного самоздійснення у групі  
високоадаптивної молоді.**

| Показники   | 1)<br>Інтернальність | 2)<br>Самосприйняття | 3)<br>Прагнення<br>до<br>домінуванн<br>я |
|---|----------------------|----------------------|--|
| 1) Постійна постановка нових професійних цілей                | 0,677                | 0,556                | -  |
| 2) Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | -0,432               | 0,562                | -0,746                                   |
| 3) Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії | -                    | 0,642                | -  |
| 4) Досягнення поставлених професійних цілей                   | -                    | 0,782                | -  |

Виходячи з наведеного розподілу показники «Інтернальність» та «Постійна постановка нових професійних цілей», мають тісний прямий зв'язок (0,677). Аналізуючи характер зв'язку можна зазначити, що зі збільшенням внутрішньої мотивації у особистості формується можливість постановки нових цілей у професійній діяльності. Тобто, це свідчить про те, що основою постановки цілей у професійній діяльності є мотиваційний компонент, який виявляється у вигляді аналізу власних дій, вчинків. І навпаки, при переважанні зовнішньої мотивації над внутрішньою, показник формування цілей зменшується.

Показники «Інтернальність» та «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» (-0,432), мають обернено пропорційний характер зв'язку. Тому, в результаті цього можна зазначити, що високий рівень задоволення своїми досягненнями у професійній діяльності, залежить від рівня зовнішньої мотивації. При наявності цього взаємозв'язку

додаткову роль виконує прагнення особистості керуватися враженням від його роботи інших. Якщо у досліджуваних переважає внутрішня мотивація, то знижується задоволеність до успіхів своєї діяльності. Так, як людина буде спиратися на власні переконання, її основою буде прояв самокритичності та пошук недоліків тільки у самого себе. Тобто, реакція оточуючих людей, їх певна підтримка впливають на рівень задоволення своєю професійною діяльністю. Окрім цього, був виявлений зв'язок між показником «Самосприйняття» та «Постійна постановка нових професійних цілей» (0,556), який має тісний прямий (позитивний) зв'язок. Це означає, чим вищий рівень позитивної самооцінки у особистості, прийняття себе, своїх якостей, тим більшою є можливість знаходити нові цілі та реалізовувати їх у майбутньому. Якщо у людини занижений рівень самооцінки, є невпевненість у собі, це стає переважаючим фактором у небажані ставити нові цілі у професійній діяльності.

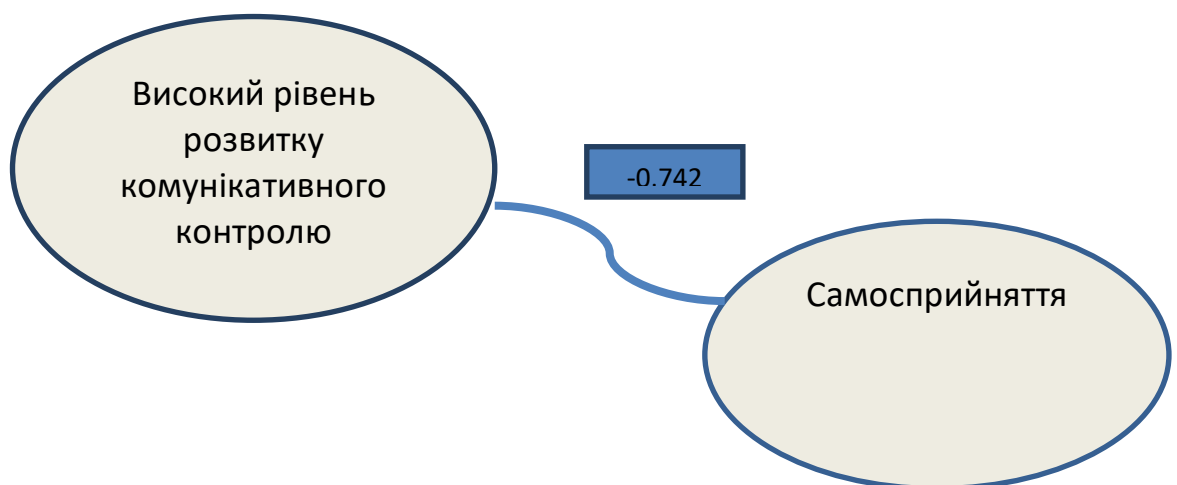
Значний зв'язок був виявлений між ознакою «Самосприйняття» та показником «Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» (0,642). Прямий (позитивний) характер зв'язку демонструє те, що чим вищий рівень самоприйняття людини – позитивна оцінка своїх якостей, впевненість у власних силах, тим більша можливість у неї розкривати власні здібності, реалізовувати та розвивати свій потенціал. Якщо у особистості буде низька оцінка власних якостей, то можливість розкриття особистісного потенціалу буде знижуватися.

Крім того, нами був встановлений значущий зв'язок між показниками «Самосприйняття» та «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» (0,562). Це свідчить про те, що чим вищим буде прагнення у людини та впевненість у тому, що вона подобається іншим, цікавість до неї та її здобутків, тим більшим буде задоволення своєї професійної діяльністю та досягненнями. Якщо ступінь задоволеності собою та почуття того, що вона цікава, буде на низькому рівні, то і задоволення професійними досягненнями буде також на низькому рівні.

Значний прямий зв'язок було виявлений між ознакою «Самосприйняття» та показником «Досягнення поставлених професійних цілей» (0,782). Це може бути пов'язано з тим, що самооцінка людини та її впевненість у собі впливає на реалізацію поставленої мети. Тобто, якщо особистість відчуває невпевненість у собі, то у нею будуть внутрішні перешкоди у реалізації поставлених завдань.

Також, нами був встановлений значущий зв'язок між показниками «Прагнення до домінування» та «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» (-0,746). Беручи до уваги обернено пропорційний характер зв'язку, можна зазначити, що високий рівень прагнення впливати на інших, переконувати їх тільки у своїй думці, може стати на заваді задоволенням власними професійними досягненнями. Так, як соціальна думка є важливим компонентом реалізації у професійній діяльності. Якщо людина буде проявляти певну лояльність, враховувати думку оточуючих, тоді вона зможе отримувати задоволення від власного успіху.

Було досліджено взаємозв'язок між показниками «Соціально-психологічна адаптація» та рівень комунікативного контролю в результаті встановлено такі кореляційні плеяди.



