

ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ**

Реєстраційний № _____

Дата здачі _____

Магістерська робота

з психології

студентки 21-М групи

заочної форми навчання

соціально-психологічного факультету

спеціальності «Психологія»

Ленської Анни Андріївни

Науковий керівник:

кандидат філософських наук,

доцент **Пирог Ганна Володимирівна**

Житомир – 2021

Допущено до захисту

Протокол засідання кафедри
соціальної та практичної психології
№ __ від _____ 2021 р.

Завідувач кафедри
соціальної та практичної психології

Н. Ф. Портницька**Оцінка**

Національна шкала: _____

Кількість балів: ____ ECTS ____

Члени комісії

_____	_____
(підпис)	(ПІП)
_____	_____
(підпис)	(ПІП)
_____	_____
(підпис)	(ПІП)

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	9
1.1. Проблема професійного становлення у психології	9
1.2. Психологічний зміст поняття «переживання»	17
1.3. Розгортання професійного циклу в дорослості	29
1.4. Особливості професійного становлення військовослужбовців у дорослому віці	39
Висновки до розділу 1	44
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ (НА ПРИКЛАДІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ) ..	46
2.1. Організація дослідження психологічних особливостей професійного становлення у дорослому віці (на прикладі військовослужбовців)	46
2.2. Методи дослідження психологічних особливостей переживання професійного становлення у дорослому віці	51
Висновки до розділу 2	55
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУБ'ЄКТИВНОГО ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	57
3.1. Емпіричне дослідження особливостей суб'єктивного переживання професійного становлення військовослужбовців	57
3.2. Кореляційний аналіз вираженості професійно важливих якостей та рівня задоволеності працею в групі військовослужбовців	68
3.3. Практичні рекомендації з поліпшення процесу професійного становлення	73

Висновки до розділу 3	75
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	80
ДОДАТКИ	88

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасна епоха характеризується бурхливими соціально-економічними перетвореннями, що відбуваються в суспільстві, яке переходить до динамічної, непередбачуваної форми розвитку. Змінюються умови і способи праці, з'являються нові професії, що вимагають відповідних знань і умінь. Світ вступив в епоху нової економіки, економіки нових знань, нових технологій. Саме нові знання стають визначальним фактором у розвитку сучасності, бурхливий розвиток якого приводить до стрімких змін як у соціальній, так і економічних сферах життя суспільства. Нова економіка висуває нові вимоги до якостей, здібностей і вмінь, необхідних сучасній людині, до професійних якостей особистості.

Сучасною наукою накопичено значний досвід як теоретичний, так і емпіричний в розгляданні проблем професійного самовизначення та професійної орієнтації у дорослому віці. Але практично підготовкою у дорослому віці людей, а конкретно військових до професійної діяльності ніхто не займається.

Актуальність досліджуваної проблематики обумовлюється й процесами кардинальних змін та динамічних перетворень у сучасному суспільстві, які створюють чимало труднощів та перешкод на шляху досягнення особистістю задалегідь поставленої мети. Тому сьогодні важливим завданням є розвиток та становлення особистості, здатної долати складні життєві ситуації, негаразди та конструктивно вирішувати найрізноманітніші конфлікти. В час кризи, яка охоплює практично усі сфери нашого життя одним із важливих критеріїв професіоналізму військового є озброєння знаннями, вміннями та навичками, які б сприяли їх професійному становленню.

Проблемою професійного та життєвого самовизначення у дорослому віці займалися В.С. Магун, І.О. Мартинюк, Л.Г. Сокурянська, Ю.О. Чернецький; вивченням соціальних механізмів адаптації молоді до ринкових умов – С. А. Щудло; Ю. В. Борисова розглядає традиціоналістські

та модерністські цінності в структурі особистісного розвитку; О.В. Каревіна, Н.Б. Шуст вивчають соціально-економічні орієнтації населення України на перехідному етапі.

У сучасній психології є чимало досліджень, присвячених різноманітним психологічним аспектам професійної діяльності і професіоналізації особистості загалом (Е.Ф. Зеєр, Є.О. Климов, Т.В. Кудрявцев, С.Д. Максименко, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Ю.П. Поваренков, М.С. Пряжніков, В.В. Рибалка, Д. Сьюпер, Т.М. Титаренко, В.Д. Шадріков, С.К. Шандрук та ін.).

Отже, проблемою дослідження професійного становлення займаються багато вітчизняних та зарубіжних психологів, проте дана проблема є соціально значущою, що й зумовило вибір теми нашого магістерського дослідження «Психологічні особливості переживання професійного становлення у дорослому віці».

Об'єкт дослідження: професійне становлення у дорослому віці.

Предмет дослідження: особливості суб'єктивного переживання професійного становлення у дорослому віці на прикладі військовослужбовців.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості суб'єктивного переживання професійного становлення військових.

Гіпотеза: суб'єктивне переживання професійного становлення військових пов'язане з вираженістю професійно важливих якостей: якщо професійно важливі якості виражені, то професійне становлення має позитивний емоційний фон, має місце задоволеність працею.

Для досягнення мети нам потрібно виконати ряд **завдань**:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми переживання професійного становлення особистості.
2. Підібрати методи дослідження суб'єктивного переживання професійного становлення військовослужбовців.
3. Дослідити психологічні особливості переживання професійного

становлення у дорослому віці.

4. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації особистісно-професійного розвитку військовослужбовців.

Методологічні та теоретичні основи дослідження: теоретичною основою дослідження стали положення теорії професійного становлення особистості (В.О. Бодров, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Климов, М.С. Пряжніков, Т.В. Кудрявцев та ін.); теорія переживання у контексті діяльнісного підходу (Ф.Є. Василюк, Л.С.Виготський, С.Л. Рубінштейн та ін.); положення про психологічні механізми професійної рефлексії (А.В. Брушлинський, А.О. Деркач).

Методи та організація дослідження: на підготовчому етапі було використано метод теоретичного аналізу джерел; для отримання емпіричної інформації про суб'єктивне переживання професійного становлення військовослужбовців у дорослому віці використовувалися психодіагностичні методи: варіант психобіографічного методу «Професійний шлях» (Г.В. Пирог), методика визначення задоволеності працею (А.В. Батаршева), методика «Сім якостей особистості» (Р. Кеттелла, модифікація А. Р. Грецова); кількісний та якісний аналіз отриманих результатів здійснювався з використанням методів статистичної обробки результатів: описова статистика (знаходження рівнів вираженості ознак у відсотках, середнє арифметичне значення), лінійний кореляційний аналіз Пірсона та факторний аналіз. Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою пакету програм IBM SPSS Statistics 23. Дослідження проводилось впродовж 2020 - 2021 років на базі Військової частини А 3XXX.

Наукова новизна результатів дослідження полягає у тому, що апробовані результати дослідження вираженості професійно важливих якостей (ПВЯ) та рівня задоволеності працею в групах військовослужбовців дозволяють встановити наявність зв'язку між цими показниками та виявити їх професійні кореляції. Дослідження методом факторного аналізу дозволило встановити типологічні особливості військовослужбовців.

Теоретичне та практичне значення дослідження: теоретичне значення роботи полягає в психологічних передумовах процесу професійного становлення у військовослужбовців.

Результати дослідження можуть бути використані в практичній роботі психологів з метою соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності.

