

НАЦІОНАЛЬНИЙ АЕРОКОСМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМ. М. Є. ЖУКОВСЬКОГО «ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ЯКУШЕВА ЄВГЕНІЯ МИХАЙЛІВНА**

УДК 159.923.2: 159.944 (043)

ДИСЕРТАЦІЯ  
**ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ  
САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПРИ РІЗНИХ СТИЛЯХ  
ПОДОЛАЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ**

19.00.01 – загальна психологія, історія психології

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ Є. М. Якушева  
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

**Науковий керівник: Научитель Олена Давидівна,** кандидат  
психологічних наук, доцент

Харків – 2021

## АНОТАЦІЯ

**Якушева Є. М. Особливості структури професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки.** - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології – Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна Міністерства освіти і науки України, м. Харків, 2021.

Дисертація присвячена дослідженню особливостей структури професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки. Визначено парціальні особливості компонентів (поведінкового, афективно-ціннісного і когнітивного) професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки.

Самосвідомість розглядається у адаптаційному (регуляторному) контексті. Ресурсом подолання психологічної напруженості особистості є саме адаптаційний потенціал самосвідомості, який реалізується у різних утвореннях: біфокальність самосвідомості (баланс «Я»-переживання і «Я»-рефлексії); захисні механізми особистості; емоційна зрілість; мета-когнітивні здібності, тощо. Важливим адаптаційним утворенням є «стиль подолаючої поведінки». Його генезис й функціонування часто розглядаються поза базових психологічних конструктів. Адаптаційний контекст самосвідомості надає можливість розглядати «стиль подолаючої поведінки» як прояв цілісної організації особистості, й формувати та корегувати її опосередковано через цілісну структурну організацію самосвідомості.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей структурної організації професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки.

Основні завдання спрямовані на виявлення парціальних особливостей (когнітивного, поведінкового і афективно-ціннісного) компонентів професійної

самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки; визначення цілісної структурної організації професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки.

Методологічною та теоретичною основою дослідження стали: концепція діяльнісного опосередкування особистісного розвитку (Леонтьєв О. М., Максименко С. Д.), принцип єдності свідомості та діяльності (Ананьєв Б. Г., Виготський Л. С., Леонтьєв О. М., Рубінштейн С. Л.), теорії самосвідомості особистості (Дробот О. В., Кон І. С.), когнітивна теорія стресу (Lazarus R. S., Folkman S.), моделі подолання (Hobfoll S. E., Nakano K.), дослідження адаптаційних ресурсів особистості (Вірна Ж. П., Маркова М. В., Шестопалова Л. Ф.), теорія сенсожиттєвих орієнтацій (Леонтьєв Д. О.), диспозиційна концепція особистості (Ядов В. О.), концепція ціннісних орієнтацій (Rokeach M.), концептуальні засади клієнт-центрованої психотерапії (Кочарян О. С., Слободянюк І. А., Rogers C. R.).

У роботі були використані наступні методи дослідження: *теоретичні* (аналіз науково-дослідницьких джерел), *емпіричні* (метод опитування, психодіагностичний метод, метод контент-аналізу) та *математико-статистичні* методи дослідження.

У результаті емпіричного дослідження виявлено однофакторну структуру поведінкового компоненту самосвідомості: при конструктивному стилі подолаючої поведінки – «Саморегуляція життя»; при неконструктивному – «Контрольованість життя». Структурна організація поведінкового компоненту самосвідомості при конструктивному стилі подолаючої поведінки характеризується наявністю ефектів: потенціювання окремих його складових, які посилюють друг друга, створюючи ефекти «компенсації» одних складових іншими; «інтеграції» окремих складових фактору; «диференціювання» - наявністю більшої кількості складових одержаного фактору. Отже, наявність ефектів «потенціювання», «компенсації», «інтеграції» та «диференціювання» складових фактору відбиває більш зрілу структуру поведінкового компоненту самосвідомості саме при конструктивному стилі подолання напруженості. При

неконструктивному стилі подолаючої поведінки структура самосвідомості характеризується наявністю ефекту «поляризації» окремих компонентів фактору, що, ймовірно, призводить до ефекту їх взаємної ретардації. В цілому, така структура самосвідомості є більш простою. Функціонально поведінковий компонент самосвідомості при конструктивному стилі подолання виявляє наступні риси: інтернальний локус контролю особистості; розвинена система саморегуляції, а саме таких її складових, як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів та гнучкість; готовність до асертивної поведінки.

Структурна організація афективно-ціннісного компоненту самосвідомості при конструктивному стилі подолаючої поведінки відбивається трьома факторами («Позитивне самоставлення», «Інтерес до себе», «Продуктивність життя») та характеризується більшою диференційованістю (більше визначених факторів та їх наповненість складовими). При неконструктивному стилі подолаючої поведінки визначено два фактори структурної організації самосвідомості – «Ставлення з боку інших» та «Повага до себе». Функціональна організація афективно-ціннісного компоненту самосвідомості при конструктивному стилі подолаючої поведінки характеризується наявністю: ціннісної саморегуляції, позитивної «Я»-концепції (ставлення до себе), узгодженості мети свого життя та засобів її досягнення. В цілому, особливості структурної та функціональної організації афективно-ціннісного компоненту самосвідомості відбивають емоційну зрілість особистості.

Структурна організації когнітивного компоненту самосвідомості при конструктивному стилі подолаючої поведінки визначається трьома факторами – «Благородність професії», «Позитивне ставлення до професії» та «Просоціальна спрямованість» та характеризується монополяричністю факторів, що, ймовірно, свідчить про наявність ефекту взаємного потенціювання компонентів структури самосвідомості, про їх інтегрованість. При неконструктивному стилі подолаючої поведінки когнітивний компонент самосвідомості визначається трьома факторами – «Професія як можливість самореалізації», «Суперечливість у

ставленні до професії» та «Егоцентрична позиція», які є біполярними, що створює ефект «ретардації» (взаємогальмування складових когнітивного компоненту). Ідентичність особистості (когнітивний компонент) при конструктивному стилі подолання не обмежується професійною самореалізацією, виявляє більш широкий діапазон її функціонування у професії, сім'ї та інших сферах буття. В цілому, когнітивний компонент професійної самосвідомості при конструктивному стилі подолання виявляє риси зрілості.

При конструктивному стилі подолаючої поведінки цілісна структурна організація самосвідомості визначається чотирма факторами: «Професійне самоставлення», «Чоловіча справа», «Результативність життя» та «Ціннісність» та характеризується більш розвиненим адаптаційним потенціалом самосвідомості особистості: фактори є монополярними, їх більше, що створює ефекти диференційованості, взаємного потенціювання складових кожного фактору та інтегрованості складових кожного фактору, в структурі кожного фактору представлено усі три компоненти самосвідомості (поведінковий, емоційно-афективний та когнітивний). Наявність таких ефектів відбиває більш зрілу структуру самосвідомості.

При неконструктивному стилі подолаючої поведінки цілісна структура організації самосвідомості визначена трьома факторами: «Соціальність», «Самоприйняття» та «Егоцентризм». Структурними особливостями організації такої факторної структури є: усічений склад факторів (не всі компоненти самосвідомості входять до кожного фактору), біполярна організація усіх факторів, менша кількість визначених факторів. Така структурна організація самосвідомості пов'язана з недостатнім диференціюванням та інтеграцією як структури в цілому, так й окремих її факторів, а також з наявністю ефекту «ретардації» (взаємогальмування складових фактору). Тобто, йдеться про незрілу структурну організацію самосвідомості.

На основі результатів дослідження було розроблено програму соціально-психологічного тренінгу розвитку адаптаційного (регуляторного) потенціалу професійної самосвідомості. Мішенями впливу виступили такі компоненти

професійної самосвідомості, як поведінковий (складові: саморегуляція, сенсо-життєві орієнтації), афективно-ціннісний (складова: самоствалення), когнітивний (складова: професійна ідентичність). Програму реалізовано у формі соціально-психологічного тренінгу та побудовано на принципах людино-центрованого підходу К. Роджерса. Вона охоплює чотири наступні блоки: діагностичний, мотиваційний, тренінговий, оцінки ефективності.

Було доказано ефективність тренінгу - у експериментальній групі спостерігається зріст наступних складових самосвідомості: «планування», «загальний рівень саморегуляції», «саморозуміння», «самоконтроль», «загальний показник осмислення життя», «професійна ідентичність» та «позитивне ставлення до своєї професії». Через позитивні зрушення у структурі самосвідомості опосередковано змінилися й копінг-стратегії в бік їх конструктивності: зросли «асертивні дії», «вступ до соціального контакту», «обережні дії» та зменшилися: «агресивні дії» та «уникнення».

Перспектива подальших досліджень полягає у визначенні ролі самосвідомості в забезпеченні загальної зрілості особистості та повноти її функціонування.

**Ключові слова:** самосвідомість особистості, адаптаційний ресурс, структура професійної самосвідомості, стиль подолаючої поведінки, тренінг розвитку самосвідомості.

## ABSTRACT

**Yakusheva Y. M. Features of structure of professional self-awareness of a personality in different styles of coping behavior.** - Qualification research work is as a manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Psychology: Speciality 19.00.01 – General Psychology, History of Psychology – National Aerospace University “Kharkiv Aviation Institute”, V. N. Karazin Kharkiv National University of Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2021.

The dissertation is devoted to research of features of structure of professional self-awareness of a personality at various style of coping behavior. The partial features (behavioral, affective and cognitive) components of the professional self-awareness of the personality in different styles of coping behavior are determined.

Self-awareness is considered in an adaptive (regulatory) context. The resource for coping the psychological tension of the personality is the adaptive potential of self-awareness, which is realized in various formations: bifocal self-awareness (balance of Self-experience and Self-reflection); protective mechanisms of personality; emotional maturity; meta-cognitive abilities, etc. An important adaptive formation is the "style of coping behavior". Its genesis and functioning are often considered outside the basic psychological constructs. The adaptive context of self-awareness provides an opportunity to consider the "style of coping behavior" as a manifestation of a holistic organization of personality, and to form and adjust it indirectly through a holistic structural organization of self-awareness.

Purpose of the study is to determine the features of the structural organization of professional self-awareness of the personality in different styles of coping behavior.

The main objectives are aimed at identifying partial features (cognitive, behavioral and affective) components of the professional self-awareness of the personality in different styles of coping behavior; definition of the integral structural organization of professional self-awareness of the person at various styles of coping behavior.

Methodological and theoretical basis of the study were as follows: the concept of activity mediation of personal development (Leontiev O. M., Maksymenko S. D.), principle of unity of consciousness and activity (Ananiev B. G., Vyhotsky L. S., Leontiev O. M., Rubinshtein S. A.), theories of self-awareness (Drobot O. V., Kon I. S.), cognitive stress theory (Lazarus R. S., Folkman S.), coping models (Hobfoll S. E., Nakano K.), study of adaptive resources of individuals (Verna Zh. P., Markova M. V., Shestopalova L. F.), theory of life meaning orientations (Leontiev D. O.), dispositional concept of personality (Yadov V. O.), concept of value

orientations (M. Rokeach), conceptual principles of client-centered psychotherapy (Kocharian O. S., Slobodyaniuk I. A., Rogers C. R.).

The following research methods were used in the paper: *theoretical* (analysis of research sources), *empirical* (survey method, psychodiagnostic method, method of content analysis), and *mathematical and statistical* research methods.

As a result of empirical research the one-factor structure of a behavioral component of self-awareness is revealed: at constructive style of coping behavior – "Self-regulation of life"; at unconstructive – "Controllability of life". The structural organization of the behavioral component of self-awareness in a constructive style of coping behavior is characterized by the presence of the following effects: potentiation of its individual components, which reinforce each other, creating the effect of "compensation" of some components to others; integration of individual components of the factor; differentiation, which is the presence of a larger number of components of the resulting factor. Thus, the presence of the effects of potentiation, compensation, integration and differentiation of the factor components reflects a more mature structure of the behavioral component of self-awareness in a constructive style of coping tension. With a non-constructive style of coping behavior, the structure of self-awareness is characterized by effect of polarization of individual components of the factor, which probably leads to the effect of their mutual retardation. In general, this structure of self-awareness is simpler. Functionally behavioral component of self-awareness in a constructive style of coping reveals the following features: internal locus of personality control; developed system of self-regulation, namely its components such as planning, modeling, programming, evaluation of results and flexibility; readiness for assertive behavior.

The structural organization of the affective component of self-awareness in the constructive style of coping behavior is reflected by three factors ("Positive self-attitude", "Self-interest", "Life productivity") and is characterized by greater differentiation (more defined factors and their content). With a non-constructive style of coping behavior, two factors of structural organization of self-awareness are identified: "External attitude " and "Self-respect". The functional organization of the



affective component of self-awareness in a constructive style of coping behavior is characterized by the presence of value self-regulation, positive Self-concept (self-attitude), consistency of the purpose of one's life and means of achieving it. In general, features of structural and functional organization of the affective component of self-awareness reflect the emotional maturity of the individual.

The structural organization of the cognitive component of self-awareness in a constructive style of coping behavior is determined by three factors: "Nobility of the profession", "Positive attitude to the profession" and "Prosocial orientation", and it is characterized by monopolarity of factors, which probably indicates the effect of mutual potentiation of their integration. In the unconstructive style of coping behavior, the cognitive component of self-awareness is determined by three factors: "Profession as an opportunity for self-realization", "Contradiction in attitude to profession" and "Egocentric position", which are bipolar, creating the effect of "retardation" (mutual inhibition) of cognitive components. The identity of the individual (cognitive component) in the constructive style of coping is not limited to professional self-realization, it reveals a wider range of its functioning in the profession, family and other spheres of life. In general, the cognitive component of professional self-awareness in a constructive style of coping reveals traits of maturity.

In the constructive style of coping behavior, the holistic structural organization of self-awareness is determined by four factors: "Professional self-esteem", "Men's work", "Life productivity" and "Value", and it is characterized by more developed adaptive potential of self-awareness, which means that factors are monopolar, they are more numerous, which creates the effects of differentiation, mutual potentiation of components of each factor and integration of components of each factor, and the structure of each factor presents all three components of self-awareness (behavioral, emotion-affective and cognitive). The presence of these effects reflects a more mature structure.

With a non-constructive style of coping behavior, the holistic structure of the organization of self-awareness is determined by three factors: "Sociality", "Self-acceptance" and "Egocentrism". The structural features of the organization of this

factor structure are reduced composition of factors (not all components of self-awareness are included in each factor), bipolar organization of all factors, a smaller number of certain factors. This structural organization of self-awareness is associated with insufficient differentiation and integration of both the structure as a whole and its individual factors, as well as the presence of the effect of retardation (mutual inhibition of the components of the factor). Therefore, it is an immature structural organization of consciousness.

Based on the results of the study, a program of socio-psychological training for the development of adaptive (regulatory) potential of professional self-awareness was developed. Targets of influence were such components of professional self-awareness as behavioral (components: self-regulation, sense-life orientations), affective (component: self-attitude), cognitive (component: professional identity). The program is implemented in the form of socio-psychological training and is based on the principles of human-centered approach of C. Rogers. It covers the following four blocks: diagnostic, motivational, training, performance evaluation.

The effectiveness of the training was proved within the experimental group with an increase in the following components of self-awareness: "planning", "general level of self-regulation", "self-understanding", "self-control", "general indicator of life comprehension" and "positive attitude to profession". Due to positive changes in the structure of self-awareness, coping strategies have also indirectly changed towards their constructiveness: "assertive actions", "introduction to social contact", "cautious actions" have increased, whereas "aggressive actions" and "avoidance" have decreased.

The prospect of further research is to determine the role of self-awareness in ensuring the overall maturity of the individual and the completeness of its functioning.

**Key words:** self-awareness of the personality, adaptive resource, structure of professional self-awareness, style of coping behavior, training of self-awareness development.

### Список публікацій здобувача за темою дисертації:

*Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації,  
у фахових виданнях України:*

1. Якушева, Є. М. (2011). Теоретичний аналіз проблеми професійної самосвідомості осіб, діяльність яких пов'язана з особливими умовами. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія», 937, 333–336.*
2. Якушева Є. М. (2012) Особливості поведінкового компоненту професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з різними рівнями конструктивності стратегій подолаючої поведінки. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія», 1009, 247–249.*
3. Якушева, Є. М. (2012). Когнітивний компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки. *Психологічні науки: проблеми і здобутки: тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання», I(1), Т. 1, 443–448.*
4. Якушева, Є. М. (2012). Розвиток рівня конструктивності стратегій подолаючої поведінки у співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України шляхом психологічного тренінгу. *Збірник наукових праць «Проблеми екстремальної та кризової психології» Національного університету цивільного захисту України, 12, Ч. 2, 176–183.*
5. Якушева, Є. М. (2013). Особливості професійної самосвідомості фахівців пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України з різним рівнем конструктивності стратегій подолаючої поведінки. *Збірник наукових праць «Проблеми екстремальної та кризової психології»*

*Національного університету цивільного захисту України, 14, Ч. 2, 406–413.*

6. Якушева, Є. М. (2015). Взаємозв'язок структури самоствавлення і рівня конструктивності стратегій подолаючої поведінки у осіб, чия діяльність пов'язана з особливими умовами. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди», 35(2), Т.1(13), 432–438.*
7. Якушева, Є. М. (2018). Вплив психологічного тренінгу на підвищення рівня конструктивності стратегій долаючої поведінки в працівників ДСНС України. *Збірник наукових праць «Науковий вісник Херсонського державного університету». Серія «Психологічні науки», 3, Т. 1, 159–163.*

*Наукові праці, у яких опубліковано основні наукові результати дисертації, у зарубіжних періодичних виданнях:*

8. Якушева, Є. М. (2018). Проблеми дослідження психологічних особливостей професійної самосвідомості суб'єктів у екстремальних умовах діяльності. В *European humanities studies: State and Society* (Is. 2, pp. 106–115). Krakow, Poland: International Publishing.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

9. Якушева, Є. М. (2010). Проблемы изучения профессионального самосознания (теоретический аспект). В *Матеріали Міжнародної молодіжної науково-практичної конференції «Вектори психології 2010» (12-13 квітня, Харків, 2010 р.)* (сс. 292–294). Харків.
10. Якушева, Є. М. (2011). Поведінковий компонент професійної самосвідомості працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС: факторна структура. В *Матеріали Міжнародної молодіжної наукової конференції «Вектори психології 2011», 12–13 квітня, 2011 р. Харків* (сс. 202–205). Харків.

11. Якушева, Є. М. (2011). Поведінковий компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС. В *Тези доповідей науково-практичної конференції студентів і молодих вчених «Психологія в сучасному світі»*, Харків, 12–13 травня 2011 р. (с. 48). Харків: ХАІ.
12. Якушева, Є. М. (2012). Когнітивний компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС. В *Тези доповідей науково-практичної конференції студентів і молодих вчених «Психологія в сучасному світі»*, 22–23 березня, м. Харків (с. 43). Харків: ХАІ.
13. Якушева, Є. М. (2012). Методологічні основи тренінгової програми корекції професійної самосвідомості працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки. В *Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Харківська школа психології: спадщина і сучасна наука» (19-20 жовтня 2012 р., Харків)* (сс. 298–299). Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди.
14. Якушева, Є. М. (2019). Використання психотерапевтичних методів у тренінгу, спрямованому на розвиток компонентів професійної самосвідомості у працівників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС. В *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Психологічне консультування та психотерапія: виклики сучасності» (15-16 листопада 2019), Харків* (сс. 157–160). Харків: Харків. нац. ун-т імені В. Н. Каразіна.

## ЗМІСТ

ВСТУП	17
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ</b>	<b>23</b>
1.1. Професійна самосвідомість як психологічна категорія: сутність, теорії, підходи	23
1.2. Структурна організація і розвиток професійної самосвідомості особистості	31
1.3. Стиль подолаючої поведінки як адаптаційний потенціал самосвідомості особистості	59
Висновки до Розділу 1	66
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ</b>	<b>70</b>
2.1. Характеристика дослідницької вибірки	70
2.2. Методи дослідження	71
2.3. Організація дослідження	79
Висновки до Розділу 2	80
<b>РОЗДІЛ 3. СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПРИ РІЗНИХ СТИЛЯХ ПОДОЛАЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ</b>	<b>82</b>
3.1. Поведінковий компонент професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки	82
3.1.1 Поведінковий компонент професійної самосвідомості особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки	82
3.1.2 Поведінковий компонент професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки	89
3.1.3 Особливості поведінкового компонента професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки	94

3.2.	Афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки	99
3.2.1	Афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки	100
3.2.2	Афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки	111
3.2.3	Особливості афективно-ціннісного компонента професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки	119
3.3.	Когнітивний компонент професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки	125
3.3.1	Когнітивний компонент професійної самосвідомості особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки	125
3.3.2	Когнітивний компонент професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки	134
3.3.3	Особливості когнітивного компонента професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки	142
3.4.	Структурна організація професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки	147
3.5.	Програма соціально-психологічного тренінгу розвитку адаптаційного потенціалу професійної самосвідомості	151
3.5.1	Теоретичні і методологічні основи соціально-психологічного тренінгу	152
3.5.2	Цілі, завдання, структура і зміст програми тренінгу	156
3.5.3	Результат впливу програми тренінгу	172
	Висновки до Розділу 3 .....	177
	ВИСНОВКИ .....	182
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	186
	ДОДАТКИ.....	213

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

**Гр. 1** – група з конструктивним стилем подолаючої поведінки

**Гр. 2** – група з неконструктивним стилем подолаючої поведінки

**ПС** - професійна самосвідомість

**СПП** - стилі подолаючої поведінки

**СО** – самооцінка

**СЖО** – сенсожиттєві орієнтації

**ЦО** – ціннісні орієнтації

**КЗ** - критерій знаків

**СПТ** – соціально-психологічний тренінг



## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** В Україні та світі протягом останнього десятиліття відбуваються кризи в різних сферах функціонування суспільства, і ці кризи призводять до значної напруженості як у суспільстві в цілому, так і в окремій особистості (Бевзенко Л. Д., Злобіна О. Г., Шульга М. О., 2019). Брак механізмів емоційної регуляції позначається в значному зростанні в Україні таких негативних явищ, як алкоголізація населення (Коломієць Л. І., 2017; Лінський І. В., 2017), уживання наркотичних речовин (Антонович М. О., 2018), лудоманія (Єрмоліна О. Б., Юнг Н. В., 2020), суїцидальна поведінка (Кованда О. В., 2019), розлучення (Склярук А. В., 2018), професійне вигорання (Гнускіна Г. В., Карамушка Л. М., 2018), зниження якості життя (well-being) і суб'єктивного добробуту (SWB) (Олефір В. О., 2012; Ryff C. D.). Ситуація загострюється через наявність пандемії COVID-19: у 40% вилікуваних від COVID-19 спостерігаються депресія, тривога тощо (Венгер О. П., Чабан О. С., 2021; Vazquez C., 2020).

Одна зі складових напруженості пов'язана з динамічними перетвореннями професійного середовища: появою нових професій, нових компетенцій і підвищенням вимог до кваліфікації й т. д. Така напруженість вимагає від особистості необхідності адаптуватися в новому середовищі.

Адаптаційні стилі поведінки («захисні механізми», «копінг-стратегії», «техніки маніпуляції», «механізми інґраціяції» тощо) можуть бути розглянуті як безпосередньо, поза контекстом цілого (типу особистості, рівня самосвідомості), так і в контексті базових психологічних конструктів («психологічна зрілість», «стиль особистості», «характер», «рівень самосвідомості» й т. д.).

Існують різні контексти дослідження самосвідомості: функціональний (Гладкий С. О., 2014), генезисний (Волкова С. В., 2006; Стельмах О. В., 2016), структурний (Кучеровская Н. А., 2007; Morin A., 2006), професійний (Бобро Н. В., 2014; Гульбс О. А., Кобець О. В., 2018; Корсун Ю. О., 2019) тощо. Проте адаптаційний (регулятивний) контекст самосвідомості досліджено достатньо мало (Дідух М. М., 2017; Цукур О. Г., 2020; Baumeister R., 1998), а

саме він дозволяє розглядати адаптаційний ресурс особистості як один із проявів цілісної організації особистості та її самосвідомості. Отже, проблемним полем роботи є аналіз функціонування стратегій подолання в контексті функціонування самосвідомості.

У літературі відзначено, що стиль подолаючої поведінки пов'язаний із рівнем зрілості особистості (Титаренко Т. М., 2013; Наан N.), а в деяких роботах – і з рівнем її самосвідомості (Грандт В. В., 2012; Ткачук Т. А., 2011). Однак такі дані вкрай нечисленні й суперечливі (Гребенюк Г. С., 2007; Іванова О. В., 2012). Від конструктивності обраного стилю подолання залежить зростання адаптаційних здібностей особистості (Родіна Н. В., 2011), стресостійкості (Мозговий В. І., 2012), саморозвиток і самовдосконалення (Кривоконь Н. І., 2011; Луньов В. Є., 2014; Ярош Н. С., 2017; Super D.).

Створення програм розвитку самосвідомості, імовірно, підвищить ефективність її адаптаційного потенціалу через актуалізацію нових копінг-стратегій.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківській авіаційний інститут», а саме в межах наукової теми «Комплексний психологічний супровід навчально-виховного процесу у сучасному технічному ВНЗ за умов соціально-політичних трансформацій українського суспільства» (ДРН: 0117U005564; ДОН: 0221U100441) (2018-2020 рр.).

Тему дисертаційного дослідження «Особливості структури професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки» затверджено рішенням Вченої ради Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» (протокол № 4 від 24.12.2008 р.) і уточнено (протокол № 2 від 19. 09. 2018 р.).

**Об'єкт дослідження** – самосвідомість особистості.

**Предмет дослідження** – особливості структурної організації професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки (далі – СПП).

**Мета дослідження** – визначити особливості структурної організації професійної самосвідомості особистості при різних СПП.

Для досягнення зазначеної мети в роботі було сформульовано такі **завдання**:

1. Провести теоретичний аналіз стану розроблення проблеми професійної самосвідомості.

2. Виявити парціальні особливості (когнітивного, поведінкового й афективно-ціннісного) компонентів професійної самосвідомості особистості при різних СПП.

3. Визначити цілісну структурну організацію професійної самосвідомості особистості при різних СПП.

4. Розробити програми соціально-психологічного тренінгу розвитку адаптаційного (регуляторного) потенціалу професійної самосвідомості й визначити її ефективність.

**Методологічну та теоретичну основу дослідження** складають концепція діяльнісного опосередкування особистісного розвитку (Леонт'єв О. М., Максименко С. Д.), принцип єдності свідомості й діяльності (Анан'єв Б. Г., Виготський Л. С., Рубінштейн С. Л.), теорії самосвідомості особистості (Дробот О. В., Кон І. С., Duval S., Wicklund R. A.), когнітивна теорія стресу (Lazarus R. S., Folkman S.), моделі подолання (Hobfoll S. E., Nakano K.), дослідження адаптаційних ресурсів особистості (Вірна Ж. П., Маркова М. В., Шестопалова Л. Ф.), теорія сенсожиттєвих орієнтацій (Леонт'єв Д. О.), диспозиційна концепція особистості (Ядов В. О.), концепція ціннісних орієнтацій (Rokeach M.), концептуальні засади клієнт-центрованої психотерапії (Кочарян О. С., Слободянюк І. А., Rogers C. R.).

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань використано комплекс методів:

- *теоретичні* (аналіз науково-дослідницьких джерел, аналіз, систематизація та узагальнення даних);

- *емпіричні* (психодіагностичний метод): методики: «Незавершені речення» (Сакс Дж. М., Леві С.), «Хто Я?» (Кун М., Макпартленд Т. у модифікації Румянцевої Т. В.); «Тест-опитувальник для визначення самоствавлення особистості» (Столін В. В., Пантелеєв С. Р.), опитувальники: «Стратегії подолання стресових ситуацій» (Hobfoll S. в адаптації Водоп'янової Н., Старченкової Є.), «Сенсожиттєві орієнтації» (Леонтьєв Д. О.), «Стильова саморегуляція поведінки людини» (Моросанова В. І., Коноз Є. М.), «Q-сортирування» (Стефансон В.), «Ціннісні орієнтації» (Рокич М.); автобіографічна анкета, твір «Моя професія», методика «Я соціально-символічні завдання» (Лонг Б., Зиллер Р., Хендерсон Р.);

- *математико-статистичні методи*: перевірка достовірності відмінностей зв'язаних вибірок (Т-критерій Вілкоксона, G-критерій знаків), перевірка достовірності відмінностей незв'язаних вибірок (U-критерій Манна-Уїтні, t-критерій Стюдента, ф-критерій кутового перетворення Фішера) і факторний аналіз (метод головних компонент, обертання Varimax raw). Для статистичної обробки даних використовувалася комп'ютерна програма «IBMSPSS Statistics 21.0».

**Теоретичне значення роботи** полягає в розширенні уявлень про структурну й функціональну організацію професійної самосвідомості та її адаптивні ресурси.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в такому:

– *уперше*:

– визначено ефекти цілісної структурної організації самосвідомості при різних типах СПП:

- при конструктивному стилі подолання – «потенціювання», «диференціювання», «інтегрування» й «компенсація» складових компонентів самосвідомості;

- при неконструктивному стилі – «поляризація» й «ретардація» складових компонентів самосвідомості;

- виявлено феномен «усіченого складу» факторів структурної організації самосвідомості при неконструктивному стилі подолання, що значно знижує їхній адаптаційний потенціал;

- *подальшого розвитку дістало:*

- уявлення про функціонування стратегій подолання в контексті самосвідомості, а саме про те, що при конструктивних СПП адаптаційний потенціал самосвідомості є більш розвиненим;

- *уточнено:*

- особливості функціонування окремих компонентів самосвідомості при конструктивному СПП, а саме поведінкового («цілеспрямованість», «контроль» власного життя, рефлексія обмежень власних ресурсів для подолання складних обставин життя; більш розвинені процеси саморегуляції особистості й готовність утручатися в життя), афективного-ціннісного (більш високий регулятивний потенціал, пов'язаний із прийняттям себе, позитивною «Я»-концепцією (позитивним самостваленням), спрямованістю на активне життя й ефективність діяльності, наявністю ціннісної саморегуляції) і когнітивного (ідентичність особистості не обмежується професійною самореалізацією, виявляє більш широкий діапазон її функціонування в професії, сім'ї та інших сферах буття) компонентів.

**Практичне значення одержаних результатів** визначається тим, що автором розроблено програму соціально-психологічного тренінгу розвитку адаптаційного (регуляторного) потенціалу професійної самосвідомості. Програму впроваджено у діяльність центру «Впровадження психотренінгових технологій» навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України, м. Харків (Акт впровадження № 32 від 05.06. 2021 р).

Основні положення дисертаційного дослідження впроваджено в освітній процес Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського

«Харківський авіаційний інститут» (Акт впровадження № 56 від 27.05.2021 р.); Харківського національного університету внутрішніх справ (Акт впровадження № 123 від 28.05.2021 р.).