**Рис. 2.8** Кореляційні плеяди залежності соціально-психологічної адаптації та рівнями комунікативного контролю.

Після обробки даних за методиками «Соціально-психологічна адаптація» та «Діагностика комунікативного контролю» у групі високоадаптивних досліджуваних було виявлено один взаємозв'язок. Це обернено пропорційний зв'язок між ознаками «Високий рівень комунікативного контролю» та Самосприйняття» (-0,742). Це є свідченням того, що позитивна самооцінка своїх якостей стає фактором певної відкритості людини, щирості по відношенню до інших. Якщо особистість має низький рівень самосприйняття, занижену самооцінку, критичність до власних вчинків, то в результаті вона буде відчувати дискомфорт у спілкування, закритість, постійний контроль над власною поведінкою, емоціями, в результаті чого буде виникати напруження у спілкуванні.

Досліджено залежність між показниками соціально-психологічної адаптації та копінг-стратегій в результаті встановлено наступні кореляційні зв'язки.

*Таблиця 2.5.*

**Кореляційні взаємозв'язки залежності показників соціально-психологічної адаптації та копінг-стратегій у групі високоадаптивних досліджуваних.**

| Показники                     | 1)<br>Інтернальність | 2)<br>Емоційна<br>комфортність | 3) Прагнення<br>до<br>домінування |
|-------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1) Пошук соціальної підтримки | -0,712               | 0,466                          | -                                 |
| 2) Уникнення                  | -                    | -0,686                         | -0,754                            |
| 3) Прийняття відповідальності | -                    | 0,542                          | -0,768                            |

Виявлено тісний обернено пропорційний зв'язок між ознаками «Інтернальність» та «Пошук соціальної підтримки» (-0,712). В результаті, можемо припустити, що рівень соціальної підтримки, потреба у взаємодії з

іншими, пов'язана з зовнішньою мотивацією. Тобто, чим більше людина прагне до спілкування з іншими, керується їх поглядами, тим більше у неї проявляється стратегія «пошук соціальної підтримки», вона намагається вирішити власні проблеми не самотійно, а з допомогою інших.

Показники «Емоційна комфортність» та «Пошук соціальної підтримки» (0,466), мають тісний прямий зв'язок. Це свідчить про те, що чим вищий у особистості рівень рівноваги, спокою та комфорту в спілкуванні, тим частіше вона буде використовувати стратегію «соціальної підтримки», тобто вирішувати свої питання не самотійно, а шукати їх у порадах інших.

Між показниками «Емоційна комфортність» та «Уникнення» (-0,686), виявлено обернено пропорційний зв'язок. Це говорить про те, що чим вищий показник тривожності, напруги, емоційної нестабільності у особистості, тим частіше вона буде використовувати стратегію «уникнення» у проблемних ситуаціях. Якщо особистість буде навпаки відчувати спокій, рівновагу, то буде використовувати в більшості інші, більш конструктивні допінг-стратегії.

Між показниками «Емоційна комфортність» та «Прийняття відповідальності» (0,542) було виявлено тісний обернено пропорційний зв'язок. В результаті цього, при високому рівні напруги, переживання, тривожності, особистість буде уникати нести відповідальність при вирішенні проблеми. Тобто, якщо особистість знаходиться у стані спокою, вона може керуватися власною думкою, аналізувати дії, поведінку та шукати причини актуальних труднощів.

Обернено пропорційний зв'язок показників «Прагнення до домінування» та «Уникнення» (-0,754) свідчить про те, що особистість, яка керується стратегією «уникання», не буде намагатися впливати на інших та відстоювати власні наміри. Частіше за все вона буде проявляти поступливість. При низькому рівні стратегії уникнення, збільшується прояв домінантної поведінки з оточуючими.

Виявлено тісний обернено пропорційний зв'язок між ознаками «Прагнення до домінування» та «Прийняття відповідальності» (-0,768). Це може пояснюватися тим, що чим вищий рівень прийняття відповідальності у особистості, готовності аналізувати поведінку, шукати причини поведінки, тим більшою буде потреба у прагненні впливати на інших, переконувати їх у власній думці .

У групі низькоадаптивних досліджуваних статистично значущі взаємозв'язки між показниками соціально-психологічної адаптації та компонентами професійного самоздійснення мають наступний вигляд.

Таблиця 2.6.

**Кореляційні взаємоз'язки залежності соціально-психологічної адаптації та компонентами професійного самоздійснення у групі низькоадаптивних досліджуваних.**

| Показники   | 1)<br>Самосприйняття | 2)<br>Емоційний<br>комфорт | 3)<br>Прагнення<br>до<br>домінуванн<br>я |
|---|----------------------|----------------------------|--|
| 1) Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством | 0,824                | 0,689                      | 0,712                                    |
| 2) Формування власного «життєво-професійного простору»    | 0,654                | -                          | -  |
| 3) Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності | -0,486               | -                          | -0,726                                   |

За результатами отриманих даних, ми бачимо, що є тісний прямий зв'язок між показником «Самосприйняття» з ознакою «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» (0,824). Це свідчить про те, що чим вищий рівень самооцінки вчинків особистості, тим більше вона буде докладати зусиль для реалізації власного потенціалу і зможе досягти визнання власних умінь, досягнень колегами. Низький рівень



самосприйняття призводить до невпевненості в собі, на основі цього особистість проявляє себе не в повній мірі, тому визнання може не отримати.

Між показниками «Самосприйняття» та «Формування власного «життєво-професійного простору» (0,654), виявлено позитивний зв'язок. Це говорить про те, що чим вищий показник самосприйняття, тим більше можливостей, буде знаходити особистість. Особистість, яка задоволена власними якостями, буде шукати якомога більше способів реалізації свого потенціалу.

Показники «Самосприйняття» та «Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» (-0,486), мають тісний обернено пропорційний зв'язок. Це свідчить про те, що чим вища самооцінка особистості, тим нижчий рівень прояву творчості. Тобто, це пов'язано з тим, що особистість концентрується на власних внутрішніх переживаннях та думці, як до неї ставляться інші, присутній певний рівень тривожності, тому на реалізацію творчого потенціалу не буде можливості.