Апробація результатів. Результати дослідження обговорювалися на Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми особистісного зростання» (м. Житомир, 2021).

Публікації. Основний зміст дослідження відображено в публікації на тему «Особливості переживання задоволеності працею військовослужбовців», надрукованій у збірнику матеріалів конференції.

Структура та обсяг роботи: наукова робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (74 найменування). Основний зміст роботи викладено на 80 сторінках. У роботі міститься 9 рисунків та 4 таблиці.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУБ'ЄКТИВНОГО ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

3.1. Емпіричне дослідження особливостей суб'єктивного переживання професійного становлення військовослужбовців

Вивчення особливостей професійного становлення людини за психобіографічним методом «Професійний шлях» (Г.В. Пирог) дозволив нам встановити: найбільш значущі для кар'єри періоди в житті, емоційний фон кожної події, труднощі цього періоду і способи їх подолання.

Статистка відповідей респондентів є наступною:

- найпоширеніший вік в якому відбувалися найбільш значущі для професійного становлення події у житті респондентів (див. рис. 3.1):
 - 55% досліджуваних відмічають у віці між 20 та 25 роками;
 - 30% досліджуваних відмічають у віці між 36-40 років;
 - 10% досліджуваних відмічають у віці між 26-30 років;
 - 5% досліджуваних відмічають у віці між 31-35 років.
- подія, що відзначалась найбільшою номінацією в якості значущої:
 - початок навчання на військовій спеціальності та вступ на військову службу за контрактом – у 60% респондентів;
 - отримання військового звання, що передбачає перехід у офіцерський склад – відмічають 25% досліджуваних;
 - отримання бойових нагород та сам факт участі у бойових діях – зазначають 15% респондентів.

Також досліджуваними була виділена низка труднощів, які пов'язанні з їх професійним становленням військовослужбовця: 1) повільне просування по службі та надання чергових звань; 2) непрацездатність системи стимулювання

та заохочення. Щодо способів подолання вище зазначених труднощів, то військовослужбовці зазначають збільшення заробітної плати та більш стрімкіше кар'єрне зростання шляхом отримання чергового звання.

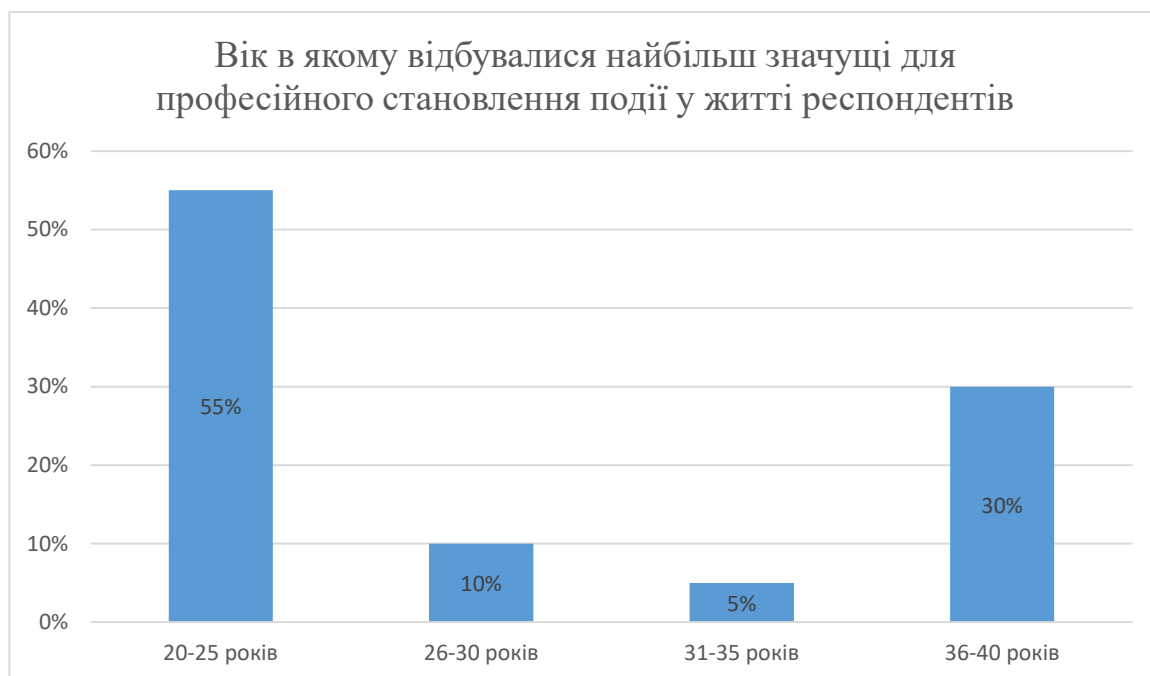


Рис. 3.1. Вікові особливості професійного становлення військовослужбовців

Таким чином, нами була відмічена пасивне ставлення до кар'єрного зростання з боку досліджених військовослужбовців; відсутність стійких внутрішніх мотивів професійного росту, орієнтація на зовнішні стимули (заробітна плата, система премій та нагород, пільги тощо).

Отримані результати біографічної бесіди за методом «Професійний шлях» (Г.В. Пирог) дозволив нам виділити етапи професійного розвитку, критичні події та кризи професійного становлення нормативного і ненормативного характеру, особливості переживання криз і способи їх подолання.

Етапами професійного розвитку військовослужбовця пов'язанні із:
 1) вступом на військову службу та початком навчання на військовій спеціальності; 2) отримання військового звання; 3) участь у бойових діях,

отримання бойових нагород. Кризи професійного становлення можна прослідкувати відповідно до переважаючого емоційного фону під час вище зазначених етапів професійного розвитку. Критичними подіями та перевага негативного емоційного фону (на основі чого можемо стверджувати про наявність кризових періодів в житті військовослужбовців) пов'язана із етапом отримання військового звання та участі у бойових діях. Способами їх подолання вбачаємо у постійному психологічному супроводі та психологічній реабілітації військовослужбовців після участі в бойових діях.

Наступним етапом дослідження стало вивчення професійно важливих якостей особистості за методикою «Сім якостей особистості» (Р. Кеттелла, модифікація А. Р. Грецова). Психологічний аналіз результатів здійснювався у відповідності до виділених автором діагностичних шкал. Первинні дані досліджуваних військовослужбовців містяться в додатку А.

За шкалою «Замкнутість – товарицькість» було виділені респонденти із низькими, середніми та високими показниками (рис. 3.2).