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати дисертаційної роботи обговорювалися на засіданнях кафедри психології та науково-практичних семінарах Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»; доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях: «Вектори психології» (м. Харків, 2010 р., 2011 р.); «Харківська школа психології: наукова спадщина і сучасність» (м. Харків, 2012 р.), «Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології» (м. Харків, 2017 р.), «Психологічне консультування та психотерапія: виклики сучасності» (м. Харків, 2019 р.); науково-практичній конференції студентів і молодих учених «Психологія в сучасному світі» (м. Харків, 2011 р., 2012 р., 2018 р.); всеукраїнській науково-практичній конференції «Інноваційний розвиток національної освіти: стратегія, тактика, виміри змін» (м. Харків, 2018 р.); the 32nd International Congress of Psychology (Virtual ICP) (Prague, Czech Republic, 2021).

**Публікації.** Результати дослідницької роботи опубліковано у 8 статтях: 7 – у фахових виданнях України, 1 – у періодичних виданнях іншої держави, 6 тез доповідей – у збірниках матеріалів конференцій.

**Структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг складає 225 сторінок друкованого тексту, з них 185 сторінки основного тексту. Дисертація включає 39 таблиць і 19 рисунків. Список використаних джерел налічує 258 найменування, у тому числі 76 іноземними мовами.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

*У першому розділі «Теоретико-методологічні основи дослідження проблеми професійної самосвідомості особистості» подано аналіз наукової літератури з відповідної тематики: описано концептуальні підходи до визначення сутності категорії «професійна самосвідомість», основні теорії та аспекти визначення її структури, особливості її розвитку, розглянуто стилі подолаючої поведінки, окреслено проблематизацію дослідження, пов'язану з аналізом стилів подолання в адаптаційному контексті самосвідомості.*

Актуальність вивчення професійної самосвідомості особистості обумовлюється тим, що професійна самосвідомість, як складова свідомості, складається з багатьох елементів, і рівень значущості кожного безпосередньо впливає на особистість та її діяльність, її сумісну діяльність з іншими.

Разом з тим, праць, в яких би розглядалися питання щодо адаптаційного контексту структури професійної свідомості особистості недостатньо.

Таким чином, попередній теоретичний аналіз визначення категорії «професійна самосвідомості»; основних концептуалізацій професійної самосвідомості, значимість основних компонентів у формуванні професійної самосвідомості та факторів її розвитку є важливим для якісного емпіричного дослідження структурної організації професійної свідомості особистості з різними стилям подолаючої поведінки, в якому передбачається дослідження складових компонентів професійної свідомості, характеру взаємозв'язків складових в межах відповідного компоненту та між ними.

### **1.1. Професійна самосвідомість як психологічна категорія: сутність, теорії, підходи**

Розробка поняття "професійна самосвідомість" знайшла своє відображення в працях учених в області філософії, соціології, психології та інших науках.

Вивчення цієї категорії припускає необхідність чіткого розуміння, що є самим предметом дослідження.

Аналізуючи основні характеристики уявлень про природу поняття "професійна самосвідомість", воно тісно пов'язане з уявленнями про самосвідомість у цілому.

Різноманіття існуючих на сьогодні концептуальних підходів обумовлює відмінності в основних визначення цього поняття. Специфіка підходів до феномену професійної самосвідомості особи пов'язана з приналежністю автора до того або іншого теоретичного напрямку.

Ще Й. Фихте намагався показати, що казуальна реконструкція самосвідомості неможлива, оскільки самосвідомість є принциповою тотожністю суб'єкту і об'єкту. "Self" – це єдина структура, яка може бути предметом власного відображення. (цит. по Kircher, T., & David, A. S., 2003)

Б. Ф. Скіннер (біхевіоризм) вважає самосвідомість категорією поведінки, яка може бути визначена лише діями. Когнітивна психологія розглядає самосвідомість як когнітивну схему, за якою індивід обробляє інформацію про себе й упорядковує її в конкретні поняття та образи (Д. Блекберн, С. Кнайпер, А. Уілкінсон). У психоаналізі (З. Фрейд) самопізнання визначається мотиваційним феноменом. У соціальному сенсі самосвідомість сприймається як продукт соціальної взаємодії (Ч. Х. Кулі, Д. Мід, Г. Салліван). Гуманістичний напрям психології (К. Роджерс, Р. Бернс) визначає, що самосвідомість — це поняття існуючої, тобто існуючої людини.

Р. Д. Лейнг (2002) (описує самосвідомість як усвідомлення себе самим собою (як об'єкту у власних очах) і усвідомлення себе як об'єкту спостереження «іншого» (як об'єкту в очах іншого). Тісно пов'язані ці форми усвідомлення "я".

У роботах вітчизняних психологів проблема самосвідомості визначається через поняття моменту, форми свідомості, самопізнання, інтегративної якості людини та феноменологічно перетвореної форми її реальних відносин. Дослідження проблеми самосвідомості зосереджено у двох групах предметів. У роботах Б.Г. Ананьєва (1980), Л.І. Божовича (1981), Л.С. Виготського (1983),



О.М. Леонтьева (1997), С.Л. Рубінштейна (1957), І.І. Чеснокової (1977), та ін. Проблема формування самосвідомості у контексті загальнотеоретичних та методологічних аспектів аналізується через загальну проблему розвитку особистості. Інша група досліджень займається в основному більш конкретними питаннями, пов'язаними із властивостями самооцінки та її зв'язком з навколишнім середовищем.

О. М. Леонтьев (1997), відносно самосвідомості, звертав увагу на необхідність розрізнення, по-перше, знання про себе, що має на увазі пізнання себе і, по-друге, усвідомлення себе. Перше не може називатися самосвідомістю, оскільки "знання, уявлення про себе з'являється вже в ранньому дитинстві; у неусвідомлюваних чуттєвих формах вони, мабуть, існують і у тварин". Сенсорними формами та джерелами пізнання є уява, сприйняття, відчуття, пам'ять, емоція, візуально дієве мислення. Подання (вираз) знання у символічній та соціально нормативній формі веде до усвідомлення. Процес усвідомлення спочатку ґрунтується на індивідуальному досвіді (сприйнятті, мисленні, емоційному досвіді, тощо).

Самосвідомість і змістовно, і операціонально проходить великий шлях розвитку. Л. С. Виготський (1983) порівняв, що розвиток самосвідомості включає такі етапи, як й розвиток вищих психічних функцій (у онтогенетичному і у історичному аспектах). Тобто перш за все, інші люди знають і розуміють специфіку та аспекти цього предмета; орієнтація на внутрішні якості та ситуації дитини є частиною змісту колективної та спільної діяльності дорослих; потім суб'єкт намагається висловитися тією мовою, якою він спілкується, у відповідь на зовнішні труднощі; коли він засвоює символічні засоби самовираження, він стає здатним передати набуті засоби самовираження собі та собі; тобто перед самопізнанням. воно стає індивідуальним фактом, воно вже існує як факт для інших; діалогічний характер самовпевненості, навпаки, зберігається в індивідуальній формі.

Крім того, в роботах Л. С. Виготського (1983) намічена багатоетапна траєкторія змістовного розвитку самосвідомості і пов'язаного з ним

самооволодіння: від (можливості) усвідомлення сприйманих фізичних якостей, рухів і предметних дій до (можливості) усвідомлення процесів мислення, емоційно-мотиваційних процесів, особових якостей. Розвиток самосвідомості ніколи не закінчується, тому що розвиток самосвідомості відбувається разом з безперервним розвитком його об'єкту і суб'єкта (особи), а також тому, що повна свідомість і самосвідомість рівносильна божественному всезнанню.

Нині в психологічній літературі відсутнє однозначне визначення терміну "професійна самосвідомість".

Впевненість у собі, яка є суттєвою у загальній свідомості та її вираженням у цю мить, свідомо формує внутрішній світ людини: відносини, думки, переживання, постійні і тимчасові бажання. В. О. Лабунська (2009), узагальнюючи погляди на самосвідомість, виділяє такі, що мають власний зміст і такі, що пов'язані між собою (пізнавальний, самовідношення, поведінка). Когнітивний компонент самосвідомості особистості представлений у вигляді різноманітної композиції та форми відображення (прямосенсорного чи абстрактно-логічного) знання людини про саму себе.

І. С. Кона (1984) поєднав філософські, історичні, психологічні, культурні аспекти. Він визначає самосвідомість як низку психічних процесів, які дають змогу індивіду усвідомити себе як суб'єкт діяльності (самосвідомість), і за допомогою яких його уявлення про себе формуються в певний «образ» Я.

Психологічна сутність «Я» А. Г. Спіркін (1972) розумів під терміном «Я» людину, яка осяяна світлом власної впевненості в собі, тобто людину, яка їх сприймає, знає і відчуває. «Я» є регулюючим принципом життя душі, навіть над керуючою силою духу; це все, що ми є для світу, а також для інших людей у своїй сутності і особливо для себе у своїй самовпевненості, самооцінці та самопізнанні. «Я» передбачає знання і об'єктивне ставлення до оточуючого і постійне відчуття в ній самого себе. " А під самосвідомістю А. Г. Спіркін розумів цілісну оцінку себе і свого життя, усвідомлену оцінку своїх думок, почуттів, інтересів, дій і їх результатів, ідеалів і мотивів.

Узагальнюючи зміст вищеписаних підходів до визначення

самосвідомості, можна виділити основні положення, що відмічаються більшістю авторів: самосвідомість - складний процес непрямого самопізнання, що виникає з часом, у поєднанні з рухом окремих ситуаційних образів за рахунок інтеграції такої великої кількості образів у цілісну організацію – у концепції «Я» як суб'єкта, який відмінний від іншого.

Самосвідомість людини складається в результаті привласнення ним суспільно значимого досвіду і залежить від характеристик соціального середовища, в якому формується особа.

Самопізнання пов'язане з переживаннями, які є різними і узагальнюються в афективне відношення особи до себе. Узагальнені результати самопізнання і афективного відношення до себе закріплюються у відповідну самооцінку, яка включається в регуляцію поведінки особи як важливої складової.

Поняття "професійна самосвідомість" пов'язане з усвідомленням людиною себе в професійній діяльності. Це проекція усіх структурних компонентів самосвідомості на професійну діяльність.

Зміст професійної самосвідомості відноситься до професійної діяльності до себе і до суб'єкта цієї діяльності.

У психологічній літературі існують різні трактування цього поняття. На думку Б. Г. Паригина (1971) професійна самосвідомість є усвідомлення своєї приналежності до професійної групи. З. Іванова і К. Косєв (1976) за основу поняття професійну самосвідомість узяли пізнання і самооцінку професійних якостей і відношення до них. В. Н. Казиев (1980) вважає, що професійна самосвідомість є орган, в якому здійснюється оцінка діяльності, планування напряму саморозвитку та його здійснення.

П. А. Шавір (1981) визначає професійну самосвідомість як виборчу діяльність самосвідомості через професійного самовизначення. У найбільш узагальненому виді воно визначається в усвідомленні себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності. Професійне самовизначення прийнято розглядати як вибір і реалізацію способу взаємодії з навколишнім світом і знаходження сенсу в цій діяльності.

С.В. Васковська (1987) розуміє професійне самосвідомість як своєрідне явище психіки людини, що визначає саморегуляцію людиною своїх професійних дій через основи знання професійних вимог, професійних здібностей та її емоційного ставлення до себе у професії.

З точки зору А. К. Маркової (1996), комплекс представлень людини про себе як професіоналові, цільний образ «Я»- професіонала, система стосунків і установок до себе як представникові певної професії і відбивається у понятті «професійна самосвідомість».

Т. Л. Миронова (1999), займаючись дослідженням проблеми професійної самосвідомості, акцентує увагу на тому, що як вид соціально-специфічної самосвідомості вона є складною особовою освітою, що формується безпосередньо професійним середовищем і рівнем участі суб'єкта у професійній діяльності.

Через мотиви особи професіонала воно пов'язане з реальною професійною діяльністю. Професійна самосвідомість сигналізує про сенс "Я" професіонала, є невід'ємною стороною професійної свідомості і виражає певний рівень його зрілості. Автор відмічає, що змістовна сторона професійної самосвідомості розкривається в прийнятті професійних вимог, в усвідомленні суб'єктом професійних мотивів, цілей, завдань, умов здійснення професійної діяльності, істотних зв'язків і стосунків, що складаються в ході діяльності і обумовлених професійним профілем і етапом професійного розвитку суб'єкта. Вивчення професійної самосвідомості припускає дослідження професійного Я-образа (Я-концепції), стосунки особи до самої собі як професіоналові, до власного професійного становлення і самовдосконалення.

Професійний Я-образ (чи професійна Я-концепція) це динамічна система представлень професіонала про себе як суб'єктові професійної діяльності, що складається з характеристик, пов'язаних з виконанням суб'єктом своєї професійної ролі, а також тих цінностей, які пов'язані із сприйнятими їм якостями і стосунками, що складаються у нього при взаємодії з матеріальним і соціальним світом, обумовлених специфікою професії (цит. по Silvia, P. J., &

Eichstaedt, J., 2004).

У професіонала в ході професіоналізації формується усвідомлення довготривалої професійної перспективи. Разом з цим професіонал усвідомлює "ретроспективне Я", а також відбиває себе в актуальний момент як суб'єкта професійної діяльності.

Порівняння, співвідношення свого "ретроспективного Я" з "актуальним Я" дозволяє суб'єктові побачити свої досягнення, ті зміни, які сталися в професійному "Я" у міру становлення як професіонала. Співвідношення "актуального Я" з "майбутнім Я" дозволяє суб'єктові намітити перспективи професійного самовдосконалення, розвитку. У зв'язку з цим є важливим вивчення структури, змісту, динаміки професійної самосвідомості з урахуванням того, з якої тимчасової точки зору розглядає себе професіонал.

О. Ю Пряжникова (2001) займалася вивченням психологічних основ розвитку професійної самосвідомості. Автор розглядає професійну самосвідомість як комплексну систему стосунків працівника до себе як особі і професіоналові, до себе як представникові професійної спільності і конкретному унікальному фахівцеві, центральним елементом якої є професійна рефлексія, спрямована на усвідомлення сенсів і цінностей своєї роботи, на основі яких, у міру розвитку професіонала, більше усвідомлено визначається ціль, завдання, зовнішній і внутрішній засіб своєї діяльності, вже стосовно конкретній професійній ситуації.

В якості основних компонентів професійної самосвідомості вона виділила уявлення особи про свій реальний і формальний посадові статуси, про конкретні цілі і завдання роботи фахівця, про форму і організацію праці, про себе як про повноцінного члена організації, про перспективи свого професійного і особового розвитку, про сенси своєї праці, а також про свій реальний і ідеальний професійний якості як фахівець

О. Ю Пряжникова (2001) виділила три основні функції професійної самосвідомості. До першої, когнітивної функції, автор віднесла спрямованість на самопізнання і пізнання себе в просторі соціуму. Друга, емоційно-

відношувальна функція, припускає побудову стосунків з іншими людьми і з самим собою і переживаються проблеми, що виникають при цьому. І третя, поведінкова функція, дозволяє реалізувати свої професійні і особові перспективи розвитку.

Схожим з поняттям професійна самосвідомість являється поняття професійна Я-концепція, яке вивчалось, як в зарубіжній, так і у вітчизняній психології.

Як визначив А. М. Рикель (2011), поняття професійна Я-концепція, як один з видів Я-концепції. Він визначив це як результат компромісу між генетично успадкованими якостями та здібностями, здатністю грати різні соціальні ролі та оцінкою того, наскільки це відповідає очікуванням керівництва та співробітників.

Пізніше, в спробі операціоналізувати цей термін, Д. Супер описував професійну Я-концепцію, як набір характеристик самосприйняття, що усвідомлюються індивідом як професійно релевантні (окрім традиційних особових якостей він окремо виділив такі риси, як самооцінку, ясність мислення, упевненість, стабільність і почуття реальності.

Д. Супер (1982) позначив подібність професійної Я-концепції з особових конструктами для роз'яснення тези про можливу спрямованість індивіда на себе і на ситуацію. Також він окремо виділив нові для його теорії значимі компоненти професійної Я-концепції: самооцінку і самоефективність.

Категорія «професійна самосвідомість» було описано О. В. Дробот як найвище уявне відображення професійного та внутрішнього світів професійного суб'єкта, що відбивається професійним змістом.

С. Т. Джанер'ян (2004) підійшла до вивчення професійної Я-концепції з позицій системного підходу. Змістовно професійна Я-концепція визначалася як система зв'язаних з оцінками представлень людини про себе самого як суб'єктові конкретної професійної діяльності, і як осіб, осмислена їм як суб'єктна сторона цінності, мети або засобу в контексті що реалізовується їм того або іншого цілезасобового ціннісно-смыслового відношення до професійної діяльності. Її

підсистемами (компонентами) виступають відбиті в ній у різному ступені усвідомленості, значущості, тимчасової представленості особові і суб'єктно-діяльні властивості людини, що конкретизуються в різнорідних за змістом і функціям інтенціональних, інструментальних і експресивних рисах. Цілісність, єдність компонентів професійної Я-концепції базується на її загальній функціонально-цільовій єдності, витікаючою з того або іншого цілесуб'єктивного ціннісно-смислового відношення до своєї професійної діяльності.

Наголошується, що напрямок зміни особистості в процесі професіоналізації та руху особистості до більш загальних цілей і смислів має збігатися. При невідповідності цих орієнтацій можна зупинити розвиток особистості і розділити самосвідомість на «самосвідомість-роботу» і «самосвідомість для себе».

Таким чином, до теперішнього часу в психологічній літературі не існує однозначного визначення терміну "професійна самосвідомість". Різноманіття існуючих на сьогодні концептуальних підходів в розгляді цих феноменів обумовлює відмінності в основних їх визначеннях.

Оскільки для поняття "професійна" самосвідомість є складовою поняття "самосвідомість особи", отже можна припустити збіг загальних принципів, закономірностей, механізмів розвитку названих феноменів. Таким чином, для точнішого розуміння проблеми професійної самосвідомості доцільно розглядати ширшу категорію самосвідомість особи, враховуючи, що професійна самосвідомість має свою специфіку, пов'язану власне зі змістом професійної діяльності особи.

## **1.2 Структурна організація і розвиток професійної самосвідомості особистості**

Вивчення професійної самосвідомості як важливого новоутворення, яке виникає в період освоєння професійної діяльності, у момент перейняття на себе професійної ролі, знайшло відображення в сучасних емпіричних дослідженнях.

Неоднорідність представлення структури самосвідомості у психології констатує, що одні сконцентрували увагу на вивченні тільки «Я»-образу (А. А. Бодалев, І. С. Кон, А. А. Налчаджян, В. Н. Козиєв, та ін.). «Я»-образ розглядається як система установок (І. С. Кон); «Я» у системі цінностей має певну ціннісну вагу, утворюючи складові «Я», які мають в кожному кейсі свою цінність (А. А. Бодалев); «Я» - це динамічне утворення психіки, що формується від одиничних випадкових до узагальненого образу «Я» (І. І. Чеснокова).

Інші розглядають «Я»-образ через самовідношення і його будову (В. В. Столин, С. Р. Пантелеев, Н.І. Сарджвеладзе). В. Д. Балин вивчав будову самосвідомості як частку індивідуальної свідомості. А. Б. Орлов досліджував структуру Я-концепції як особову ідентифікацію. Проте найчастіше структура самосвідомості представляється трикомпонентною з деякими відмінностями (О. А. Гульбс, Н. А. Кучеровська, В. С. Мерлін, І. І. Чеснокова).

Вивчаючи проблему структури самосвідомості, Л. С. Виготський услід за А. Буземаном, виокремив шість напрямів: підвищення самопізнання та самопослідовності; поглиблення знань про себе (поступове введення в образ уявлень про власний внутрішній світ); усвідомлення індивідуальності; інтеграція (самосвідомість в цілому); вироблення внутрішніх критеріїв самооцінки, особистості, запозичених з об'єктивної культури; та розвиток особливостей процесів самосвідомості у окремого індивіда.

Чеснокова І. І. в структурі самосвідомості виділяє три взаємозв'язані компоненти: самопізнання; емоційно-ціннісне відношення до самого себе, саморегулювання поведінки особи. Як видно, виділені нею компоненти фактично співпадають із структурою самосвідомості, наміченою Коном І. С.

Структура самосвідомості залежить від соціального середовища, до якого воно належить. Зв'язок між середовищем та самосвідомістю полягає у визначенні типу самосвідомості та характеру свого саморозвитку. І це не є впливом середовища на швидкість розвитку самосвідомості.

За Чесноковою І. І., підкреслюється процесність самосвідомості, відсутність її зведення до кінцевого результату. Це накопичення знань про



самого себе, який не веде до остаточного і абсолютного знання, а робить їх більш адекватними. Самосвідомість — це процес, суть якого полягає у сприйнятті людиною багатьох образів різних Я і в об'єднанні їх в одне утворення — одне уявлення, потім поняття про себе. «Я». Тут самопізнання подається як узагальнення, в якому в послідовності виділяється образ сприйняття - поняття репрезентації багатьох образів Я в різних ситуаціях, універсальне, стійке. Самосвідомість як суперечлива одиниця розуміється як єдність змінного і стійкого по відношенню індивіда до нього самого.

Більш істотні риси індивіда виокремлюються як постійні, стійкі, а скороминущі - як мінливі. Залежно від процесу адаптації і зміни ситуації, в якій особа живе і діє, можлива зміна цього співвідношення, де компоненти мінливо переходять в стійке і, навпаки. Найважливіший стійкий компонент - "більш менш постійний зміст самооцінки, в якій відбивається рівень знання особою себе і стосунки до себе". Цей відносно стійкий компонент являється, на думку автора, необхідною внутрішньою психологічною умовою тотожності особи, її константною.

Структурна організація самосвідомості, таким чином, розуміється як єдність пізнання себе (зрозумілого як відображення своїх більш менш постійних рис і уявлень про свою сутність та громадську цінність), самооцінки (яка теж відбиває рівень знання особою себе і стосунки до себе) і саморегуляції.

З. В. Діянов і Т. М. Щеголев, зазначають, що далеко не усі мають уявлення про свій розвиток як стабільну систему. У деяких людей вони функціонують як окремі ситуативні образи "Я", не оформляючись у "Я" - концепт, концепція є індикатором зрілості самосвідомості, вершиною самосвідомості. Це найбільш усвідомлена та раціональна його складова. Самосвідомість включає інші менш обізнані компоненти. Одним із таких компонентів є ставлення до себе – система емоційних установок та цінностей по відношенню до власного «Я». Він проявляється як загального почуття «за» чи «проти» себе. Ці почуття виражаються у конкретних внутрішніх оцінках, таких як самоствердження, самохвалення, самозвинувачення, самоосудження.

У теорії А. А. Налчаджяна зображується співвідношення мінливості і стійкості самосвідомості, з часом воно набуває відносно стійкої структурної організації, "ядерні" утворення і підструктури в цілому зберігають свої характерні особливості. Це дозволяє центральним утворенням зберегти свою ідентичність впродовж усього життя, і ця обставина відображається як стійкість свого "Я". Ядром особистості і її самосвідомості є "Я", що є регулюючою, організуючою, інтегруючою складовою психіки. "Я" функціонує на двох протилежних рівнях: свідомому і підсвідомому. Структурною організацією самосвідомості, до якої належить "Я", являється Я-концепція.

Розенберг Оффер стверджував, що Я-концепція складається із взаємопов'язаних підструктур або відносно стабільних «Я-образів» («реальне Я», «реальне Я», «ідеальне Я» тощо). Я-образи насправді є усвідомленими частинами Я-концепції, її різними підструктурами (стійкими Я-образами). Вони є частиною «потoku душі» (особливо «потoku свідомості») і змінюють себе у залежності від швидкості зміни зовнішніх ситуацій. Ситуаційні (операційні) утворюють наступний прошарок структури особистості. Психічні якості та риси особистості утворюють останній шар структури.

Автор виділяє сім підструктур самосвідомості. Я-образ є базисом розвитку Я-концепції. Актуальне Я включає те, якою людиною здається собі у цей час. Це система приписуваних собі якостей, відносно стійкий Я-образ. Це Я грає мотивує активність; детермінує вибір найближчих цілей і рівень домагань, визначає особливості його спілкування з людьми і так далі.

Динамічне Я є тим Я, яким індивід хоче бути. Воно змінюється залежно від досягнення успіхів або невдач особи. Центральне місце в структурі динамічного Я займають: домагання; особистісної ідентифікації; представлення бажаних статусів і ролей.

Фантастичне «я» — це уявлення про те, ким би бажала бути людина. У міру дозрівання структура фантастичного Я поступово руйнується.

Ідеальне «я» включає уявлення про тип особистості, який людина повинна ґрунтувати на засвоєних нормах, визначеннях і моделях. Ідеальне «я» стає метою людини.

Майбутнє або можливе «я» — це уявлення індивіда про те, яким воно може бути. В якійсь мірі людина мимоволі йде до свого майбутнього Я, зі свого бажання та ідеалу.

Ідеалізація Я – це образ, на який людині приємно дивитися зараз. Ці образи є ситуативними образами Я-концепції. Важлива роль в ідеалізованому самоформуванні належить механізмам самоатрибуції та інтродекції. Я думаю – це образи та маски, «в яких індивід хизується якимись негативними чи хворобливими рисами, слабкостями справжнього Я за ним».

Фальшиве Я - це спотворене справжнє Я. Механізмами такого Я-образу є самообман себе, дискредитація та придушення реального Я.

А. Б. Орловим самосвідомість визначається характеристиками самоідентифікації та прийняття себе. У процесі персоналізації людина ідентифікується із «людиною». У процесі персоніфікації ототожнюються як особисті, так й тіньові аспекти особистості, виникає криза самоідентифікації. Людина усвідомлює два різні психологічні стани: людина – це не я, сутність – це не особистість. Орлов ототожнює персоніфіковане обличчя з «обличчям», «повноцінною людиною». Запропонована Орловим структура людини характеризує її самосвідомість, визначає сутність зовнішнього та внутрішнього «я».

Ю. М. Чемодурова, виходячи із тези про самосвідомості як засіб саморегуляції суб'єкта діяльності, визначила, що структура професійної самосвідомості складається з наступних компонентів: усвідомлення професійної моралі; усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності; усвідомлення і оцінка відносин, міжособистісних стосунків; усвідомлення власного професійного розвитку у часі.

Створена О. А. Белобрикіної психологічна модель самосвідомості особистості відбивається через характеристики самосвідомості і самосенсову

сферу особи, показана динаміка їх розвитку. Самототожність є базисом розвитку самосвідомості і самої сенсової сфери особи.

В. В. Століним визначена рівнева будова самосвідомості, де кожен рівень має різноманітні процеси, модальності "Я", механізми самосвідомості.

На органічному рівні самосвідомість відбиває фізичне "Я" людини, що включає неусвідомлене, в основному тільки переживане відношення до себе (самопочуття, що розглядається як деякі узагальнюючі характеристики (погіршення здоров'я, відчуття бадьорості, легкості, внутрішнього благополуччя), іншими словами, відчуття фізіологічної і психологічної комфортності.

Людина, яка вступає в інші відносини з іншими, керується певними нормами і правилами. «Я» - образ на особистісному рівні відображає ступінь відповідності людини тим потребам, які представляє їй суспільство. Усвідомлюючи себе як соціальну особистість, людина ідентифікує себе з певною групою людей - статтю, віком, національністю, професією тощо. Особа, яка ідентифікує себе з цими групами, «дивиться на себе» очима інших і оцінює свої поступки з точки зору тієї чи іншої групи. У психологічному сенсі поняття ідентифікації використовується для позначення механізму засвоєння соціальних ролей, відтворення та відтворення поведінкових норм. Люди, яких описує людина, можуть бути різними: родичі, родичі, родичі, герої літературно-художніх творів і представники тваринного світу. Опис може бути різним за своєю повнотою: однією чи кількома ознаками, якостями, порівнянням із свідомим і несвідомим, раціональним чи емоційним персонажем.

В процесі життєдіяльності люди частенько проявляються як соціальні індивіди, підкоряючись певній технології суспільства, тим правилам і нормам, які до них пред'являються. Але система приписів не може передбачити усіх конкретних варіантів ситуацій або життєвих випадків, і людина вимушена вибирати. Свобода вибору і відповідальність за нього і є критеріями особового рівня самосвідомості.

Сам вибір з ряду можливостей припускає відмову від чогось заради ціннішого і значимішого. Різні особові прояви можуть суперечити один одному (наприклад, обирати між професійним обов'язком і особистими симпатіями).. Тоді одно і те ж дію придбаває для особи суперечливий сенс. Крок, зроблений у бік одного мотиву, тим самим віддаляє від іншого, і особа попадає у конфліктний сенс, і це називається вчинком.

Поки діяння не вчинено, конфліктне значення насправді не виникає, хоча воно потенційно існує (людина повинна зробити вибір). Конфліктне значення може сприйматися людиною свідомо як потреба вибору або переживатися як суб'єктивні труднощі через погано усвідомлене відчуття внутрішнього дискомфорту. Усвідомлення і переживання суперечливого значення людиною починається після вчинення діяння. Вибір людини веде до тієї чи іншої дії, що, у свою чергу, викликає конфліктне значення «Я», що запускає роботу самосвідомості. Після вчинення вчинку людина свідомо оцінює зроблений вибір або переживає його. Якщо людина сприймає вчинок як вибір, він може ставитися до нього по-різному. Так, вона може відкинути реальний вибір, інтерпретувати його як помилковий, тому що вибір часто залежить від емоційного стану, нестачі часу (часто просто немає часу подумати про вчинок, крім того, людина не завжди відчуває ситуації вибору і тому не зважає «за» і «проти», діючи імпульсивно.) В результаті підвищується ймовірність помилкового рішення. Людина може зробити вибір, неадекватний їй самій, цінностям, які вона прийняла.

Аналіз виявлених нами підходів при дослідженні структури самосвідомості дозволяє визначити складність даної проблеми, її багатогранність. У російській психології структурні компоненти самосвідомості називаються: когнітивними (Я-образи); емоційно-оцінний (самоствалення); поведінковий (регулятивний), а залежно від завдань дослідження вчені виділяють будь-який компонент.

В. В. Столін виділяє наступні джерела знання про себе: по-перше, думки і оцінки найближчого соціального оточення (у реальній взаємодії з ним в процесі громадської спільної діяльності і залежно від виконуваних особою ролей),

опосередковані активною їх підготовкою і діяльною перевіркою самою людиною; по-друге, аналіз і осмислення людиною власної поведінки і умов його реалізації на основі доступної йому інформації про власні внутрішні стани; у третіх, ситуації реального або вікарного вчинку, що породжують не лише різні типи знань про себе, але і етапи актуалгенезу (може займати в часі години, дні, роки) Образу Я, схожі з етапами філогенезу і онтогенезу самосвідомості..

Самооцінка розглядається як включена в самосвідомість, але не тотожна ні Я-концепції в цілому, ні її когнітивною складовою або складовою самовідношення. Спираючись на концепцію оцінної функції психіки Н. А. Батуріна і на положення Л. В. Бороздиной про самооцінку, вона визначається, як автономний елемент самосвідомості, функція якої полягає в уявленні самосвідомості, його змісту у формі оцінки-результату. Ця форма така, що дозволяє результати різних за змістом і по оцінних підставах (когнітивного або емоційного) порівнянь використати для послідувочій регуляції поведінки і діяльності людини, у тому числі і для перетворення Я-концепції.

Систематизація різноманітних об'єктів самоусвідомлення здійснюється дослідниками за допомогою звернення до понять Я , що усвідомлює саму себе людину як суб'єкта практичної і теоретичної діяльності і суб'єкта усвідомлення , особи в цілому або її специфічних областей , підструктур, якостей, властивостей, ролей.

