

СЕКЦІЯ 6 ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА УСПІШНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ДОРОСЛОЇ ОСОБИСТОСТІ

FEATURES OF TEMPERAMENT INFLUENCE ON THE SUCCESS OF PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF ADULT PERSONALITY

У статті розглянуто роль темпераменту дорослої особистості у її професійній діяльності та проаналізовано особливості впливу темпераменту на професійну діяльність. Установлено, що від типу темпераменту залежить реагування на вплив різних чинників, які визначають рівень нервово-психічної напруги людини (наприклад, оцінка діяльності, очікування контролю діяльності, прискорення темпу роботи, дисциплінарні дії тощо). Проаналізовано найбільш загальні характеристики різних типів темпераменту, які варто враховувати під час підбору професійної діяльності, визначення успішності виконання певних професійних обов'язків у працівників із різними темпераментами. Зокрема, для осіб із холеричним типом темпераменту підходять професії з частими випадками екстремальних умов: лікар, оперуповноважений внутрішніх справ, журналіст, пілот-винищувач тощо. Для осіб із сангвінічним типом темпераменту придатна організаторська діяльність, вони можуть виконувати професійні обов'язки управлінця персоналом, політика, менеджера з туризму, де дії працівників не завжди чітко регламентовані. До переваг флегматичного типу темпераменту відноситься здатність людини довго й наполегливо працювати, йому притаманна планомірна й плідна діяльність, а до недоліків – невміння швидко зібратися й сконцентрувати свої зусилля. Люди з меланхолічним типом темпераменту придатні для роботи на конвеєрі, вони можуть якісно виконувати однотипні, дрібні операції протягом усього робочого дня. Меланхолік може успішно працювати на посаді бухгалтера, бібліотекаря тощо. Відзначено, що тип темпераменту типологічно зумовлює формування й розвиток не лише властивостей та рис дорослої особистості, а й вибір нею певних засобів і прийомів для вирішення завдань, форми і способи поведінки працівників під час розв'язання певних професійних завдань.

Ключові слова: темперамент, холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік, професійна діяльність, професійний вибір.

The article considers the role of adult temperament in its professional activity and analyzes features of temperament influence on professional activity. It is established that the type of temperament depends on the response to the influence of various factors that determine the level of neuropsychiatric tension of a person (for example, assessment of activities, waiting for control of activities, acceleration of the pace of work, disciplinary actions, etc.). The most general characteristics of different types of temperament are analyzed, which should be taken into account when selecting professional activities, determining the success of certain professional duties in employees with different temperaments. In particular, for persons with a choleric type of temperament, professions with frequent cases of extreme conditions are suitable: a doctor, an operating officer of the interior, a journalist, a fighter pilot, etc. For persons with a sanguine type of temperament, organizational activity is suitable, they can perform professional duties: personnel manager, politician, tourism manager, where the actions of employees are not always clearly regulated. The advantages of the phlegmatic type of temperament include the ability of a person to work long and hard, he is characterized by systematic and fruitful activity, and the disadvantages – not the ability to quickly gather and concentrate his efforts. People with a melancholy type of temperament are suitable for work on the conveyor, they can qualitatively perform the same type, small operations throughout the working day. Melancholic can successfully work as an accountant, librarian, etc. It is noted that the type of temperament typologically determines the formation and development of not only the properties and traits of the adult person, but also the choice of certain means and techniques for solving problems, the form and ways of behavior of employees when solving certain professional problems.

Key words: temperament, choleric, sanguine, phlegmatic, melancholic, professional activity, professional choice.

УДК 159.921.1
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.43.33>

Вінс В.А.

к. психол. н., доцент,
завідувач кафедри менеджменту,
практичної психології
та інклюзивної освіти
Університет Григорія Сковороди
в Переяславі

Дроздов А.І.

здобувач другого (магістерського)
рівня вищої освіти спеціальності
«Психологія» за освітньою програмою
«Практична психологія»
Університет Григорія Сковороди
в Переяславі

Вступ. Темперамент є однією з найзагальніших і досить важливих характеристик нервової системи людини, що впливає на перебіг її життя. Властивості темпераменту, до яких належать сила, врівноваженість і рухливість нервових процесів, здійснюють вплив на особистісний та поведінковий розвиток людини, зумовлюють мотивацію діяльності тощо. Відзначимо, що проблематиці темпераменту,

його властивостям і типологічним характеристикам присвячено досить велику кількість наукових праць. Зокрема, варто виділити напрацювання таких психологів, як Г. Айзенк, П. Лейтес, Н. Максимова, В. Мерлін, Дж. Стреляу, М. Рохбарт, Т. Чепель та ін.