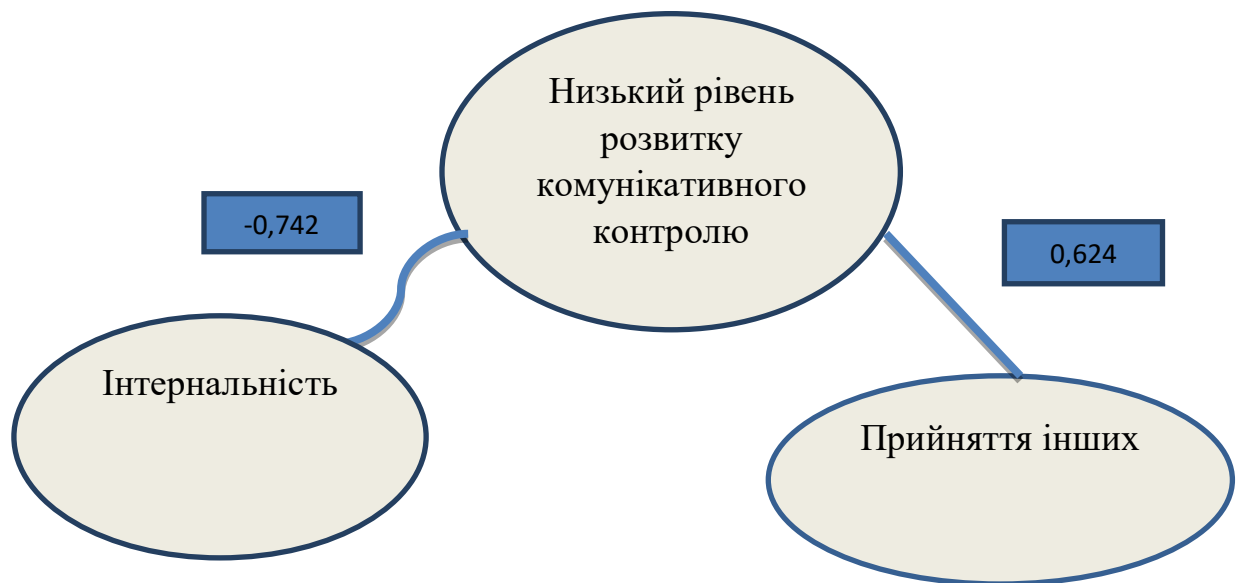
Між показниками «Емоційна комфортність» та «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» (0,689) було виявлено тісний позитивний зв'язок. В результаті цього чим вища у людини самооцінка поведінки та себе самого, тим більше вона отримає визнання іншими. Тобто, їй потрібно показувати себе та проявляти свої наміри у соціумі. Якщо вона буде відчувати невпевненість у собі та своїх силах, то не зможе отримати бажаного визнання.

Зв'язок показників «Прагнення до домінування» та «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» (0,712) свідчить про те, що прагнення переконувати та доводити власну думку іншим, приводить до професійного визнання здобутків колегами та співтовариствами. Тобто, якщо людина не буде проявляти себе та показувати свої здобутки, то вона не отримає визнання.

Виявлено тісний прямий зв'язок між ознаками «Прагнення до домінування» та «Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» (-

0,726). Це може пояснюватися тим, що спроба впливати на інших, прагнення переконувати їх у власній правоті, зменшує прояв рівня творчості у діяльності, тобто особистість зосереджується на домінантності та не проявляє творчого потенціалу. Чим нижчий рівень проявлення домінування над іншими, тим вищий рівень прояву творчості.

Порівнюючи результати кореляційного аналізу між «Діагностика соціально-психологічної адаптації» та «Діагностика рівня соціального контролю» був отриманий наступний розподіл.



**Рис. 2.9 Кореляційні плеяди залежності соціально-психологічної адаптації та рівнями комунікативного контролю.**

Виявлено значущий обернено пропорційний зв'язок між критерієм «низький рівень розвитку комунікативного контролю» та «інтернальність» (-0,742), Це говорить про те, що при переважанні внутрішньої мотивації над зовнішньою, високого рівня потреби до самого себе, особистість у спілкуванні проявляє закритість та тривожність, окрім цього намагається постійно контролювати власні емоції та концентрується більше на власних переживаннях, а не на діалозі з іншими. Якщо у людини переважає зовнішня мотивація, вона є відкритою, то і в спілкуванні буд проявляти активність та максимальну щирість, включеність у діалог.

Критерій «низький рівень розвитку комунікативного контролю» корелює з ознакою «Прийняття інших» (0,624). Прямий взаємозв'язок пояснює те, що людина, яка є відкритою до оточуючих, може проявляти терпимість до інших, до їх слабостей, недоліків.

Аналіз результатів кореляційного аналізу соціально-психологічної адаптації та копінг-стратегій має наступний розподіл.

*Таблиця 2.7.*

**Кореляційні взаємозв'язки залежності показників соціально-психологічної адаптації та копінг-стратегій у групі низькоадаптивних досліджуваних.**

| Показники                     | 1)<br>Інтернальність | 2)<br>Емоційна<br>комфортність | 3) Прагнення<br>до<br>домінування |
|-------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1) Пошук соціальної підтримки | -0,682               | 0,923                          | -                                 |
| 2) Уникнення                  | -                    | -0,563                         | -0,652                            |
| 3) Прийняття відповідальності | -                    | 0,466                          | 0,748                             |

В результаті отриманих значень, ми бачимо зв'язки між 6 показниками. «Інтернальність» обернено пропорційно корелює з «Пошуком соціальної підтримки» (-0,682). Це означає чим нижчий рівень внутрішньої мотивації (людина керується думкою інших людей) тим значнішою є стратегія соціальної підтримки. Тобто, особистість керується у вирішенні важливих, проблемних питань думкою оточуючих.

Прямий зв'язок проявляється між показниками «Емоційна комфортність» та «Пошук соціальної підтримки» (0,923). Це свідчить про те, що вищий рівень спокою, урівноваженості у тих людей, які керуються стратегією соціальної підтримки. Тобто, коли їм допомагають оточуючі вирішити питання, вони відчують себе комфортно. Проте інші стратегії

поведінки у складних ситуаціях, можуть викликати тривогу та незадоволеність навколишньою дійсністю.

«Емоційна комфортність» та «Уникнення» (-0,563) поєднані обернено пропорційним зв'язком. Таким чином, високий рівень стратегії уникнення, викликає появу напруги, емоційного дискомфорту. Чим нижчий буде показник деструктивної стратегії, тим краще це буде впливати на комфорт людини.