Другу складову самосвідомості самовідношення, розглядають не лише в аспекті самосвідомості, але і в аспекті самостійної особової освіти. У останньому випадку воно трактується і як властивість людини як цілого особи, суб'єкта діяльності; і як специфічна підструктура або структурне утворення особи, компонентами якого є потреба в собі і в іншому, інтерес до себе і до інших, емоційне і оцінне стосунки. Воно стійке, активно підтримується особою, реалізується через самоповагу і самооцінку. Самовідношення в його позитивному вираженні розглядається в якості однієї з життєвих потреб людини, цінності, що виражається у збереженні і підвищенні, свого Я; чи в якості

специфічного, стійкого і найсильнішого (разом з мотивом почуття особистої постійності мотиву самосвідомості, що захищає від тривожності).

Самовідношення співвідносять з самосвідомістю або як ціле - компонент, або як компонент - ціле. У першому випадку, самовідношення розглядається, як підструктура особи, що включає в якості однієї зі своїх сторін самосвідомість і що реалізовується в актах самопізнання, емоційному відношенні до себе і діях людини у свою адресу. Покладається, що пізнання людиною самого себе є багато в чому процес трансформації самовідношення в самосвідомість.

Самовідношення розуміється як що має власну будову, відносно стабільна і активно підтримувана особою, багатовимірною структурно-рівневою складовою самосвідомості, що включає функціонально і змістовно різні підсистеми. По В. В. Століну самовідношення, будучи адитивним, втілюється в специфічних вимірах, одночасна наявність яких залежить від рівня самосвідомості дорослої людини. Воно виражає сенс знань людини про себе з точки зору його потреб і мотивів, зв'язуючись з Образом Я тільки у феноменальному плані, суб'єктивно .

Самовідношення може розглядатися в якості сполучної ланки в структурі самосвідомості, оскільки, з одного боку, воно спирається на раннє закріплені знання про свою особу (самопізнання), з іншого боку, завдяки глобальній самооцінці і чиннику самоповаги (когнітивний аспект самовідношення), є "автоматизмом", "спонукальним мотивом діяльності і поведінки особи" (І. В. Іванова).

Це означає, що самовідношення, що описується як "специфічна активність суб'єкта на адресу свого "Я", що полягає в певних внутрішніх діях, що характеризуються як емоційною специфікою, так і предметним змістом самої дії" (В. В. Столін, С. Р. Пантелєєв), представлене трьома аспектами - когнітивним (оцінним), емоційним і конативним. Самовідношення, крім того, може трактуватися в якості одного з видів людських відносин разом з суб'єкт – суб'єктним відношенням (міжособистісним) і суб'єкт-об'єктним відношенням (предметним) (В. А. Лабунская, В. Н. Мясіщев та ін.).

При цьому багатьма дослідниками (В. Н. Мясичев, В. Ф. Щендрик, Є. Т. Соколова та ін.) підкреслюється тісний взаємозв'язок між самовідношенням і суб'єкт-суб'єктним відношенням. Дійсно, як вказує С. Р. Пантелєєв, емоційно відкритий і прихильний груповим нормам суб'єкт викликає позитивне відношення у оточення, що відбивається в його самовідношенні.

З іншого боку, через відношення до "іншого" закладається відношення до самого собі ("порівнюючи себе з іншим, я виражаю відношення і до самого собі") або ж самовідношення складається під впливом відношення "іншого" ("чим більше інша особа наділена достоїнствами, значимими і для мене, тим сильніше виражений вплив відношення цієї іншої особи на формування мого відношення до себе", І. І. Чеснокова).

Пантелєєв С. Р. трактує самовідношення як індикатор успішності самореалізації суб'єкта як осіб. Воно представляє динамічну ієрархію самооцінок і емоційно-ціннісних стосунків, визначувану соціальною ситуацією розвитку, ієрархією діяльностей і що стоять за ними сенсоутворюючими мотивами і мотивами-стимулами.

Емоційно-ціннісна підсистема самовідношення, на відміну від самооцінки, презентує сенс "Я" для самого суб'єкта, функціонує в режимі внутрішнього діалогу, у меншій мірі залежить від успіхів або невдач, у своїй основі сенсоутворюючими мотивами, не пов'язана як з характерологічними особливостями людини, так і з формою презентації їм самооцінки, не ґрунтується на тому або іншому сприйнятті власних особових проявів.

Попри те, що більшістю учених поведінкову складову включають в самосвідомість і в Я-концепцію.

Традиційним залишається опрацювання переважно когнітивного і самовідношувального компонентів, в той же час відносно поведінковий компонент розглядають залежно від перших двох. У психологічній літературі пояснення поведінкового компонента самосвідомості здійснюються через використання понять "дії", "поведінка", "вольова форма самосвідомості", "саморегуляція".



У першому трактуванні поведінковим компонентом Я-концепції позначаються конкретні дії, поведінкові реакції, або потенційні поведінкові реакції, що породжуються образом Я і самооцінкою; Я-поведінка або поведінкова складова Я-концепції; конативний компонент.

У іншому трактуванні поведінковий компонент Я-концепції позначається як вольова форма самосвідомості. Вона проявляється у свідомій регуляції особою своїх дій і вчинків, у специфічній функції чи формі самосвідомості - самоконтролі, орієнтуючому людину на поза його речі, що лежать; у регулятивній, дієво-вольовій стороні самосвідомості або саморегуляції містом поведінкового компонента є інтегральні вольові якості особи: стриманість, самовладання, самоконтроль, самодіяльність, самодисципліна; розумна організація своєї поведінки, встановлення "правильних" взаємовідносин з іншими людьми, види саморегулювання, що відповідають рівням самосвідомості тимчасові і рівневі аспекти поведінки.

У іншому трактуванні поведінковий компонент є саморегуляція або специфічна форма регуляції поведінки, що припускає момент включення в нього результатів самопізнання і емоційно-ціннісного відношення до себе. Це виражається для зрілої самосвідомості і особи в тонкості, диференційованій, адекватності усіх усвідомлених поведінкових реакцій, вчинків, вербальних проявів.

Боснюк В. Ф. виділяв види саморегуляції за тимчасовими, рівневими критеріями, по відповідності істинної суті людини його поведінковим проявам і по спрямованості. Автор розрізняє саморегуляцію з чіткими часовими межами і довготривалу саморегуляцію; саморегуляцію першого рівня, що забезпечує безпосередню течію поведінкового акту на усіх етапах його розгортання, і саморегуляцію другого рівня як спілкування усередині особи, між діючою і плануючою особою; пряме і приховане саморегулювання; саморегуляцію дій усередині системи "Я-Інші", спрямовану на досягнення соціальної адаптації, і саморегуляцію усередині системи "Я-Я", пов'язану зі свідомою роботою особи над собою.

Legrain L., Cleeremans A., Destrebecqz A. Пропонуючи розглянути вплив самосвідомості на різні аспекти поведінки людини з урахуванням ряду факторів: часових, ефектів результатів і процесів пізнання та самооцінки, рівня самосвідомості. За часовим критерієм він виділяє два аспекти впливу самопізнання та особистісного ставлення на поведінку: релевантний (короткостроковий) і довготривалий. Короткочасна регуляція проявляється на рівні тілесного та індивідуального самосвідомості як біологічний зворотний зв'язок і вибір прийнятних засобів досягнення цілей діяльності відповідно. Довгостроковий аспект впливу самосвідомості на поведінку і діяльність людини пов'язаний з постановкою соціально та особистісно значущих цілей і емпірично проявляється в локусі контролю. Загалом утримання поведінкових компонентів на нижчих рівнях самосвідомості, тимчасові обмеження, регуляція цілеутворення, вибір прийнятних засобів досягнення цілей у діяльності характеризуються домінуючим розподілом у межах системи «Я-Інший», спрямованих на досягнення успіху. соціальна згуртованість. Підтримання поведінкових компонентів на вищих рівнях самосвідомості характеризується довгостроковою перспективою, постановкою соціально та особистісно значущих цілей, свідомим самоконтролем за всіма ланками (і зв'язками) регулятивної поведінки, свідомою роботою особистості. Поширення в межах системи «Я - Я».

С. Т. Джанер'ян (2004) виділяла п'ять інтегральних характеристик професійної Я-концепції: просторові (генералізованність за змістом і сконцентрованість на сторонах професії і кар'єри), тимчасові, інтенсивності (суб'єктивно значима риса) і інформаційні (спосіб самовідношення) характеристики, обумовлені її змістом і структурою, визначуваними, у свою чергу, тим або іншим типом цілезасобних ціннісно-смыслових стосунків людини до його професії.

Л. Г. Матвєєва в дослідженні становлення професійної самосвідомості спиралася на функціональні і структурні компоненти професійної самосвідомості, сформульовані А. А. Деркачом і О. В. Москаленко (1999):

когнітивний (самопізнання); мотиваційний, (самоактуалізація), емоційний (саморозуміння), операціональний (саморегуляція) .

Когнітивний компонент - початкова ланка, яка утворює самосвідомість. Здійснюючи самопізнання, тобто, обертаючи психічну діяльність на дослідження самого себе, людина робить свідому оцінку своїх вчинків і себе в цілому.

Такі ознаки наступного важливого опису самопізнання необхідні для загального процесу самопізнання, і, як і будь-яка інша форма пізнання, вона абсолютно неповна. Будь-який об'єкт пізнання, особливо людський у цьому відношенні, невичерпний. Тому все пізнання єдиного здійснюється шляхом союзу протилежностей по відношенню до абсолюту. Відносність самопізнання обумовлена реальними змінами умов життя. Людина, яка недостатньо усвідомлює нове, що в ній відбулося, «пізнає» це пізно і використовує для себе старі знання, старі оцінки, навіть якщо вони насправді не відповідають змісту та об'єктивному прояву нового. психологічна освіта. . Постійна мінливість самопізнання в процесі самопізнання не означає, що інформація не може бути правдивою. І так, на думку учених, самопізнання як процес проявляється у безперервності його руху від одного знання про себе до іншого знання, його уточнення, поглиблення, розширення і так далі.

Самопізнання складний, багаторівневий процес, індивідуальний в часі. М. Lewis умовно виділяє в нім два рівні [159]. На першому рівні пізнання себе здійснюється через різні форми співвідношення самого себе з іншими людьми. При такому пізнанні себе людина переважно спирається на зовнішні моменти, включаючи себе в порівняльний контекст з іншими. Основним внутрішнім прийомом такого самопізнання є самосприйняття і самоспостереження. Проте на стадії більш менш зрілого самопізнання включається і самоаналіз.

На другому рівні людина оперує вже готовими знаннями про себе, якоюсь мірою сформованими, отриманими в різний час в різних ситуаціях. Провідними внутрішніми прийомами цього рівня самопізнання є самоаналіз і самоосмислення які спираються на самосприйняття і самоспостереження.

Для емоційного компоненту самосвідомості найзначиміше стати самим собою (сформувати свою особистість), залишитися собою (невраховуючі негативні дії) і уміти підтримати себе у важких станах і умовах [209]. Саморозуміння дозволяє розширити уявлення про природу "Я", будучи необхідним моментом процесу самосвідомості. Причому ця особова освіта не зводиться ні до самопізнання, ні до самовідношенню, ні до знань про себе. Ці поняття ні в якому разі не складають синонімічний ряд, кожне з перерахованих понять має своє системне навантаження в структурі самосвідомості.

Саморозуміння виступає внутрішньою умовою, що значною мірою визначає розвиток особистості і формування індивідуально-типологічних особливостей її структури. Важливо бути рівним собі і дуже важливо себе упізнавати. Процес саморозуміння обумовлює зміну уявлень про себе. За допомогою формування проблем, завдань і їх рішення відбувається співвідношення нового знання з деякою системою цінностей. Відбувається виникнення "життєвих" завдань і завдань на визначення своїх можливостей.

Зміст мотиваційно-цільового компонента відбивається через самоактуалізацію. Актуалізуватися - це ставати реальним, існувати фактично, а не тільки потенційно.

К. Роджерс вважав, що особа має природжену тенденцію до самоактуалізації і прагнення до неї проявляється в цілеспрямованому задоволенні потреби в самоактуалізації в її життєвій реальності. Самоактуалізація припускає реалізацію особового потенціалу і вдосконалення людини. За визначенням А. Маслоу, особи, які повністю реалізують все, на що вони здатні, досягають професійних вершин і приймають відповідальності за свої дії.

Професійна самоактуалізація виступає операціональним аналогом особової зрілості, а її високий рівень сприяє цій зрілості (Л.Я. Гозмана, А. Маслоу, К. Роджерса, Ф. Перлза, Э. Шострома).

Саморегуляція входить до складу операціонального компоненту самосвідомості. Застосування саморегуляції визначає активну вольову участь і, як наслідок, є умовою формування сильної, відповідальної особи.

Саморегуляція є інтеграційним сплавом природжених і придбаних стратегій реагування і готовності до певної форми або способу взаємовідношення з середовищем.

У структурі особової саморегуляції К. А. Абульханова-Славская (1991) виділяє мотиви, почуття, волю. Вони відображаються як детермінанти регуляції поведінки і діяльності людини. Також вона відмічає трирівневу структуру розвитку саморегуляції, що є співвідношенням зовнішнього (вимог до виконання діяльності) і внутрішнього (властивості особи). На першому етапі людина приймає норми діяльності, на другому – покращує якість діяльності за рахунок оптимізації своїх здібностей, потім на третьому рівні людина виробляє оптимальну стратегію та тактику як предмет діяльності, творчий характер. його роботи. На цьому рівні людина може вийти за рамки діяльності, підвищити рівень складності, виявити ініціативу, відповідальність і т. д.

Високий рівень розвитку саморегуляції, який об'єктивно виражається у диференціюванні і адекватності усіх усвідомлених інтелектуальних, емоційних, поведінкових реакцій, вчинків, вербальних проявів і так далі, дає основу припускати і наявність досить зрілого стану розвитку самосвідомості в цілому.

Можна сказати, що найбільш складні форми саморегуляції виникають і як завершальний етап самоусвідомлюючої себе особи.

Необхідно враховувати той факт, що розглянуті функціональні компоненти професійної самосвідомості взаємозв'язані між собою і їх виділення може бути прийняте тільки умовно. Ці компоненти реалізуються в двох планах. У об'єктивному плані їх показником виступає професійна майстерність, в суб'єктивному "Я-концепція". На професійну майстерність як цілісне утворення впливають ряд зовнішніх і внутрішніх умов, внаслідок чого змінюється Я-концепція, і навпаки, "Я-концепція", що змінюється, впливає на професійну майстерність. До зовнішніх чинників відносяться професійне навчання, соціум,

його вимоги, мораль і ін., а до внутрішніх самоактуалізація, самопізнання, саморегуляція, саморозуміння.

Для поглядів В. А. Лабунская (2009), конкретними проявами самосвідомості виступають Я-концепція, оперативні Образи Я, виміри Я-концепції, самооцінка. Я-концепція - стійка, більш менш усвідомлена, індивідуальна система представлень людини про себе, інтегруюча його різні прояви в різноманітних життєвих ситуаціях. У психологічному аналізі самосвідомості вона виступає головним предметом дослідження. Образ Я носить специфічний ситуативно-мінливий характер, відбиває самосприйняття в даний момент часу, містить обмежений набір характеристик людини (головним чином, інтеріоризований репертуар соціальних ролей).

Усвідомлення образу-Я зв'язують з ситуативними перешкодами в діяльності, з пристосованою реакцією у відповідь на зовнішню дію інших людей, з більше ранніми термінами виникнення, чим Я-концепція. Його зміни не змінюють Я-концепцію особи. В той же час, поняття Образ Я може вживатися не лише в значенні оперативно-ситуативного образу, але і синонімічно поняттю Я-концепція, і для позначення досить стійких, включених в Я-концепцію її вимірів, що відбивають уявлення людини про себе в конкретних сферах його життєдіяльності.

П. О. Шавір (1981), що передбачає три рівні професійної діяльності і третій, як самий високий рівень професійної самосвідомості, – це рівень сформованості відповідних властивостей як професійно важливих якостей, тобто особистісний рівень.

Показниками цього рівня розвитку професійної самосвідомості є здатність фахівця професійної самоорганізованості, професійної рефлексивності, що полягає у здатності до аналізу власної професійної діяльності та до зміни на основі цього аналізу самої діяльності; позитивна професійна Я-концепція.

О. В. Прокоп`ева запропонувала класифікацію професійних Я-концепцій, в основі якої різні варіанти співвідношення професійної і загальної Я-концепцій особи. По-перше, людина "ширша" за свою професію, його професійна Я-

концепція наближається до загальної Я-концепції. По-друге, людина "дорівнює" своїй професії, його загальна Я-концепція звужена до професійної Я-концепції. У третій, людина "вже" своїй професії, в його загальній і професійною Я-концепціях представлені лише окремі сторони професії.

У позитивній Я-концепції, на думку О. І. Гурої (2006), високий розвиток професійної самосвідомості забезпечує її повноцінний і цілісний прояв. Він передбачає високу когнітивну складність і диференціацію завдяки незалежному судженню, критичному мисленню та гнучкому мисленню; пізнавальна відкритість, готовність приймати нові знання та досвід; ідентичність професійної ролі; внутрішня цілісність і узгодженість між модальностями Я-образу, гармонійність усіх його елементів; 2) відносна стійкість, стійкість уявлень про себе як фахівця; самосимпатія, самоприйняття як особистості та експерта; адекватна самооцінка; достатня впевненість у собі (зазвичай висока); емоційна стабільність, низький рівень особистісної тривожності; толерантність; гуманістична спрямованість; 3) переважання позитивних внутрішніх мотивацій професійної діяльності, професійного саморозвитку; вміння діяти добровільно, щоб подолати недоліки в собі; переважання тенденцій контролю внутрішньої спрямованості.

Метою дослідження Ю. П. Поваренкова (2002) є розробка і експериментально-теоретичне обґрунтування цілісної психологічної концепції професійного становлення особи на основі комплексного вивчення загальних і специфічних закономірностей становлення професіонала на різних етапах трудового шляху.

В якості об'єкту дослідження в роботі виступає процес професійного становлення особи в усьому різноманітті його сторін, на різних етапах професійного шляху і в єдності проміжних і кінцевих результатів. Предметом дослідження є психологічні механізми, чинники і явища, які впливають на цей процес, забезпечують його здійснення, складають його зміст і одночасно є його результатом.

Передумови постановки проблеми становлення особи професіонала визначаються роллю і значенням трудової діяльності в житті людини. Вона створює умови для самореалізації і самоствердження особи, для пізнання навколишнього світу і спілкування, для забезпечення матеріального благополуччя і створення матеріальних і духовних цінностей. Але особливе значення діяльності проявляється в розвитку особистості, а саме у формуванні її професійної спрямованості, ціннісних орієнтації, стратегії поведінки, сенсу і стилю життя.

Психологічне вивчення професійної діяльності і, зокрема, придатності до її освоєння і подальшої практичної реалізації тісно пов'язані з проблемами психології особи, з особливостями взаємозв'язку особи і діяльності.

У вітчизняній психології загальноприйнятим є уявлення про те, що вирішальну роль в розвитку особистості грає діяльність. Більше того, діяльність є основним способом існування людини, знання їм світу і самовираження в суспільстві. Тому, як відмічає Л. І. Анциферова (1991): "Адекватніше вести мову про діючого індивіда, про особу, що знаходиться в стані діяльності... З цієї точки зору, діяльність може бути зрозуміла як динамічне багатофазне розгортання особи, як особливий тип послідовності особових перетворень, як закономірна зміна її функціональних станів".

Складність і різноманіття зв'язків особи і діяльності обумовлені, з одного боку, особливостями психічної регуляції поведінки людини, характером структури особових рис конкретного індивіда і їх детермінуючої функції в тих або інших формах цілеспрямованої активності, а з іншого боку - специфікою діяльності, її операційних, просторово-часових і інших характеристик. Це робить систему особисто-діяльнісних стосунків досить динамічною, що проявляється у взаємному пристосуванні, адаптації компонентів особової і діяльнісної структур, компенсації найбільш "ранимих", менш адекватних вимогам конкретних стосунків окремих елементів цих структур. Цей процес супроводжується не лише актуалізацією діяльно значимих психічних компонентів особи, формуванням структур найбільш адекватного особового відображення і



забезпечення цілей, завдань і змісту діяльності, але також розвитком особистості, як окремих рис, якостей, так і їх сукупності (цілісній особі).

Процес розвитку особистості у зв'язку з характером діяльності розгортається, реалізується досить своєрідно, виходячи з особливостей цілого ряду особових і діяльнісних чинників. Слід зазначити, що цей розвиток переслідує мету забезпечення досить надійної поведінки індивіда в конкретних і типових життєвих і професійних умовах, що визначає формування стійких рис особи, специфічних зокрема для провідного виду діяльності.

Багато дослідників відмічають, що саме в ситуаціях цілеспрямованої поведінки, характерних, в першу чергу, для професійної діяльності, проявляються протиріччя між особовими утвореннями і зовнішніми діяльнісними і соціальними чинниками, що виступають в ролі вимог до особи, в якості стимулів розвитку особистості, формування тих її рис і якостей, які найбільш адекватні конкретним формам поведінки і діяльності. В той же час включення особи в діяльність, установка на реалізацію її цілей і завдань обумовлюють прагнення суб'єкта діяльності заломити, адаптувати зміст і способи забезпечення трудового процесу до тих функціональних можливостей, які визначаються структурою особи конкретної людини.

Вивчення проблеми формування особи у зв'язку з професійною діяльністю, розробка її теоретичних і методологічних підходів і рішень ґрунтуються, передусім, на досягненнях в області психології особи. Представники різних психологічних напрямів і шкіл основну увагу у своїх дослідженнях зосередили на вивченні структури особи, різних психічних утворень, з'ясуванні їх функцій, розкритті умов формування різних властивостей особи і т. д.

Проте, як відмічає Л. І. Анциферова (1991), в цих дослідженнях недостатньо розкривається динаміка психічного життя особи. Між тим «... особа існує в процесі постійного неспівпадіння з собою, в процесі виходу за свої межі. Навіть для того, щоб зберегти стійкість певних своїх параметрів, особливо важливих для її існування саме як особи - життєвих цілей, цінностей, принципів,

морально-моральних якостей, - вона повинна в умовах швидко і соціальної дійсності, що різноманітно міняється, міняти свої психологічні якості".

Доречно розрізняти, як мінімум, чотири категорії професіоналів. Перші, такі, що навчаються певній професії. Це учні професійних учбових закладів: вищих, середніх, профтехнічних (їх тепер називають, вважаємо не цілком вдало, училищами початкової або базової професійної освіти). До другої категорії належать молоді фахівці. Це особи, що "стартують" на робочих місцях, посадах після спеціальної освіти. Цей процес в різних видах праці займає різний час, але, як мінімум, звичайно близько 3 - 5 років. Треті - зрілі професіонали, що відносно склалися, успішно працюючі (чи що дійшли висновку, що професія вибрана невдало) люди. І четверту групу складають професіонали передпенсійного і пенсійного віку.

Є. Ю. Пряжникова (2001) виявила закономірності співвідношення розвитку професійної і особової самосвідомості на різних етапах професіоналізації. На перших етапах професіоналізації, тобто під час навчання у ЗВО, є незначне розузгодження між Я-реальним і Я-ідеальним у відношенні до себе як професіоналові і як осіб. В період адаптації до професії (у течії перших двох років роботи) розузгодження також залишається значним, а у міру набуття професійного досвіду знову спостерігається зближення професійного і особового образу Я.

Автор встановила нерівномірність в розвитку різних компонентів професійної самосвідомості на різних етапах професіоналізації. Вона встановила, що у початкуючих фахівців розвиненіші компоненти, пов'язані з усвідомленням цілей і завдань і менш з усвідомленням сенсів, методів роботи і своєму посадовому статусі. У досвідченіших фахівців краще розвинені компоненти, пов'язані з усвідомленням свого місця в колективі, перспектив зростання і уявленням про реальні і потенційні професійні якості, і менш розвинені компоненти, пов'язані з уявленням про методи роботи, своєму посадовому статусі і усвідомленням професійних якостей.

Досліджуючи природу і генезис професійної самосвідомості особи, О. В. Москаленко (1999) розглядає чотири генеральні чинники. Перший чинник - це мотивація до досягнення високого рівня професійної майстерності. Професійне суб'єктивно-орієнтоване навчання виступає другим чинником. Третій чинник спрямованість особи на оволодіння цією професією. І оптимальний часовий проміжок - це четвертий чинник.

Один з важливих механізмів формування професійної Я-концепції являється професійна ідентифікація. Під психологічною ідентифікацією в теорії соціального невчення розуміється процес встановлення суб'єктом схожості між своєю поведінкою і поведінкою об'єкту (особи або групи), прийнятого суб'єктом в якості "зразка". При такому розгляді ідентифікації мається на увазі, що поведінка "зразка" служить стимулом для вибору поведінкової реакції суб'єктом: суб'єкт копіює зовнішні форми поведінки "зразка", освоює норми, ідеали, ролі і моральні якості "зразка".

Проведене дослідження О. Є. Полівановою особливостей професійної ідентичності виявило, що професійна ідентичність жінок-медиків характеризується орієнтацією на статус, соціальну роль медика, високу оцінку професійних якостей. Формування справжньої професійної ідентичності утруднене і змістовно змінюється з набуттям особистістю професійного досвіду. Більшості жінкам-медикам, незалежно від стажу професійної діяльності, притаманне неприйняття себе як фахівця, поглинання роллю «медика» в своїй професійній діяльності. Медики з невеликим стажем професійної діяльності мають ідентичність, пов'язану з прагненням до самовдосконалення у майбутньому, в той час як професійна ідентичність. При великому стажі роботи базуються на збереженні професійної самооцінки. Набуття професійного досвіду призводить до гіперідентичності внаслідок переоцінки своїх професійних якостей та прагнення досягти цілей будь-якими засобами. Тому, формування професійної ідентичності є складним процесом, який змістовно змінюється з набуттям особистістю професійного досвіду.

Ю.О. Корсун (2019) дослідила, що формування професійної самооцінки, яка дає достатнє усвідомлення своєї професійної кваліфікації та навичок, є важливим фактором успіху професійної діяльності та професійної самооцінки, є важливим для підготовки майбутніх фахівців інженерів. Розвиток професійної самовпевненості майбутніх інженерів відбувається переважно спонтанно і є результатом загального віку та професійного розвитку майбутніх кваліфікованих робітників. Професійне самосприйняття є невід'ємною частиною вашої особистості, яка забезпечує організацію навчальної та професійної діяльності на основі усвідомлення своєї професійної майстерності та емоційної оцінки як професіонала. Враховуючи особливості професійного становлення майбутніх інженерів, у структурі їхньої професійної самовпевненості виділено мотиваційно-ціннісна, знання-пізнавально, діяльнісно-практична складові.

Як підкреслює Г. М. Андрєєва, проблема ідентифікації полягає не в тому, до якої соціальної (і як частка це професійної) групи об'єктивно належить людина, а в тому, до якої групи він ідентифікує чи намагається ідентифікувати.

У процесі професійного розвитку професійна впевненість у собі зростає зі зростанням професіоналізму. Успіх професійної адаптації залежить від того, наскільки добре складається професійна самооцінка людини.

О. Ю. Демченко (2009) встановила, що професійна самосвідомість курсантів представлена сукупністю трьох компонентів: когнітивного, афективно-оцінного і поведінкового. Когнітивний компонент включає характеристиками, що відбивають вираженість професійно-важливих якостей, а також характеристиками, що відбивають, рівень професійної ідентичності і актуалізацією. У афективно-оцінному компоненті представлено відношення до себе як до курсанта, а також відношення до своєї діяльності (учбово-освітньою, службово-бойовою). Поведінковий компонент відбиває мотиваційно-ціннісні і регулятивно-дієві аспекти, що є найважливішими для успішного виконання професійної діяльності. В процесі навчання у ВНЗ спостерігається динаміка в становленні професійної самосвідомості курсантів, яка виявляється в зміні змістовної наповненості кожного з компонентів.

У когнітивному компоненті від курсу до курсу спостерігається послідовний перехід від поверхневих (формально-атрибутивних) представлень - до формування цілісних знань про професійну діяльність. Формування професійної ідентичності розпочинається з другого і досягає свого максимуму до четвертого курсу. Образ професіонала, що сформувався у навчених на першому курсі, стає незмінним упродовж усіх подальших років навчання.

У афективно-оцінному компоненті виявлені відмінності в області самоповаги, саморозуміння, віра у свої сили, прийняття себе, самостійності, здібності контролювати власне життя, при цьому більш високий рівень самовідношення мають курсанти першого і четвертого курсів. У поведінковому компоненті в процесі навчання відбувається зниження когнітивної складності уявлень про навколишній світ і суспільство, а також некритичне відношення до власних особових якостей, достоїнств і недоліків; зниження рівня показників свідомості життя. В процесі навчання курсантів виявлена тенденція до мотивації уникнення невдачі.

О. В. Дробот (2011) професійна самосвідомість виявляє себе в різноманітних формах, пов'язаних із пізнавальною, емоційною, вольовою стороною психічної діяльності суб'єкта праці. У структурі професійної самосвідомості як самооб'єктивному особистісному досвіді можна виділити такі утворення, як професійні цінності, ідеали, цілі, рівень домагань, уявлення про способи самооцінювання та породження особистісних смислів і т. д. Інтегруючим фактором професійної самосвідомості є образ «Я-професійне», структуру якого утворюють такі компоненти, як «Я минуле», «Я реальне», «Я майбутнє», «Я ідеальне». Ці та інші елементи самосвідомості виконують регулятивну функцію у процесі взаємодії образу «Я-професійне» зі згаданими елементами.

О. В. Дробот (2016) та С. С. Митрофанова (2019) дослідили психосемантичний підхід у дослідженнях професійної самосвідомості майбутніх психологів. У студентів вони виявили уявлення і проєкції свого професійного майбутнього, усвідомлення життєві та професійні цілі, планування професійний

розвиток і згідно з вимогами фаху самовдосконалюються, залежить ефективність процесу професійного становлення.

С. С. Митрофанова (2019) вивчала структуру самосвідомості студентів-психологів (мотиваційні чинники вибору професії психолога, особливості емоційного інтелекту, професійну ідентичність, СЖО). Професійна самосвідомість характеризується такими ознаками: за функцією (регулює професійну поведінку і відношення суб'єкта професійної діяльності), за змістом когнітивного компонента (професійна самосвідомість має професійно-діяльнісний зміст «я-образів»), за складом «я-образів» (визначається специфікою професійної діяльності). Професійна самосвідомість формується та розвивається впродовж усіх етапів професіогенезу індивіда, тому вона є змінною конструкцією в межах професіогенезу особистості. змістовні, рівневі та структурні особливості професійної самосвідомості визначають існування прогнозування, цілеутворення, планування ухвалення рішень, контроль оцінку й корекцію діяльності фахівця.

О. П. Макарова (2020) розглянула процес формування професійної особистості майбутніх поліцейських, що забезпечується єдністю зовнішніх і внутрішніх умов. Зовнішні умови включають соціальне середовище, середовище майбутнього працівника, але діють через внутрішньо - психологічні умови. Від потреб абітурієнта, його мотивів у процесі професійного навчання, суб'єктивної активності, змісту та особливостей внутрішніх протиріч, попереднього життєвого досвіду залежить те, що саме є важливим із зовнішнього середовища та впливає на навчання. Їх професійна ідентичність.