Вивченням темпераменту для прогнозування успішності людини у певній професійній діяльності займалися Т. Васецька,

Л. Вороновська, С. Карпіловська, О. Кокун, Ю. Назар, О. Полозенко, В. Синявський, Х. Тарасюк, Т. Ткаченко та інші фахівці. Разом із цим, на наше переконання, вплив темпераменту на ефективність діяльності фахівців досліджений мало, проте успішність професійної самореалізації особистості сприяє задоволеності людей своєю працею та відносинами у колективі.

Отже, **метою дослідження** є виділення особливостей впливу темпераменту на успішність професійної самореалізації особистості дорослого віку.

Виклад основного матеріалу. Темперамент, на думку З. Огороднійчук, є динамічним складником особистості, що визначає характер протікання діяльності. У працях багатьох психологів доведено вплив темпераменту на пізнавальну і комунікативну діяльність, на особливості навчання і розвитку, на професійний вибір особистості [1, с. 359].

На думку Т. Васецької, роль темпераменту в діяльності полягає у тому, що від нього залежать ступінь та характер впливу на діяльність як зовнішніх умов, так і внутрішніх, тобто індивідуально-психологічних властивостей людини [2, с. 5].

Дослідниця В. Щегорцова підтверджує важливість ролі темпераменту в діяльності людини. На її думку, саме тип темпераменту визначає активність людини у трудовій діяльності, у міжособистісних комунікаціях. Залежно від змісту та умов діяльності сила, врівноваженість і рухливість нервової системи (темпераменту) особистості виявляються по-різному, виконують позитивну або негативну роль. Там, де потрібні значна працездатність, витривалість, краще виявляє себе сильний тип нервової системи (наприклад, холерики, сангвініки, флегматики), а де слід виявити співчутливість, лагідність, краще виявляє себе слабкий тип нервової системи (меланхолік) [3].

Визначаючи динаміку діяльності, темперамент може по-різному впливати на її продуктивність. У масових професіях (будівельник, електрик, токарь, інженер та ін.) одні властивості темпераменту, необхідні для успішної роботи, але слабо виражені у конкретного працівника, можуть бути компенсовані за рахунок розвитку інших властивостей і зумовлених ними прийомів роботи.

Однак існують спеціальності, якими не можна успішно оволодіти лише завдяки компенсації одних властивостей іншими. Так, у професіях космонавта, льотчика-випробувача, диспетчера аеропорту, оператора технологічних процесів, чия діяльність відбувається в екстремальних умовах, пов'язаних із небезпекою, великою відповідальністю, вимоги до психіки дуже великі. У них висока тривожність, ригідність, низький темп діяль-

ності не можуть бути компенсовані іншими властивостями. Тому в цих випадках властивості темпераменту визначають професійну придатність [4, с. 204].

Дослідження С. Карпіловської, Р. Мітельман, В. Синявського, О. Ткаченко, Б. Федоришина, О. Яцишина показують, що люди холеричного типу темпераменту більш придатні для активної ризикованої діяльності, сангвініки – для організаторської, меланхоліки – для творчої у науці та мистецтві, флегматики – для планомірної і плідної роботи [5].

У праці Л. Вороновської наведено результати аналізу професійного вибору у людей із різними типами темпераменту. Дослідниця зазначає найбільш загальні характеристики різних типів темпераменту, які варто враховувати під час підбору професійної діяльності, визначення успішності виконання певних професійних обов'язків у працівників із різними темпераментами [6, с. 21–22] (табл. 1).

У дослідженні Л. Вороновської вказано, що холерик має міцну нервову систему, він легко переходить від однієї справи до іншої, але нестриманий, неврівноважений у поведінці, що погіршує його сумісність з іншими людьми. Перевагою холеричного темпераменту є можливість активізувати значні зусилля за короткий проміжок часу, а недолік у тому, що за значної тривалості роботи йому часто не вистачає витримки. Для осіб із холеричним типом темпераменту підходять професії з частими випадками екстремальних умов: лікар (складна операція, боротьба за життя людини), оперуповноважений внутрішніх справ (затримання злочинця), журналіст (постійно перебуває у небезпечних ситуаціях), пілот-винищувач (явна небезпека для життя) [6, с. 19].