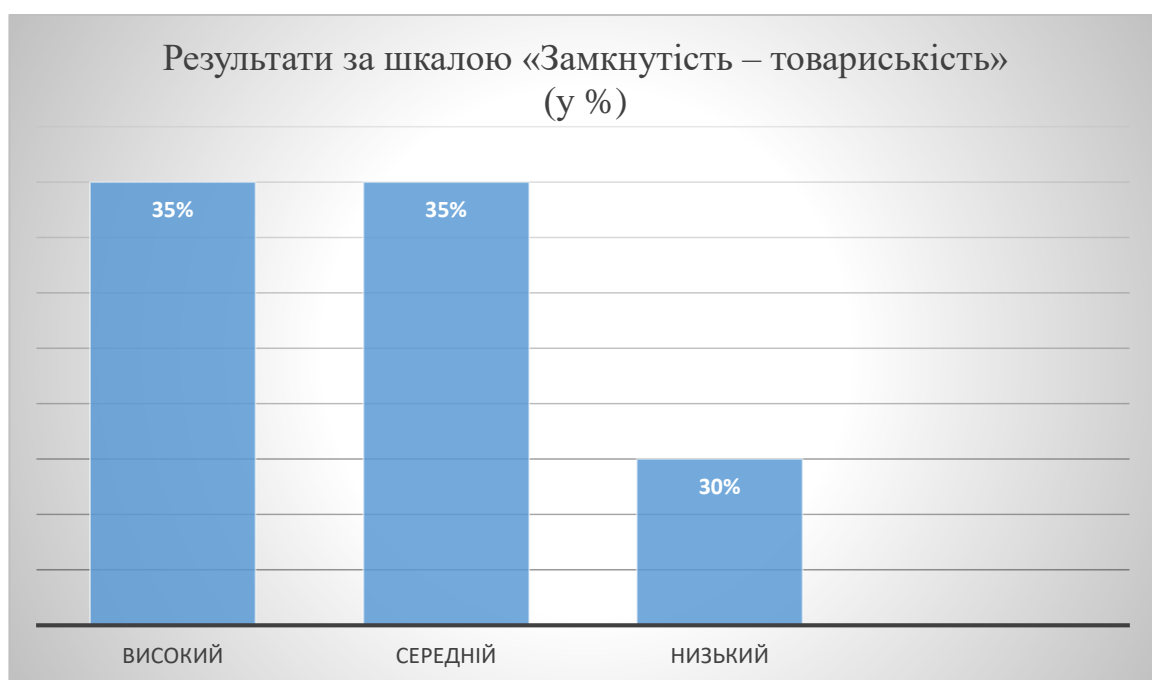


Рис. 3.2. Результати дослідження за шкалою «Замкнутість – товарицькість»

За результатами дослідження 30% респондентів мають низькі показники. Ця категорія працівників характеризується нетовариськістю, замкнутістю. Працюють вони продуктивніше на самоті, для них більше підходять посади, предметом праці яких служать техніка або знакові системи. Високі показники за цією шкалою демонструють 35% досліджених. Їм властиві товариськість, відкритість і доброзичливість. Вони охоче взаємодіє з людьми, активні в усуненні конфліктів. Такі люди успішно реалізує себе в професії, що передбачають інтенсивні міжособистісні контакти, навіть формальні, як у збройних силах. І 35% досліджуваних військовослужбовців мають середній рівень вираженості цієї якості, що свідчить про те, що вони в залежності від ситуації можуть проявляти як замкнутість, так і товариськість.

Результати дослідження за шкалою «Емоційна нестійкість – стійкість» представлені на рис. 3.3.



Рис. 3.3. Показники шкали «Емоційна нестійкість – стійкість»

За результатами дослідження 5 % респондентів мають низькі показники,

25% – середні і 70 % – високі. При низьких показниках людина піддається почуттям, бурхливо реагує на перешкоди, які виникають па шляху до досягнення цілей, настрої мінливий. При високих показниках людина стримана, реалістично налаштована. Емоційна стійкість – важлива якість у професії військовослужбовця. Тут робота протікає в умовах підвищеної емоційної напруженості, можуть виникати несподівані повороти подій, на які необхідно адекватно та швидко реагувати. Середній рівень вираженості цієї якості свідчить про те, що вони в залежності від ситуації можуть проявляти як емоційну нестійкість, так і стійкість.

Шкала «Схильність до підпорядкування – до домінування» відображено на рисунку 3.4.

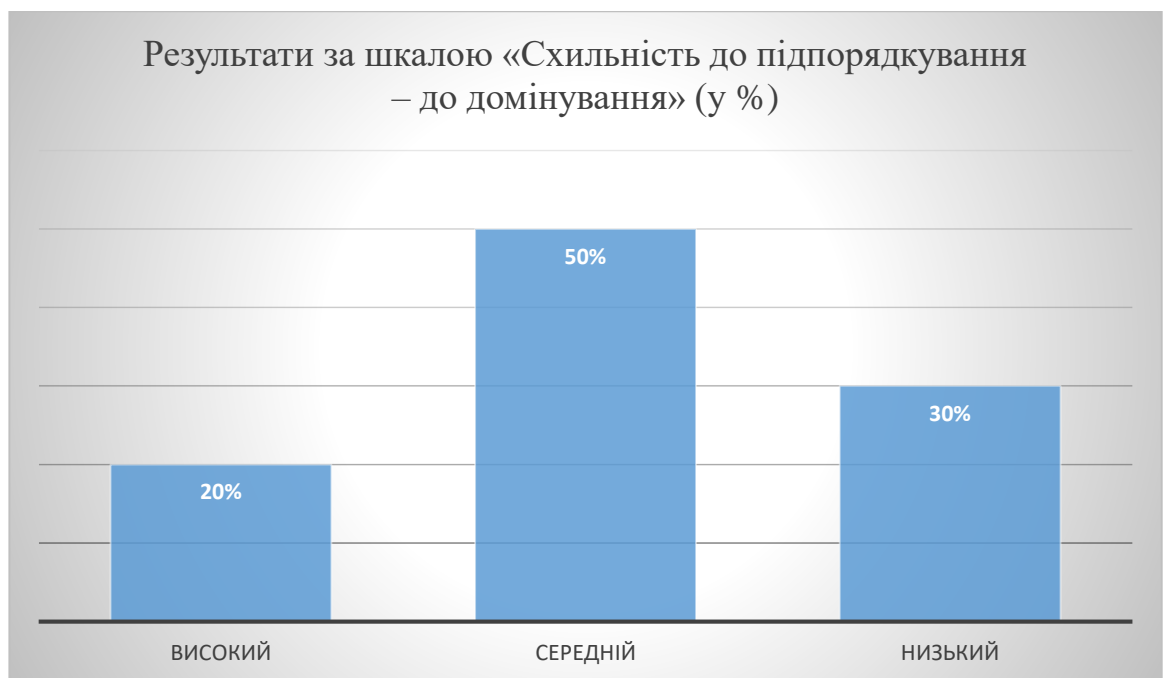


Рис. 3.4. Результати дослідження за шкалою «Схильність до підпорядкування – до домінування»

Результати показали, що 30 % респондентів мають низькі показники за цією шкалою. Така категорія респондентів схильна поступатися іншим, брати провину на себе, турбуватися про свої можливі помилки. Такі військові

продуктивно працюють у ситуаціях зовнішнього керівництва. Високі показники виявлені у 20 % досліджених. Військовослужбовці, що мають високі показники за даною шкалою владні, незалежні, самовпевнені, напористі, вперті. І 50% респондентів мають середній рівень вираженості цієї якості, що свідчить про те, що вони в залежності від ситуації можуть проявляти як схильність до підпорядкування, так і схильність до домінування.

Шкала «Стриманість – експресивність» відображено на рисунку 3.5.



Рис. 3.5. Результати дослідження за шкалою «Стриманість – експресивність»

Для 50% досліджених характерні низькі показники, вони помірковані, обережні. Високі показники виражені у 20% військовослужбовців, вони життєрадісні, імпульсивні, безтурботні, активні. І 30% мають середній рівень вираженості цієї якості, що свідчить про те, що вони в залежності від ситуації можуть проявляти як стриманість, так і експресивність.