О. А. Іващенко (2020) вивчала саморегуляцію у професійній діяльності пожежних-рятувальників. Психічну саморегуляцію вона розуміла як внутрішній психічний вплив на власну свідомість з метою створення оптимального стану рятувальника, активації функціональних можливостей організму або зменшення (усунення) нервової та емоційної напруги, почуття страху, дискомфорту, непотрібних внутрішніх емоцій. Психічна саморегуляція полягає в розслабленому стані самосвідомості, бо це впливає на психофізіологічні функції

та регуляцію обмінних процесів в організмі, нормалізує сон і дозволяє у будь-який момент регулювати роботу різних систем організму.

О. В. Іванова (2012) вивчала особливості професійної самосвідомості працівників ОВС і психотехнологій підвищення усвідомлення «професійного я» особистості». Образ-я розглядався як структурне утворення самосвідомості, свого роду «підсумковий продукт» нерозривної організації трьох його сторін - когнітивної, емоційної та регуляторної». Вона сформувала цілісне уявлення про особливості професійної самосвідомості працівників ПСМ в умовах реформування правоохоронної системи (адекватне, але є і прояв внутрішньої конфліктності, є потреба у розвитку професійно-важливих якостей). Виокремити ключові цінності, за допомогою яких можна впливати на поведінку особи. Тренінг - сприяє розвитку складових професійної самосвідомості, та особистісному зростанню (одним із методів по реалізації завдання - що стоїть перед правоохоронцями держави- підтримка позитивного іміджу працівників міліції).

Необхідно також відмітити, що в сучасній психологічній науці накопичений величезний досвід дослідження професійної самосвідомості. Проте, при усьому різноманітті емпіричних досліджень в області професійної самосвідомості, спостерігається одностороння спрямованість вивчення цієї проблеми. Як правило, об'єктом досліджень стають фахівці гуманітарного профілю (учителі, психологи). Професійна самосвідомість же фахівців технічних професій, а саме фахівців, які працюють в особливих умовах праці, практично не вивчалось.

У роботах О. М. Мальцева описуються психологічні умови професіоналізації фахівця в період навчання у ВНЗ спеціального профілю. Авторами було встановлено, що провідною сферою, що визначає ефективність професіоналізації тих, що навчаються, являється мотиваційно-сміслова сфера. Її актуалізація досягається передусім шляхом включення в процес професійного розвитку механізмів рефлексій.

Рефлексія виступає базовим процесом, що забезпечує взаємоузгодження вимог професії до особи і особи до професії. Рефлексія виступає як переосмислення, перебудова суб'єктом діяльності змісту своєї самосвідомості, діяльності, спілкування, приведення у відповідність Я ідеального і Я - реального.

Стельмах О. В. (2015) розглядає проблему психологічних умов формування професійного Я-образу майбутніх рятувальників. Розроблено теоретичну модель структурно-сміслових компонентів професійної Я-концепції майбутніх рятувальників. Визначено структурно-смісловий компоненти професійної Я-концепції: когнітивну, емоційну, мотиваційну, поведінкову та духовну оцінку, емпіричне дослідження здійснюється на репрезентативній вибірці. Розроблено, перевірено та представлено ефективність авторської програми формування професійної Я-концепції майбутніх рятувальників шляхом аналізу показників їх динамічних змін.

С. В. Волкова (2006) вивчала акмеологічні чинники професійного становлення курсанта протипожежної служби і встановила, що продуктивний розвиток фахівця протипожежної служби пов'язаний з формуванням професійної самосвідомості, з прийняттям розробленої акмеограми.

На думку автора до складу структури професійного Я курсанта входять наступні компоненти: спрямованість, морально-психологічні якості, вольові властивості, емоційність, інтелектуальні риси, пізнавальні процеси, що мають професійну специфіку, професійна підготовленість, чинники професійного становлення суб'єкта професійне вдосконалення, навчання, індивідуалізація.

У міру професійного розвитку збільшується усвідомлення властивостей спрямованості, морально-психологічних і вольових властивостей. Найбільш актуальним стає почуття відповідальності, вольові властивості.

Чинником саморозвитку, професійного становлення являється самооцінка результату і самооцінка потенціалу своїх можливостей. Тим вище успішність саморозвитку курсанта, чим різноманітнішими прийомами самоконтролю він володіє; при цьому самоконтроль спрямований на встановлення міри збігу конструйованою зміною з еталоном.



Неадекватне уявлення про своє професійне-Я призводить до неоптимальної професійної поведінки, пасивності, залежності, негативно позначається на регулюванні своєї поведінки (зв'язок між когнітивним і регулятивним компонентами професійної самосвідомості в наявності). Лідерам властива стійка адекватна самооцінка як результат вивчення себе, своїх можливостей.

Г. С. Грибенюк (2007) вивчав специфіку становлення саморегуляції в професійній діяльності майбутніх рятувальників. Він показав, що саморегуляція являється невід'ємній складовій професіогенезіса особи. Формування здатності до саморегуляції рятувальника є одним з найважливіших завдань підготовки сучасного фахівця, оскільки забезпечує можливість виховання особи, здатної самостійно приймати рішення, формулювати і "довизначати" завдання відповідно до вимог складних, мінливих ситуацій і домагатися реалізації поставлених цілей.

Дослідженням підтверджена провідна роль самосвідомості як необхідного особового контексту, поза яким складно сформувати соціально-психологічні механізми, що детермінують процес становлення будь-яких утворень, зародження і розвиток психологічних функцій в цілісній структурі особи рятувальника.

Рушійною силою розвитку саморегуляції в екстремальних умовах діяльності є сенсонавчання, завдяки якому особистий сенс екстраполюється в контекст громадської значущості, стає можливою оптимальна редукція протиріччя між егоїстичними цілями людини і громадською цінністю його діяльності.

Дослідження автора дають можливість зробити висновок про необхідність розвитку множинності мотивації, завдяки чому мотив стає власне особовою освітою, а не поточним, випадковим стимулом, що спирається переважно на спонукання ззовні.

У дослідженнях О. В. Іванова (2012) центральне місце займає встановлення ролі самосвідомості як чинника успішності професійної діяльності особового складу силових відомств, що забезпечують національну безпеку держави.

Автор виявив, що між компонентами самосвідомості і успішністю професійної діяльності існує прямий взаємозв'язок: співробітники з високими показниками професійного "образу Я", високою і середньою самооцінкою ділових і особових якостей, позитивним самовідношенням і високим рівнем домагань більше адаптовані до умов служби і випробовують велику задоволеність в процесі її реалізації.

Між компонентами самосвідомості і успішністю професійної діяльності існує прямий взаємозв'язок: співробітники з високими показниками професійного "образу Я", високою і середньою самооцінкою ділових і особових якостей, позитивним самовідношенням і високим рівнем домагань більше адаптовані до умов служби і випробовують велику задоволеність в процесі її реалізації. При цьому їх самосвідомість значною мірою детермінована соціально-демографічними характеристиками (вік, стаж, рівень кваліфікації, освіта, професійна перекваліфікації).

Чим більше стажу професійної діяльності в силових відомствах, тим більше вираженою стає орієнтація на досягнення особистих результатів в рішенні професійних завдань, вище рівень професійної адаптованості, реалізації в професії життєвих задумів, тим більш високою стає самооцінка успішності діяльності і задоволеність нею.

Резюмуючи, відмітимо, що більшість досліджень стосується питань становлення і розвитку професійної самосвідомості проводилися на здобувачах вищої освіти, тобто людях, які знаходяться на початкових стадіях формування професійної самосвідомості. І, значно менше робіт присвячені фахівцям, які мають тривалий стаж трудової діяльності.

### **1.3. Стиль подолаючої поведінки як адаптаційний потенціал самосвідомості особистості**

Професійна діяльність пов'язана з дією стрес-факторів підвищеної інтенсивності і несе в собі безпосередню небезпеку для життя і здоров'я в час і після виконання професійних обов'язків. Вона вимагає реалізації вольових, комунікативних, розумових якостей, а також багатогранних професійних знань, умінь, навичок для вирішення відповідальних завдань, проведення практичного зайняття, організації роботи, здійснення нагляду за дотриманням вимог на підприємстві і ін. Тому актуальним є розглядати професійну самосвідомість при різних стилях подолаючої поведінки.

Коли людина потрапляє в незнайому ситуацію, у неї можуть виникнути відчуття дискомфорту. Якщо людина справляється з цим відчуттям, людина найлегше адаптується до нової ситуації, справляється з труднощами. Вивчаючи реакції людини Г. Сельє (1982) виділив таке поняття, як загальний адаптаційний синдром. Під ЗАС він розумів усі неспецифічні зміни всередині організму, як фізичні, і органічні. В даний час стрес розглядається як особливий функціональний стан, а також як психофізіологічна реакція організму на дії середовища, що виходять за межі адаптивної норми. Р. Лазарус, розвиваючи теорію Г. Сельє, запропонував свою теорію про стрес. Він запропонує когнітивну теорію стресу в 1966 році, яка полягає в тому, що в основі взаємодії середовища та особистості лежатимуть «первинна» та «вторинна» когнітивні оцінки ситуації. Для людини, потрапивши в стресову ситуацію, спочатку вона є загрозовою, а далі, залежно від ступеня загрози, визначає спосіб подолання стресу. Або так званих копінг-стратегії поведінки. Вперше термін з'явився в психологічній літературі в 1962 Л. Мерфі, вчасно вивчення, подолання кризових подій дітьми. Він визначав копінг як спробу створення нової ситуації. «Вона може бути загрозовою, небезпечною, чи радісною та сприятливою», тобто. прагнення людини вирішити певну проблему. З одного боку, вона може бути вродженою поведінкою (рефлекс, інстинкт), а з іншого – набутою (володіння собою, стриманість, схильність до чогось). Л. Мерфі вже на первинному етапі вивчення

копінгу звернув увагу на те, що «існує взаємозв'язок індивідуально-типологічних особливостей особистості з його попереднім досвідом подолання стресових ситуацій, а також виділив дві складові копінг-механізму – когнітивну та поведінкову». Копінг (від англ. coping - подолання, подолання) - спосіб взаємодії з ситуацією, який людина вибирає індивідуально відповідно до значущості та психологічних можливостей. Виділяють три концепції копінгу.

1) Психоаналітична теорія. Н. Хаан (1965), розглядає копінг, як «один із способів психологічного захисту, для ослаблення психічної напруги». Ще в 1960-х році термін копінг використовували для опису психологічних захистів, щоб побачити, як особистість справляється зі своїми емоційними станами при виникненні психічного дискомфорту, яким способом вона виходитиме з цієї ситуації з огляду на розвиток та історію життя особистості. Адже лише несвідомі механізми захисту будуть відповідати за регуляцію емоційного стану та збереження психічного гомеостазу, а також за цілісність особистості впливу зовнішніх впливів.

2) Диспозиційна концепція копінгу. Відбивається на роботах А. Р. Білінг і Р. Х. Мус, і визначає «coping у термінах рис особистості – щодо постійна схильність індивідуума, стійкий стиль реагування стресові події». Автори вважають, що «вибір певних копінг-стратегій протягом усього життя є досить стабільною характеристикою, і мало залежить від типу стресора». Диспозиційна концепція копінгу виходить із психоаналітичного спрямування, і на думку авторів даного підходу, стиль психологічного захисту відноситься до сталої особистісної освіти. Основним є виявлення стилю додання (копінгу), тобто. в який спосіб людина справляється зі стресовою ситуацією, і наскільки успішно цей копінг забезпечує його психологічний добробут. У цій концепції розглядається два положення про стилі подолання стресу. Перша розглядає такі стилі подолання стресу як «переважний» та «сенситивальний», які виділяє Д. Бірн. Переважний стиль схожий з фрейдівською захистом витіснення, яка витісняє в область несвідомого той чи інший неприємний спогад, і стають недоступними людині. Відповідно, пригнічуючим стилем користуватимуться

люди, які уникатимуть шляхів подолання стресу, і пригнічуватимуть негативні спогади, а також реакція на тривогу, включаючи захист витіснення, заперечення. З використанням переважного стилю з'являється нездатність людини висловлювати свої фізіологічні реакції. При сенситному стилі поведінки люди намагаються знизити тривогу і, наблизившись до неї, намагаються контролювати негативні події, наприклад, за допомогою інтелектуалізації, obsesивних дій. Авторами даного підходу проводилося дослідження, у якому було виявлено, що, потрапляючи в стресову ситуацію, у людей, які використовують значний стиль, поведінки спостерігалось підвищення рівня фізіологічної активності, без негативних емоцій.

У психології існує кілька підходів до розуміння конструктивного стилю підпорядкованої поведінки. Фахівці з особистісного підходу конструктивної особистості, готової до будь-якої діяльності, пояснюють «готовність» як контекстуальне явище. Представники функціонального підходу (Т. Крюкова, Т. Корнілова) пояснюють конструктивізм здатністю особистості діяти як фізично, так і розумово.

С. Хобфолл (1996) запропонував множину модель «поведінки, яку потрібно подолати» і на її основі шкалу SACS. На основі попередніх моделей поведінка догляду як стратегія. Запропонована модель має дві основні осі: просоціально-асоціальну та активно-пасивну. Ці осі є мірою загальних стратегій адаптації. Стресори життя є міжособистісними, або мають міжособистісний компонент або навіть мають певні проблеми подолання з можливими соціальними наслідками, акт подолання часто вимагає взаємодії з іншими людьми. Крім того, робота з індивідуальним і соціальним контекстом подолання пропонує можливий болючий контекст, який уможливорює жалюгідну поведінку. Поведінковий підхід дозволяє більш диференційовано працювати з різними підходами. Крім того, він дає змогу коригувати поведінку, а отже, має великі перспективи з точки зору потенціалу психологічної ефективності в подоланні негативних наслідків робочого стресу.

О. Г. Цукур (2020) не тільки пов'язує готовність до конструктивної

поведінки з досягненням бажаного результату, а й може сприяти різноманітним змінам: особистісним і суспільним. З цієї точки зору особливу увагу при підготовці фахівців слід приділяти психологічним компонентам такої підготовки (когнітивній, емоційній, вольовій, мотиваційній та ціннісній).

Конструктивну поведінку можна розглядати як поведінку, яка дає змогу чітко планувати свою діяльність, приймати відповідні рішення та прогнозувати їх ефективність. Умовами підготовки до конструктивної поведінки в надзвичайних ситуаціях є: бажання зрозуміти ці мотиви, інтереси та інше, що допоможе розширити уявлення про сито; Виявлення конструктивних аспектів у намірах та поведінці взаємодії різних суб'єктів.

Основними критеріями для систематизації стратегій подолання зарубіжної психології найчастіше виступають спрямованість дій людини, інтенсивність подолання, адаптивність обраних копінгів, і навіть їх модальність, тобто. психологічна сфера, з якою співвідносяться стратегії. З погляду спрямованості дій людини розглядаються стратегії, орієнтовані або саму ситуацію, або себе, або щось інше (Moss, Schaefer; Lazarus, Folkman; Amirkhan; Skinner, Edge; Weber).

Серед факторів ефективності влаштовує поведінки можна назвати зниження почуття вразливості до труднощів, підвищення адаптивних можливостей людини, адекватне і гнучке реагування на умови, що змінюються, і т.і. На думку деяких дослідників, подолаюча поведінка не обов'язково має бути завжди активною і конструктивною, іноді вона набуває пасивних форм ухилення від ситуації. Тим не менш, ряд авторів дотримуються точки зору, що невід'ємною характеристикою копінг-поведінки є його корисність.

На думку К. Накано, застосування неадаптивних варіантів до копінг-стратегій призводить до уникнення проблем, і вони спрямовані не на вирішення проблеми, а на зменшення емоційної напруги. Більше того, дуже часто не самі важкі ситуації є факторами, які негативно впливають на психологічне та фізичне здоров'я людини, а застосування неадаптивних, неефективних стратегій додання (Nakano, 1991). Існують дослідження, що підтверджують ефективність використання когнітивних, поведінкових та емоційних копінг-стратегій.

Наприклад, використання когнітивних стратегій підвищує у людини відчуття ступеня контролю над ситуацією і, як наслідок, знижує рівень негативних емоцій (Compas et al., 2001). Часте використання емоційних стратегій пов'язане зі збільшенням симптомів тривожних та депресивних станів (Folkman, Moskowitz, 2000; Compas et al., 2001). Індивіди, які вдаються до адаптивних поведінкових стратегій, які виражаються в активному вирішенні проблем, легше адаптуються до мінливих умов (Frydenberg, 2004).

Мозговий В. І. (2012) стверджує, що структура симптоматичних комплексів/сприйнятливості до стресу у цих воїнів обмежена структурою психосоматичних станів на цій структурі. Цей стан негативних впливів на структуру особистості дається і керується відповідним адептом.

Дідух М. М. (2017) визначила, що проблема стресу вивчається в контексті дослідження психологічної адаптації. Адаптацію розглянуто як процес, завдяки якому 3 динамічні системи живих організмів, у тому числі й психіка, незважаючи на мінливість умов, підтримують стійкість, необхідну для існування й розвитку. Зазначено, що емоційностресовий стан організму виникає в результаті сприйняття людиною ситуації як неприйнятної, негативної, яку людина відкидає, але одночасно не може її уникнути. Водночас, подолання стресового стану відбувається у процесі реалізації копінг поведінки.

А. П. Євсюков (2007) займався розробкою прогнозу надійності професійної діяльності працівника аварійно-рятувального підрозділу ДСНС України. Автором було встановлено, що для надійного виконання різноманітних завдань в умовах надзвичайної ситуації, рятувальник повинен мати високий рівень мотивації, службово-професійну спрямованість, упевненість в собі, розвинене почуття обов'язку, соціальну відповідальність, чуйність, практичність, домінантність в міжособистісних стосунках, рішучість, мужність, високий самоконтроль, соціальну активність, емоційну зрілість, сумлінність і відповідальне відношення до виконання своїх обов'язків, здатність до високої мобілізації в екстремальних ситуаціях, комунікабельність, високий

самоконтроль поведінки, емоційну стійкість, здатність застосувати інтелектуальний потенціал, знання, уміння і навички в екстремальних ситуаціях. Перелік цих провідних психологічних якостей, по суті, є "ядром" психограми працівника аварійно-рятувального підрозділу ДСНС.

Олефір В. О. (2012) визначив, що «благополуччя» сприймається як складна конструкція, що з оптимальним досвідом і функціонуванням. Сучасна галузь досліджень благополуччя складається з двох традиційних підходів – гедоністичного та евдемоністичного. У гедоністичному підході акцент робиться на суб'єктивному благополуччі, яке надає особливого значення таким конструктам, як щастя, позитивний афект, низький негативний афект та задоволеність життям. психологічне функціонування та розвиток людини. Хоча гедоністичний та евдемонічний підходи концептуально різняться, результати емпіричних досліджень показують, що конструкції евдемонії та гедонізму значною мірою перетинаються. Поряд із пошуком відповідей на питання про те, як люди сприймають своє життя позитивно, дослідження благополуччя також фокусується на тому, чому одні люди благополучніші за інших. Після багатьох років досліджень психологи дійшли висновку, що зовнішні чинники часто пояснюють лише невелику частку відмінностей у рівні добробуту. Тому багато дослідників звернулися до розгляду особистісних змінних як предикторів благополуччя. Метааналітичні дослідження були спрямовані на з'ясування взаємозв'язку між особистісними установками, представленими моделлю Великої п'ятірки, та показниками суб'єктивного та психологічного благополуччя. Результати показують, що суб'єктивне благополуччя значною мірою визначає особистісні риси, які багато в чому залежать від темпераменту (наприклад, екстраверсія та невротизм), і помірковано прогнозовані особисті схильності, на які значною мірою впливає оточення (чесність, дружелюбність та відкритість). Також було виявлено, що показники психологічного благополуччя більше пов'язані з факторами «великої п'ятірки», ніж із суб'єктивним благополуччям. Копінг визначається як «когнітивні і поведінкові зусилля людини, що постійно змінюються, з управління конкретними зовнішніми і внутрішніми потребами, які



викликають надмірний стрес або перевищують людські ресурси».

Необхідно почати з чітких визначень ключових термінів, оскільки в літературі поширена плутанина між «свідомістю», «самосвідомістю» та безліччю пов'язаних виразів (Antony, 2001, 2002). Соціолог Джордж Герберт Мід запропонував класичну відмінність між фокусуванням уваги назовні, на навколишнє (свідомість), і всередину на себе (самосвідомість). Будучи «свідомим», організм може успішно обробляти інформацію, що надходить із навколишнього середовища, та адаптивно реагувати на неї (Natsoulas, 1996). Згідно з цим визначенням більшість, якщо не всі тварини, які не є людьми, є свідомими (Edelman & Seth, 2009). Несвідомість означає відсутність обробки інформації як з навколишнього середовища, так і з самого себе, наприклад, під час сну або коми. Виявлено різні рівні свідомості (Morin, 2006). Такі терміни, як «первинна», «периферична», «сенсомоторна» та «основна» свідомість позначають більш-менш складні ступені свідомості. Наприклад, Zelazo (2004) використовує термін «мінімальна свідомість», щоб описати нереклексивний досвід немовляти від стимулів у нині, а Нейссер називає «міжособистісним «я» чисте усвідомлення своєї участі в соціальних взаємодіях тут і зараз, що дозволяє своїм діям збігатися з діями інших.

Самосвідомість означає здатність стати об'єктом власної уваги (Duval & Wicklund, 1972). У цьому стані людина активно ідентифікує, обробляє та зберігає інформацію про себе. Важлива відмінність тут полягає в наступному: людина може сприймати і обробляти стимули з навколишнього середовища (наприклад, колір, їжа), не знаючи явно, що це робить (свідомість). Людина стає самосвідомою, коли розмірковує про досвід сприйняття та обробки стимулів (наприклад, я бачу синій об'єкт; я їм їжу, і вона смачна). Самосвідомість являє собою складне багатовимірне явище, яке включає в себе різні самообласті та наслідки. Для ілюстрації можна подумати про своє минуле (автобіографія) і майбутнє (перспекти). Так само можна зосередитися на своїх емоціях, думках, рисах особистості, уподобаннях, цілях, установках, сприйнятті, відчуттях, намірах тощо. Список потенційно релевантних самоаспектів справді дуже

довгий (Ben-Artzi, Mikulincer, & Glaubman, 1995). Емоції або риси є приватними самоаспектами, які можна відрізнити від публічних самовимірів – видимих характеристик, таких як тіло, зовнішній вигляд, манери та поведінка (Fenigstein, 1987). Наслідками самосвідомості є почуття волі, теорія розуму (робити висновки про психічні стани інших), самоопис, самооцінка, самооцінка, саморегуляція, самоефективність, усвідомлення смерті, самосвідомі емоції, самовизнання та розмова з собою (Morin, Utzl, & Hamper). Деякі з цих наслідків зосередженої на собі уваги будуть розглянуті нижче. Самосвідомість також тягне за собою відчуття безперервності як особистості в часі та включає відчуття себе як відмінного від решти середовища (Kircher & David, 2003). Самосвідомість також буває в ступенях: такі терміни, як «мета», «рефлексивна», «ітеративна мета-репрезентативність» і «розширена» свідомість вказують різні рівні самосвідомості (Morin, Legrain, Cleeremans, & Destrebecqz). Для ілюстрації Newen and Vogeley розрізняють поняття «концептуальне».

Самосвідомість, де організм може концептуально репрезентувати себе, включаючи свої психічні стани, і «метарепрезентативну самосвідомість», яка полягає у побудові ментальної моделі себе та інших людей і включає доступ до автобіографічних знання. Таким чином, у той час як концептуальна самосвідомість однозначно відноситься до Я та його психічного досвіду, метарепрезентаційна самосвідомість також явно включає самоспогади та умовиводи про досвід інших. Кінцевий рівень свідомість - це мета-самосвідомість - усвідомлення того, що людина самосвідома (Morin, 2006).

### **Висновки до Розділу №1**

Теоретичний аналіз психологічної літератури з проблеми дослідження, аналіз та узагальнення існуючих емпіричних даних дали підстави для наступних висновків.

1. У психологічній науці категорія «професійна самосвідомість» розглядається як одна із складових «самосвідомості» особистості (Бернс Р., Бандура А., Глуханюк Н. С., Лисіна М. І., Оллпорт Г. та ін.). Психологічний

принцип єдності професійної самосвідомості з самосвідомістю особистості і діяльністю у своїх роботах розглядають, Ананьєв Б. Г., Божович Л. І., Виготський Л. С., Кон І. С., Леонт'єв О. М. Різні трактування цього поняття розглядають професійну самосвідомість через усвідомлення себе у професійній діяльності (Маркова А. К.), через приналежність до професійної групи (Паригін Б. Д.), через самооцінку професійних якостей (Fleming J., Watts A.), через оцінку наявних досягнень (Wicklund R. A.), усвідомлення себе як суб'єкту професійної діяльності (Шавір П. А.), через феномен саморегуляцію (Джанер'ян С. Т.). Таким чином, до теперішнього часу в психологічній літературі не існує однозначного визначення терміну "професійна самосвідомість". Різноманіття існуючих на сьогодні концептуальних підходів в розгляді цих феноменів обумовлює відмінності в основних їх визначеннях.

2. Структура професійної самосвідомості розглядається через образ «Я» (Чеснокова І. І.), через знання про себе (Бузман А., Виготський Л. С.), через отожднення і самосприйняття (Орлов О.), через формування професійної ідентичності, єдність зовнішніх та внутрішніх умов (Макарова О.П., Бобро Н.В.),

У структурі професійної свідомості можливо виділити три основні компоненти професійної самосвідомості: когнітивний, поведінковий та афективно-оціночний. Інколи третій компонент має назву ціннісний, ціннісно-нормативний або емоційно-ціннісний (Бернс Р., Бандура А., Олпорт Г., Глуханюк Н. С., Лисіна М. І., Чеснокова І. І. та ін.).

Систематизуючи дослідження можна визначити, що до складу когнітивного компоненту відносять професійний образ «Я», професійне самопізнання, знання про свою професію та ін. Інший компонент визначено як афективно-оціночний, ціннісний, ціннісно-нормативний або емоційно-ціннісний. Його розглядають через професійну самооцінку, професійне самовідношення і відношення до своєї професійної діяльності. Наступний компонент, описаний як поведінковий, автори розглядають через мотиваційні та регулятивно-діючі складові.

3. Розвиток самосвідомості накладає відбиток не лише на формування особистості, але і на успішність діяльності, що виконується суб'єктом. Загальні і специфічні закономірності становлення особистості як професіонала на різних етапах становлення і розвитку під час навчання (Стельмах О.В. (рятівники), Корсун Ю.О. (інженери), Каташев В. Г., Шавір П. А., Краснорудська Н. Г., Міронова Т. Л., Кригер Г. М., Фам Т. Н., Поддубная Т. К., Шарапов Л. О., Кандибович Л. В., Демченко О. Ю., Гребенюк Г. С., Мащенко Н. І., Ковальчук Ю. В. та ін.), дослідження направлені на вивчення особливостей професійної самосвідомості у представників різних професій (Недосека О. Н., Вачков І. В., Т. Миронова Л., Мітіна Л. М., Маркова А. К., Овчаренко Ю. О., Кобець А. В. та ін.).

Дослідження, присвячені вивченню професійної самосвідомості вже працівників з досвідом роботи, у українській психологічній науці охоплюють педагогів і психологів (Чемодурова Ю.М.). Їх професійна самосвідомість особистості при різних чинниках обмежується лише розвитком цієї складової самосвідомості під час професійної підготовки, на допрофесіональному і початкових етапах входження в професію.

4. Сучасні дослідження самосвідомості розглядали її різні аспекти: функціональний (Гладкий С. О., Крюкова Т. В.), генезисний (Волкова С. В., Стельмах О. В.), структурний (Кучеровская Н. А., Чеснокова І. І., Morin А.), професійний (Бобро Н. В., Гульбс О. А., Кобець О. В., Корсун Ю. О., Endler J. H., Nakano N. S., Parker K., Weber H.), адаптаційний (регулятивний) (Васьковська С. В., Дідух М. М., Іващенко О. А., Цукур О. Г., Чемодурова Ю. М., Baumeister R.) і т. д. Саме останній дозволяє трактувати адаптаційний ресурс особистості як один із проявів цілісної організації особистості та її самосвідомості. Адаптаційний потенціал самосвідомості реалізується в різних утвореннях: біфокальність самосвідомості (баланс «Я»-переживання і «Я»-рефлексії) (Павелків Р. В., Слободчиков В. І.); захисні механізми особистості (Зеленська В. Ю., Мак-Уільямс Н.); емоційна зрілість (Кочарян О. С., Півень М. А., Тищенко С. П.); метакогнітивні здібності (Карпов О. В., Everett J., Morin A.) тощо.

5. У дослідницькій літературі відзначено, що стиль подолаючої поведінки пов'язаний із рівнем зрілості особистості (Титаренко Т. М., Наан N.), а в деяких роботах – і з рівнем її самосвідомості (Грандт В. В., Ткачук Т. А.). У наукових джерелах указано, що конструктивність подолання пов'язана з високим рівнем адаптаційних здібностей особистості (Родіна Н. В.), стресостійкості (Мозговий В. І.), саморозвитку й самовдосконалення (Кривоконь Н. І., Луньов В. Є., Ярош Н. С.), а саму поведінку, що долає напруженість, розглядають через осі, моделі та стратегії (Hobfoll S.). Однак дані щодо «системних якостей» (Кузьмін В. П.) копінг-стратегій украй нечисленні й суперечливі (Гребенюк Г. С., Іванова О. В.).

Отже, проблемним полем цієї роботи є аналіз функціонування стратегій подолання в контексті функціонування самосвідомості.

Матеріали даного підрозділу викладено у наступних публікаціях: [167, 170, 179].

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 2.1. Характеристика дослідницької вибірки

Особливості структури професійної самосвідомості особистості відповідно до їх стилю подолаючої поведінки вивчалось на прикладі працівників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України.

Загальна вибірка склала 163 чоловіки. Усі досліджувані працівники пожежно-рятувальних бригад частин ДСНС України у віці від 26 до 35 років з середнім стажем роботи за фахом від 4 до 9 років.

Досліджуваним пропонувалося заповнити анкету, що містить питання, які стосуються їх біографічної і професійної діяльності. В ході додаткового опитування командирів підрозділів були відібрані працівники, які безпосередньо беруть участь у пожежно-рятувальних операціях.

Для розподілу на дві групи було використано опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)» Хобфолла С. (у адаптації Водоп'янової Н., Старченкової Є.). Ця методика була вибрана, оскільки розглядає моделі подолаючої поведінки як стратегії (тенденції) поведінки, а не тільки окремі типи поведінки. Конструктивна стратегія, з точки зору авторів, це «здорове» подолання стресу.

Використовувався для розподілу на групи метод «крайніх груп». Критерієм розподілу на дві групи став показник загального індексу конструктивності стратегій подолаючої поведінки, який розраховувався відповідно до формули, запропонованої авторами методики:

$$ІК = АП: ПА,$$

де: ІК – індекс конструктивності, АП – сума показників субшкал «асертівні дії», «вступ до соціального контакту», «пошук соціальної підтримки»; ПА – сума показників субшкал «уникнення», «асоціальні дії», «агресивні дії».

Стиль подолаючої поведінки залежно від конструктивності обраних стратегій може успішно або неуспішно долати стрес, впливати на здоров'я суб'єкта, спілкування і діяльність.