Сангвінік також володіє стійкою і сильною нервовою системою, має високу працездатність, він легко змінює різновиди діяльності й спілкування, але недостатньо чутливий до зовнішніх впливів. Він має особливу рухливість нервових процесів (реактивність), яка цінна у разі постійної зміни видів діяльності, часткового переходу від одного ритму життя до іншого. Однак за тривалої і монотонної діяльності він швидко втрачає інтерес і втомлюється. Для осіб із сангвінічним типом темпераменту придатна організаторська діяльність, вони можуть виконувати професійні обов'язки управління персоналом, політика, менеджера із туризму, де дії працівників не завжди чітко регламентовані [6, с. 19].

До переваг флегматичного типу темпераменту відноситься здатність людини довго й наполегливо працювати, йому притаманна планомірна й плідна діяльність, а до недоліків – невміння швидко зібратися й сконцентрувати свої зусилля. Л. Вороновська вказує, що може створитися помилкове враження, що флегма-

тики інертні, не придатні для активної праці, але саме вони легко виконують повільні і плавні рухи, пунктуально дотримуються заздалегідь установленого порядку, алгоритму дій.

До позитивних рис меланхолійного типу темпераменту відноситься велика витримка, однак меланхолік повільно включається в роботу, його працездатність висока в середині або наприкінці роботи, а не на початку. На думку Л. Вороновської, на відміну від «сильних типів» меланхолік чутливий до всього, що відбувається навколо нього, а тому він легко може змінювати різновиди робіт. Люди із цим типом темпераменту придатні для роботи на конвеєрі, вони можуть якісно виконувати однотипні, дрібні операції протягом усього робочого дня. Меланхолік може успішно працювати на посаді бухгалтера, бібліотекара тощо [6, с. 20].

Дослідник В. Шевченко наголошує, що значення темпераменту в праці полягає у тому, що від нього залежить вплив на діяльність різних психічних станів, що викликаються неприємною обстановкою, емоціогенними чинниками, психолого-педагогічними діями. Від темпераменту залежить вплив різних чинників, що визначають рівень нервово-психічної

напруги (наприклад, оцінка діяльності, очікування контролю діяльності, прискорення темпу роботи, дисциплінарні дії тощо) [7, с. 264].

Дослідниця О. Полозенко вказує, що знання про властивості темпераменту має вагоме значення у професійній діяльності фахівців. Здатність організму протистояти негативним впливам зовнішніх чинників великою мірою визначається властивостями нервової системи і темпераменту. Ігнорування особливостей професійної діяльності, вимог, які вона висуває до психіки, нервової системи, темпераменту фахівця, психологічна невідповідність до впливу професійних аспектів на психіку можуть призвести до невиправдано підвищеної нервово-психічної напруженості, а отже, до психосоматичних захворювань і зниження якості виконання професійних завдань. Зокрема, для високореактивних осіб (холерики і меланхоліки) швидше настає фаза перевантаження, нервового виснаження. Напруження, що є для низькореактивних індивідів оптимальним, у високореактивних може викликати різке зниження ефективності їхньої діяльності. Праця в емоційно насичених ситуаціях людини зі слабким типом нервової системи (меланхолійним типом темпераменту) швидко виснажує

Таблиця 1

Загальні характеристики різних типів темпераменту, важливі для професійної діяльності (за Л. Вороновською)

1	2	3	4	5
	Холерик	Сангвінік	Флегматик	Меланхолік
Мова	Гучна, різка, нерівномірна	Гучна, жива, повільна	Монотонна, повільна	Тиха, з придихом
Товариськість	Висока	Помірна	Невисока	Низька (замкнутість)
Поведінка	Палка, емоційна	Енергійна (ділова), підвищена балакучість	Властива невтомному трудівникові	Нерівномірна, реактивна (у відповідь на активність інших)
Емоційність	Сильні, нетривалі емоційні переживання	Поверхневі, нетривалі емоційні переживання	Слабкі емоційні переживання	Глибокі тривалі емоційні переживання
Настрій	Нестійкий, із переважанням бадьорого	Стійкий, життєрадісний	Стійкий, без переважання радості або смутку	Нестійкий, із елементами песимізму
Адаптація	Добра	Відмінна	Повільна	Ускладнена
Ставлення до нового	Позитивне	Байдуже	Негативне	Постійні зміни оптимістичного й песимістичного сприйняття
Ставлення до небезпеки	Активне, ризиковане, без особливого розрахунку	Розважливе, без особливого ризику	Холоднокровне, незворушливе	Тривожне, розгублене, пригнічене
Ставлення до критики	Збуджене	Спокійне	Байдуже	Образливе
Прагнення до мети	Сильне, із повною віддачею	Швидке досягнення, уникаючи перешкод	Повільне, запекле	То сильне, то слабе, уникаючи перешкод
Самооцінка	Значна переоцінка своїх здібностей	Деяка переоцінка своїх здібностей	Реальна оцінка своїх здібностей	Недооцінювання своїх здібностей
Сугестивність	Помірна	Невелика	Слабка	Велика
Терпіння	Слабке	Помірне	Значне	Дуже слабе