Між показниками «Емоційна комфортність» та «Прийняття відповідальності» (0,466) було виявлено тісний позитивний зв'язок. В результаті цього людина відчуває комфорт та емоційний спокій при тому, коли вона може аналізувати поведінку, приймати відповідальність за рішення та загалом керуватися тільки власними діями та поведінкою.

Зв'язок показників «Прагнення до домінування» та «Уникнення» (-0,652) свідчить про те, що коли особистість прагне керувати ситуацією та переконана у власних думках, то стратегія уникання не застосовується. При швидкому знятті емоційного напруження, аналізувати та переконувати інших не має можливості.

Виявлено тісний прямий зв'язок між ознаками «Прагнення до домінування» та «Прийняття відповідальності» (0,748). Це може пояснюватися тим, що при високому рівні розуміння особистісної ролі у виникнені актуальних проблем, аналізу поведінки як власної, так і інших, людина може стрімко виражати власну думку та переконувати інших у своїй правоті. Коли особистість не займається аналізом, то рівень домінування буде низьким.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, при вивченні соціально-психологічної адаптації високоадаптивних та низькоадаптивних досліджуваних було здійснено теоретичний та емпіричний аналіз та сформовано такі висновки.

1) Адаптація є динамічним механізмом, процесом та результатом пристосування людини до зміни умов середовища, нових професійних, етнічних, культурних груп. Процес адаптації виділяється в залежності від тривалості, спрямованості та складності процесу пристосування, як аспект соціальних та індивідуальних психічних явищ. Завдяки адаптації відбувається функціонування систем організму. В результаті цього адаптивні механізми забезпечують можливість існування організму в змінних умовах навколишнього світу. Професійна адаптація – поетапний процес формування, саморозвитку і розвитку професійних умінь, знань і навичок, якостей, професійного самовизначення в мінливих умовах соціуму. Важливим компонентом є психологічна стійкість.

2) Доведено, що високоадаптивним досліджуваним притаманний високий рівень пристосованості до умов спілкування з оточуючими, взаємодії у системі міжособистісних відносин. Окрім цього, вони мають високий показник самосприйняття, орієнтацію на внутрішню мотивацію та лояльно ставляться до недоліків інших. Для групи низькоадаптивних досліджуваних характерним є відчуття емоційного дискомфорту при зміні умов існування, вони можуть перебувати у залежності від думки навколишніх, проте спираються на внутрішню мотивацію. Також виявлено, що у групі високоадаптивних досліджуваних основними показниками внутрішньо-професійного самоздійснення є: «Потреба у професійному вдосконаленні», «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» та «Постійна постановка нових професійних цілей». Серед копінг-стратегій для першої групи досліджуваних притаманними є конфронтація, пошук соціальної підтримки та дистанціювання.

3) В результаті емпіричного дослідження було виявлено кореляційні взаємоз'язки залежності соціально-психологічної адаптації з компонентами професійного самоздійснення у групі високоадаптивної молоді. Виходячи з наведеного розподілу були встановлено значний зв'язок між ознакою «Самосприйняття» та показниками «Постійна постановка нових професійних цілей», «Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії», «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» та «Досягнення поставлених професійних цілей». Це свідчить про зв'язок самооцінки особистості з розвитком та реалізацію власного потенціалу. Тобто, чим позитивнішою буде оцінка власних якостей особистості, тим більше задоволення, прагнення та цілеспрямованості буде у професійній діяльності людини. Також був встановлений обернено пропорційний зв'язок між показниками «Прагнення до домінування» та «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями». Це свідчить про те, що прагнення впливати на інших, може стати на заваді задоволенням власними професійними досягненнями.

Кореляційні взаємоз'язки залежності соціально-психологічної адаптації та компонентами професійного самоздійснення було виявлено і у групі низькоадаптивних досліджуваних. За результатами отриманих даних є тісний прямий зв'язок між показником «Самосприйняття» з ознаками «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством», «Формування власного «життєво-професійного простору». Це свідчить про те, що позитивна самооцінка та власне сприйняття людини має сприяти пошуку нових можливостей та прагнення до визнання власних умінь, досягнень колегами. А ось «Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» має тісний обернено пропорційний зв'язок, що свідчить про те, що чим більше людина буде концентруватися на собі та власних переживаннях, тим нижчий буде рівень прояву творчості.

Отже, нами доведено, що соціально-психологічна адаптація молодих спеціалістів відрізняється у аспекті професійного самоздійснення соціального контролю, копінг-стратегій поведінки.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Д. О. Психологічна характеристика основних рівнів адаптації працівника органів внутрішніх справ до умов професійної діяльності. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2013. № 4 (21). С. 114-121.
2. Андросович К. А. Аналіз результативності програми соціальної адаптації [текст] *Наука і освіта: наук.-практ. журнал Південного наукового центру НАПН України*. 2014. № 5 (СХХІІ). С. 112-118.
3. Ахмедзянова Л.М. Формирование педагогического призвания у студентов. *Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы*. СПб : АМ-Пресс, 2004. С.188-214.
4. Бал Г. А. Поняття адаптації та його значення для психології особистості. *Питання психології*. 2016. № 1. С. 92-100.
5. Барвік С. Г. Педагогічні умови адаптації викладача-початківця до професійнопедагогічної діяльності у вищому навчальному закладі. *Молодь і ринок*. 2009. № 12. С.12-18.
6. Березин Б. Ф. Психическая и психофизическая адаптация человека / Б.Ф. Березин. – Л. : Наука, 1988. – 295 с.
7. Бондаренко І. І. Проблеми фахової підготовки психолога до реалізації завдань психологічної допомоги. Київ, 2002. 237 с.
8. Бондаренко І.І. Особливості підготовки вітчизняних практикуючих психологів. Київ, 2003. 320 с.
9. Васильєв В.В. Соціальна адаптація особистості до професійної діяльності. *Вісник Дніпропетровського університету*. 2006. Вип. 14. С. 215-221.
10. Васянович Г. П. Психолого-педагогічні основи професійної адаптації майбутніх фахівців. Л.: СПОЛОМ, 2008. 464 с.
11. Васянович Г. П. Методологічні аспекти професійної адаптації учнівської молоді у ПТНЗ. *Теоретичні основи професійної адаптації: Зб. наук. пр. / За ред. Г. П. Васяновича*. Львів, 2007. С. 11-29.