Конструктивна стратегія – це «здорове» подолання (копінг): активна і просоціальна поведінка. Таке подолання в сукупності з позитивним використанням соціальних ресурсів підвищує рівень стресостійкості людини. Неконструктивним стратегіям подолання характерні пасивність та асоціальність,

До першої групи увійшли 87 чоловіків, працівники пожежно-рятувальних служб ДСНС України з конструктивним СПП (при  $IK > 1,1$ ). Найбільш поширеними копінг-стратегіями виступали «асертивні дії», «вступ до соціального контакту».

Групу 2 склали 59 чоловіків, співробітників пожежно-рятувальних служб ДСНС України з неконструктивним СПП (при  $IK < 0,85$ ). Найбільш поширеними копінг-стратегіями виступали «агресивні дії», «уникнення», «маніпулятивні дії».

Відповіді працівників, чий  $IK$  був від 0,85 до 1,1 від подальшої участі були виключені, бо, по-перше, їх було замало, по-друге, урахування цих даних може контамінувати (спотворити) закономірності.

## 2.2. Методи дослідження

Відповідно до особливостей об'єкту та предмета дослідження (багатоплановість самого поняття "самосвідомість" і багаторівневість його структури), мети і поставлених завдань були підібрані відповідні методи дослідження.

У якості провідних методологічних основ організації емпіричного дослідження професійної самосвідомості нами були запропоновані наступні теоретико-методологічні підходи: самосвідомість – це усвідомлення людиною себе як індивідуальності; професійну самосвідомість розглядали як різновид самосвідомості, який є усвідомленням себе у професійній діяльності; орієнтувалися на методологічну базу дисертаційного дослідження, в основу

якого покладено принципи системного, структурного та діяльнісного підходу до аналізу професійної самосвідомості.

Включення до методологічного апарату дослідження конкретних методів та відповідних їм емпіричних показників дослідження здійснювався на підставі наступних критеріїв: концептуальна обґрунтованість метода, висока валідність та надійність методу, їх оптимального обсягу і змісту.

*Теоретичні методи* (аналіз науково-дослідницьких джерел). Їх використання дозволило дослідити і проаналізувати дані, які існують у науковій літературі і психологічних дослідженнях для подальшої систематизації, узагальнення і інтерпретації даних.

*Емпіричні методи:*

- метод опитування (бесіда); проводилися для виявлення важливих якостей особистості, необхідних для її професійної діяльності, ранжування цінностей цих якостей, визначення її професійних цілей.

- психодіагностичний метод, який складався з низки психодіагностичних методик для вирішення поставлених завдань.

Опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» С. Хобфолла (адаптація Н. Водоп'янової, Є. Старченкової) дав можливість визначити моделі подолаючої поведінки і загальний індекс конструктивності СПП. Показник загального індексу конструктивності було покладено в основу формування груп, бо саме цей показник відбиває рівень переваги тієї чи іншої копінг-стратегії у стресогеній ситуації. Опитувальник містить моделі подолаючої поведінки, які відносяться до відповідних стратегій: асертивні дії (активна стратегія подолання); вступ у соціальний контакт (просоціальна стратегія подолання); пошук соціальної підтримки (просоціальна стратегія подолання); обережні дії (пасивна пряма стратегія подолання); імпульсивні дії (пасивна пряма стратегія подолання); уникнення (пасивна непряма стратегія подолання); манипулятивні дії (пасивна непряма стратегія подолання); асоціальні дії (асоціальна стратегія подолання) та агресивні дії (асоціальна стратегія подолання).

Щоб виявити особливості компонентів професійної самосвідомості



застосовувався комплекс психодіагностичних методик. В цілому всі методики були розділені на 3 блоки.

*Перший блок* методик спрямований на вивчення поведінкового компонента професійної самосвідомості. Він включає «Сенсожиттєвих орієнтацій» (Д. О. Леонтьєв), «Q- сортировка» (В. Стефансон) та «Стильова саморегуляція поведінки людини» (В. І. Моросанова, Є. М. Коноз).

Тест «Сенсожиттєвих орієнтацій» є адаптованим тестом «Мета в житті» (Дж. Крамбо, Л. Махолик). Методика дозволила уточнити рівень усвідомленості життя, спрямованість і тимчасову перспективу (цілі в житті); яким є сприймання процесу життя з точки зору його емоційної насиченості та наповненості сенсом (процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя); оцінку пройденого відрізка життя відповідно його продуктивності і осмисленості (результативність життя або задоволеність самореалізацією); уявленню про себе як про особу, що має свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про сенс (локус контролю-я); можливість контролювати своє життя, вільно приймати рішення і утілювати їх в життя (локус контролю - життя або керованість життя)".

Методика «Q-сортировка» В. Стефансона в адаптованому варіанті. Дана методика дозволила оцінити на які тенденції поведінки (залежність /незалежність, товарицькість /нетоварицькість, прийняття боротьби" /уникнення боротьби) орієнтується особистість в реальній групі і її уявлення про себе як про соціального суб'єкта. Методика побудована за принципом розподілу карток на групи від найбільш характерних до найменш характерним. Картки містили твердження або перелік якостей особистості. Завдання слід було виконувати з установкою по відношенню до роботи. Відповіді підраховувались згідно з тенденціями по кожній із зв'язаних пар. Заперечення однієї якості є визнанням полярної якості. Вираз особових властивостей вимірювався не в абсолютних показниках (наприклад, стосунки до результату нормативної вибірки, статистичної норми), а відносно виразу інших властивостей самого випробовуваного.

За результатами методики були отримані дані відносно уявлення про себе в аспекті «ідеального Я» і «реального Я». Гідністю методики було те, що при роботі з нею досліджуваний проявляв свою індивідуальність, реальне-Я, а не «відповідність /невідповідність» статистичним нормам.

Для дослідження стиля саморегуляції, який характеризується комплексом стильових особливостей регуляторики особистості: особливості регуляторних процесів та регуляторно-особистісних якостей був використано опитувач «Стильова саморегуляція поведінки людини». Опитувач складається з 46 тверджень, що входять до складу шести шкал, які виділяються відповідно до основних регуляторних процесів (планування, моделювання, програмування, оцінки результатів) і регуляторно-особових властивостей (гнучкості і самостійності). До складу кожної шкали входять по дев'ять тверджень. Структура опитувальника така, що ряд тверджень входить до складу відразу двох шкал у зв'язку з тим, що їх можна віднести до характеристики як регуляторного процесу, так і властивості регуляції.

Особливості регуляторних процесів, аналізувалися через показники проявів основних ланок системи саморегуляції: планування (індивідуальні особливості цілеполагання і утримання цілей, рівень сформованості у людини усвідомленого планування діяльності); моделювання (індивідуальна розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значимих умов, міра їх усвідомленості, деталізованості і адекватності); програмування (індивідуальна розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій; оцінювання результатів (індивідуальна розвиненість і адекватність оцінки випробовуваним себе і результатів своєї діяльності і поведінки).

Особливості регуляторно-особистісних якостей, тобто інструментальних якостей особистості розглядався через виразність: самостійкості (розвиненість регуляторної автономності), надійності, гнучкості (здібності перебудувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов). Результати інтерпретувалися з урахування рівня сформованості.

*Другий блок*, спрямований на вивчення афективно-ціннісного компонента професійної самосвідомості, складається з методики «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) та «Тест-опитувальник самовідношення» (В. В. Столин і Р. Пантилеева).

Для визначення змістовної сторони спрямованості особистості була використана методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич), яка основана на прямому ранжуванні списку ЦО. Авторський варіант методики передбачає наявність двох класів ЦО: термінальні (переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування коштує того, щоб до неї прагнути); інструментальні (переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особи є переважним у будь-якій ситуації). Така класифікація відповідає традиційному діленню на цінності-цілі і цінності-засоби.

Отриманий після ранжирування список дав можливість дослідити та побудувати ієрархічну послідовність цілі і принципів, якими особистість керується у своєму житті. ЦО, запропоновані в методиці М. Рокича, в узагальненому вигляді відбили найбільш актуальні ЦО людини в сучасному світі. ЦО, розташовані у верхній частині списку, визначають ведучу, основну орієнтацію, ті що знаходяться у нижній частині ієрархічної структури, свідчать о їх незначущості для особистості: ті, що згруповані у середині, в силу того, що для них характерна тенденція до змін свого рангового місця, в силу того, що вони схильні ситуаційному впливу, менш інформативні для оцінки змістовної сторони ЦО особистості.

Дана методика передбачає тільки позитивно сформульовані ЦО, при цьому розуміється, що розташування їх на останніх місцях не означає боротьби з ними як з антицінностями, а підкреслює пріоритет інших, які виражені також позитивно. ЦО не існують кожна окремо від інших, а організовані в системи, що дозволило їх розглядати в блоках. Таким чином, мали змогу визначити показники, по-перше, ієрархію ЦО у професійній самосвідомості особистості, по-друге, які групи ціннісних орієнтацій і в якій мірі визначають її життєву спрямованість.

Для вивчення сформованості професійної самосвідомості був використано «Тест-опитувальник самовідношення (В. В. Столин, Р. Панталеєва). Методика дозволила виявити три рівня самовідношення, які відрізняються ступенем узагальненості. Перший рівень – глобальне самовідношення інтегральне почуття "за" або "проти" власного "Я". Другий – самовідношення диференційоване стосовно самоповаги, аутосимпатії, самоінтересу, очікуванні відношення до себе. Третій – рівень конкретних дій та готовність до них у відношенні до свого-я.

Виокремлені структурні компоненти дали змогу конкретизувати критерії сформованості професійної самосвідомості. Самоповага розкриває той аспект самовідношення, який емоційно і змістовно об'єднує віру у свої сили, здібності, енергію, самостійність, оцінку своїх можливостей контролювати власне життя і бути самопослідовним, розуміння самого себе. Аутосимпатія, відбиваюча дружність /ворожість до власного «Я». До шкали увійшли пункти, що стосуються «самоприйняття», «самозвинувачення». У змістовному плані шкала схвалення себе в цілому, або бачення в собі здебільшого недоліки, низьку самооцінку, готовність до самозвинувачення. Очікування позитивного чи негативного відношення від інших. Самоінтерес, відбиває міру близькості до самого себе, зокрема, інтерес до власних думок і почуттів, готовність спілкуватися з собою "на рівних", упевненість у своїй цікавості для інших.

Дана методика дала змогу виявити вираженість установки на ті або інші внутрішні дії на адресу власного «Я»: самовпевненість; відношення інших; самоприйняття; самокерівництво і самопослідовність; самозвинувачення; самоінтерес; саморозуміння. Враховувалися показники рівня виразності.

*Третій блок методик спрямований на вивчення когнітивного компонента професійної самосвідомості особистості. До нього нами було віднесено наступні показники: усвідомленість знання про себе, наявність показників професійної ідентичності в «Я»-концепції, особливості образу професії та ставлення до неї.*

Професійний образ-Я був розглянутий з позиції уявлень особистості про своє місце в системі професійних відносин. Для вирішення цього завдання

використовувався метод контент-аналізу (твір на тему «Моя професія», техніка М. Куна, Т. Макпартленда «Хто я?», методика «Незавершені речення» Дж. М. Сакса, С. Леві, графічний тест Б. Лонга, Р. Зиллера, Р. Хендерсона).

Результати твору «Моя професія» дозволили вивчити яким є відношення опитаних до своєї професії, свого місця в ній. Були виділені одиниці змісту і квантифіцировані отримані дані. Стандартними одиницями при аналізі тексту в контент-аналізі являються: слово (термін, символ), судження або закінчена думка, тема, персонаж, автор, цілісне повідомлення.

У кожній розповіді виділялися наступні вісім сюжетів: необхідність, корисність, благородство професії; пряме вираження позитивного ставлення до професії («я люблю свою професію»; «моя професія гарна»; «я пишаюсь своєю професією»); усвідомлення небезпечного характеру професії, підкреслення професійних ризиків; указівка на чинник малої заробітної плати; професія як покликання; професія як можливість реалізації себе; важливо рятувати людей; професія, яка гідна справжніх чоловіків.

Техніка М. Куна, Т. Макпартленда "Хто Я"? в модифікації Т. В. Румянцевої використовувалась для вивчення змістовних характеристик ідентичності особистості. Питання "Хто Я"? безпосередньо пов'язані з характеристиками власного сприйняття людиною самого себе, тобто, з його «Я» або «Я-концепцією». Ця техніка дозволила уточнити змістовні характеристики ідентичності опитаних з точки зору самооцінки; соціального, комунікативного, матеріального, фізичного, діяльного, перспективного та рефлексивного Я.

Методика «Незакінчені речення» (Дж. М. Сакса, С. Леві) дозволила виявити співвідношення та характер особливостей різних видів ставлень особистості до себе та до колег з професійної діяльності. Методика побудована по принципу, коли опитаному слід завершити речення. При аналізі кожна відповідь було віднесено до окремої групи, які характеризували характер відносин та описували ставлення до оточуючих.

Для кожної групи виводилася характеристика, що визначала систему відносин як позитивну, негативну або байдужу. Згідно з цілями і завданнями

дослідження були відібрані наступні ставлення: ставлення до себе; ставлення до колег з рівним професійним статусом, нереалізовані можливості; ставлення до майбутнього та до свого минулого.

"Я"-соціально-символічні завдання – проектна методика (Б. Лонг, Р. Зиллер, Р. Хендерсон) використовувалась для вивчення самовідношення і самоідентичності. Методика побудована за принципом, при якому виконується ряд символічних завдань, які відповідають різним когнітивним аспектам "Я-концепції".

Отримані результати дозволили виявити особливості самооцінки (сприйняття суб'єктом його цінності порівняно з іншими), силу (положення відносно авторитетних фігур), індивідуалізацію (переживання схожості /відмінності від інших людей), соціальної зацікавленості (сприйняття себе частиною групи / окремим від неї), ідентифікації (міри включення себе в "ми"), егоцентричності (сприйняття себе фігурою /фоном), складності (міри диференційованої "Я-концепції").

Фізична дистанція на аркуші паперу між кучолями, символізуючими "Я" і значимих інших, інтерпретувалася як психологічна дистанція, позиція лівіші за інших – як переживана цінність "Я", позиція вищі – як переживана "сили" "Я", усередині фігури, складеної з гуртків "інших" – як включеність і залежність, зовні – як незалежність "Я". Показники «самооцінка» і "сила" відбивають глобальне самовідношення, що виражається за допомогою порівняння з іншими. "Індивідуалізація", "ідентифікація", "соціальна зацікавленість" відбивають так званий "приєднуючий" аспект "Я-концепції", пов'язаний з приналежністю людини до групи людей. Показник "складність" відбиває т. н. "диференціюючий" аспект "Я-концепції", що характеризує переживання унікальності своєї особи. Перевага цієї методики полягає в тому, що вона дозволила уникнути появи соціально бажаних відповідей.

Результати методик, де відсутня шкала брехні (аби запобігти впливу соціально бажаних відповідей), у випадках коли появлявся сумнів щодо щирості відповіді, від подальшої обробки були усунені.

Обробка емпіричних даних починалась з одномірного аналізу, який включає обчислення абсолютних одиниць, їх відсоток співвідношення, середнє арифметичне, стандартне відхилення.

Поглиблений аналіз даних проводився за допомогою методів багатомірної статистики. Для порівняння середніх значень ознак у двох підмасивів рівень достовірності відмінностях визначався за допомогою t- критерій Стьюдента, для перевірки відмінностях дисперсій – ф-критерій кутової перетворення Фішера, для незалежних вибірок – непараметричний критерій відмінностей U-Манна-Уїтні, для перевірки достовірності відмінностей зв'язних вибірок T-критерій Вілкоксона, G-критерій знаків.

Відповіді усіх опитаних провели через процедуру факторного аналізу методом головних компонентів з підпрограмою повороту факторних структур за принципам Varimax raw. Це дозволило отримати найбільш «чисті» факторні структури, де кожна ознака має максимальне навантаження по відношенню до одних факторів та мінімальну – до інших. Обчислення спільнот показало, в якій мірі окремі ознаки вписуються в конкретну факторну модель. Фактори інтерпретувалися по змісту тих ознак які по відношенню до конкретного фактору мали найбільше факторне навантаження.

Для обробки даних використовувалися комп'ютерна програма «IBM SPSS Statistics 21.0».

### **2.3. Організація дослідження**

Дослідження було проведено у два етапи. Кожний етап планувався відповідно до мети та завдань дослідження з ціллю забезпечення максимальної надійності результатів.

На першому етапі було проаналізовано теоретичний стан розробки проблеми професійної самосвідомості особистості з різними СПП в українській і зарубіжній психологічній науці. Здійснювався підбір та аналіз наукових джерел з метою вивчення професійної самосвідомості. Такими джерелами виступили монографії; публікації статей в наукових журналах та збірниках наукових праць

з психології, філософії; збірниках матеріалів конференцій та ін. Було визначено комплекс методів для подальшої емпіричної частини дослідження. Було проведено емпірична частина дослідження, аналіз, опис і інтерпретація отриманих результатів.

На другому етапі відбувалася розробка тренінгової програми, апробація та оцінка її ефективності; інформування наукової спільноти і всіх бажаючих з результати дослідження.

## **Висновки до Розділу 2**

1. Дослідницька вибірка сформована у відповідності до поставлених мети та задач. Вона відповідає вимогам щодо репрезентативності. Вибірка розподілена на дві групи за принципом конструктивності СПП. Конструктивність СПП підтверджувалася результатами показника загального індексу конструктивності СПП за методикою «Стратегії подолання стресових ситуацій» С. Хобфолла.

В першу групу увійшли 87 осіб з конструктивним СПП (при ІК >1,1), у другу 59 осіб з неконструктивним СПП (при ІК < 0,85).

Всі учасники дослідження працівники пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України зі стажем роботи за фахом від 4 до 9 років. Вік опитаних коливається від 26 до 35 років.

2. Обрані методи дозволяють в повній мірі реалізувати мету та завдання дослідження й виявити всі особливості структурної організації професійної самосвідомості особистості. Враховуючи специфіку нашого дослідження, визначили найбільш оптимальний тип психодіагностичної ситуації – добровільність участі в ньому, взаєморозуміння мети і завдання дослідження.

Всі діагностичні методики розподілені на декілька груп. До першої належать методики, спрямовані на виявлення особливостей когнітивного компоненту професійної самосвідомості, друга група і третя група відповідно до поведінкового та афективно-ціннісного компонентів. Для використання у дослідження кожна методика теоретично обґрунтована.



Обрані методи дослідження перевірялися на валідність, надійність і відповідність напрямку проведеного дослідження.

3. Математико-статистична обробка результатів дослідження була проведена із застосуванням методів для перевірки достовірності відмінностей зв'язаних вибірок (Т-критерій Вілкоксона, G-критерій знаків), для перевірки достовірності відмінностей незв'язаних вибірок (t-критерій Ст'юдента,  $\phi$ -критерій кутового перетворення Фішера, U-критерій Манна-Уїтні) та факторний аналіз (метод головних компонент, обертання Varimax raw). Даний підбір методів математичної статистики, дозволив провести обробку та інтерпретацію результатів дослідження з виявленням всіх можливих варіацій співвідношень між ними.

## РОЗДІЛ 3.

### СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПРИ РІЗНИХ СТИЛЯХ ПОДОЛАЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ

#### 3.1. Поведінковий компонент професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки

Предметом дослідження поведінкового компоненту професійної самосвідомості є вивчення змістовних складових цього компоненту. Саморегуляція, сенсожиттєві орієнтації, тенденції поведінки розглядалися як складові цього компоненту професійної самосвідомості. Поведінковий компонент відбиває мотиваційно-ціннісні і регулятивно-дієві аспекти, що є найважливішими для успішного виконання професійної діяльності.

##### 3.1.1. Поведінковий компонент професійної самосвідомості особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки

Особливості сенсожиттєвих орієнтацій співробітників з групи 1 наведені на рис. 3.1.

Абсолютні одиниці

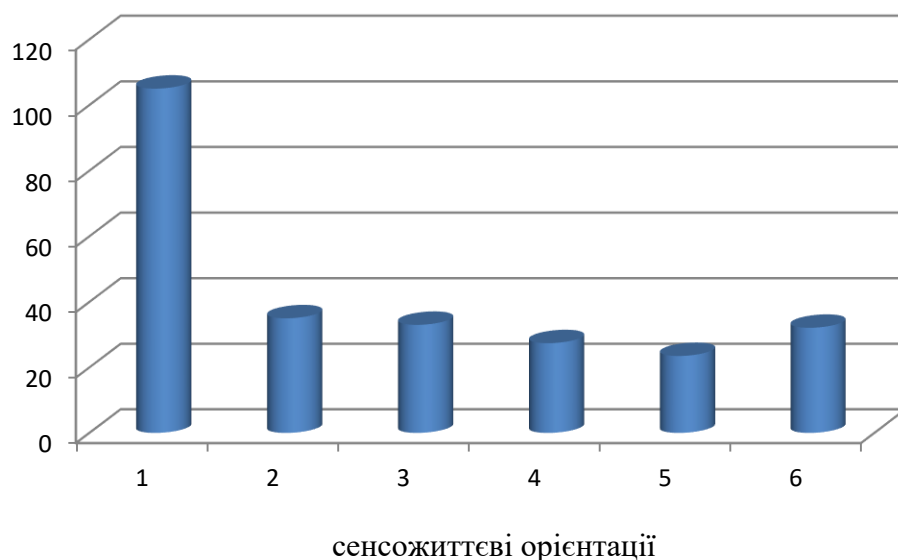


Рисунок 3.1 – Структура сенсожиттєвих орієнтацій у групі 1:

1 – загальний показник СЖО; 2 – цілі в житті; 3 – процес життя; 4 – результативність життя; 5 – локус контролю - Я; 6 – локус контролю-життя.

Аналіз даних рисунку 3.1 свідчить про те, що в ієрархічній структурі СЖО перші позиції займають «цілі в житті»; друге місце посідають «локус контролю-життя» і «процес життя», далі – «результативність». Найменш виражено «локус контролю-Я». Однак розбіжність рівня їх вираженості не носить принципово різного характеру.

Показники СЖО у групі 1 представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Сенсожиттєві орієнтації у групі 1 (серед. значен.)**

Сенсожиттєві орієнтації	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
Цілі в житті – процес життя	35	33	2,58	0,05
Цілі в житті – результативність життя	35	27,4	9,37	0,01
Цілі в житті – локус контролю-Я	35	23,5	15,12	0,01
Цілі в житті – локус контролю-життя	35	32,1	3,34	0,01
Процес життя – результативність життя	33	27,4	6,14	0,01
Процес життя – локус контролю-Я	33	23,5	11,26	0,01
Результативність життя – локус контролю-Я	27,4	23,5	5,33	0,01
Результативність життя – локус контролю-життя	27,4	32,1	5,44	0,01
Локус контролю-Я – локус контролю-життя	23,5	32,1	10,58	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

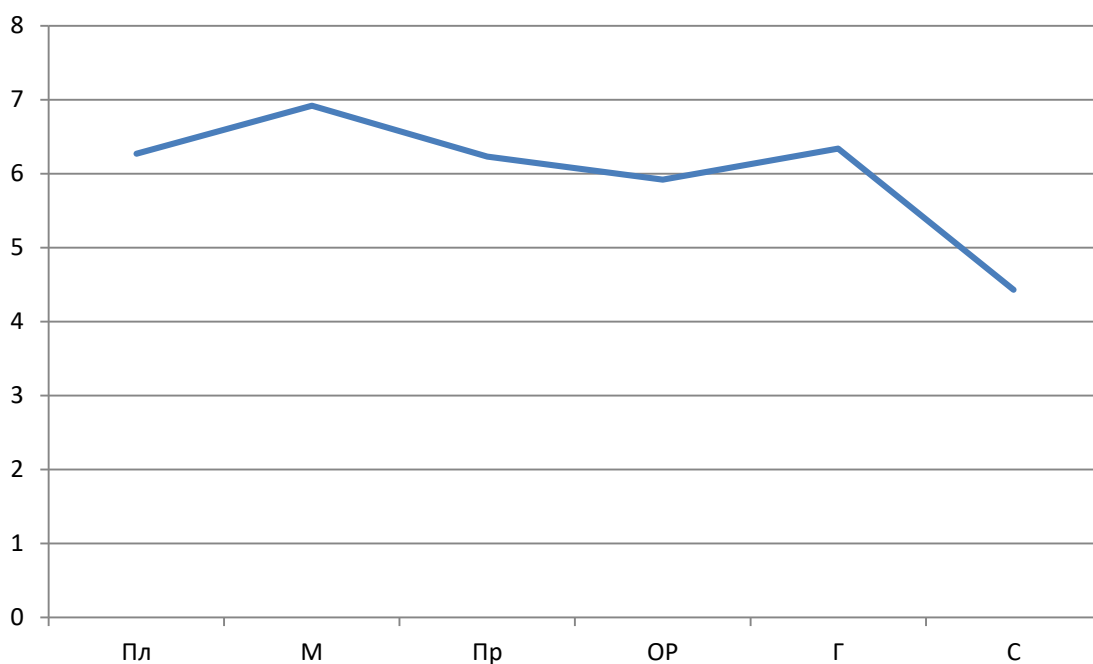
Аналіз даних таблиці 3.1 дає змогу констатувати наступне. По-перше, серед СЖО у представників даної групи домінують «цілі в житті», які над «процесом життя» ( $t=2,58$ ,  $p<0,05$ ), «результативністю життя» ( $t=9,37$ ,  $p<0,01$ ), «локусом контролю-Я» ( $t=15,12$ ,  $p<0,01$ ), «локус контролю-життя» ( $t=3,34$ ,  $p<0,01$ ). «Процес життя» є більш вагомим ніж «результативність життя» ( $t=6,14$ ,  $p<0,01$ ) та «локус контролю-Я» ( $t=11,26$ ,  $p<0,01$ ). «Результативність життя» переважає над «локусом контролю-Я» ( $t=5,33$ ,  $p<0,01$ ). «Локус контролю-життя» має більшу вагу ніж «результативність життя» ( $t=5,44$ ,  $p<0,01$ ) та «локусом контролю-Я» ( $t=10,58$ ,  $p<0,01$ ).

Отже у опитаним з групи 1 серед СЖО найбільш сформованими, по-перше, рівень усвідомленості життя, спрямованість і тимчасову перспективу по

відношенню до інших СЖО. По-друге, інтерес і емоційна насиченість життя по відношенню до оцінки пройденого відрізка життя відповідно його продуктивності і осмисленості, або уявленню про себе як про особу, що має свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про сенс. То-третє, можливість контролювати своє життя, вільно приймати рішення і утілювати їх в життя ніж уявленню про себе як про особу, що має свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про сенс.

Наступним кроком було досліджено структуру стильової саморегуляції. Усереднений профіль саморегуляції у групі 1 представлений на рис. 3.2.

Абсолютні одиниці



Регуляторні процеси і регуляторно-особистісні властивості

Рисунок 3.2 – Усереднений профіль саморегуляції у групі 1 : абс.знач., де: Пл – планування; М – моделювання; Пр – програмування; ОР – оцінювання результатів; Г – гнучкість; С – самостійність.

Аналіз даних рисунку 3.2 показав, що усі показники саморегуляції знаходяться на рівні середніх або верхньої границі середніх значень. В усередненому профілі саморегуляції переважає показник «моделювання». Даний

профіль саморегуляції відображає такі риси як чіткість постановки цілей діяльності, ретельне планування та організованість. Високий ступінь розвитку регуляторно-особистісної властивості «гнучкість» дозволяє бути енергійними та сприйнятливими до всього нового, що сприяє швидкому та оперативному орієнтуванні в складних професійних ситуаціях, своєчасному переключенню з одного виду діяльності на інший, ефективній соціальній адаптації.

Більш детальний аналіз отриманих результатів наведений в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Стильова саморегуляція у групі 1 (серед. зн.)**

Регуляторні процеси і регуляторно-особистісні властивості	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
Планування – моделювання	6,27	6,92	2,52	0,05
Планування – самостійність	6,27	4,43	7,04	0,01
Моделювання – програмування	6,92	6,23	3,08	0,01
Моделювання – оцінювання результатів	6,92	5,92	4,20	0,01
Моделювання – гнучкість	6,92	6,34	2,39	0,05
Моделювання – самостійність	6,92	4,43	10,54	0,01
Програмування – самостійність	6,23	4,43	7,93	0,01
Оцінювання результатів – самостійність	5,92	4,43	6,32	0,01
Гнучкість – самостійність	6,34	4,43	7,54	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Проаналізувавши показники саморегуляції поведінки виявлено відмінності між основними регуляторними процесами і регуляторно-особистісними властивостями. Регуляторний процес «моделювання» переважає над усіма регуляторними процесами: «планування» ( $t=2,52$ ,  $p<0,05$ ), «програмування» ( $t=3,08$ ,  $p<0,01$ ), «оцінювання результатів» ( $t=4,20$ ,  $p<0,01$ ), «гнучкість» ( $t=2,39$ ,  $p<0,05$ ), «самостійність» ( $t=10,54$ ,  $p<0,01$ ). Регуляторний процес «планування» переважає над регуляторно-особистісною властивістю

«самостійність» ( $t=2,52$ ,  $p < 0,01$ ), регуляторно-особистісна властивість «гнучкість» переважає над «самостійністю» ( $t=7,54$ ,  $p < 0,01$ ).

Таким чином можемо констатувати, більшу розвиненість регуляторного процесу «моделювання», і найменшу - «планування».

Перевага усіх регуляторних процесів над регуляторно-особистісною властивістю «самостійність» свідчить про те, що в індивідуальному стилі саморегуляції особистості при конструктивним СПП в першу чергу мають вплив загальні дії процесу саморегуляції, а на другий план відходять індивідуальні регуляторні особливості.

Серед регуляторно-особистісних властивостей переважає властивість перебудови системи саморегуляції в залежності від зміни зовнішніх і внутрішніх умов.

У таблиці 3.3 наведені результати розповсюдженості основних тенденцій поведінки у групі 1.

Таблиця 3.3

### Розповсюдженість тенденцій поведінки в групі 1 (%)

Характер тенденцій	Пари тенденцій поведінки		
	Залежність /Незалежність	Товариськість /Нетовариськість	Прийняття боротьби /Уникання боротьби
Тенденція в поведінці	25	76	62
Амбівалентна поведінка	21	9	16
Протилежна тенденція в поведінці	54	15	22

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Аналіз таблиці 3.3 дозволив виявити характерні тенденції поведінки, а саме, це «товариськість» (76%), «прийняття боротьби» (62%) та «незалежність» (54%). Така поведінка проявляються через цілеспрямованість, працездатність, наполегливість, рішучість, самостійність; в відстоювання власних думок, рішень

в групі, активному прагненні брати участь в груповому житті, в встановлюванні емоційних контактів, в орієнтації на командну роботу та вимогливості до оточуючих.

У таблиці 3.4 наведено порівняння показників основних тенденцій поведінки особистості.