Шкала «Боязкість – сміливість» відображено на рисунку 3.6.

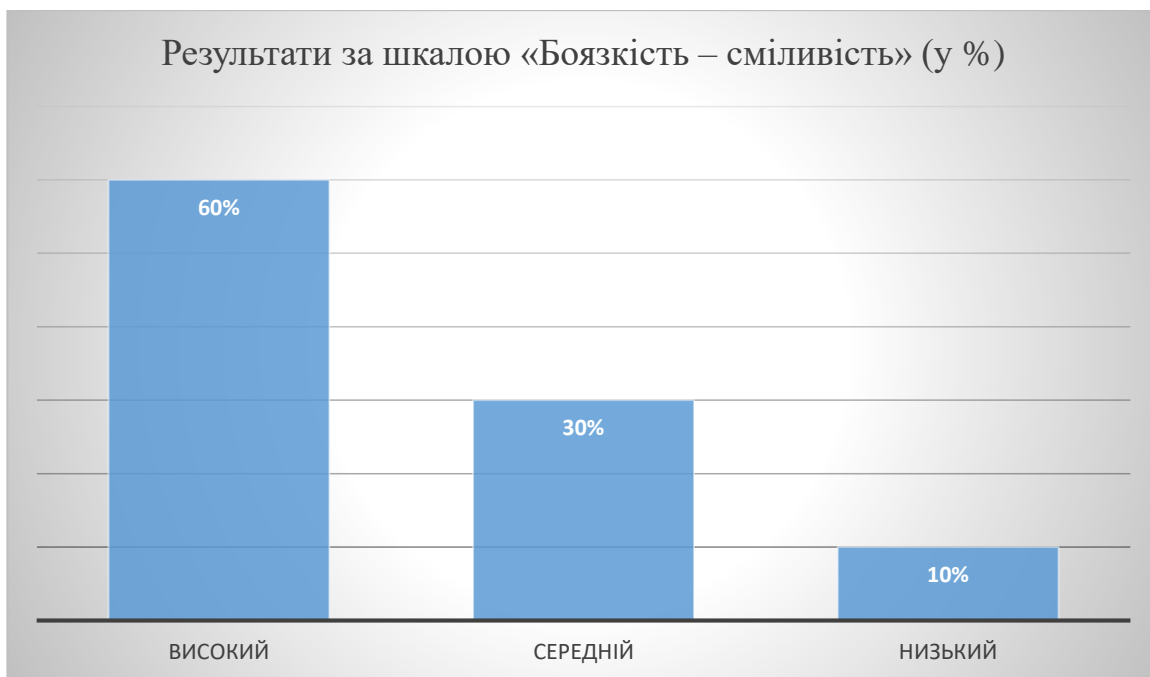


Рис. 3.6. Результати дослідження за шкалою «Боязкість – сміливість»

Результати дослідження показала, що 10 % респондентів мають низькі показники, вони боязкі, стримані, проявляють обережність, не цілком упевнені в своїх силах, відрізняються підвищеною чутливістю до загроз. Високі показники виявлено у 60 % досліджених, що свідчить про сміливість її респондентів. У 30% досліджуваних виявлено середній рівень вираженості цієї якості, що свідчить про те, що вони в залежності від ситуації можуть проявляти як боязкість, так і сміливість.

Шкала «Довірливість – підозрілість» відображено на рисунку 3.7.

30% досліджених показали низькі показники. Такі респонденти характеризуються відвертістю, довірливістю, доброзичливістю по відношенню до оточуючих. Високі показники мають 40% досліджуваних, які характеризуються підвищеною підозрілістю, ставляться до оточуючих насторожено. Середній рівень вираженості цієї якості мають 30% респондентів, що свідчить про те, що вони в залежності від ситуації можуть проявляти як довірливість, так і підозрілість.

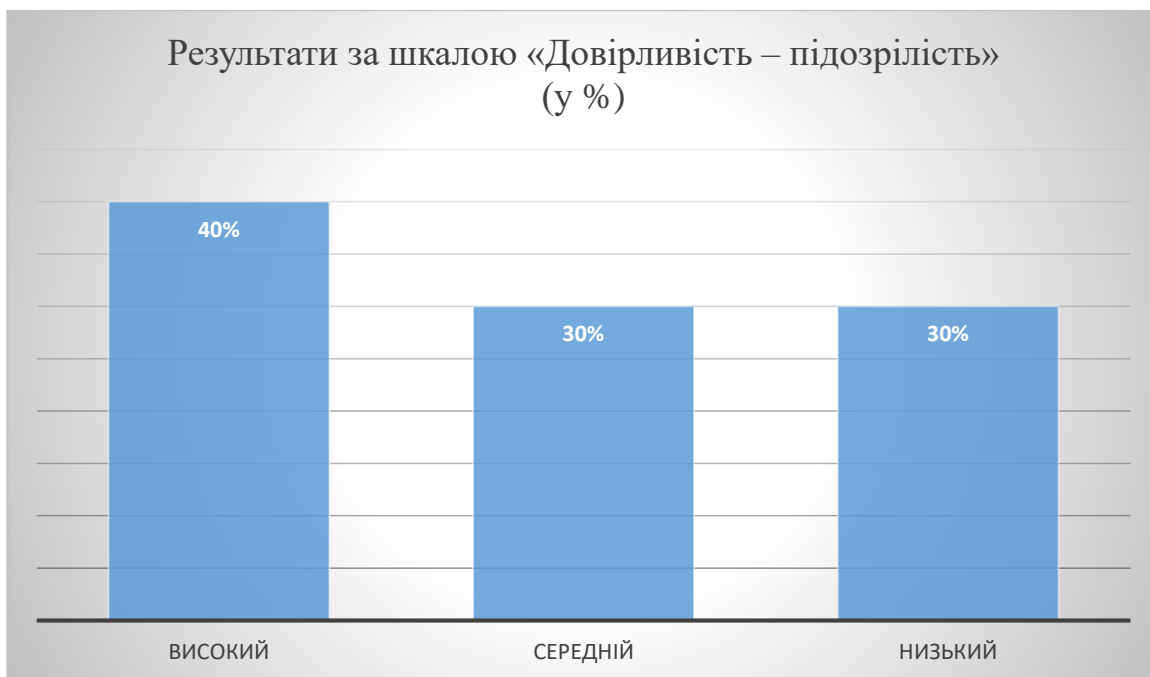


Рис. 3.7. Результати дослідження за шкалою «Довірливість – підозрілість»

Шкала «Впевненість в собі – тривожність». Графічне представлення результатів відображено на рисунку 3.8.

Результати аналізу показала, що 40% респондентів мають низькі показники. Такі військові впевнені в собі, безтурботні, незворушні, спокійні. Високі показники виражені у 35% респондентів, їм властиво перейматись з різних приводів, вони вразливі і ранимі, що є доволі високим показником для досліджуваної професії. Такі результати ще раз підтверджують про важливість психологічної підтримки в їх професії, оскільки професій військових постійно супроводжується стресами та ризиками по відношенню до їх здоров'я та життя. І 25% мають середній рівень вираженості цієї якості, що свідчить про те, що вони в залежності від ситуації можуть проявляти як впевненість в собі, так і тривожність.