12. Вдович С. Професійна адаптація викладача до педагогічної діяльності у ВНЗ. *Вісник Львів. ун-ту. Серія: Педагогіка*. 2009. Вип. 25. Ч. 3. С. 70-78.
13. Войтович С. А. Динамика престижа и привлекательности. К.: Наукова думка, 1988. 122 с.
14. Галецька І.І. Методологічні проблеми вивчення психологічного здоров'я. *Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / за ред. академіка С. Д. Максименка. К.: Главник, 2005. Вип. 26, т. 1. С. 320-325.
15. Грибок О. П. Основні тенденції та умови успішної адаптації викладача-початківці до навчально-виховного процесу вищого навчального закладу. *Збірн. наук. пр. Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2014. Вип 45 (30). С. 173-177.
16. Дмитриева М.А. Психологические факторы профессиональной адаптации. *Психологическое обеспечение профессиональной деятельности* / за ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Изд-во СПб университета, 1991. С. 43-60.
17. Жигайло Н. Психологічні проблеми адаптації студентів-першокурсників і шляхи їх вирішення. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2004. №4. С.107-112.
18. Кириченко В. В. Професійна адаптація особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення. *Проблеми та перспективи розвитку практичної психології в Україні*. Умань : Візаві, 2013. С. 56- 57.
19. Литвинчук О. В. Трансформації ідентичностей у контексті адаптивних процесів. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 65. С. 107-116.
20. Москаленко А. П., Кобзін Д. О. Професійна адаптація працівників ОВС. Львів: ВЦ ЛНУ ім. І. Франка, 2008. 688 с.
21. Музика О. Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії . *Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць* / за ред. В. О. Моляко. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. С.184-192.

22. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии 2-е изд., перераб. и доп. М.: Эксмо, 2010. 368 с.
23. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности. Ереван, 2008. 263 с.
24. Облес І. І. Концептуальні засади дослідження особливостей професійної адаптації викладача вищого навчального закладу : автореф. дис. ... канд. пед. наук. 13.00.04. Запоріжжя, 2008. 20 с.
25. Овсяннікова Я. О. Особливості відновлення психологічної стійкості персоналу МНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. №8. С. 52-59.
26. Орлов В. Ф. Професійне становлення фахівця (з досвіду теоретико-методичних досліджень). *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи*. 2003. 47 с.
27. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук. 19.00.09. Київ, 2005. 28 с.
28. Парсонс Т. О структуре социального действия. М. : Академический Проект, 2000. 880 с.
29. Пилипенко Н. Мотиваційні механізми професійної адаптації особистості. *Соціальна психологія*. 2008. №3. С.131-137.
30. Платонов К. К. Структура и развитие личности : учеб. пособие. М.: Наука, 1986. 252 с.
31. Психологический словарь // за ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М. : Политиздат, 1990. 494 с.
32. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. Спб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. 479 с.
33. Семиченко В. А. Психічні стани. М.: Магістр-S, 1998. 208 с.
34. Сорочинська В.Є. Соціально-педагогічні умови успішної адаптації студентів вищих навчальних закладів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2006. № 6. 256 с.

35. Стаднік О. В. Професійна адаптація як психолого-педагогічна проблема. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2013. Вип. 33. С. 194-201.
36. Тітаренко Д. С. Послідовність функціонування механізмів психологічного захисту в рятувальників у ситуації екзистенціальної загрози. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011. №10. С. 203-212.
37. Тогобицька В. Д. Психологічні засади професійної деструкції працівників МНС. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. №8. С. 378-383.
38. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты. *Вопросы психологи*. – 2008. №1. С. 146-150.

## **ДОДАТКИ**

### **Додаток А**

**КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Я, Роджерс Зоя Сергіївна  
учасник(и) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

**ЗАЯВЛЯЮ**, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

- дотримуватися:
  - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
  - принципів та правил академічної доброчесності;
  - нульової толерантності до академічного плагіату;
  - моральних норм та правил етичної поведінки;
  - толерантного ставлення до інших;
  - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
  - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
  - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
  - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
  - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використання методик досліджень та джерел інформації;
  - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання посилань на їхню роботу;
  - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
    - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
    - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
    - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
    - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
    - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати особисті навчальні та науково-дослідницькі завдання;
    - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
    - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
    - не підроблювати документи;
    - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
    - не отримувати і не пропонувати вигоду за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
    - не задикувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
    - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
    - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
    - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негнаних методів досягати власних корисних цілей;
    - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

**УСВІДОМЛЮЮ**, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

21.09.2020  
(дата)

РЗУ  
(підпис)

Роджерс З. С.  
(ім'я, прізвище)

Додаток Б

«Діагностика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда»

**Інструкція:** У опитувальнику містяться висловлювання про людину, про її спосіб життя - переживання, думки, звички, стилі поведінки. Їх можна співвіднести з нашим власним способом життя.

Прочитавши висловлювання опитування, приміряйте його до своїх звичок, свого способу життя і оцініть, якою мірою цей вислів може бути віднесено до вас. Для того щоб позначити вашу відповідь в бланку, виберіть, підходящий, на вашу думку, один з семи варіантів оцінок, пронумерованих цифрами від «0» до «6»:

- «0» - це до мене абсолютно не відноситься;
- «1» - мені це не властиво в більшості випадків;
- «2» - сумніваюся, що це можна віднести до мене;
- «3» - не наважуюся віднести це до себе;
- «4» - це схоже на мене, але немає впевненості;
- «5» - це на мене схоже;
- «6» - це точно про мене.

1. Відчуває незручність, коли вступає з ким-небудь в розмову.
2. Немає бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому любить змагання, змагання, боротьбу,
4. Пред'являє до себе високі вимоги.
5. Часто лає себе за зроблене.
6. Часто відчуває себе приниженим.
7. Сумнівається, що може подобатися кому-небудь з осіб протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнута; тримається від усіх трохи осторонь.
11. У своїх невдачах звинувачує себе.
12. Людина відповідальна; на нього можна покластися.
13. Відчуває, що не в силах хоч що-небудь змінити, всі зусилля марні.
14. На багато дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила і вимоги, яких слід дотримуватися.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Любить мріяти - іноді прямо серед білого дня. Насилу повертається від мрії до дійсності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: «застряє» на переживаннях образ, подумки перебираючи способи помсти.
19. Вміє керувати собою і власними вчинками, змушувати себе, дозволяти собі; самоконтроль для нього не проблема.
20. Часто псується настрої: накочує смуток, нудьга.
21. Все, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі; зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великої збігу народу буває трошки самотньо.
25. Зараз дуже не по собі. Хочеться все кинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай ладнає.
27. Всього важче боротися з самим собою.
28. Насторожує незаслужене доброзичливе ставлення оточуючих.