Таблиця 3.4

**Основні тенденції поведінки у групі 1 (серед. зн.)**

Основні тенденції поведінки	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
Залежність – «прийняття боротьби»	6,2	14,5	4,02	0,01
Незалежність – «прийняття боротьби»	7,4	14,5	3,54	0,01
Товариськість – «прийняття боротьби»	8,8	14,5	3,16	0,01
Нетовариськість – «прийняття боротьби»	6,3	14,5	3,85	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Аналіз даних таблиці 3.4 дозволив встановити факт того, що провідною тенденцією поведінки є «прийняття боротьби», яка переважає відповідно над показниками: «залежність» ( $t=4,02$ ,  $p<0,01$ ), «незалежність» ( $t=3,54$ ,  $p<0,01$ ), «товариськість» ( $t=3,16$ ,  $p<0,01$ ) і «нетовариськість» ( $t=3,85$ ,  $p<0,01$ ).

Можна зробити висновок, що при конструктивним СПП формується прагнення особистості брати участь в груповому житті, досягати більш високого статусу в групі. Саме така стратегія поведінки забезпечує успішну професійну діяльність.

Факторна структура поведінкового компоненту професійної самосвідомості у групі 1 наведено у таблиці 3.5. Для подальшого аналізу було вибрано 1 фактор і названо «Саморегуляція життя».

Таблиця 3.5

**Факторна структура поведінкового компоненту ПС у групі 1**

СЖО, саморегуляція і основні тенденції поведінки	Фактор 1 «Саморегуляція життя»
Осмисленість життя	0,95
Цілі в житті	0,87
Результативність життя	0,87
Процес життя	0,86
Локус контролю-Життя	0,85
Локус контролю - Я	0,82
Загальний рівень саморегуляції	0,81
Моделювання	0,71
Програмування	0,68
Гнучкість	0,65
Планування	0,52
Оцінка результатів	0,45
Вага фактору, (% дисперсії)	39,88%

Примітка: у таблицю винесені лише показники, вага яких  $> 0,4$

Фактор «Саморегуляція життя» має 39,88% загальної дисперсії. До нього увійшли у прямій взаємозалежності «осмисленість життя» (0,95), «цілі в житті» (0,87), «результативність життя» (0,87), «процес життя» (0,86), «локус контролю-життя» (0,85), «локус контролю-Я» (0,82), «загальний рівень саморегуляції» (0,81), «моделювання» (0,71), «програмування» (0,68), «планування» (0,52), «оцінка результатів» (0,45) та регуляторно-особистісні якість «гнучкість» (0,65). Такий склад фактору імовірно свідчить про диференційованість структури

Фактор є монополярним, що може вказувати на інтегрованість структури. Функціонально такий склад фактору відбиває сенсо-життєві орієнтації з основними регуляторними процесами у поведінці (моделювання, програмування, планування і оцінка результатів) та регуляторно-особистісною властивістю (гнучкість), що свідчить про ефект «потенціювання» (посилення) одних складових іншими. Також структура поведінкового компоненту у Гр1 може бути описана наявністю ефекту «компенсації» (недоліки одних складових вирівнюються іншими).



Узагальнення даних дозволили конкретизувати особливості структури поведінкового компоненту професійної свідомості особистості при конструктивному стилі подолаючої поведінки, яка відбита у більшій розвиненості системи саморегуляції, локусі контролю та готовності до асертивних дій. Наявність вищезазначених ефектів, ймовірно, свідчить про більш зрілу структуру самосвідомості.

### 3.1.2. Поведінковий компонент професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки

Ієрархічна структура сенсожиттєвих орієнтацій у групі 2 наведено у рисунку 3.3.

Абсолютні одиниці

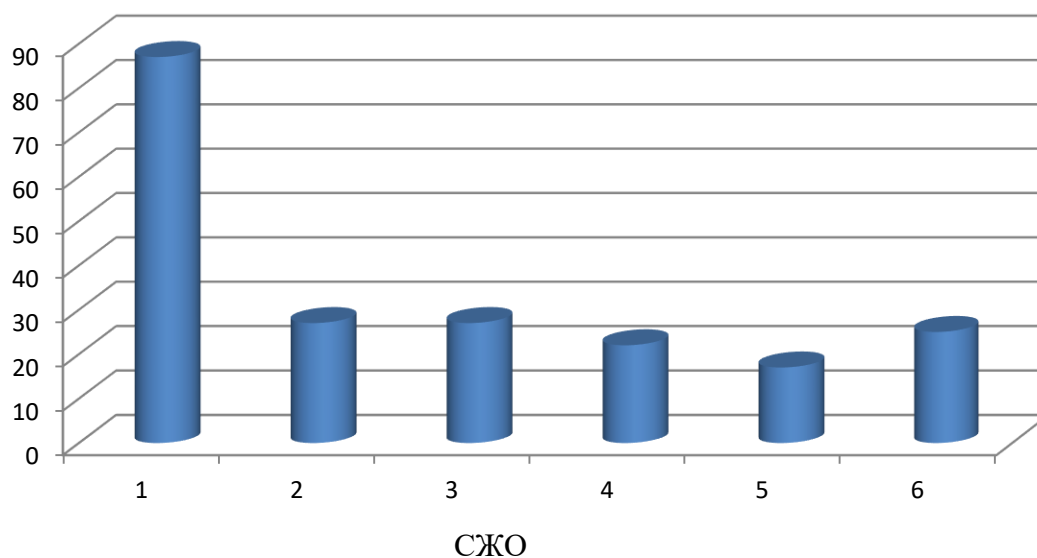


Рисунок 3.3 – Сенсожиттєві орієнтації у групі 2 : абс. одиниць, де 1 – загальний показник сенсожиттєвих орієнтацій; 2 – цілі в житті; 3 – процес життя; 4 – результативність життя; 5 – локус контролю-Я; 6 – локус контролю-життя.

Серед СЖО є така послідовність їх розташування в ієрархічній структурі: перші позиції займають «цілі в житті», «процес життя», «локус контролю-життя», далі «результативність життя» та «локус контролю-Я». Результати, отримані за усіма показниками СЖО, мають тенденцію до зниження, в порівнянні із нормативними даними методики.

У таблиці 3.6 наведено порівняння показників СЖО у групі 2.

Таблиця 3.6

### Сенсожиттєві орієнтації у групі 2 (серед.зн.)

Сенсожиттєві орієнтації	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
Цілі в житті – результативність життя	27	22	5,11	0,01
Цілі в житті – локус контролю-Я	27	17	9,41	0,01
Процес життя – результативність життя	27	22	5,02	0,01
Процес життя – локус контролю-Я	27	17	9,44	0,01
Результативність життя – локус контролю-Я	22	17	4,72	0,01
Локус контролю-Я – локус контролю життя	17	25	7,51	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Аналіз таблиці 3.6 дозволяє констатувати, що при неконструктивному СПП домінуючим є «цілі в житті» ( $t=5,11$ ,  $p<0,01$ ) і локус контролю-Я ( $t=9,41$ ,  $p<0,01$ ). «Процес життя» вагоміша по відношенню до «результативністю життя» ( $t=5,02$ ,  $p<0,01$ ) і «локусом контролю-Я» ( $t=9,44$ ,  $p<0,01$ ). «Процес життя» над «локус контролю-Я» ( $t=4,72$ ,  $p<0,01$ ). «Локус контролю-життя» в свою чергу над «локус контролю-Я» ( $t=7,51$ ,  $p<0,01$ ).

Зіставлення показників виявило, що у досліджуваних цієї групи, по-перше, більш сформованим є рівень усвідомлення, спрямованість і тимчасова перспектива ніж оцінка пройденого відрізка життя стосовно його продуктивності і осмисленості. По-друге, сприймання життя, як емоційно-насиченого, наповненого ніж оцінювання пройденого відрізка життя стосовно його продуктивності і осмисленості, або уявленню про себе як про особу, що має свободу вибору, яка в змозі будувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про сенс. По-третє, можливість контролювати своє життя, вільно приймати рішення і утілювати їх в життя розвинута ліпше ніж сприймання себе, як особистість, що має свободу вибору, аби побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про сенс.

Усереднений профіль саморегуляції у групі 2 наведено на рисунку 3.4.



Рисунок 3.4 – Усереднений профіль саморегуляції у групі 2:  
Пл – планування; М – моделювання; Пр – програмування;  
ОР – оцінювання результатів; Г – гнучкість; С – самостійність.

Усі показники саморегуляції знаходяться на рівні нижньої межі середніх значень. В усередненому профілі стильової саморегуляції серед усіх складових саморегуляції переважають регулярні процеси «програмування» і «оцінювання результатів», регуляторно-особистісна властивість «гнучкість».

Встановлено, що розвиненість регуляторної інструментальної якості «гнучкість», дозволяє бути сприйнятливим до всього нового, виконую компенсаторну функції по відношенню до відношенню до усвідомлення професійних цілей, цілісності і стійкості планів. Через низький рівень розвитку «моделювання» в програмі дій не завжди адекватно відображені значущі для успішності діяльності умови або не враховуються важливі умови виконання діяльності.

Особливості стильової саморегуляції у групі 2 наведено у таблиці 3.7.

Було встановлено, що в стильової саморегуляції поведінки є перевага регуляторно-особистісної властивості «гнучкість» над важливими для особистості регуляторними процесами, як то «планування» ( $t=1,63$ ,  $p<0,05$ ) та

«моделювання» ( $t=1,81$ ,  $p<0,05$ ). Здібність перебудувати систему саморегуляції у зв'язку зі змінами зовнішнього і внутрішнього характеру використовується частіше ніж регулятивний процес усвідомлення планування діяльності, розвиненість уявлень о системі значущих умов, їх деталізованості і адекватності.

Таблиця 3.7

### Стильова саморегуляція поведінки у групі 2 (серед. знач.)

Регуляторні процеси і регуляторно-особистісні властивості	М 1	М 2	t-критерій Стьюдента	p
Планування – гнучкість	4,45	4,97	1,63	0,05
Моделювання – гнучкість	4,40	4,97	1,81	0,05

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Тенденції поведінки співробітників у групі 2 наведено у таблиці 3.8

Таблиця 3.8

### Тенденції поведінки в групі 2 (%)

Характер тенденцій	Пари тенденцій поведінки		
	Залежність /Незалежність	Товариськість /Нетовариськість	Прийняття боротьби /Уникання боротьби
Тенденція в поведінці	48	20	29
Амбівалентна поведінка	17	42	20
Протилежна тенденція в поведінці	35	38	51

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Аналіз таблиці 3.8 дозволив констатувати, що у представників з цієї групи домінує тенденція поведінки «уникання боротьби» (51%), яка проявляється в залежності, нерішучості, безініціативності, ухиленні від взаємодії, спробах

зберегти «нейтралітет» у групових суперечках і конфліктах, схильності до компромісних рішень.

У таблиці 3.9 наведено порівняльний аналіз вираженості тенденцій поведінки в групі 2.

Таблиця 3.9

**Основні тенденції поведінки співробітників в групі 2 (серед. зн.)**

Основні тенденції поведінки	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
незалежність–товариськість	10,2	7,1	2,12	0,05
товариськість–«уникання боротьби»	7,1	11,4	2,39	0,05

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Аналіз даних таблиці 3.9 дозволив констатувати, що серед тенденцій поведінки досліджувані цієї групи частіше використовують стратегію «незалежність» ніж стратегію «товариськість» ( $t=2,12$ ,  $p<0,05$ ), та стратегію «уникання боротьби» ніж стратегію «товариськість» ( $t=2,39$ ,  $p<0,05$ ).

Отримані результати можуть свідчити що у даної категорії опитаних є дві несумісні моделі поведінки. Перша – відстоювати власну позицію і рішення всупереч думці більшості (наприклад, колег) та товариським відносинам, що може приводити до ускладнення у встановленні емоційних зв'язків із колегами та оточуючими. Друга тенденція проявляється в униканні взаємодії в складних або конфліктних ситуаціях, схильності до нейтралітету та компромісних рішень, залежності від думки інших, нерішучості та безініціативності, що також переважає над прагненням будувати формальні та неформальні міжособистісні відносини із колегами та оточуючими.

В таблиці 3.10 наведено факторну структуру поведінкового компоненту у групі 2. Для подальшого аналізу був виділено один біполярний фактор (вага 43,2% загальної дисперсії). Фактор був названий «Контрольованість життя».

Таблиця 3.10

**Факторна структура поведінкового компоненту  
професійної самосвідомості у групі 2**

СЖО, саморегуляція і основні тенденції поведінки	Фактор 1 «Контрольованість життя»
Локус контролю життя	0,55
Моделювання	0,67
Програмування	0,62
Гнучкість	0,60
Планування	-0,43
Тенденція до товариськості	-0,67
Вага фактору (% дисперсії)	43,2%

Примітка: у таблицю винесені показники вага  $> 0,4$ .

До його складу увійшли у зворотній взаємозалежності СЖО: «локус контролю життя» (0,55), регуляторні процеси: «моделювання» (0,67), «програмування» (0,62), «планування» (-0,43), регуляторна-особистісна якість «гнучкість» (0,60) та тенденція поведінки: «товариськість» (-0,67).

Склад фактору відображає поляризацію його елементів, а саме, намагання утворити емоційний зв'язок з оточуючи та усвідомлення планування діяльності вступають у конфронтацію по відношенню до бажання бути господарем свого життя, розвиненого уявлення о системі значущих умов, їх усвідомлення та деталізованості і адекватності.

При неконструктивному СПП є ефект ретардації одних показників іншим, недиференційованість структури поведінкового компоненту

Узагальнення даних дозволили конкретизувати наші уявлення щодо прояву складових поведінкового компоненту професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки. Така структура самосвідомості є більш простою.

**3.1.3. Особливості поведінкового компоненту професійної  
самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки**

Сенсожиттєві орієнтації особистості з різними стилями подолаючої

поведінки наведені на рисунку 3.5.

Абсолютні одиниці

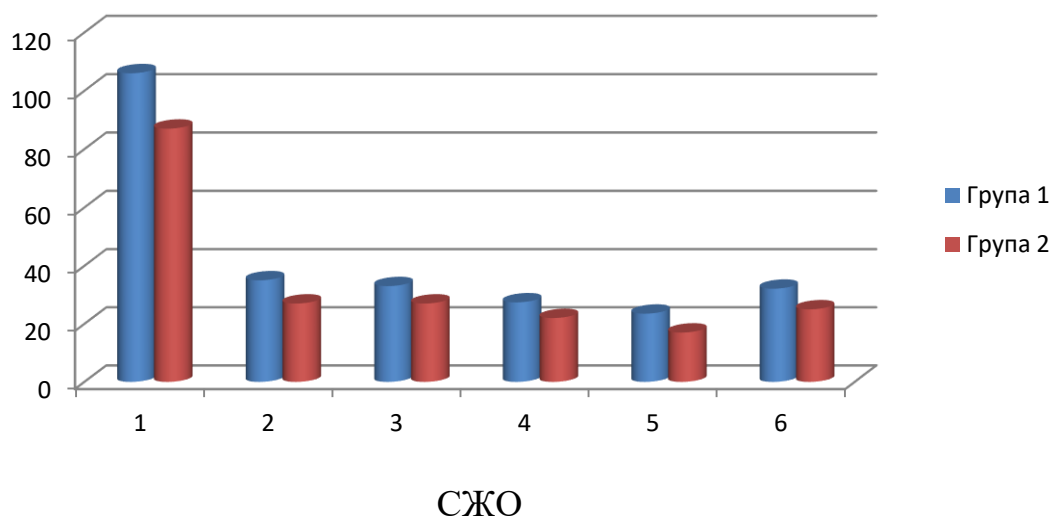


Рис. 3.5. Сенсожиттєві орієнтації особистості в обох групах : абс. знач., де 1 - загальний показник сенсожиттєвих орієнтацій; 2 - цілі в житті; 3 - процес життя; 4 – результативність життя; 5 - локус контролю-Я; 6 - локус контролю-життя.

Порівняльний аналіз особливостей вираженості показників СЖО показав схожість їх ієрархічного розташування.. Перше місце посідає показник «цілі в житті», останнє – «локус контролю-Я». Різниця проявилася лише у тому, що у групі 1 всі показники СЖО мають дещо більшу виразність.

Далі проводилася оцінка достовірності виявлених відмінностей СЖО (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

### Сенсожиттєвих орієнтацій в обох групах (серед. зн.)

Показники сенсожиттєвих орієнтацій	група 1 (сер.знач.)	група 2 (сер.знач.)	U-критерій	p
Загальний показник СЖО	106	87	1587,5	0,01
Цілі в житті	35	27	1873	0,01
Процес життя	33	27	1961,5	0,01
Результативність життя	27,4	22	2085	0,05
Локус контролю – Я	23,5	17	1934	0,01
Локус контролю – життя	32	25	1852,5	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

При конструктивному стилі подолаючої поведінки відбувається перевага всіх показників СЖО в порівнянні з аналогічними показниками при неконструктивному стилі подолаючої поведінки. За загальним показником СЖО ( $U=1587,5$ ,  $p<0,01$ ), «цілі в житті» ( $U=1873$ ,  $p<0,01$ ), «процес життя» ( $U=1961,5$ ,  $p<0,01$ ), «результативність життя» ( $U=2085$ ,  $p<0,05$ ), «локус контролю-Я» ( $U=1934$ ,  $p<0,01$ ), «локус контролю життя» ( $U=1852,5$ ,  $p<0,01$ ).

Тобто, при конструктивному СПП є більш виражений рівень осмисленості життя: життя має більш виражену ціленаправленість, наповненість сенсом та продуктивністю; відчувається достатня свобода вибору, щоб будувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявленнями про його сенс.

Усереднені профілі стильової саморегуляції в обох групах наведено на рисунку 3.6.

Абсолютні одиниці

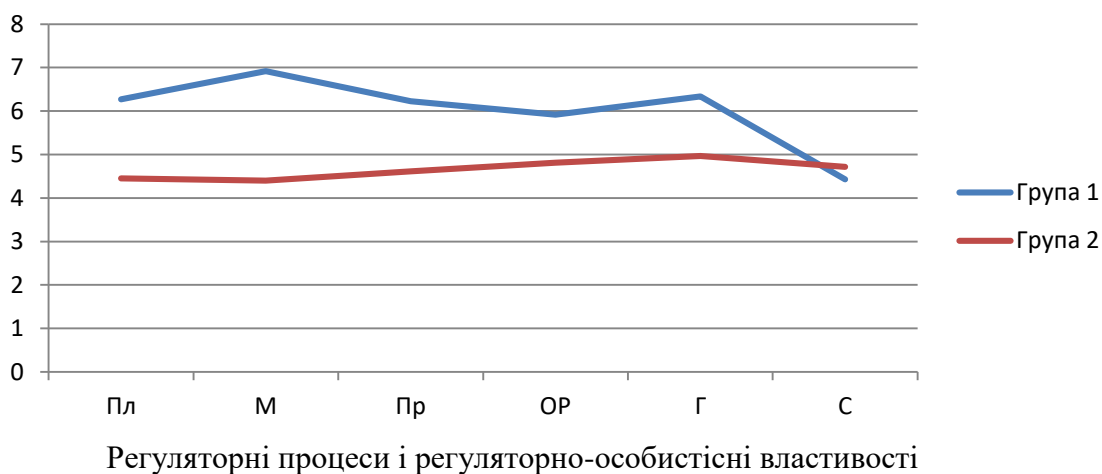


Рисунок 3.6 – Усереднені профілі саморегуляції особистості з різними стилями подолаючої поведінки, де група 1 – з конструктивним стилем подолаючої поведінки, група 2 – з неконструктивним стилем подолаючої поведінки; Пл – планування; М – моделювання; Пр – програмування; ОР – оцінювання результатів; Г – гнучкість; С – самостійність.

При конструктивному СПП виявлені більш високі значення за усіма регуляторними процесами. Рівень вираженості регуляторно-особистісної властивості «гнучкість» вище в групі співробітників із конструктивним СПП,



тоді як за рівнем вираженості «самостійності» суттєвої різниці немає.

Основні складові стильової саморегуляції в обох групах (див. табл. 3.12)

Таблиця 3.12.

**Саморегуляція у особистості в обох групах (серед. зн.)**

Регуляторні процеси і регуляторно-особистісні властивості	Група 1 (сер.знач.)	Група 2 (сер.знач.)	U-критерій	p
Планування	6,27	4,45	1736,5	0,01
Моделювання	6,92	4,40	1564,5	0,01
Програмування	6,23	4,61	1823	0,01
Оцінювання результатів	5,92	4,81	2086,5	0,05
Гнучкість	6,34	4,97	1912,5	0,01
Загальний рівень	32,43	24,62	1235,5	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

При конструктивному СПП статистично значущими є вираженість усіх регуляторних процесів в порівнянні з відповідними показниками при неконструктивному СПП, а саме, «планування» ( $U=1736,5$ ,  $p<0,01$ ), «моделювання» ( $U=1564,5$ ,  $p<0,01$ ), «програмування» ( $U=1823$ ,  $p<0,01$ ), «оцінювання результатів» ( $U=2086,5$ ,  $p<0,05$ ).

Характерний більш високий рівень вираженості регуляторно-особистісної властивості «гнучкість» ( $U=1912,5$ ,  $p<0,01$ ), тоді як за показником «самостійність» достовірних відмінностей не виявлено. Загальний рівень вираженості саморегуляції також переважає при конструктивному СПП.

При конструктивному стилі подолаючої поведінки характерна більш розвинена структура стильової саморегуляції, уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значимих умов, індивідуальних особливостей самоорганізації.

Порівняння прояву тенденцій поведінки між групами наведені в таблиці 3.13.

При неконструктивному стилі подолаючої поведінки, на відміну від їх колег із конструктивності стилем подолаючої поведінки, переважають тенденції до залежності ( $U=2070,5$ ;  $p<0,05$ ), незалежності ( $U=2102,5$ ;  $p<0,05$ ) та уникання

боротьби ( $U=1831, p<0,01$ ).

Таблиця 3.13

**Тенденції поведінки особистості з різними стилями подолаючої поведінки**

Тенденції поведінки	група1 (серед. знач.)	група 2 (серед. знач.)	U- критерій	P
Залежність	6,2	9,4	2070,5	0,05
Незалежність	7,4	10,2	2102,5	0,05
Прийняття боротьби	14,5	9,8	1711,5	0,01
Уникання боротьби	8,3	11,4	1831	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

При неконструктивному СПП більш характерні суперечливі риси поведінки особистості: нерішучість, прагнення до прийняття групових стандартів і цінностей та одночасно їх заперечення з проявом самостійності, залежність від думки групи, безініціативність, уникання активного вирішення суперечливих та конфліктних ситуацій.

В групі досліджуваних із конструктивним СПП переважає тенденція «прийняття боротьби» ( $U=1711,5, p<0,01$ ). Отже для особистості з конструктивним СПП більш характерні такі риси поведінки, як цілеспрямованість, наполегливість, прагнення до боротьби, активне прагнення особистості брати участь в груповому житті, вимогливість до оточуючих і непохитність волі, принциповість в оцінках та працездатність.

Порівняльний аналіз факторних структур поведінкового компоненту професійної самосвідомості особистості з різними стилями подолаючої поведінки виявив різний характер наповненості і взаємозв'язків елементів кожної його складової (див. табл. 3.5 та 3.10)

При конструктивному стилі це монополярний фактор «Саморегуляція життя» (увійшли всі СЖО, регуляторні процеси: моделювання, програмування, планування, оцінка результатів та регуляторно-особистісні якості гнучкість)

При неконструктивному стилі подолаючої поведінки «Контрольованість життя», який має два полюси: (перший - «локус контролю життя», регуляторні процеси: «моделювання», «програмування», регуляторну-особистісну якість «гнучкість», на протилежному «планування» (-0,43), тенденція поведінки «товариськість» (-0,67).

Підсумовуючи дані, можна констатувати той факт, що відповідно до СПП є схожі тенденції, а саме, недиференційованість структури поведінкового компонента професійної самосвідомості; а саме, при конструктивному СПП є потенціювання (посилення), при неконструктивному СПП ефект ретардації одних показників іншими.

Узагальнення даних дозволили конкретизувати особливості структури поведінкового компонента професійної самосвідомості особистості при конструктивному стилі подолаючої поведінки. При конструктивному СПП в особистості більш виражені такі показники поведінкового компонента самосвідомості, як-от: «цілеспрямованість», «контроль» власного життя, рефлексія обмежень власних ресурсів подолання складних обставин життя; більш розвинені процеси саморегуляції особистості й готовність утручатися в життя. Функціонально поведінковий компонент самосвідомості є більш зрілим, таким, що сприяє здійсненню професійних завдань. Імовірно, адаптаційний ресурс самосвідомості визначається розвиненістю складових поведінкового компонента професійної самосвідомості.

### **3.2. Афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки**

Афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості об'єднує професійне самовідношення і відношення до своєї професійної діяльності. Було досліджено структуру самоствавлення у опитуваних, що є основною складовою афективно-ціннісного компонента професійної самосвідомості, особливості системи ставлень, пов'язаних із професійною діяльністю, особливості ієрархії

ціннісних орієнтацій. Афективно-ціннісний компонент професійної свідомості відображає систему ціннісних орієнтацій, а саме змістовної сторони спрямованості особистості і складає основу її стосунків до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої. Є ядром мотивації життєвої, зокрема, професійної активності, основою життєвої концепції.

### **3.2.1. Афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки**

З метою розкриття змісту афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості структуру самоствавлення було визначено основною складовою компоненту.

В якості структури самоствавлення розглядається три складові: структура I рівня містить один показник – глобальне самовідношення; структура II рівня включає наступні показники: самоповага, аутосимпатія, очікуване ставлення з боку інших та самоінтерес; структура III рівня представлена шкалами: самовпевненість, ставлення інших, самоприйняття, самокерівництво і самопослідовність, самообвинувачення, самоінтерес, саморозуміння.

Акцент був зроблений на розкритті особливостей структури самоствавлення II і III рівней, що дозволило виявити відмінності у змісті «Я- образу» та самовідношення.

Структура самоствавлення II рівня в групі 1, представлена на рис. 3.7.

В структурі III-го ієрархічного рівня самоствавлення перші позиції займають установки на внутрішні дії в адресу «Я»: «саморозуміння» (82,76), «самовпевненість» (73,23), Далі «самоприйняття» (67,3), «самокерівництво», «самопослідовність» (65,58) і «самоінтерес» (67,35), «ставлення інших» (52,3). Замикає ієрархічну структуру самоствавлення «самообвинувачення» (36,94).

Аналіз даних рисунку 3.7 свідчить, що у структурі II-го рівня самоствавлення всі показники розвинені майже однаково. При цьому показники «самоповага» (80,82) та «аутосимпатія» (80,11) виражені на однаковому рівні і

переважають над показниками «очікуване ставлення з боку інших» (65,54) та «самоінтерес» (66,06).

Середні значення

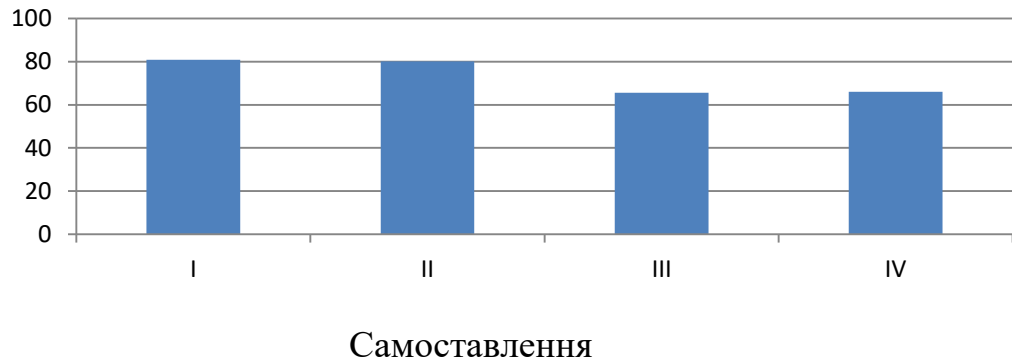


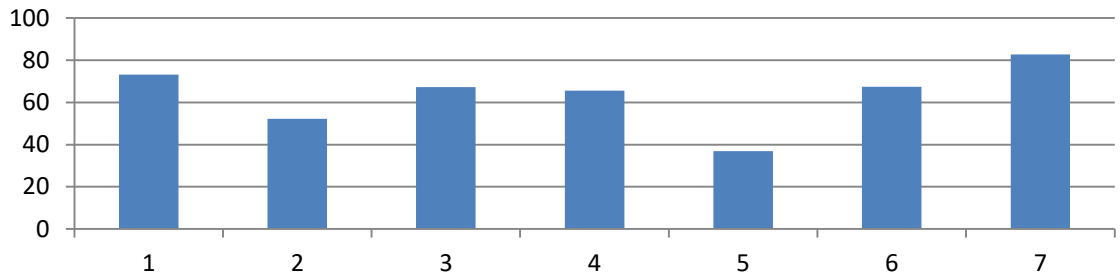
Рисунок 3.7 – Структура II-го рівня самоставлення у групі 1 (серед. значен.), де: I – самоповага; II – аутосимпатія; III – очікуване ставлення з боку інших; IV – самоінтерес.

Отже можна припустити, що в професійній самосвідомості при конструктивному СПП є позитивне ставлення до «образу-Я», що виявляється в позитивній самооцінці, вірі в себе, свої сили і здібності, в високій оцінці власних можливостей контролювати своє життя. Для даної категорії опитаних характерні уважність до себе та власних переживань, очікування уваги та позитивного відношення з соціального оточення.

Структура самоставлення III рівня в групі співробітників цієї групи представлена на рис. 3.8.

Розглянемо більш детально всі складові диференційованого самоставлення до себе, бо виокремлені структурні компоненти дають змогу конкретизувати критерії сформованості професійної самосвідомості.

Сер.значення



установки на внутрішні дії в адресу «Я»:

Рисунок 3.8 – Структура III-го рівня самоствавлення у групі 1 : сер. знач., де

1 – самовпевненість; 2 – ставлення інших; 3 – самоприйняття, 4 – самокерівництво, самопослідовність; 5 – самообвинувачення; 6 – самоінтерес; 7 – саморозуміння.

Показники самоствавлення, які домінують на II ієрархічному рівні, наведено в таблиці 3.14.

Таблиця 3.14

**Структура II-го ієрархічного рівня самоствавлення у групі 1  
(серед. значен.)**

Складові II-го рівня самоствавлення	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
Самоповага – очікуване ставлення з боку інших	80,82	65,54	3,99	0,01
Самоповага – самоінтерес	80,82	66,06	3,83	0,01
Аутосимпатія – очікуване ставлення з боку інших	80,11	65,54	3,91	0,01
Аутосимпатія – самоінтерес	80,11	66,06	3,74	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Було встановлено, що в структурі II-го ієрархічного рівня самоствавлення існує перевага показників «самоповага» над показниками «очікуване ставлення з боку інших» ( $t=3,99$ ,  $p<0,01$ ) та «самоінтерес» ( $t=3,83$ ,  $p<0,01$ ). Показник «аутосимпатія» переважає над «очікуваним ставленням з боку інших» ( $t=3,91$ ,  $p<0,01$ ) і «самоінтересом» ( $t=3,74$ ,  $p<0,01$ ). Однаково виражені показники

«самоповага» по відношенню до «аутосимпатії» та «очікуване ставлення з боку інших» по відношенню до «самоінтересу».

Самоповага в контексті професійної самосвідомості визначається суб'єктивним рівнем компетентності в межах актуальної професійної діяльності. Це те, як особистість уявляє собі, наскільки добре вона здатна опанувати важливими сферами професійного життя. Ставлення інших, що виявляє уявлення про те, якою мірою їх особистість (характер, діяльність) здатна викликати повагу, симпатію, схвалення та розуміння з боку оточуючих.