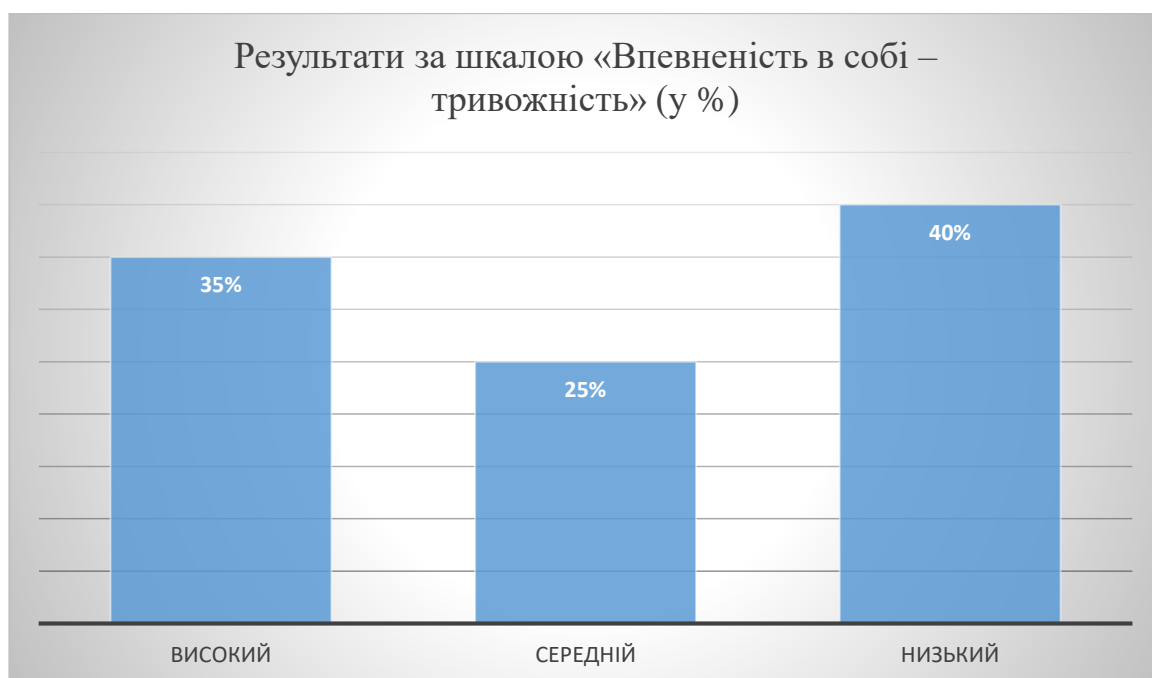


Рис. 3.8. Результати дослідження за шкалою «Впевненість в собі – тривожність»

Отже, дана методика дозволила встановити, що професійними якостями досліджуваних військовослужбовців є: товарищескість, емоційна стійкість, схильність до підпорядкування, стриманість, сміливість. Релевантною є якості: «довірливість та підозрілість», оскільки військовий має довіряти своїм військовим побратимам, вміти працювати в команді, підкорятися наказам старшим за званням та, з іншої сторони, бути «підозрілим» по відношенню до інших людей (оскільки їх професія пов'язана із ризиками для їх здоров'я, а вони самі приймають участь у бойових діях); «впевненість в собі та тривожність» (професія пов'язана із складними життєвими ситуаціями та кризовими станами); «схильність до підпорядкування та схильність до домінування» (професія вимагає від військових як вміти брати на себе відповідальність, проявляти ініціативу, так і вміти підкорятися наказам старших по професійному чину).

Наступним етапом стало дослідження факторів задоволеності працею за методикою А.В. Батаршева (див. додаток Б).

В ході проведеного аналізу виявлено, що задоволеність працею становить лише 40% опитаних, відповідно, 60% військовослужбовців Військової частини не цілком задоволені працею і умовами праці. Аналіз окремих складових загальної задоволеності працею представлений в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Задоволеність працею досліджуваних військовослужбовців

№ п/п	Фактори задоволеності працею	Рівень (у %)		
		високий	середній	низький
1	Інтерес до роботи	62	30	8
2	Задоволеність досягненнями в роботі	56	19	25
3	Задоволеність взаємовідносинами з працівниками	85	10	5
4	Задоволеність взаєминами з керівництвом	41	14	45
5	Домагання у професійній діяльності	39	21	40
6	Переваги виконуваної роботи високому заробітку	42	13	45
7	Задоволеність умовами праці	40	50	10
8	Професійна відповідальність	65	35	0

Отже, представленні результати дослідження дають нам можливість виділити складові (фактори) з високим, середнім і низьким рівнем задоволеності працею військовослужбовців. До факторів з високим рівнем задоволеності працею належить: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємовідносинами з працівниками, професійна відповідальність. До факторів з середнім рівнем задоволеності працею відносимо – задоволеність умовами праці. До факторів з низьким

рівнем задоволеності працею: задоволеність взаєминами з керівництвом, вимоги до професійної діяльності та перевага виконуваної роботи високому заробітку.

Відповідно до отриманих результатів можемо зробити висновок, що чим частіше співробітник буде відповідальність за своє життя, професійну діяльність і трудові відносини визначати через низку зовнішніх причин, тим частіше він буде визначати перевагу роботі з високим заробітком (зовнішній мотив). Таким особистостям притаманний низький рівень домагань, вони надають перевагу «синиці в руках». Як правило, для них важливіше не втратити досягнуте, уникнути невдачі. В той же час, вибирати роботу як більш значиму, у порівнянні з заробітком, будуть ті співробітники, які частіше вважають себе відповідальними за свої досягнення і успіхи, а отже керуються внутрішніми мотивами.

Отже, підсумовуючи вище проаналізовані результати, можемо зробити наступні висновки:

- 1) персонал частини не вважає значущим виконання трудової діяльності, надаючи перевагу заробітку грошей та спілкуванню з колегами;
- 2) занижений рівень домагань працівників свідчить про те, що обрані цілі працівників явно нижче їх можливостей. Такі суб'єкти не впевнені в собі і, ставлячи перед собою ціль, перестраховуються, щоб уникнути невдачі. Переважання у їх виборі більш легкої цілі, яка пов'язана з легким подальшим її досягненням без особливої напруги, сприяє підвищенню авторитету в своїх очах та серед своїх колег;
- 3) працівники частини вважають, що керівництво недооцінює їх здібності та можливості, а тому це має вплив на результат задоволеності взаєминами з керівництвом.

3.2. Кореляційний аналіз вираженості професійно важливих якостей та рівня задоволеності працею в групі військовослужбовців

Результати дослідження вираженості професійно важливих якостей (ПВЯ) та рівня задоволеності працею в групах військовослужбовців дозволяють встановити наявність зв'язку між цими показниками та виявити їх професійні кореляції. Основні результати та сила кореляційного зв'язку відображена в таблиці 3.2.

Кореляційний аналіз дозволив зафіксувати статистично значущі взаємозв'язки між показниками задоволеності працею та професійно важливими якостями військовослужбовців. Найбільшу кількість кореляційних взаємозв'язків зафіксовано на рівні такої професійної якості як «товариськість», яка позитивно корелює зі всіма показниками задоволеності працею (на рівні статистичної значущості результатів $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$). Такі результати свідчать про те, що саме ця якість особистості військових є визначальною у рівні задоволеності працею, тобто чим більше виражена ця якість у них, тим вищий рівень задоволеності працею.