29. У душі - оптиміст, вірить у краще.
30. Людина неподатливий, впертий; таких називають важкими.
31. До людей критичний і судить їх, якщо вважає, що вони цього заслуговують.
32. Зазвичай відчуває себе не провідним, а веденим: йому не завжди вдається мислити і діяти самостійно.
33. Більшість з тих, хто його знає, добре до нього ставиться, любить його.
34. Іноді бувають такі думки, якими не хотілося б ні з ким ділитися.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпорадним, потребує когось, хто був би поруч.
37. Приймавши рішення, слід йому.
38. Приймає, здавалося б, самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе наче не в чому.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Всім задоволений.
42. Вибитий з колії: не може зібратися, взяти себе в руки, організувати себе.
43. Відчуває млявість; все, що раніше хвилювало, стало раптом байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Розлютившись, нерідко виходить з себе.
46. Часто відчуває себе скривдженим.
47. Людина поривчастий, нетерплячий, гарячий: не вистачає стриманості.
48. Буває, що пліткує.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: вони іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці розум, а не почуття: перш ніж що-небудь зробити, подумає.
52. Що відбувається з ним тлумачить на свій лад, здатний напридумувати зайвого. Словом - не від світу цього.
53. Людина, терпимий до людей, і приймає кожного таким, який він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною - привабливим як особистість, помітним.
56. Людина сором'язлива, легко тушується.
57. Обов'язково потрібно нагадувати, підштовхувати, щоб довів справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, в чому б виразив себе, виявив свою індивідуальність, своє Я.
60. Боїться того, що подумають про нього інші.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, похвалу: у тому, що для нього істотно, намагається бути серед кращих.
62. Людина, у якої зараз багато гідно презирства.
63. Людина діяльна, енергійний, сповнений ініціатив.
64. Пасує перед труднощами і ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Себе просто недостатньо цінує.
66. За вдачею ватажок і вміє впливати на інших.
67. Відноситься до себе в цілому добре.
68. Людина наполегливий, напористий; йому завжди важливо наполягти на своєму.
69. Не любить, коли з ким-небудь псуються стосунки, особливо - якщо розбіжності загрожують стати явними.
70. Подовгу не може прийняти рішення, а потім сумнівається в його правильності.

71. Перебуває в розгубленості; все сплуталося, все змішалося у нього.
72. Задоволений собою.
73. Невдачливий.
74. Людина приємний, що розташовує до себе.
75. Особою, може, і не дуже гарний, але може подобатися як людина, як особистість.
76. Зневажає осіб протилежної статі і не пов'язується з ними.
77. Коли потрібно щось зробити, охоплює страх; а раптом - не впораюся, а раптом - не вийде.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно б турбувало.
79. Вміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що зростає, дорослішає: змінюється сам і ставлення до навколишнього світу.
81. Трапляється, що говорить про те, в чому зовсім не розбирається.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Стривожений, стурбований, напружений.
84. Щоб змусити хоч щось зробити, потрібно як слід наполягти, і тоді він поступиться.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватися і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, податливий, м'який у відносинах з іншими.
88. Людина тлумачний, любить міркувати.
89. Інший раз любить похвалитися.
90. Приймає рішення і тут же їх змінює; зневажає себе за безвілля, а зробити з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чиюсь допомогу.
92. Ніколи не спізнюється.
93. Відчуває відчуття скутості, внутрішньої несвободи.
94. Виділяється серед інших.
95. Не дуже надійний товариш, не в усьому можна покластися.
96. У собі все ясно, себе добре розуміє.
97. Комунікабельний, відкрита людина; легко сходиться з людьми.
98. Сили і здібності цілком відповідають тим завданням, які доводиться вирішувати; з усім може впоратися.
99. Себе не цінує: ніхто його всерйоз не сприймає; в кращому випадку до нього поблажливі, просто терплять.
100. Турбується, що особи протилежної статі занадто займають думки.
101. Всі свої звички вважає хорошими.

Додаток В

«Опитувальник професійного самоздійснення» (О. Кокун)

**Інструкція:** Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

| № | Запитання   | Варіанти відповіді |                       |                   |                         |                      |
|---|---|--------------------|-----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|
|   |   | взагалі не працюю  | іноді                 | періодично        | часто                   | постійно             |
| 1 | Чи багато Ви працюєте над підвищенням свого професійного рівня                          | взагалі не працюю  | іноді                 | періодично        | часто                   | постійно             |
| 2 | Чи маєте Ви план свого подальшого професійного розвитку                                 | не маю плану       | практично не маю      | у загальних рисах | в головному маю         | маю чіткий план      |
| 3 | Чи задоволені Ви власною професійною кар'єрою   | не задоволений (а) | скоріше незадоволений | важко відповісти  | скоріше задоволений     | повністю задоволений |
| 4 | Після досягнення певної професійної мети як швидко Ви ставите наступну                  | не ставлю взагалі  | через тривалий час    | через певний час  | досить швидко           | практично відразу    |
| 5 | Наскільки гармонійно Вам вдається поєднувати професійну діяльність з позафаховим життям | зовсім не вдається | більше не вдається    | частково вдається | вдається майже постійно | завжди вдається      |
| 6 | Як швидко Ви досягаєте поставлених професійних цілей                                    | тривалий час       | досить повільно       | через певний час  | досить швидко           | дуже швидко          |
| 7 | Як Ви оцінюєте рівень своїх професійних досягнень                                       | низький            | невисокий             | середній          | досить високий          | високий              |
| 8 | Як часто Ваш професійний досвід стає у пригоді іншим фахівцям                           | практично ніколи   | іноді                 | періодично        | часто                   | постійно             |