Самоінтерес вказує на усвідомлення наявності простору для досягнення успіху в професійній діяльності, для успішної самореалізації, проявом усвідомлюваної «я-концепції», що є джерелом усталеної адекватної самооцінки, інтересу до власних думок, почуттів (зокрема, професійної діяльності); потреби в саморозвитку, без якої неможливе професійне самовдосконалення.

Аутосимпатія в професійному плані вказує місце схвалення себе в цілому або пошук недоліків.

При конструктивному СПП є позитивна оцінка себе, своїх можливостей, впевненість в своїх силах, здібностях і в контролі над власним життям, розуміння себе, самоприйняття, дружність власному «Я». Меншу роль у структурі самоставлення відіграють інтерес до самих себе та впевненість в тому, що вони можуть бути цікавими іншим людям.

Показники самоставлення, які домінують на III ієрархічному рівні, наведено в таблиці 3.15.

*Таблиця 3.15*

**Структура III-го ієрархічного рівня самоставлення у групі 1 (серед. зн.)**

Складові III-го рівня самоставлення, що порівнюються	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
1	2	3	4	5
Самовпевненість – ставлення інших	73,23	52,3	5,69	0,01
Самовпевненість – прийняття себе	73,23	67,3	2,11	0,05
Самовпевненість – самопослідовність	73,23	65,58	2,42	0,05

Продовж. табл. 3.15

1	2	3	4	5
Самовпевненість – самообвинувачення	73,23	36,94	10,55	0,01
Самовпевненість – самоінтерес	73,23	67,35	2,12	0,05
Самовпевненість – саморозуміння	73,23	82,76	2,28	0,05
Ставлення інших – прийняття себе	52,3	67,3	3,29	0,01
Ставлення інших – самопослідовність	52,3	65,58	3,1	0,01
Ставлення інших – самообвинувачення	52,3	36,94	3,89	0,01
Ставлення інших – самоінтерес	52,3	67,35	3,38	0,01
Ставлення інших – саморозуміння	52,3	82,76	8,32	0,01
Прийняття себе – самообвинувачення	67,3	36,94	7,21	0,01
Прийняття себе – саморозуміння	67,3	82,76	3,93	0,01
Самопослідовність – самообвинувачення	65,58	36,94	7,33	0,01
Самопослідовність – саморозуміння	65,58	82,76	4,75	0,01
Самообвинувачення – самоінтерес	36,94	67,35	7,43	0,01
Самообвинувачення – саморозуміння	36,94	82,76	14,27	0,01
Самоінтерес – саморозуміння	67,35	82,76	4,05	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

На підставі аналізу даних таблиці 3.15 можна констатувати, що рівень готовності до конкретних дій у групі з конструктивним СПП проявляється у наступному.

По-перше, «саморозуміння» є більш вагомим самоствавленням, ніж «самовпевненість» ( $t=2,28$ ,  $p<0,05$ ), «ставлення до інших» ( $t=8,32$ ,  $p<0,01$ ), «прийняття себе» ( $t=3,93$ ,  $p<0,01$ ), «самопослідовність» ( $t=4,75$ ,  $p<0,01$ ), «самообвинувачення» ( $t=14,27$ ,  $p<0,01$ ) та «самоінтерес» ( $t=4,04$ ,  $p<0,01$ ).

По-друге, «самовпевненість» впливовіша у порівнянні до «ставлення інших» ( $t=5,69$ ,  $p<0,01$ ), «прийняття себе» ( $t=2,11$ ,  $p<0,05$ ), «самопослідовності» ( $t=2,42$ ,  $p<0,05$ ), «самообвинувачення» ( $t=10,55$ ,  $p<0,01$ ) та «самоінтересу» ( $t=2,12$ ,  $p<0,05$ ).

По-третє, «ставлення інших» поступається «прийняттю себе» ( $t=3,29$ ,  $p<0,01$ ), «самопослідовності» ( $t=3,1$ ,  $p<0,01$ ), «самообвинуваченню» ( $t=3,89$ ,



$p < 0,01$ ), «саморозумінню» ( $t=8,32$ ,  $p < 0,01$ ), «самовпевненості» ( $t=5,69$ ,  $p < 0,01$ ), «самоінтересу» ( $t=3,38$ ,  $p < 0,01$ ). «Прийняття себе» більш вагоміша ніж «самообвинувачення» ( $t=7,21$ ,  $p < 0,01$ ), а «самопослідовність» над «самообвинуваченням» ( $t=7,33$ ,  $p < 0,01$ )

На однаковому рівні розвинені «самоприйняття», «самопослідовність» та «самоінтерес».

Тобто, найбільш сильно у особистості з конструктивним СПП виражена готовність до «саморозуміння», а найменше – до «самообвинувачення». Це дає підстав констатувати, що вони схильні ставитися до себе як до впевненої, самостійної, надійної особистості, яку є за що поважати; бути терпимими навіть до власних негативних рис, мати впевненість у своїх силах, здібностях, енергії втілити в життя заплановане, послідовні у своїх вчинках. Вони зацікавлені у власній особистості і вважають, що стороннім людям, скоріш за все, також будуть цікавими.

Наступними кроком було виявлення особливостей ієрархічної структури ЦО. Отримані показники ЦО були згруповані по трьох ознакам, запропонованим В. Ядовим: група значущих (перші три позиції в ієрархічній структурі, «ціннісне ядро»); група цінностей, які мають тенденцію до змін під впливом певних умов (середина списку «цінності структурного резерву») та група незначущих цінностей (останні дві позицій «хвостові цінності»).

Було виокремлено найбільш поширені термінальні цінності, яким надається перевага в досліджуваній групі, а саме «здоров'я: фізичне і психічне» (66,7%), «активне діяльнісне життя» (повнота та емоційна насиченість життя) (49,4%) та «продуктивне життя» (48,3%).

До групи термінальних цінностей, які більш рухомі були віднесені «розвиток» (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення) (47,1%) та «щасливе сімейне життя» (44,8%).

Групу найменш поширених, незначущих термінальних цінностей склали «краса природи і мистецтва» (переживання прекрасного в природі і в мистецтві) (34,5%), «життєва мудрість» (зрілість суджень та здоровий глузд, що

досягаються завдяки життєвому досвіду) (32,2%) та «творчість» (можливість займатися творчістю) (28,7%).

Особливості ієрархії розташування термінальних цінностей (на підставі усереднених рангів) у групі 1 представлені в таблиці 3.16.

Таблиця 3.16

**Особливості ієрархічної структури термінальних цінностей в групі 1  
(ранг)**

<b>Термінальні цінності</b>	<b>Середній ранг</b>
Активне діяльнісне життя (повнота та емоційна насиченість життя)	4,2
Життєва мудрість (зрілість суджень та здоровий глузд, що досягаються завдяки життєвому досвіду)	12,6
Здоров'я (фізичне і психічне)	3,7
Цікава робота	11,4
Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві)	16,3
Любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною)	8,2
Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних проблем)	5,8
Наявність хороших і вірних друзів	6,4
Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, колег)	12,6
Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток)	14,5
Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей)	4,6
Розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення)	12,8
Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)	14,2
Щасливе сімейне життя	7,3
Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)	13,7
Творчість (можливість займатися творчістю)	15,8
Впевненість в собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів)	9,2
Задоволення (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків, розваги)	10,6

Аналіз даних таблиці 3.16 відображає факт того, що найбільш значущими є ЦО: «здоров'я», «активне діяльнісне життя» та «продуктивне життя», які складають «ядро» у цінностях-цілях, що підтверджує описані раніше результати. Найменш значущими ЦО: «краса природи та мистецтва», «творчість», та «пізнання».

Віднесення конкретної ЦО до тієї чи іншої групи проводилося спираючись на групування, яке було запропоноване у дослідженні О. Д. Научитель.

Отже представники цієї групи в якості цінності-цілі віддають перевагу фізичним та професійно-мотиваційні ЦО, проте філософські є незначущими для даної категорії опитаних.

До групи найбільш поширених і значущих інструментальних цінностей були віднесені: «відповідальність» (62,1%), «чесність» (54%), «продуктивність в роботі» (43,7%). До групи найбільш динамічних інструментальних цінностей увійшли: «тверда воля» (43,7%), «вихованість» (37,9%) та «терпимість» (29,9%). До найбільш характерних незначущих інструментальних цінностей були віднесені: «високі потреби» (37,9%) та «непримиренність до недоліків у собі та інших» (31%).

Особливості ієрархічної структури інструментальних цінностей (на підставі усереднених рангів) представлені в таблиці 3.17.

*Таблиця 3.17*

**Ієрархічна структура інструментальних цінностей в групі 1 (ранг)**

<b>Інструментальні цінності</b>	<b>Середній ранг</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Акуратність (охайність, вміння тримати в порядку речі, чіткість у веденні справ)	5,6
Вихованість (гарні манери, вміння поводитися відповідно до норм культури поведінки)	8,6
Високі потреби (високі вимоги до життя і високі домагання)	15,4
Життєрадісність (оптимізм, почуття гумору)	7,2
Старанність (дисциплінованість)	9,4

Продовж. табл. 3.17

1	2
Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)	10,5
Непримиренність до недоліків у собі та інших	16,8
Освіченість (широта знань, високий культурний рівень)	6,4
Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово)	3,8
Раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення)	10,2
Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	12,1
Сміливість у відстоюванні своєї думки	11,9
Чуйність (дбайливість)	15,2
Терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки)	8,5
Широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)	13,8
Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами)	7,6
Чесність (правдивість, щирість)	4,3
Ефективність в справах (працьовитість, продуктивність в роботі)	5,2

Аналіз даних таблиці 3.17 показав, що в групі з конструктивним СПП «ядро» складається з ЦО: «відповідальність», «чесність», «ефективність в справах», Найменш значущими: «високі потреби», «непримиренність до недоліків у собі та інших» та «чуйність». В якості засобів досягнення мети обираються поведінкові, особистісні, вольові ЦО. Найбільш динамічними є індивідуалістичні ЦО. Серед незначущих ЦО переважають цінності самоствердження.

Дана частина дослідження присвячена вивченню питання, яке розкриває особливості характеру взаємозв'язків між показниками афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості.

Було отримано факторну матрицю афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості, що пояснює 53,52 % дисперсії (див. табл. 3.18).

Таблиця 3.18

**Факторна структура афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки**

Фактор 1 «Позитивне самоствавлення»		Фактор 2 «Інтерес до себе»		Фактор 3 «Продуктивність життя»	
Самоповага	0,89	Самоінтерес (IV)	0,81	Самопослідовність	0,78
Самопослідовність (самокерівництво)	0,77	Самоінтерес (6)	0,77	(самокерівництво)	
Внутрішнє почуття «за» або «проти» самого себе	0,71	Ставлення з боку інших	0,72	Аугосимпатія	0,67
Саморозуміння	0,70	Відповідальність	0,67	Самовпевненість	0,62
Очікуване ставлення з боку інших людей	0,63	Очікуване ставлення з боку інших людей	0,61	Продуктивність життя	0,58
Здоров'я	0,68	Самоприйняття	0,54	Активне діяльнісне життя	0,51
Самоприйняття	0,56	Непримиренність до недоліків у собі та інших	-0,54	Ефективність в справах	0,46
Чесність	0,51			Високі потреби	-0,50
Самозвинувачення	-0,40				
Інформативність фактору –	23,12 %	Інформативність фактору –	17,24 %	Інформативність фактору –	13,16%

Примітка: у таблицю винесені показники  $> 0,4$ .

Після комп'ютерної обробки для інтерпретації було обрано три фактори, враховувалася їх факторна вага: вага  $> 0,4$ .

Перший фактор (пояснює 23,12% від загальної дисперсії) був названий «Позитивне самоствавлення». За своїм складом даний фактор є біполярним. На одному полюсі сконцентровані змінні самоствавлення: «самоповага» (0,89); «самопослідовність» (0,77); «внутрішнє почуття «за» або «проти» самого себе» (0,71), «саморозуміння» (0,70); «глобальне самоствавлення» (0,64); «очікуване ставлення з боку інших людей» (0,63) та «самоприйняття» (0,56) з показниками ЦО: «здоров'я» (0,68), «чесність» (0,51). На іншому опинився показник

самоствалення «самозвинувачення» (-0,40). Така структура взаємозумовленості складових елементів афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості дозволяє припустити, що самозвинувачувальні реакції гальмують прояв позитивного самоствалення, яке виражається в самоповазі, аутосимпатії, прийнятті та розумінні себе, відчутті позитивного ставлення з боку інших, орієнтацію на збереження власного здоров'я в якості цінності-цілі та інструментальної цінності: чесність по відношенню до себе оточуючих.

Другий фактор «Інтерес до себе» (пояснює 17,24% від загальної дисперсії). За своїм характером є біполярним. Фактор об'єднав на одному боці змінні «самоінтерес» (IV) (0,81) та «самоінтерес» (б) (0,77); «ставлення з боку інших» (0,72); «глобальне самоствалення» (0,40); «очікуване ставлення з боку інших людей» (0,61); «самоприйняття» (0,54); «самовпевненість» (0,32) та ЦО «відповідальність» (0,67). На протилежному боці опинився показник ЦО «непримиренність до недоліків у собі та інших» (-0,54). Склад фактор характеризує проблему того, як співвідношення інструментальної цінності терпимості до поглядів і думок інших, вміння прощати помилки може розвивати чи блокуватися позитивне самоствалення до свого-Я, почуття "за" або "проти" власного "Я".

Третій фактор, має вагу 13,16% від загальної дисперсії, був названий «Продуктивність життя». Фактор є біполярним та об'єднав на одному полюсі показники самовідношення: «самопослідовність» (самокерівництво) (0,78), «аутосимпатію» (0,67), «самовпевненість» (0,62) та ЦО: «продуктивність життя» (0,58), «активне діяльнісне життя» (0,51), «ефективність в справах» (0,46), яким протистоїть показник ЦО «високі потреби» (-0,50). Даний фактор вказує що самоствалення, які відбивають впевненість в собі, позитивну самооцінку, послідовність у діях, цінностями-цілями: продуктивне, активне та діяльнісне життя, ефективність у справах блокується якщо в якості інструментальних засобів беруться високі потреби.

Узагальнення даних дозволили конкретизувати особливості структури афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості особистості з

конструктивним стилем подолаючою поведінки. Кількість визначених факторів і їх наповненість складових свідчить про ефект «диференційованості».

### 3.2.2. Афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки

Структура самоствавлення II рівня в групі 2 дивись на рисунку 3.9.

Середні значення

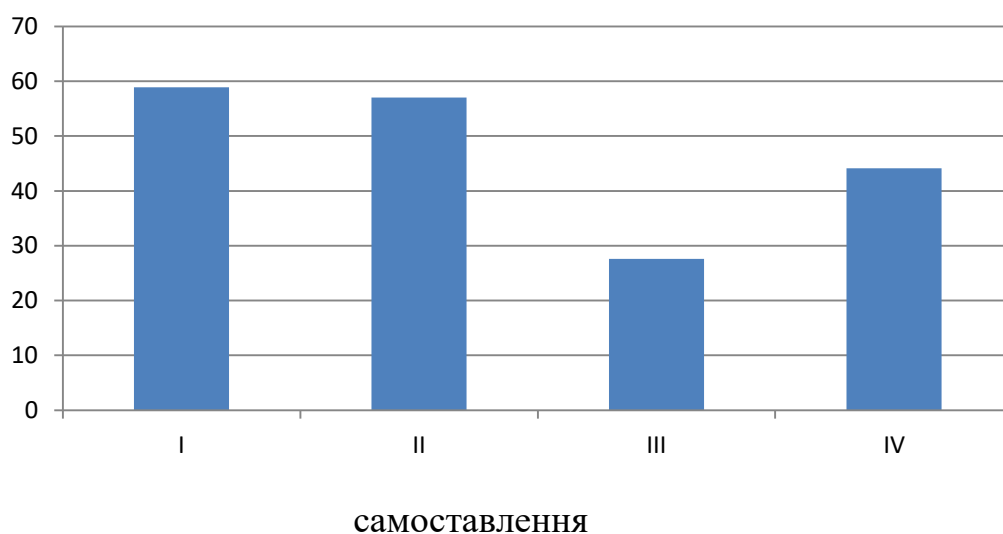


Рисунок 3.9 – Структура II-го рівня самоствавлення у групі 2 : серед. значен., де: I – самоповага; II – аутосимпатія; III – очікуване ставлення з боку інших; IV – самоінтерес.

Варто зазначити, що у структурі II-го рівня самоствавлення показники розвиненості самоствавлення мають різні рівні вираженості. В ієрархічній структурі диференційованого прояву самоствавлення перші позиції займають показники самоствавлення: «самоповага» та «аутосимпатія», далі йде «самоінтерес», і замикає «очікуване ставлення з боку інших».

Отже при неконструктивному СПП характерним є «самоповага» та аутосимпатія. Представникам цієї групи характерне очікування негативного відношення або оціночних суджень з боку соціального оточення, що супроводжується зниженням інтересу до себе та сумнівами у зацікавленості інших у власній особистості.

Структура самоствавлення III рівня в групі досліджуваних, яким притаманний неконструктивний СПП, представлена на рис. 3.10.

Сер.значення

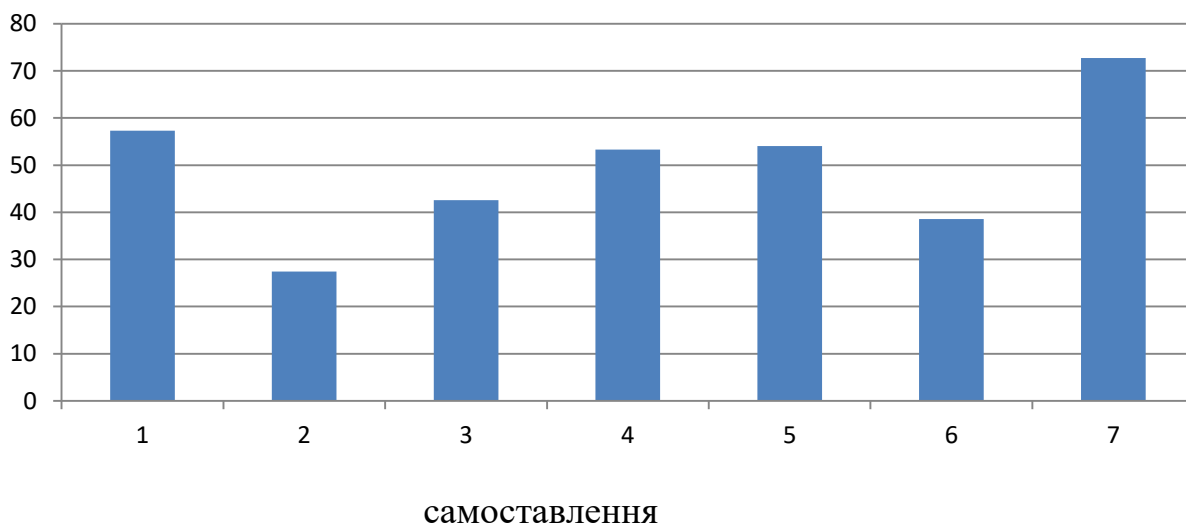


Рисунок 3.10 – Структура III-го рівня самоствавлення у групі 2 : серед. значен, де: 1 – самовпевненість; 2 – ставлення інших; 3 – самоприйняття, 4 – самокерівництво, самопослідовність; 5 – самозвинувачення; 6 – самоінтерес; 7 – саморозуміння.

В структурі III рівня самоствавлення є домінування показника «саморозуміння» (72,71) над іншими показниками видів самоствавлення. Далі розмістилися показники «самовпевненість» (57,34), «самозвинувачення» (54,02), «самокерівництво» (53,28) та «самозвинувачення» (54,02), «самоприйняття» (42,58). Замикають ієрархічну структуру самоствавлення показники «самоінтерес» (38,59), «ставлення до інших» (27,39). Отже можна припустити, що при неконструктивному СПП є розуміння себе та власних переживань, адекватна самооцінка, самопослідовність, разом з цим є схильність до самозвинувачувальних реакцій та очікування переважно негативне або критичне ставлення з боку соціального оточення.

Співвідношення видів самоствавлення, які домінують на II ієрархічному рівні, наведено в таблиці 3.19.



Таблиця 3.19

**Структура II-го рівня самоствавлення у групі з неконструктивним стилем подолаючої поведінки**

Параметри самоствавлення, що порівнюються	M1	M2	t-критерій Стюдента	p
Самоповага – очікуване ставлення з боку інших	58,87	27,59	7,17	0,01
Самоповага – самоінтерес	58,87	44,1	3,13	0,01
Аутосимпатія – очікуване ставлення з боку інших	57,03	27,59	7,10	0,01
Аутосимпатія – самоінтерес	57,03	44,1	2,86	0,05
Очікуване ставлення з боку інших – самоінтерес	27,59	44,1	3,49	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Зіставлення отриманих результатів продемонструвало наступну тенденцію, показники «самоповага» та «аутосимпатія» домінують над показниками «очікуване ставлення з боку інших» та «самоінтерес».

Показник «самоінтерес», в свою чергу, переважає над «очікуваним ставленням з боку інших». На підставі отриманих результатів можна припустити, що у даній групі більш розвинені віра в свої сили, здібності, можливості контролювати своє життя, ніж інтерес до власних думок, почуттів. Одночасно власні думки важливіші ніж очікуване ставлення з боку інших.

Самоствавлення, які домінують на III ієрархічному рівні, наведено в таблиці 3.20.

Таблиця 3.20

**Структура III-го рівня самоствавлення у групі 2 (серед. значен.)**

Складові самоствавлення, що порівнюються	M1	M2	t-критерій Стюдента	p
1	2	3	4	5
Самовпевненість – ставлення інших	57,34	27,39	6,4	0,01
Самовпевненість – прийняття себе	57,34	42,58	2,54	0,05

Продовж. табл. 3.20

1	2	3	4	5
Самовпевненість – самоінтерес	57,34	38,59	3,73	0,01
Самовпевненість – саморозуміння	57,34	72,71	3,23	0,05
Ставлення інших – прийняття себе	27,39	42,58	2,83	0,05
Ставлення інших –самопослідовність	27,39	53,28	6,58	0,01
Ставлення інших – самообвинувачення	27,39	54,02	5,77	0,01
Ставлення інших – самоінтерес	27,39	38,59	2,48	0,05
Ставлення інших – саморозуміння	27,39	72,71	10,79	0,01
Прийняття себе –самопослідовність	42,58	53,28	2,04	0,05
Прийняття себе – самообвинувачення	42,58	54,02	1,99	0,05
Прийняття себе – самоінтерес	42,58	38,59	-	-
Прийняття себе – саморозуміння	42,58	72,71	5,54	0,01
Самопослідовність – самоінтерес	53,28	38,59	3,38	0,01
Самопослідовність – саморозуміння	53,28	72,71	4,83	0,01
Самообвинувачення – самоінтерес	54,02	38,59	3,10	0,01
Самообвинувачення – саморозуміння	54,02	72,71	3,98	0,01
Самоінтерес – саморозуміння	38,59	72,71	7,44	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Виходячи з аналізу результатів таблиці 3.20, можна констатувати, що готовність до конкретних дій, має наступні особливості. Показник «саморозуміння» домінує над усіма іншими діями по відношенню до «свого-Я», а саме, самовпевненістю, ставленням інших, самоприйняттям, самокерівництвом, самообвинуваченням та самоінтересу. Однаково розвинені показники: «самовпевненість», «самопослідовність» та «самообвинувачення», котрі, в свою чергу, переважають над показниками: «прийняттям себе», «самоінтересом» та «ставленням інших». Також рівною мірою розвинені показники: «прийняття себе» та «самоінтерес». Найменш вираженим у структурі самоставлення є показник «ставлення з боку інших».

Слід враховувати, що саморозуміння починається з усвідомлення власного «Я», як активної рефлексивної інстанції, яка контролює внутрішній досвід. Самовпевненість свідчить про підвищення віри в себе та тенденцію до сформованої особистісної самоідентичності фахівців, необхідної для

професійного становлення. Самозвинувачення свідчить про міру критичності до самого себе.

Отримані результати підтвердили нашу гіпотезу стосовно того, що при неконструктивному СПП розвинуті навички рефлексії та самоаналізу. При цьому впевненість у собі може носити компенсаторний характер, коли особистість стикається з критичним ставленням, відсутністю зацікавленості з боку інших, коли відчуває вину через визнання власних недоліків.

Далі досліджувалася ієрархічна структура ЦО, яка в свою чергу була поділена на три категорії: групу значущих («ядро»); групу, яка має рухомий характер («структурний резерв») та «хвіст» (група незначущих).

Серед термінальних цінностей частіше згадувалися: «здоров'я: фізичне і психічне» (59,3%), «впевненість в собі» (49,1%) та «суспільне визнання» (42,4%). У середині списку були розташовані: «продуктивне життя» (50,8%), «цікава робота» (40,7%) та «наявність хороших і вірних друзів» (37,3%). Наприкінці розмістилися: «щастя інших» (47,4%), «пізнання» (42,4%).

Особливості ієрархічної структури термінальних цінностей (на підставі усереднених рангів) в групі 2 представлені в таблиці 3.21.

*Таблиця 3.21*

### **Особливості ієрархії термінальних цінностей в групі 2 (ранг)**

<b>Термінальні цінності</b>	<b>Середній ранг</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Активне діяльнісне життя (повнота та емоційна насиченість життя)	10,6
Життєва мудрість (зрілість суджень та здоровий глузд, що досягаються завдяки життєвому досвіду)	14,2
Здоров'я (фізичне і психічне)	4,2
Цікава робота	9,2
Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві)	15,4
Любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною)	12,5

Продовж. табл. 3.21

1	2
Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних проблем)	6,1
Наявність хороших і вірних друзів	7,6
Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, колег)	5,3
Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток)	16,6
Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей)	8,7
Розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення)	12,3
Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)	6,4
Щасливе сімейне життя	7,8
Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)	17,2
Творчість (можливість займатися творчістю)	16,5
Впевненість в собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів)	4,6
Задоволення (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків, розваги)	9,4

Ядро термінальних цінностей склали, умовно згруповані ЦО: фізичні та філософська (суспільне визнання), що підтверджує описані раніше результати. У хвості розмістилися етична, філософська та професійно-емоційна.

До найбільш поширених і значущих інструментальних цінностей були віднесені «старанність» (59,3%) та «самоконтроль» (42,4%). До групи, яка має тенденцію під впливом різних умов переходити або на верхні сходинки, або донизу списку серед інструментальних цінностей увійшли «високі потреби» (40,7%), «тверда воля» ((38,9%). До незначущих інструментальних цінностей були віднесені «ефективність в справах» (47,4%) та «терпимість» (44,1%).

Особливості ієрархії інструментальних цінностей (на підставі усереднених рангів) в групі 2 представлені в таблиці 3.22.

Аналіз таблиці 3.22 показав, що найменший середній ранг в даній групі виявлений за наступними ЦО: «самоконтроль» (перше місце), «старанність» (друге місце), та «вихованість» (3 місце). Найменш значущими виявилися: «сміливість у відстоюванні своєї думки» (18 місце), «терпимість» (16 місце) та

«ефективність в справах» (17 місце). Отже ядро інструментальних цінностей у особистості з неконструктивним СПП складається з поведінкових і вольових ЦО. «Хвіст» представлений вольовими, особистісними, поведінковими ЦО. До резерву увійшли усі інші інструментальні цінності.

Таблиця 3.22

Особливості ієрархічної структури інструментальних цінностей в групі 2 (ранг)

Інструментальні цінності	Середній ранг
Акуратність (охайність, вміння тримати в порядку речі, чіткість у веденні справ)	13,2
Вихованість (гарні манери, вміння поводитися відповідно до норм культури поведінки)	5,6
Високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання)	7,4
Життєрадісність (оптимізм, почуття гумору)	10,4
Старанність (дисциплінованість)	5,2
Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)	6,5
Непримиренність до недоліків у собі та інших	13,8
Освіченість (широта знань, високий культурний рівень)	12,2
Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово)	9,6
Раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення)	14,7
Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	4,8
Сміливість у відстоюванні своєї думки	16,9
Чуйність (дбайливість)	10,4
Терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки)	15,5
Широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)	12,7
Тверда воля (вміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами)	8,4
Чесність (правдивість, щирість)	7,1
Ефективність в справах (працьовитість, продуктивність в роботі)	15,7

Далі аналізувалися дані, які склали факторну матрицю афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості, що пояснює 39,43% дисперсії та складається з двох факторів (див. табл. 3.23).

Таблиця 3.23

Факторна структура афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки

Фактор 1 «Ставлення з боку інших»		Фактор 2 «Повага до себе»	
Очікуване ставлення з боку інших людей	(0,81)	Самоповага	(0,79)
Самоінтерес (IV)	(0,71)	Самовпевненість	(0,72)
Внутрішнє почуття «за» або «проти» самого себе	(0,69)	Самопослідовність	(0,70)
Самоінтерес (б)	(0,67)	Впевненість в собі	(0,63)
Ставлення з боку інших	(0,61)	Самоприйняття	(0,59)
Суспільне визнання	(0,52)	Саморозуміння	(0,48)
Аутосимпатія	(0,50)	Внутрішнє почуття «за» або «проти» самого себе	(0,45)
Самоконтроль	(0,48)	Ставлення до себе	(0,42)
Саморозуміння	(0,43)	Терпимість	-0,45
Самозвинувачення	(-0,60)		
Інформативність фактору	21,16%	Інформативність фактору	18,27%

Примітка: у таблицю винесені показники  $> 0,4$ .

Перший фактор «Ставлення з боку інших» з вагою 21,16% є біполярним. На одному його полюсі знаходяться змінні: «очікуване ставлення з боку інших людей» (0,81); «самоінтерес» (IV) (0,71); «глобальне самоствавлення» (0,69); «самоінтерес» (б) (0,67), «ставлення з боку інших» (0,61); «суспільне визнання» (0,52), «аутосимпатія» (0,50), «самоконтроль» (0,48) та «саморозуміння» (0,43). На протилежному – «самозвинувачення» (-0,60). Даний фактор відображає протиріччя між проявом самозвинувачувальних реакцій та можливостями позитивного самоствавлення до себе

Другий фактор «Повага до себе» є біполярним, має вагу 18,27 %. На одному боці згрупувалися види самоствавлення: «самоповага» (0,79); «самопослідовність» (0,72); «самовпевненість» (0,72); «самоприйняття» (0,59); «глобальне самоствавлення» (0,45); «ставлення до себе» (0,42) та ЦО: «впевненість в собі» (0,63), на протилежному – ЦО «терпимість» (-0,45).

Склад даного фактору відображає факт взаємовиключених елементів цього компоненту професійної самосвідомості: поведінкова ЦО «терпимість до інших» (блокуючий елемент) по відношенню до прояву складових елементів самоставлення (повага до самих себе, здатності керувати своїм життям) та ЦО «впевненості в собі».

Узагальнення вище проаналізованих даних, дозволили виявити особливості структури ефективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості особистості з неконструктивним СПП, яка є більш усіченою ніж при конструктивному СПП і відбиває менш емоційну зрілість особистості.

### **3.2.3. Особливості афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки**

Особливості вираженості складових II та III рівній самоставлення особистості з різними стилями подолаючої поведінки наведено на рисунках 3.11 та 3.12.