Також спостерігається прями статистично значущі взаємозв'язки між ПВЯ «сміливість» та такими показниками задоволеності працею, як: «інтерес до роботи» ($r=0,474$, $p \leq 0,05$), «задоволеність відносинами з керівником» ($r=0,683$, $p \leq 0,01$), «досягнення у професійній діяльності» ($r=0,768$, $p \leq 0,01$) і «задоволеність умовами праці» ($r=0,622$, $p \leq 0,01$).

Значущі позитивні кореляційні взаємозв'язки зафіксовані і між ПВЯ «емоційна стійкість» та показниками «інтерес до роботи» ($r=0,583$, $p \leq 0,01$), «задоволеність досягненнями» ($r=0,502$, $p \leq 0,05$), «досягнення у професійній діяльності» ($r=0,459$, $p \leq 0,05$), «задоволеність умовами праці» ($r=0,547$, $p \leq 0,05$), «професійна відповідальність» ($r=0,464$, $p \leq 0,05$).

Таблиця 3.2

Матриця кореляційних зв'язків між вираженістю професійно важливих якостей та задоволеністю працею військовослужбовців

Показники задоволеності працею	Професійно важливі якості						
	«Замкнутість – товариськість»	«Емоційна нестійкість – стійкість»	«Схильність до підпорядкування – до домінування»	«Стриманість – експресивність»	«Боязкість – сміливість»	«Довірливість – підозрілість»	«Впевненості в собі – тривожності»
Інтерес до роботи	,846**	,583**	,233	-,170	,474*	-,097	-,401
Задоволеність досягненнями	,859**	,502*	,163	-,048	,408	-,164	-,336
Задоволеність відносинами з працівниками	,584**	-,118	-,357	-,212	,376	-,501*	,068
Задоволеність відносинами з керівником	,811**	,417	,160	-,371	,683**	-,025	-,458*
Досягнення професійної діяльності	,803**	,459*	,211	-,505*	,768**	,000	-,528*
Перевага професійної діяльності високої заробітній платі	,623**	,108	-,182	-,066	,292	-,354	-,048
Задоволеність умовами праці	,809**	,547*	,271	-,281	,622**	,138	-,555*
Професійна відповідальність	,703**	,464*	,241	-,007	,420	,068	-,292

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

Наступною професійною якістю, яка негативно корелює із показниками задоволеності праці є «тривожність» (на рівні статистичної значущості результатів $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що щоб бути «задоволеним у співпраці

з керівником», «бути задоволеним умовами праці» та «своїми професійними досягненнями» варто проявляти «впевненість у собі», уміти відстояти свої позиції та права.

Варто сказати, що саме ці вище названі професійної якості («товариськість», «сміливість», «емоційна стійкість», «впевненість у собі») мають більш тісний зв'язок із рівнем задоволеності праці, а отже і формують групу професійних корелятивів військовослужбовців.

Проте, варто вказати і на такі ПВЯ як «експресивність» та «підозрілість», які негативно корелюють із «задоволеністю відносинами з працівниками» ($r=-0,501$, $p\leq 0,05$) та «досягненнями у професійній діяльності» ($r=0,505$, $p\leq 0,05$). Отже, щоб мати «досягнення у професійній діяльності» потрібно більше проявляти «стриманість», а щоб мати гарні стосунки із іншими працівниками варто проявляти «довірливість». Такі результати мають практичне підтвердження у професійній діяльності військових, де саме на «довірливих стосунках» і будується ефективна взаємодія між колегами по службі.

Окремо варто сказати і про таку ПВЯ як «схильність до підпорядкування – до домінування», яка не прокорелювала із жодним із показників задоволеності працею, а отже не є визначальною у її характеристиці.

На наступному етапі дослідження методом факторного аналізу нами було встановлено типологічні особливості військовослужбовців (табл. 3.2).

В результаті факторного аналізу виділено три типи професійного становлення військовослужбовців (методом головних компонент; пояснює 81,98% загальної дисперсії): «Товариський - задоволений відносинами з керівником», «Довірливий - задоволений відносинами з колегами», «Експресивний».

Таблиця 3.3

**Матриця факторного аналізу задоволеності працею в групах
військовослужбовців з різною вираженістю професійно важливих
якостей**

Показники професійного становлення військовослужбовців	Фактори		
	1	2	3
Замкнутість – товариськість	,930	,093	-,036
Емоційна нестійкість – стійкість	,619	-,667	,168
Схильність до підпорядкування – до домінування	,300	-,819	,218
Стриманість – експресивність	-,392	,232	,771
Боязкість – сміливість	,711	-,182	-,443
Довірливість – підозрілість	,014	-,844	,139
Впевненості в собі – тривожності	-,565	,605	,152
Інтерес до роботи	,889	,109	,227
Задоволеність досягненнями	,874	,186	,344
Задоволеність відносинами з працівниками	,586	,668	-,219
Задоволеність відносинами з керівником	,915	,120	-,082
Досягнення у професійній діяльності	,889	,018	-,300
Перевага професійної діяльності високій заробітній платі	,703	,535	,183
Задоволеність умовами праці	,883	-,093	,073
Професійна відповідальність	,798	,095	,426

Перший фактор характеризує тип професійного становлення військовослужбовців «Товариський - задоволений відносинами з керівником», який відображає 51,67% загальної дисперсії і містить такі показники професійного становлення, як: професійні якості «товариськість» (0,930), «сміливість» (0,711), «емоційна стійкість» (0,619), «тривожність» (-0,565); показники задоволеності працею «задоволеність відносинами з керівником»

(0,915), «інтерес до роботи» (0,889), «досягнення у професійній діяльності» (0,889), «задоволеність умовами праці» (0,883), «задоволеність досягненнями» (0,874), «професійна відповідальність» (0,798), «перевага професійної діяльності високій заробітній платі» (0,703), «задоволеність відносинами з працівниками» (0,586). Як бачимо з результатів цей тип професійного становлення військовослужбовців поєднує в собі всі показники задоволеності працею та такі професійно важливі якості військових як «товариськість», «сміливість», «емоційна стійкість» та «впевненість в собі».

Другий фактор характеризує тип професійного становлення військовослужбовців «Довірливий - задоволений відносинами з колегами», відображає 20,67% загальної дисперсії і містить такі показники професійного становлення: професійні якості «підозрілість» (-0,844), «схильність до домінування» (-0,819), «тривожність» (0,605) та показники задоволеності працею «задоволеність відносинами з працівниками» (0,668) і «перевага професійної діяльності високій заробітній платі» (0,535). Цей тип професійного становлення військовослужбовців характеризується особистістю, яка є довірливою, дещо тривожною та схильна до підпорядкування, у роботі направлена на співпрацю з колегами та свою професійну діяльність.

Третій фактор характеризує тип професійного становлення військовослужбовців «Експресивний» відображають 9,63% загальної дисперсії і описує лише один показник «експресивність» (0,771). Це емоційний тип особистості, професійне становлення якого підпорядковується його емоціям та емоційному фонові на якому проходить його професійна діяльність.

Отже, проведений кореляційний та факторний аналіз дозволив встановити психологічні особливості професійного становлення військовослужбовців у відповідності до вираженості їх професійно важливих якостей та рівня задоволеності працею.