її нервово-психічні ресурси. Низька активність, ригідність, підвищена емоційна збудливість, емоційна чутливість значно ускладнюють виконання функціональних обов'язків, створюють додаткові труднощі в роботі, знижують її продуктивність праці [8, с. 123].

У праці В. Шевченко також наведено дані дослідження, що підтверджують думку про те, що стійкість під час виконання професійної діяльності залежить від типу нервової системи, її сили або слабкості. Так, у результаті психологічного аналізу професії машиніста потягу була виявлена така основна професійно важлива якість, як здатність зберігати в умовах тривалої монотонної діяльності високий рівень готовності до дій в екстремальних ситуаціях. Ця якість зазвичай не притаманна всім, але саме від неї багато в чому залежить безаварійна робота машиніста [7, с. 264–265].

Оскільки постійна мобілізація виснажує організм, людина неусвідомлено прагне до таких ситуацій, які не потребують від неї великих зусиль. За свідченням В. Шевченко, низько реактивні люди (флегматики і меланхоліки) надають перевагу ситуаціям, що вимагають від них менших фізіологічних витрат, тобто більш комфортних і за психологічним, і за фізіологічним критеріями. Для високо реактивних людей (сангвініків і холериків) оптимальна стратегія професійної діяльності пов'язана зі зниженням збудження за рахунок уникнення надмірної стимуляції. Така перевага виявляється у виборі відповідної форми діяльності – професійної, спортивної тощо [7, с. 263].

За даними експериментального дослідження В. Шевченко, сангвініки та холерики виявляють знижену продуктивність діяльності у ситуаціях, коли умови й способи діяльності чітко регламентовані і не припускають використання індивідуальних прийомів. Регламентація діяльності призводить до швидкої втоми, а тому вони надають перевагу виконанню дій, які можна довільно перервати, а також прагнуть до чергування неоднорідних дій, використання індивідуальних способів виконання, застосування творчих елементів діяльності. Зміна способів або типу роботи, створюючи оптимальні умови для функціонування їхньої нервової системи, охороняє її від перевантаження, дає цим людям змогу працювати ефективно тривалий час без перерви і з малою кількістю помилок. А флегматики й меланхоліки, навпаки, в умовах чіткої регламентації виявляють вищу продуктивність діяльності, ніж холерики та сангвініки. Для флегматиків та меланхоліків важливі дотримання правил, наявність зразка чи чітко поставленого завдання, щоб можна було оцінити правильність виконання роботи. Звідси очевидно, що робочі інструкції бажано формулювати з урахуванням типу темпераменту працівників. Для одних потрібні

чіткі, детальні інструкції, для інших – узагальнені або такі, що містять мінімальну кількість допоміжних указівок [7, с. 263].

Для багатьох працівників несподівані ситуації можуть бути стресовими. Зокрема, у ситуації перевірки знань і навичок роботи флегматик реагує на питання керівництва уповільнено, і може скластися враження, що він чогось не знає, і щоб не вивести його з рівноваги, потрібно особливе терпіння. Зайва поспішність сангвініка або невиправдана поривчастість холерика у цій ситуації можуть призводити до їхніх недостатньо продуманих відповідей. Тут бажано багаторазове уточнення того, що саме вони хотіли сказати. Меланхолік – найчутливіший тип, із ним треба бути дуже м'яким і доброзичливим [7, с. 264].

У меланхоліків стресові реакції найчастіше пов'язані зі збудженням нервової системи і, як наслідок, із тривогою, фобією або навіть невротичною тривожністю. У холериків типова стресова реакція – гнів. Ось чому вони найчастіше страждають на гіпертонію, виразкову хворобу шлунку, виразковий коліт. У флегматиків під дією стресу знижується активність щитовидної залози, сповільнюється обмін речовин і може підвищуватися вміст цукру в крові, що призводить до переддіабетичного стану. У стресових ситуаціях вони схильні «заїдати проблему», унаслідок чого можуть ставати товстими і неповороткими. Сангвініки зі своєю сильною нервовою системою найлегше переносять стреси [7, с. 263].