|    |  |                     |                                |                     |                        |                         |
|----|--|---------------------|--------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------|
| 9  | Наскільки повно Ви як особистість можете розкритися у роботі                                   | зовсім не можу      | незначною мірою                | частково            | істотно                | практично повністю      |
| 10 | Наскільки творчо Ви намагаєтесь виконувати Вашу роботу   | не намагаюсь        | іноді дію творчо               | частково дію творчо | здебільшого дію творчо | постійна творчість      |
| 11 | Як Ви оцінюєте свій потяг до підвищення професійного рівня                                     | повністю відсутній  | невисокий                      | середній            | досить виражений       | дуже високий            |
| 12 | Наскільки чітко Ви уявляєте своє професійне майбутнє   | ніяк не уявляю      | практично не уявляю            | у загальних рисах   | в головному уявляю     | чітко уявляю            |
| 13 | Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями  | не задоволений (а)  | скоріше не задоволений         | важко відповісти    | скоріше задоволений    | повністю задоволений    |
| 14 | Чи згодні Ви з тим, що в роботі постійно слід рухатися вперед                                  | не згодний          | більше не згодний, ніж згодний | не завжди згодний   | здебільшого згодний    | повністю згодний        |
| 15 | Як оцінюєте рівень свого професійного менталітету, ідентифікації з професійним співтовариством | низький             | невисокий                      | середній            | досить високий         | високий                 |
| 16 | Наскільки часто Ви досягаєте поставлених професійних цілей                                     | дуже рідко          | рідко                          | періодично          | часто                  | практично завжди        |
| 17 | Як оцінюють отримані Вами професійні здобутки  | низькі              | не високі                      | середні             | досить високі          | високі                  |
| 18 | Як часто Ваші професійні здобутки використовуються іншими фахівцями                            | ніколи              | іноді                          | періодично          | часто                  | постійно                |
| 19 | Наскільки повно можуть розкритися у професійній діяльності Ваші здібності                      | зовсім не можуть    | незначною мірою                | частково            | істотно                | практично повністю      |
| 20 | Наскільки гнучким є стиль Вашої професійної діяльності   | зовсім не гнучкий   | майже негнучкий                | іноді гнучкий       | досить гнучкий         | дуже гнучкий            |
| 21 | Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності             | зовсім ні           | практично ні                   | певне задоволення   | достатнє задоволення   | дуже велике задоволення |
| 22 | Чи проектуєте Ви власну кар'єру  | ніяк не проектую    | практично ні                   | у загальних рисах   | намагаюсь проектувати  | чітко проектую          |
| 23 | Чи задоволені Ви своїм професійним рівнем  | не задоволений (а)  | скоріше не задоволений         | важко відповісти    | скоріше задоволений    | повністю задоволений    |
| 24 | Після отримання певного результату в роботі як швидко Вам хочеться                             | взагалі не хочеться | через тривалий час             | невдовзі            | швидко                 | практично відразу       |

|    |   |                |                           |                        |                   |                |
|----|---|----------------|---------------------------|------------------------|-------------------|----------------|
|    | досягти ще кращого  |                |                           |                        |                   |                |
| 25 | Наскільки чітко сформу-<br>валася у Вас власна<br>професійна позиція          | ще<br>відсутня | недостатньо<br>сформована | частково<br>сформована | майже<br>повністю | повністю       |
| 26 | Якою мірою Ви досягаєте<br>поставлених професійних<br>цілей                   | дуже малою     | невеликою<br>мірою        | частково<br>досягаю    | значною<br>мірою  | повністю       |
| 27 | Як оцінює керівництво<br>Ваші професійні здобутки                             | низькі         | невисокі                  | середні                | досить<br>високі  | високі         |
| 28 | Якою мірою Ви передаєте<br>свої професійні знання і<br>досвід, навчаючи інших | не<br>передаю  | незначною<br>мірою        | частково               | досить повно      | повністю       |
| 29 | Які можливості створює<br>Вам професійна діяльність<br>для самовдосконалення  | дуже<br>малі   | незначні                  | часткові               | великі            | дуже<br>великі |
| 30 | Чи багато нового Ви<br>привнесли у свою<br>професію                           | дуже<br>мало   | небагато                  | посередньо             | багато            | дуже<br>багато |

**«Методика комунікативного контролю» (М. Шнайдер)**

**Інструкція.** Уважно прочитайте 10 висловлювань, що відбивають реакції на деякі ситуації спілкування. Кожне з них оцініть як вірне (В) чи невірне (Н) стосовно до себе, поставивши поруч з кожним пунктом відповідну букву.

|  |
|--|
| 1. Мені здається важким наслідувати інших людей.   |
| 2. Я зміг би зваляти дурня, щоб привернути увагу оточуючих.  |
| 3. З мене міг би вийти непоганий актор.  |
| 4. Іншим людям іноді здається, що мої переживання більш глибокі, ніж це є насправді.                         |
| 5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.   |
| 6. У різних ситуаціях в спілкуванні з іншими людьми я часто поведжуся по-різному.                            |
| 7. Я можу відстоювати тільки те, в чому щиро переконаний.  |
| 8. Щоб досягти успіху в справах і в стосунках з людьми, я часто буваю саме таким, яким мене очікують бачити. |
| 9. Я можу бути дружелюбним з людьми, яких не виношу.   |
| 10. Я не завжди такий, яким здаюся.  |

## Додаток Д

## «Діагностика копінг-стратегій» (Л. Лазарус, С. Фолкмен)

**Інструкція:** Відзначте, будь ласка, поруч з кожним з наступних тверджень, наскільки часто Ви так дієте в важких ситуаціях. Для цього обведіть цифру у відповідному стовпці.