3.3. Практичні рекомендації з поліпшення процесу професійного становлення

Результати проведеного теоретичного та емпіричного дослідження проблеми психологічних особливостей переживання професійного становлення у дорослому віці дозволив нам сформулювати низку практичних рекомендацій з поліпшення процесу професійного становлення військовослужбовців. Сформульовані рекомендації спрямовані на оптимізацію особистісно-професійного розвитку військовослужбовця у процесі професійної діяльності, так і в умовах освітнього процесу (для майбутніх військовослужбовців). Отже, з метою поліпшення процесу професійного становлення військовослужбовців варто звернути увагу на:

- 1) теоретичну підготовленість майбутніх військовослужбовців;
- 2) формування й розвиток практичних умінь і навичок;
- 3) підвищення ефективності зв'язку підготовки та професійної діяльності (взаємозв'язок теорії і практики);
- 4) розвиток військовослужбовця в цілісності, унікальності як природно-соціальної і професійної індивідуальності;
- 5) розвиток особистості військовослужбовця як активного, підготовленого суб'єкта діяльності;
- 6) розвиток здібностей до широкого і глибокого аналітичного мислення в рамках професійних обов'язків;
- 7) розвиток здатності управляти своїм психічним і фізичним станами;
- 8) свідоме здійснення військовослужбовцем на себе виховного впливу, управління своєю поведінкою;
- 9) прогноз перспектив особистісно-професійного росту;
- 10) спрямованість на продуктивність і ефективність професійної діяльності;

11) аналіз ступеня сформованості професійно важливих якостей.

Серед виокремлених методичних засад формування професійних якостей військовослужбовців під час навчання та роботи доцільно вказати такі:

1. При застосуванні нетрадиційних форм навчальної діяльності в процесі професійної підготовки курсантів провідна роль має належати викладачеві, оскільки педагогічний процес, маючи об'єктивні внутрішні закономірності, водночас є продуктом свідомої конструктивної діяльності викладача та його творчої взаємодії з курсантами.

2. Педагогічний процес, у якому переплітається та взаємодіє безліч чинників, вимагає чіткого усвідомлення тих форм навчальної діяльності, які максимально забезпечать потреби курсантів у самореалізації, сприятимуть розвитку їхніх особистісних якостей.

3. Застосування нових форм діяльності навчання студента в умовах професійної підготовки вимагає високого рівня самостійності, свідомості й активності самих курсантів. Це у свою чергу потребує адаптації військово-педагогічного керівництва, яка передбачає наявність духовної єдності, довіри, спільної навчальної мети викладачів і тих, хто навчається. Адміністрування, повчання, авторитаризм, дріб'язкова опіка у взаєминах не можуть, звичайно, сприяти розвитку в курсантові або службовці ініціативності, винахідливості, самостійності та інших якостей, які за певних умов інтегруються в систему професійних умінь.

4. За організації нетрадиційних форм навчання курсантів та військовослужбовців необхідно, щоб педагогічне або професійне керівництво зважало на індивідуальний підхід у стосунках з ними. Для цього слід бачити в кожному унікальну особистість, яка усвідомлює як власну професійну неповторність, так і причетність до всього колективу частини / навчального закладу.

5. Професійна підготовка в умовах навчального закладу повинна

сприяти розвитку здібностей курсанта і спонукати їх до задоволення об'єктивних потреб як в ідентифікації з групою колег, так і персоніфіковано до себе.

6. Необхідно поєднувати колективні та індивідуальні форми роботи, управління та самоуправління, урахувати процеси самоорганізації в курсантських та професійних групах.

Отже, визначена низка рекомендацій дозволить військовому психологу краще спланувати свою роботу з поліпшення процесу професійного становлення військовослужбовців.

Висновки до розділу 3

Третій розділ магістерської роботи присвячений аналізу результатів дослідження психологічних особливостей переживання професійного становлення у дорослому віці. Емпіричне дослідження дозволило нам зробити низку висновків:

1. Вивчення особливостей професійного становлення людини, що здійснювався за психобіографічним методом «Професійний шлях» (Г.В. Пирог) дозволив нам встановити найбільш значущі для кар'єри періоди в житті, емоційний фон кожної події, труднощі цього періоду та способи їх подолання. Найбільш значущими для кар'єри періодами в житті військовослужбовця є: 1) початок навчання на військовій спеціальності та вступ на військову службу; 2) отримання військового звання; 3) участь у бойових діях, отримання бойових нагород. Емоційний фон кожної події дозволив визначити кризи професійного становлення військових. Критичними подіями та перевага негативного емоційного фону пов'язана із етапом отримання військового звання та участі у бойових діях (часто дві ці події співпадають у хронології часу). Способами подолання кризових станів у військовослужбовців вбачаємо у постійному психологічному супроводі та їх

психологічній реабілітації після участі в бойових діях.

2. Вивчення професійно важливих якостей особистості за методикою «Сім якостей особистості» (Р. Кеттелла, модифікація А. Р. Грецова) дозволило встановити, що професійними якостями досліджуваних військовослужбовців є: товарицькість, стійкість, схильність до підпорядкування, стриманість, сміливість, впевненість в собі. Релевантною виявилася якість «довірливість та підозрілість», оскільки військовий має довіряти своїм військовим побратимам, вміти працювати в команді, «довіряти» та підкорятися наказам старшим за званням та, з іншої сторони, бути «підозрілим» по відношенню до інших людей (професія пов'язана із ризиками для їх здоров'я та життя).

3. Дослідження факторів задоволеності працею за методикою А.В. Батаршева дозволило виявити, що задоволені працею лише 40% опитаних, відповідно 60% військовослужбовців не цілком задоволені працею та її умовами.

4. Результати дослідження вираженості професійно важливих якостей (ПВЯ) та рівня задоволеності працею в групах військовослужбовців дозволяють встановити наявність зв'язку між цими показниками та виявити їх професійні кореляти. Дослідження методом факторного аналізу дозволило встановити типологічні особливості військовослужбовців.

5. Результати проведеного теоретичного та емпіричного дослідження дозволив сформулювати низку практичних рекомендацій з поліпшення процесу професійного становлення військовослужбовців.

ВИСНОВКИ

Магістерська робота присвячена проблемі дослідження психологічних особливостей переживання професійного становлення у дорослому віці. Узагальнення результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження окресленої проблеми дає підстави для таких висновків.

1. Проблемою професійного та життєвого самовизначення у дорослому віці займалися В.С. Магун, І.О. Мартинюк, Л.Г. Сокурянська, Ю.О. Чернецький; вивченням соціальних механізмів адаптації молоді до ринкових умов – С. А. Щудло; Ю. В. Борисова розглядає традиціоналістські та модерністські цінності в структурі молодіжної ціннісної свідомості; О.В. Каревіна, Н.Б. Шуст вивчають соціально-економічні орієнтації населення України на перехідному етапі.

Професійне становлення – це продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, визначення свого місця у світі професій, реалізація себе у професії і самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму. Професіоналізм військовослужбовця визначається певними особливостями його професійної діяльності: екстремальністю умов виконання обов'язків, колективним характером і безпосередньою взаємодією військовослужбовців у процесі діяльності та спілкуванні. Професіоналізм передбачає наявність в особистості сукупності знань, умінь і навичок та сформованості комплексу особистісних якостей, які відповідають вимогам військової праці. В ході теоретичного аналізу проблеми нами була розроблена теоретична модель особливостей переживання професійного становлення військовослужбовців, яка враховує такі показники як: професійно важливі якості, емоційний фон переживання особливостей професійного становлення, задоволеність працею та особливості надання психологічної допомоги та підтримки військовослужбовцям.