Окрім того, тип темпераменту дає змогу визначити особливості саморегуляції особистості, її здатність контролювати якість виконання різних завдань. На основі спостережень за поведінкою людей із різними типами темпераменту В. Шевченко виділено такі їхні характеристики. Сангвінік та холерик не надто турбуються про виниклі проблеми, вони намагаються уникати відповідальності перед керівництвом і виглядають поверхневими. Однак у ситуації, коли все-таки доводиться здійснювати контроль, особливо у разі звіту перед керівником, сангвінік намагається активно виконати роботу, тоді як холерик може перервати її на середині, не довівши до логічного завершення.

Флегматики майже не допускають помилок через власну неспішливість, вони перевіряють по декілька разів зроблену роботу, готові відповісти за виконане завдання, однак в екстремальних випадках, які потребують чіткої саморегуляції й контролю, розгублюються. Вони складно виконують термінову роботу, адже не мають змоги перевірити правильність окремих етапів, та не готові відповідати за якісний результат, коли поставлене завдання вимагає швидкого реагування та значної мобілізації енергії і сил.

Меланхоліки завжди тонко відчувають оточуючий світ, здатні контролювати та регулювати власну професійну діяльність. Однак у разі коли вони не праві і допустили помилку, дуже засмучуються, їхні переживання стають настільки болючими і складними, що часто подальша робота призупиняється на тривалий час, доки душевний стан меланхоліка не повернеться у норму. На відміну від холерика, який може покинути роботу з легковажних мотивів, меланхолік може відмовитися від продовження певного завдання з психоемоційних переконань (особливо якщо йому було вказано на помилку перед колективом) [7, с. 264].

При цьому варто вказати, що кожен тип темпераменту характеризується комплексом як позитивних, так і негативних психологічних рис, однак лише позитивних або лише негативних типів темпераменту не існує. При цьому, на думку В. Шевченко, у професійній діяльності варто враховувати індивідуально-психологічні властивості типів темпераменту працівників не так для вибору придатних кандидатів, як для вироблення оптимального індивідуального стилю професійної діяльності, що не призводив би до перевантаження і надав змогу компенсувати виникнення стресових ситуацій [7, с. 265].

На думку Н. Дячук, не можна стверджувати, що працівник певного типу темпераменту може досягти високих сходинок у професійній діяльності, а фахівець з іншим темпераментом – ні. Безперечним є те, що, маючи будь-який тип темпераменту, можна сформувати свій індивідуальний стиль діяльності, який виконує компенсаторну роль, нівелює недоліки кожного з типів. Формування індивідуального стилю професійної діяльності починається у процесі професійної підготовки, у якій відбувається урахування індивідуально-типологічних особливостей, і продовжується протягом усього професійного шляху фахівця [9, с. 214].

Висновки з проведеного дослідження. Отже, знаючи особливості темпераменту пра-

цівників, керівник колективу може сприяти використанню їхніх кращих рис особистості й характеру для досягнення спільної мети та організувати більш продуктивну професійну та виробничу діяльність.

Таким чином, проаналізовано особливості впливу темпераменту на професійну діяльність, відзначено, що тип темпераменту типологічно зумовлює формування й розвиток не лише властивостей та рис особистості, а й вибір нею певних засобів і прийомів для вирішення завдань, форми і способи поведінки під час розв'язання певних професійних завдань.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Огороднійчук З. В. Особливості темпераменту підлітків з легкою розумовою відсталістю. *Науковий часопис. Спеціальна психологія*. 2014. Вип. 26. С. 357–362.
2. Васецька Т. М. Психологічні особливості впливу темпераменту на формування індивідуального стилю учбової діяльності молодших школярів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2000. 21 с.
3. Щегорцова В. М. Управління персоналом в органах державної влади: психологічний аспект. *Державне будівництво*. 2011. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2011_2_32
4. Степанов О. М. Основи психології і педагогіки. Київ : Академвидав, 2005. 520 с.
5. Карпіловська С. Я. Основи професіографії : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2007. 148 с.
6. Вороновська Л. П. Педагогіка та психологія вищої школи : методичні вказівки. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 71 с.
7. Шевченко В. В. Вплив темпераменту на професійну діяльність особистості у стресових ситуаціях. *Психологічні науки*. 2010. № 54. С. 262–265.
8. Полозенко О. В. Психологічні знання у професійній діяльності фахівця аграрної галузі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 6 (37). С. 120–125.
9. Дячук Н. І. Темперамент як психологічний чинник музичного мистецтва. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2016. Вип. 1 (3). С. 211–216.