| Опинилися у складній ситуації, Я ...  | ніколи | рідко | іноді | часто |
|---|--------|-------|-------|-------|
| 1. зосереджується на тому, що мені потрібно було робити   |        |       |       |       |
| 2. Починав щось робити, знаючи, що це все одно не вийде. Працювати: головне - робити хоч що-небудь. |        |       |       |       |
| 3. Намагався схилити вищестоящих для того, щоб вони змінили свою думку.                             |        |       |       |       |
| 4. Говорив з іншими, щоб більше дізнатися про ситуацію.   |        |       |       |       |
| 5. Критикував і картав себе.  |        |       |       |       |
| 6. Намагався не спалювати за собою мости, залишаючи все, як воно є.                                 |        |       |       |       |
| 7. Сподівався на диво.  |        |       |       |       |
| 8. Упокоююся з долею: буває, що мені не щастить.  |        |       |       |       |
| 9. Поводився, як ніби нічого не сталося.  |        |       |       |       |
| 10. Намагався не показувати своїх почуттів.   |        |       |       |       |
| 11. Намагався побачити в ситуації і щось позитивне.   |        |       |       |       |
| 12. Спав більше звичайного.   |        |       |       |       |
| 13. Зривав свою досаду на тих, хто спричинив в мене проблеми.                                       |        |       |       |       |
| 14. Шукав співчуття і розуміння у кого-небудь.  |        |       |       |       |
| 15. У мені виникла потреба виразити себе творчо.  |        |       |       |       |
| 16. Намагався забути все це.  |        |       |       |       |
| 17. Чи звертався за допомогою до фахівців.  |        |       |       |       |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 18. Змінювався або зростав як особистість в позитивну сторону.                      |  |  |  |  |
| 19. Вибачався або намагався все заглидити.  |  |  |  |  |
| 20. Складав план дій.   |  |  |  |  |
| 21. Намагався дати якийсь вихід своїм почуттям.                                     |  |  |  |  |
| 22. Чи розумів, що я сам викликав цю проблему.                                      |  |  |  |  |
| 23. Набирався досвіду в цій ситуації.   |  |  |  |  |
| 24. Говорив з будь-ким, хто міг конкретно допомогти в цій ситуації.                 |  |  |  |  |
| 25. Намагався поліпшити своє самопочуття їжею, випивкою, курінням або ліками.       |  |  |  |  |
| 26. Ризикував відчайдушно.  |  |  |  |  |
| 27. Намагався діяти не надто поспішно, - довіряючи першому пориву.                  |  |  |  |  |
| 28. Знаходив нову віру в щось.  |  |  |  |  |
| 29. Знову відкривав для себе щось важливе.  |  |  |  |  |
| 30. Щось міняв так, що все залагоджує.  |  |  |  |  |
| 31. У цілому уникав спілкування з людьми.   |  |  |  |  |
| 32. Чи не допускав це до себе, намагаючись про це особливого не замислюватися.      |  |  |  |  |
| 33. Питав ради у родича або у одного, якого поважав.                                |  |  |  |  |
| 34. Намагався, щоб інші не дізналися, як погано йдуть справи.                       |  |  |  |  |
| 35. Відмовлявся сприймати це занадто серйозно.                                      |  |  |  |  |
| 36. Говорив з кимось про те, що я відчуваю.   |  |  |  |  |
| 37. Стояв на своєму і боровся за те, що хотів.                                      |  |  |  |  |
| 38. Зганяв це на інших людях.   |  |  |  |  |
| 39. Користувався минулим досвідом - мені доводилося вже потрапляти в такі ситуації. |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 40. Знав, що треба робити, і подвоював свої зусилля, щоб все налагодити.                                |  |  |  |  |
| 41. Відмовлявся вірити, що це дійсно відбулося.   |  |  |  |  |
| 42. Я давав собі обіцянку, що в наступний раз все буде по-іншому.                                       |  |  |  |  |
| 43. Знаходив пару інших способів вирішення проблеми.  |  |  |  |  |
| 44. Намагався, щоб мої емоції не надто заважали мені в інших справах.                                   |  |  |  |  |
| 45. Щось міняв в собі.  |  |  |  |  |
| 46. Хотів, щоб все це швидше якось утворилося або скінчилося.   |  |  |  |  |
| 47. Представляв собі, фантазував, як все це могло б обернутися.   |  |  |  |  |
| 48. Молився.  |  |  |  |  |
| 49. прокручувати в голові, що мені сказати або зробити.   |  |  |  |  |
| 50. Думав про те, як би в даній ситуації діяв чоловік, яким я захоплююся, і намагався наслідувати його. |  |  |  |  |

## Додаток Е

## Матриця інтеркореляцій представників високоадаптивних досліджуваних

| Показник                   | Інтерна-льність | Самоспри-йн. | Прагн. до домінув. | Поста-новка цілей | Задов. проф., досягн. | Розкрит-тя проф. потенц | Досягне ння цілей | Прийн. відповід |
|----------------------------|-----------------|--------------|--------------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| Інтерна-льність            | -               |              |                    |                   |                       |                         |                   |                 |
| Самосп-рийняття            | 0,256           | -            |                    |                   |                       |                         |                   |                 |
| Прагнення до домінування   | 0,152           | 0,236        | -                  |                   |                       |                         |                   |                 |
| постановка цілей           | <b>0,677</b>    | <b>0,556</b> | 0,265              | -                 |                       |                         |                   |                 |
| задоволення проф., досягн. | <b>-0,432</b>   | <b>0,562</b> | <b>-0,746</b>      | 0,124             | -                     |                         |                   |                 |
| Розкриття проф.. потенц.   | 0,261           | <b>0,642</b> | 0,235              | 0,145             | 0,163                 | -                       |                   |                 |
| Досяг. цілей               | 0,128           | <b>0,782</b> | 0,146              | 0,163             | 0,148                 | 0,246                   | -                 |                 |
| Прийняття відповідальн     | 0,327           | 0,316        | <b>-0,768</b>      | 0,243             | 0,376                 | 0,123                   | 0,142             | -               |

## Додаток Є

## Матриця інтеркореляцій представників низькоадаптивних досліджуваних

| Показник                   | Емоц. комфорт | Самосприйняття | Прагн. до домінування | Визнання | Форм. Жит. Досвід. | Рівень творчості | Пошук СП | Уникнення | Прийняття відповідальності |
|----------------------------|---------------|----------------|-----------------------|----------|--------------------|------------------|----------|-----------|----------------------------|
| Емоційний. Комфорт.        | -             |                |                       |          |                    |                  |          |           |                            |
| Самосприйняття             | 0,233         | -              |                       |          |                    |                  |          |           |                            |
| Прагнення до домінування   | 0,186         | 0,255          | -                     |          |                    |                  |          |           |                            |
| Визнання товариством       | <b>0,689</b>  | <b>0,824</b>   | <b>0,712</b>          | -        |                    |                  |          |           |                            |
| Формув. Жит. досвіду       | 0,144         | <b>0,654</b>   | 0,116                 | 0,09     | -                  |                  |          |           |                            |
| Рівень творчості           | 0,341         | <b>-0,486</b>  | <b>-0,726</b>         | 0,214    | 0,162              | -                |          |           |                            |
| Пошук соц. Підтримки       | <b>0,923</b>  | 0,158          | 0,232                 | 0,314    | 0,220              | 0,144            | -        |           |                            |
| Уникнення                  | <b>-0,563</b> | 0,275          | <b>-0,652</b>         | 0,088    | 0,089              | 0,216            | 0,372    | -         |                            |
| Прийняття відповідальності | <b>0,466</b>  | 0,182          | <b>0,748</b>          | 0,203    | 0,235              | 0,145            | 0,111    | 0,354     | -                          |