2. Проблема психологічних особливостей переживання професійного

становлення у дорослому віці досліджувалися з використанням таких методів: методики «Професійний шлях» (Г.В. Пирог), методики «Сім якостей особистості» (Р. Кеттелла, модифікація А.Г. Грецова) та методики визначення задоволеності працею (А.В. Батаршева). Методами статистичного аналізу результатів стали методи описової статистики – знаходження рівнів вираженості ознаки у відсотках, середнє арифметичне значення, які дозволяють встановити достовірність отриманих даних та сформулювати висновки проведеного дослідження.

3. Вивчення особливостей професійного становлення людини, дозволило виявити найбільш значущі для кар'єри періоди в житті військовослужбовця; емоційний фон кожної події (що стало основою при виділенні кризи професійного становлення військових); критичні події у їх житті та способи подолання кризових станів у військовослужбовців. Критичними подіями та перевага негативного емоційного фону (на основі чого можемо стверджувати про наявність кризових періодів в житті військовослужбовців) пов'язана із етапом отримання військового звання та участі у бойових діях. Способами їх подолання вбачаємо у постійному психологічному супроводі та психологічній реабілітації військовослужбовців після участі в бойових діях.

Вивчення професійно важливих якостей особистості дозволило встановити, що професійними якостями досліджуваних військовослужбовців є: товариськість, стійкість, стриманість, сміливість. Дослідження факторів задоволеності працею дозволило виявити, що задоволені працею лише 40% опитаних, відповідно 60% військовослужбовців не цілком задоволені працею та її умовами.

Кореляційний аналіз дозволив зафіксувати статистично значущі взаємозв'язки між показниками задоволеності працею та професійно важливими якостями військовослужбовців. Найбільшу кількість кореляційних взаємозв'язків зафіксовано на рівні такої професійної якості як

«товариськість», яка позитивно корелює зі всіма показниками задоволеності працею. Такі професійні якості як «товариськість», «сміливість», «емоційна стійкість», «впевненість у собі» мають більш тісний зв'язок із рівнем задоволеності праці, а отже і формують групу професійних корелятив військовослужбовців. Методом факторного аналізу було встановлено типологічні особливості військовослужбовців. В результаті факторного аналізу виділено три типи професійного становлення військовослужбовців (описує 81,98% загальної дисперсії): «Товариський - задоволений відносинами з керівником», «Довірливий - задоволений відносинами з колегами», «Експресивний».

4. Результати проведеного теоретичного та емпіричного дослідження дозволив сформулювати низку практичних рекомендацій з поліпшення процесу професійного становлення військовослужбовців. Схарактеризовані рекомендації спрямовані на оптимізацію особистісно-професійного розвитку військовослужбовця, які знаходяться на етапі свого професійного становлення (для майбутніх військовослужбовців та таких, які вже займаються цією професійною діяльністю).

Отриманні дані свідчать, про те що наше припущення підтвердилось, а саме – суб'єктивне переживання професійного становлення військових пов'язане з вираженістю професійно важливих якостей: якщо професійно важливі якості виражені, то професійне становлення має позитивний емоційний фон, має місце задоволеність працею.

Перспектива подальшого дослідження полягає у детальному дослідженні причин професійних криз у дорослому віці та розробці комплексної психологічної програми спрямованої на їх подолання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білоцерківська Ю.О., Кислинська Д.М., Приходько Д.П. Психологічні особливості формування професійних якостей військовослужбовців з урахуванням досвіду АТО. *Новітні технології – для захисту повітряного простору*: матеріали XI наукової конференції ХУ ПС ім. І. Кожедуба (8 – 9 квітня 2015 р.), Харків. С. 460-461.
2. Брунер Дж. Психология познания. М.: Прогресс, 1977. 412 с.
3. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: МГУ, 1990. 285 с.
4. Выготский Л.С. Собрание сочинений в 6 т. М.: Педагогика, 1982. Т. 1. 488 с.
5. Гульбс О.А. Когнітивні процеси в структурі професійної свідомості викладачів гуманітарного профілю. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка АПН України: в 12 т. За ред. В. О. Моляко. Т. 12, Вип. 11. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 82–90.
6. Гуменюк Л.Й. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навчальний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2011. 648 с.
7. Дуб Е.П., Новіков В.І., Щербак В.Л. Проблема „професійного вигоряння” офіцерського складу. *Новітні технології – для захисту повітряного простору*: матеріали XI наукової конференції ХУ ПС ім. І. Кожедуба (8 – 9 квітня 2015 р.), Харків. С. 463-464.
8. Катаєв Є. Основні результати дослідження професійної «Я-концепції» військовослужбовців контрактної служби. *Вісник Національної академії оборони України*. 2009. № 1, С. 34-42.
9. Коқун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
10. Копаниця О. В. Психолого-педагогічні умови формування професійних (особистісних) якостей сержантського складу сухопутних військ

Збройних сил України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 5 (30). С. 228-232.

11. Луньов В.Є. Становлення та розвиток професійного мислення особистості у системі органів внутрішніх справ України : Монографія. Макіївка: МЕРІ, Донецьк: Донбасс, 2013. 350 с.

12. Максименко С.Д. Психологічні механізми зародження, становлення та здійснення особистості. К.: Вид-во Європейського університету, 2010. 136 с.

13. Максименко С.Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець Подільського Національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.[за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої]. 2010. Вип. 8. С. 3-19.

14. Малкова Т.М. Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України) : монографія. Київ, НВП «Інтерсервіс», 2012. 396 с.

15. Осьодло В. І. Професійна ідентичність і професійний розвиток особистості офіцера. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*: збірник статей. Вип. 28(31). 2011. С. 268-278.

16. Осьодло В.І. Особливості розвитку професійної самосвідомості офіцера в процесі професійного становлення. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. За ред. академіка С.Д. Максименка. Т. Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип.19. 2011. С. 383-396.

17. Пирог А. Возможности диагностического исследования особенностей субъективного переживания профессионального становления. *SWorld Journal*. 2017. №13. Р. 80-85.

18. Пирог Г. В., Шмиглюк О. Г., Горбачук Ю. О. Особливості психологічних станів учасників антитерористичної операції / операції

об'єднаних сил. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 3, Т. 2. С. 130-134.

19. Пирог Г., Ленська А. Особливості переживання задоволеності працею військовослужбовців. *Актуальні проблеми особистісного зростання: Збірник наукових праць [за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Житомир, 13 травня 2021 року)]*. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2021. С. 154-155.

20. Пирог Г., Січкара А. Уявлення про «середній вік» і професійне самовизначення у представників середньої дорослості. *Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету*. Випуск 13. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2020. С. 50-52.

21. Пирог А. Профориентация и профотбор. Севастополь: Рибэст, 2008. 131 с.

22. Психодіагностика: практикум. Уклад. Н.О. Данильченко, А.В. Вертель. 2-е вид. випр. та допов. Суми: Вид-во. СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2012. 144 с.

23. Томчук М.І., Овчаренко Ю.О. Психологічні особливості професійної самосвідомості військовослужбовців: Монографія. О.: ОРІДУНАДУ, 2006. 194 с.