Була встановлена схожа структура II-го рівня самоставлення. Найсильніше розвинені «самоповага» та «аутосимпатія» і менше – «очікуване ставлення з боку інших людей» та «самоінтерес».

Однак при конструктивному стилі подолаючої поведінки всі види самоставлення розвинені більшою мірою. Подібність проявилася стосовно застосування конкретних дій (готовності до них) у відношенні до свого-я, окрім «самозвинувачення» (має тенденцію до зростання у групі з неконструктивним СПП та «самоінтересу» (має тенденцію до зростання у групі з конструктивним СПП). Різниця стосується і чисельного виразу цих видів самоставлення.

Порівняння даних дозволило виявити, як подібні тенденції так і особливості.

Сер. знач.

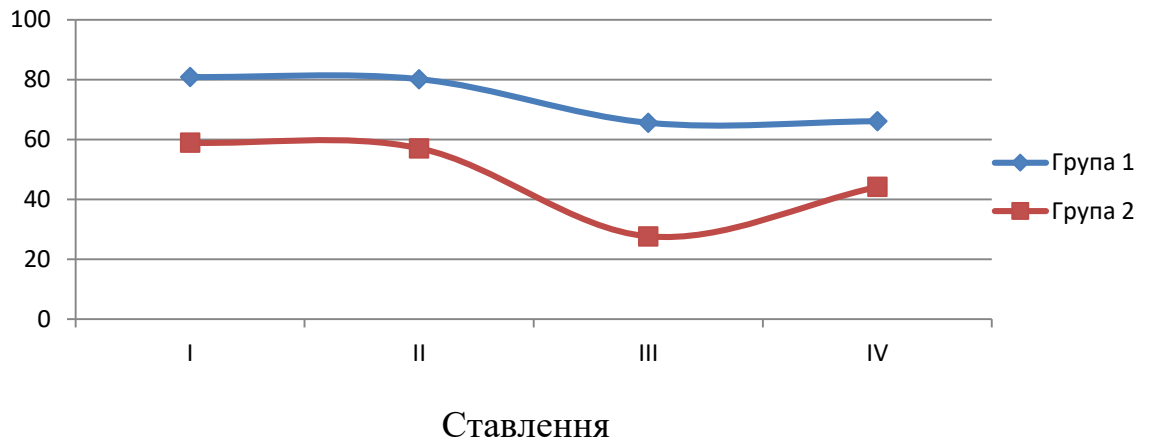


Рисунок 3.11 – Структура II-го рівня самоствалення в обох групах : серед.значен., де група 1 – особистість з конструктивним стилем подолаючої поведінки, група 2 – особистість з неконструктивним стилем подолаючої поведінки;  
I – самоповага; II – аутосимпатія; III – очікуване ставлення з боку інших; IV – самоінтерес.

Сер значення

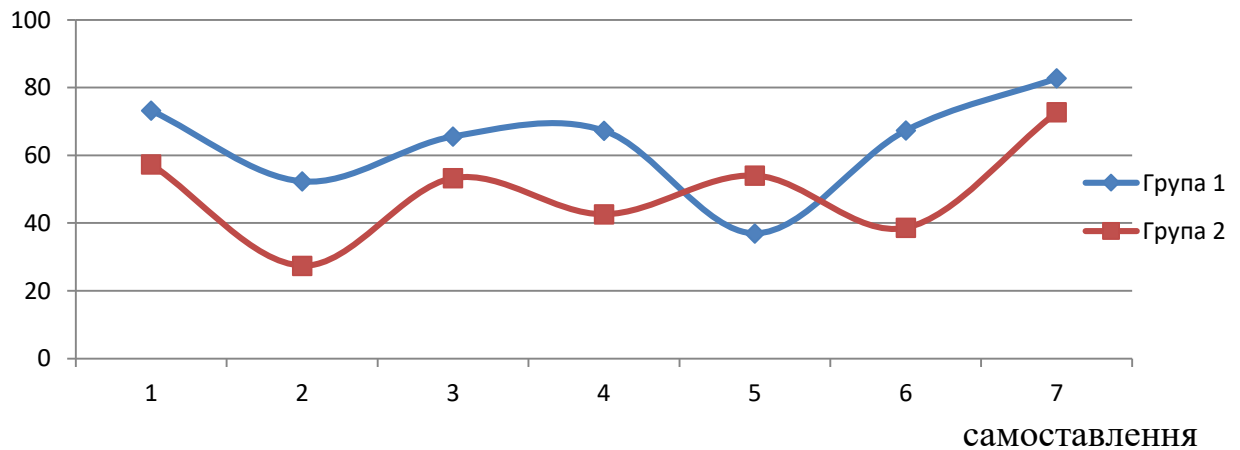


Рисунок 3.12 – Структура III-го рівня самоствалення в обох групах  
Примітка 1. група 1 – співробітники з конструктивним стилем подолаючої поведінки, група 2 – співробітники з неконструктивним стилем подолаючої поведінки ,  
Примітка 2. 1 – самовпевнененість; 2 – ставлення інших; 3 – самоприйняття, 4 – самокерівництво; 5 – самообвинувачення; 6 самоінтерес; 7 – саморозуміння.



Результати подальшого порівняння особливостей самоствавлення відповідно до конструктивності стилю подолаючої поведінки (див. табл. 3.24).

Таблиця 3.24

**Види самоствавлення особистості з різним стилем подолаючої поведінки**

Компоненти самоствавлення	Гр.№1, М1	Гр.№2, М2	U-критерій Манна-Уїтні	p
<b>Компоненти II-го рівня самоствавлення</b>				
Самоповага	80,82	58,87	1329,5	0,01
Аутосимпатія	80,11	57,03	1356	0,01
Очікуване ставлення з боку інших людей	65,54	27,59	1155,5	0,01
Самоінтерес	66,06	44,10	1545,5	0,01
<b>Компоненти III-го рівня самоствавлення (конкретні дії стосовно «свого-я»)</b>				
Самовпевненість	73,23	57,34	1601	0,01
Ставлення інших	52,30	27,39	1276,5	0,01
Самокерівництво, самопослідовність	65,58	53,28	1986,5	0,05
Самоприйняття	67,30	42,58	1536	0,01
Самообвинувачення	36,94	54,02	1245	0,01
Саморозуміння	82,76	72,71	2014,5	0,05

Аналіз даних таблиці дає підстави підтвердити, що конструктивний СПП сприяє позитивному самоствавленню особистості в цілому.

Так зіставлення цих складових більш наглядно демонструє цей факт: «самоповага» ( $U=1329,5$ ,  $p<0,01$ ), «аутосимпатія» ( $U=1356$ ,  $p<0,01$ ), «очікування ставлення з боку інших» ( $U=1155,5$ ,  $p<0,01$ ), «самоінтерес» ( $U=1545,5$ ,  $p<0,01$ ), «самовпевненість» ( $U=1601$ ,  $p<0,01$ ), «ставлення до мене з боку інших» ( $U=1276,5$ ;  $p<0,01$ ), «самокерівництво, самопослідовність» ( $U=1986,5$ ;  $p<0,05$ ), «самоприйняття» ( $U=1536$ ,  $p<0,01$ ), «саморозуміння» ( $U=2014,5$ ;  $p<0,05$ ). Тобто глобальне самоствавлення формується через позитивне почуття «за» самих себе, тоді як у особистості з неконструктивним СПП є протиріччя у ставленні до свого-Я

Розглядаючи сформованість самоствавлення через його окремі складові, є підстави констатувати, що при конструктивному СПП є формування упевненості

в своїх силах, здібностях, енергії, самостійності, можливості контролювати власне життя, високим рівнем розвитку рефлексії. відчувати довіру до себе, надавати позитивну самооцінку та приймати себе зі всіма своїми недоліками.

Навпаки при неконструктивному СПП увага особистості фіксується на недоліках, готовності до самозвинувачень («самообвинувачення» ( $U=1245$ ;  $p<0,01$ ), які можуть проявлятися через емоційні реакції на себе як, то роздратування, презирство, знуцання, винесення вироків самим собі («так тобі й треба»)

В цілому можна констатувати, що рівень конструктивності СПП по-різному позначається на окремих складових загального самоствалення.

Порівняння структури найбільш характерних для досліджуваних груп термінальних та інструментальних цінностей наведено у таблиці 3.25.

Таблиця 3.25

### Особливості цінностей-цілей та цінностей-засобів в обох групах

Група 1	Група 2
Цінності, які склали ядро	
<i>Термінальні цінності</i>	
здоров'я активне діяльне життя продуктивне життя	здоров'я впевненість в собі суспільне визнання
<i>Інструментальні цінності</i>	
відповідальність чесність ефективність в справах	старанність самоконтроль
Цінності, які відносяться до «хвосту»	
<i>Термінальні цінності</i>	
краса природи і мистецтва творчість	щастя інших пізнання
<i>Інструментальні цінності</i>	
високі запити непримиренність до недоліків у собі та інших	ефективність в справах терпимість

Далі будемо аналізувати лише ті ЦО, які увійшли до «ядра» або у «хвостову частину». Зіставлення цих показників демонструє повну протилежність установок у досяжності мети і засобів її досягнення при різних СПП.

Перейдемо до порівняльного аналізу усереднених рангів ЦО між досліджуваними групами, результати якого наведені в таблиці 3.26.

Таблиця 3.26

**Ціннісні орієнтації особистості з різними стилями подолаючої поведінки**

Ціннісні орієнтації	Середній ранг, група 1	Середній ранг, група 2	U-критерій Манна-Уїтні	p
<b>Термінальні цінності</b>				
Активне діяльнісне життя	10,6	4,2	2092,5	0,05
Суспільне визнання	5,3	12,6	1870,5	0,01
Продуктивне життя	8,7	4,6	2005,5	0,05
Свобода	6,4	14,2	1863,5	0,01
Впевненість в собі	4,6	9,2	1904	0,01
<b>Інструментальні цінності</b>				
Акуратність	13,2	5,6	1865,5	0,01
Високі запити	7,4	15,4	2053	0,05
Відповідальність	9,6	3,8	1830,5	0,01
Самоконтроль	4,8	12,1	1691	0,01
Ефективність в справах	15,7	5,2	1732	0,01

В таблицю винесено тільки ті цінності, за якими виявлено статистично значущі відмінності та відносяться до «ядра».

Аналіз даних таблиці 3.26 показав наявність достовірних відмінностей між групами за термінальними та інструментальними цінностями. Так, виявлено, що термінальні цінності «активне діяльнісне життя» ( $U = 2092,5$ ,  $p < 0,05$ ), «продуктивне життя» ( $U = 2005,5$ ,  $p < 0,05$ ) є більш значущими для особистості з конструктивним СПП. Цінності «суспільне визнання» ( $U = 1870,5$ ,  $p < 0,01$ ),

«свобода» ( $U= 1863,5$ ,  $p<0,01$ ), «впевненість в собі» ( $U= 1904,5$ ,  $p<0,01$ ) більш значущі серед термінальних цінностей для особистості з неконструктивним СПП

Серед інструментальних цінностей таж сама тенденція. У представників першої групи вагоміші «відповідальність» ( $U= 1830,5$ ,  $p<0,01$ ), «ефективність у справах» ( $U= 1732$ ,  $p<0,01$ ), «акуратність» ( $U= 1865,5$ ,  $p<0,01$ ), а в групі 2 - «самоконтроль» ( $U= 1691$ ,  $p<0,01$ ), «високі потреби» ( $U= 2053$ ,  $p<0,05$ ).

Далі був здійснений порівняльний аналіз факторних структур афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості особистості з різним СПП.

Кількісно-якісний аналіз складових факторів, дає змогу констатувати той факт, що незалежно від СПП в афективно-оціночному компоненті професійної самосвідомості взаємозв'язок його елементів носить зворотній характер. Разом з тим, слід зазначити, що кількість таких зав'язків між показниками самоствалення та ЦО є більшою при конструктивному СПП.

При конструктивному СПП це «Позитивне самоствалення», «Інтерес до себе», «Продуктивність життя». При неконструктивному СПП – «Ставлення з боку інших»; «Повага до себе»

Підсумовуючи дані, можна констатувати факт того, що в афективно-ціннісному компоненті професійної самосвідомості особистості є особливості відповідно до конструктивності СПП. Ці особливості торкаються сприйняття образу свого-Я, як в цілому, так і окремих його складових; установок, щодо дій у самовідношенні до образу-Я; структури термінальних і інструментальних цінностей; варіативності характеру взаємозв'язків складових афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості має свої особливості відповідно до СПП.

Отже, функціонально афективно-ціннісний компонент самосвідомості при конструктивному СПП виявляє більш високий регулятивний потенціал, пов'язаний із прийняттям себе, позитивною «Я»-концепцією (позитивним самостваленням), спрямованістю на активне життя, ефективність діяльності, наявністю ціннісної саморегуляції, тоді як при неконструктивних стилях СПП цінності мають більш загальний характер і, скоріше, свідчать про наявні

дефіцити (наприклад, свободи й упевненості в собі), бо насправді в них спостерігаються високі показники «самообвинувачення».

У цілому особливості структурної та функціональної організації афективно-ціннісного компонента самосвідомості відбивають емоційну зрілість особистості.

### **3.3 Когнітивний компонент професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки**

Дана частина дослідження спрямована на уточнення прояву змісту складових когнітивного компоненту професійної самосвідомості

Когнітивний компонент ПС включає характеристики, що відбивають вираженість професійно-важливих якостей, професійний образ «Я», професійне самопізнання, знання про свою професію, усвідомлення специфічності характеру професійної діяльності, ставлення до неї, рівень сформованості професійної ідентичності і актуалізації. Він представлений у формі різноманітних по складу і за формою відображення (безпосередньо-чуттєвою або абстрактно-логічною) знань особистості про себе.

Знання особистості про себе, наявність показників професійної ідентичності в «Я-концепції», особливості сприйняття образу професії та ставлення до неї розглядалися в якості основних складових когнітивного компоненту професійної самосвідомості. Професійний образ «Я» був розглянутий з позиції уявлень особистості про своє місце в системі професійних відносин.

#### **3.3.1. Когнітивний компонент професійної самосвідомості особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки**

Предметом даного етапу дослідження було уточнення професійної ідентичності «Я-концепції».

За результатами методики «Хто Я?» було визначено які

самоідентифікаційні характеристики є найбільш поширені у представників даної групи. Було встановлено що найбільш поширені є наступні категорії: «соціальне Я» (групова належність) (93,1%), «діяльне Я» (характер діяльності) (74,7%) «рефлексивне Я» (ідентичність) (67,8%), «комунікативне Я» (54%).

За частотою згадування себе в контексті своєї професійної діяльності 62,1% досліджуваних вказували свою професію або описували професійні характеристики ( $\varphi=3,21$ ,  $p<0,01$ ), що дає підстави припустити це як прояв сформованості професійної ідентичності. Для представників цієї групи більш характерно зазначати професійні характеристики у середині списку (55,2%), таке розташування скоріше за все є результатом динамічності характеру ролі професійної приналежності у самовизначенні особистості.

Аналіз текстів-відповідей на питання «Хто Я?» свідчать про усвідомленість як своєї професійної ролі, так й змісту професійної діяльності. Досліджувані, які навели професійні характеристики при описанні себе, однаково часто використовували як безпосередню вказівку на свою професійну приналежність: «рятувник», «співробітник ДСНС» (55,2%), так і вказівку на діяльність, яку вони виконують: «рятую людей» (44,8%).

Далі ставилася задача визначити особливості їх ставлень до себе, колег з професійної діяльності з різним статусом по відношенню до опитаних. Розподіл середньостатистичних даних особливостей цих ставлень наведено на рисунку 3.13.

В ієрархічній структурі ставлення до себе і оточуючих колег по роботі усі види ставлень мають майже однаковий рівень своє вираженості.

Таке співвідношення показників різних видів ставлення до себе та оточуючих виявило, що у досліджуваних з конструктивним стилем подолаючої поведінки ставлення до колег є вищим по відношенню до всіх інших видів ставлення, а показник ставлення до себе – є найменш вираженим.

## Середні значення

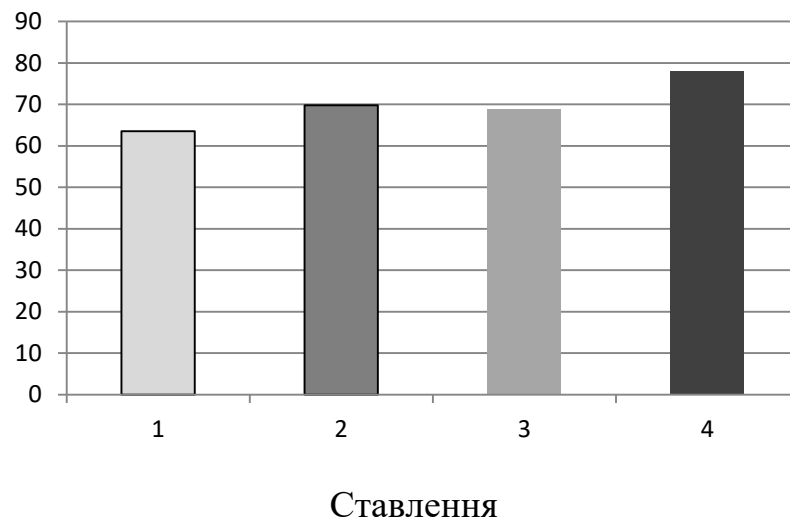


Рисунок 3.13 – Ставлення до себе та колег у гр. 1 (сер. знач.) :  
1 - ставлення до себе; 2 – ставлення до підлеглих; 3 – ставлення до осіб, що посідають вищу посаду; 4 – ставлення до співробітників.

Достовірність отриманих відмінностей наведена в таблиці 3.27. Окремо порівнювалися показники ставлень до майбутнього та до минулого.

Таблиця 3.27

## Співвідношення різних видів ставлення у групі 1 (сер. знач.)

Види ставлень	M1	M2	t-критерій Стюдента	p
Ставлення до себе – ставлення до підлеглих	63,51	69,77	4,79	0,01
Ставлення до себе – ставлення до осіб, що посідають вищу посаду	63,51	68,74	4,58	0,01
Ставлення до себе – ставлення до співробітників	63,51	77,93	10,71	0,01
Ставлення до підлеглих – ставлення до співробітників	69,77	77,93	7,12	0,01
Ставлення до осіб, що посідають вищу посаду – ставлення до співробітників	68,74	77,93	9,56	0,01
Ставлення до майбутнього – ставлення до минулого	69,89	63,51	7,40	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Аналіз даних таблиці 3.27 дозволяє констатувати наступне. Показник ставлення до себе є менш вагомим, ніж показники ставлення до інших, незалежно від їх місця в ієрархічній системі самоставлень: по відношенню до ставлення до підлеглих ( $t=4,79$ ,  $p<0,01$ ), ставлення до осіб, що посідають вищу посаду ( $t=4,58$ ,  $p<0,01$ ), ставлення до співробітників ( $t=10,71$ ,  $p<0,01$ ). Характерно, що показник ставлення до співробітників переважає і над показниками ставлення до підлеглих ( $t=7,12$ ,  $p<0,01$ ), і ставлення до осіб, що посідають вищу посаду ( $t=9,56$ ,  $p<0,01$ ).

Отримані результати дозволяють припустити, що в формуванні ставлення до себе вагому роль грає те наскільки позитивним є характер відносин з оточуючими, при чому акцент робиться саме в сторону колег, які мають однаковий з ними професійний статус. Можливо припустити, що на такий розподіл ставлень оказує вплив усвідомлення як власних недоліків і переваг, так і усвідомлення недоліків і переваг оточуючих.

Показник ставлення до майбутнього більш важливіший ніж ставлення до минулого ( $t=7,40$ ,  $p<0,01$ ), що можна інтерпретувати як прояв позитивного настрою у працівників по відношенню до роботи, майбутніх планів і розвитку себе як професіонала.

Далі уточнювалося питання як сприймається та усвідомлюється професійна діяльність, з якими асоціаціями вона пов'язана. На підставі отриманих результатів були виділені наступні сюжети: необхідність, корисність і благородство професії; пряме вираження позитивного ставлення до професії («я люблю свою професію»; «моя професія гарна»; «я пишаюсь своєю професією»); усвідомлення небезпечного характеру професії, підкреслення професійних ризиків; указівка на чинник малої заробітної плати; професія як покликання; професія як можливість реалізації себе; важливість рятувати людей; професія, яка гідна справжніх чоловіків.

Частота зустрічаємості кожного із названих сюжетів представлена на рисунку 3.14.



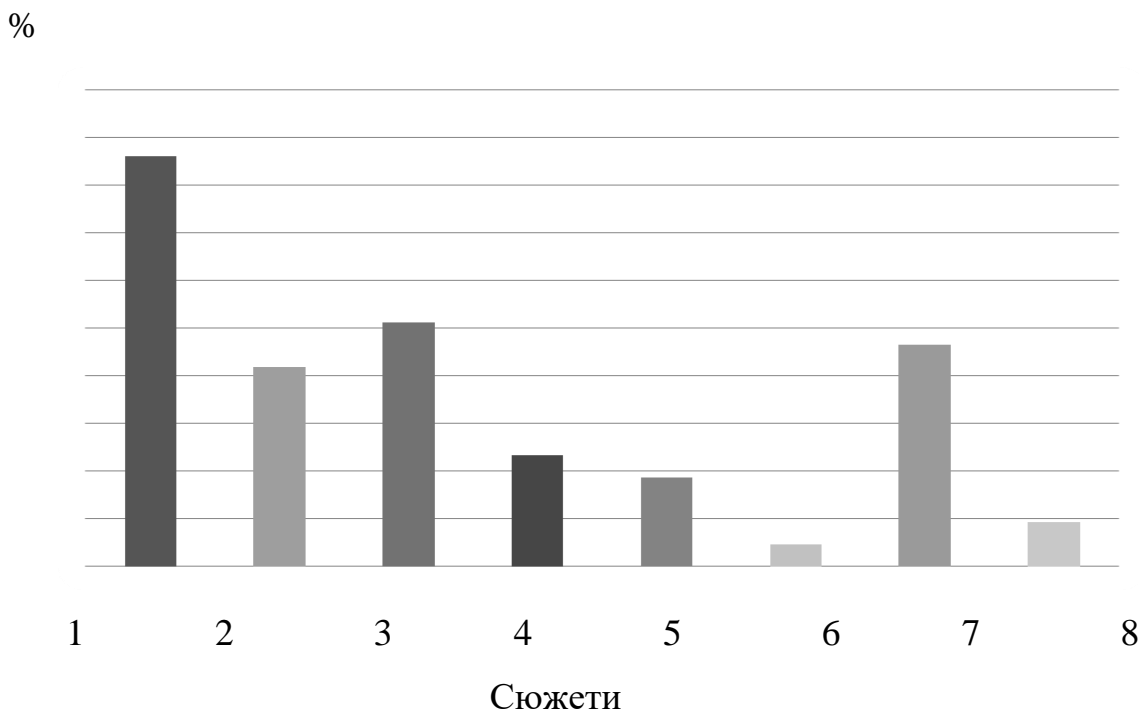


Рисунок 3.14 – Особливості образу професійної діяльності у групі 1 : %, де 1- корисність професії; 2 - пряме вираження позитивного ставлення до професії; 3 - професія небезпечна; 4 - мала зарплатня; 5 - професія як покликання; 6 - професія як можливість реалізації себе; 7 - важливість рятувати людей; 8 - професія, яка гідна справжніх чоловіків.

Аналіз даних рисунку 3.14 демонструє, що у представників цієї групи в сприйнятті професії більш характерним є сюжет «корисність професії» (43,7%).

Інші прояви сприйняття професії носять більш ситуативний характер. Це, скоріше за все пов'язано з індивідуально-психологічними особливостями особистості, ніж із стилем конструктивності подолаючої поведінки.

Ставлення до професії у опитаних групи 1 наведено у таблиці 3.28.

Аналіз даних таблиці 3.28 підтвердив наше припущення, що користь професії, якщо вона усвідомлюється особистістю, має значну перевагу над усіма іншими уявленнями: професія як можливість реалізації себе ( $\varphi=7,51$ ,  $p<0,01$ ); професія, гідна справжніх чоловіків ( $\varphi=6,33$ ,  $p<0,01$ ); професія як покликання ( $\varphi=5,46$ ,  $p<0,01$ ); мала зарплатня ( $\varphi=4,72$ ,  $p<0,01$ ); пряме вираження позитивного ставлення ( $\varphi=3,11$ ,  $p<0,01$ ); важливість рятувати людей ( $\varphi=2,92$ ,  $p<0,01$ ); професія небезпечна ( $\varphi=2,40$ ,  $p<0,01$ ).

Таблиця 3.28

## Ставлення до професії у групі 1 (%)

Показники ставлення до професії	Частота зустрічаємості $\sigma$		ф-критерій кутового перетворення Фішера	р
Професія корисна – пряме вираження позитивного ставлення	43,7	21,8	3,11	0,01
Професія корисна– професія небезпечна	43,7	26,4	2,40	0,01
Професія корисна– мала зарплатня	43,7	12,6	4,72	0,01
Професія корисна – професія як покликання	43,7	9,2	5,46	0,01
Професія корисна – професія як можливість реалізації себе	43,7	2,3	7,51	0,01
Професія корисна – важливість рятувати людей	43,7	23	2,92	0,01
Професія корисна – професія, гідна справжніх чоловіків	43,7	5,7	6,33	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Це дає підстави констатувати факт того, що досліджувані усвідомлюють і підкреслюють важливість та необхідність своєї праці.

З однаковою частотою зустрічаються змістовні категорії: пряме вираження позитивного ставлення до професії; усвідомлення небезпечного характеру професії, підкреслення професійних ризиків; переконання, що важливо рятувати людей.

Показники небезпечності професії та важливість рятувати людей переважають над такими уявленнями як мала зарплатня, професія як покликання, професія, гідна справжніх чоловіків та професія як можливість реалізації себе. Отже усвідомлення небезпечного характеру професійної діяльності та її важливості є більш значущими характеристиками для працівників, ніж стурбованість матеріальною складовою, сприйняття професії як покликання та засобу самореалізації.

При цьому саме усвідомлення корисності, необхідності та благородства професії є більш значущим чинником, аніж її небезпечність.

Серед розповідей зустрічається пряме вираження позитивного ставлення до своєї професії, як-от: *«мені подобається моя професія»*; *«я люблю свою професію»*; *«я пишаюсь своєю професією»* та ін. Даний показник переважає над уявленнями: професія як покликання, професія, гідна справжніх чоловіків, професія як можливість реалізації себе. Можна припустити, що позитивне відношення до професії сформовано на підставі усвідомлення її корисності та необхідності, а не через можливість реалізувати свої здібності та амбіції.

Необхідно додати, що ні один із досліджуваних не проявив негативного ставлення до своєї професії. Разом з тим слід звернути увагу, що нерідко у свої розповідях про професію досліджуванні з конструктивним стилем подолаючої поведінки згадують те, що отримують малу заробітну плату (12,6%). Наприклад, так пише про це один із досліджуваних: *"Мені подобається моя професія, колектив, начальство, але моїй сім'ї бракує заробітної плати"*.

При цьому показник мала заробітна плата є більш значущим, аніж сприйняття професії як можливості реалізації себе. Отже можна припустити, усвідомлення неспівмірності матеріальної винагороди витраченим професійним зусиллям, ускладнюють сприйняття своєї професії як засіб самореалізації.

Найменш поширеними виявилися визначення професія як покликання (9,2%), професія, гідна справжніх чоловіків (5,7%), професія як можливість реалізації себе (2,3%). Наприклад, сюжет, який відображає уявлення, що професія – це покликання: *"Моя професія - це моє життя. Я радий, що обрав цю професію. Вона допомагає мені постійно тримати себе в хорошій формі і бути безстрашним. Рятувальник - це не робота, а покликання"*.

Професійна приналежність сприймається як сенс життя бути корисним або необхідним для суспільства, а не як засіб самоствердження. Цим може пояснити і розміщення професійних самоідентифікаційних характеристик переважно у середині списку.

Розглянемо більш детально когнітивні аспекти «я-концепції» з точки зору сприйняття суб'єктом своєї цінності, переживання схожості /відмінності

порівняно з іншими, сприйняття себе частиною групи або окремим від неї, міри включення себе в «ми», міри диференційованої «я-концепції».

Для 87,4 % досліджуваних своє «Я» є більш цінним у порівнянні з іншими людьми ( $\varphi=11,1$   $p<0,01$ ). Більше половини опитаних (52,9%) відчують свою схожість з іншими людьми. Свої стосунки з оточуючими вони будують на основі рівності учасників взаємодії, про що свідчить відсутність відмінностей між показниками домінування «Я» та домінування інших.

Домінуючою позицією поведінки у соціумі є позиція рівного відношення до інших (проявляється у 73,6% опитаних), яка свідчить про те, що їм притаманно рівноправне ставлення до інших.

Виділились чотири основні позиції поведінки себе у соціумі: егоцентрична, рівного відношення до інших, уважного відношення до інших та немає повного включення у життя.

Показник психологічна дистанція між робітником і керівником переважає над показниками психологічна дистанція між робітником і колегою ( $t=4,02$ ,  $p<0,01$ ) та робітником і підлеглим ( $t=2,75$ ,  $p<0,05$ ). Слід зазначити, той факт, що психологічна дистанція у стосунках між робітниками і підлеглими та робітниками і колегами є однаковою

Слід враховувати факт, який, згідно поглядів Б. Лонга, Р. Зиллера, Р. Хендерсона, що істотними аспектами будови «я-концепції» виступає співвідношення глобального самовідношення до «приєднуючого» аспекту «Я- концепції» та диференціюючий аспект «Я-концепції».

Було встановлено, що конструктивний стиль подолаючої поведінки сприяє формуванню адекватної СО, як прояву глобального самовідношення; серед «приєднуючих» аспектів «я-концепції» – наявність ідентифікації, включення себе в «ми», сприйняття себе частиною групи; взаємнесумісні позиції поведінки себе у групі, як прояв диференціюючого аспекту «я-концепції»

Далі аналізувався характер взаємозв'язків усіх перелічених ознак когнітивного компоненту ПС особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки .

Результати відображено у факторній матриці (див. таблицю 3.29).

Таблиця 3.29

**Факторна структура когнітивного компоненту професійної самосвідомості особистості у групі 1**

Фактор 1 «Благородність професії»		Фактор 2 «Позитивне ставлення до професії»		Фактор 3 «Просоціальна спрямованість»					
Корисність професії	0,72	Пряме вираження позитивного ставлення до професії Корисність професії Важливість рятувати людей Рефлексивне Я Діяльне Я	0,67	Важливість рятувати людей Рівне відношення до інших Діяльне Я Професія як можливість реалізації себе	0,59				
Пряме вираження позитивного ставлення до професії	0,63					0,61	0,48		
Важливість рятувати людей	0,59					0,58			
Небезпечність професії	0,54					0,50		0,39	
Соціальне Я	0,49					0,48			0,45
Уважне відношення до інших	0,45								
Інформативність фактору	18,04					Інформативність фактору		15,47	Інформативність фактору

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Після комп'ютерної обробки для інтерпретації було обрано три фактори, враховувалася їх факторна вага: вага  $>0,4$

Перший фактор «Благородність професії» (18,04%) є монополярним. До його складу увійшли у прямій взаємозалежності показники опису професії та відношення до неї: корисність професії (0,72), пряме вираження позитивного ставлення до професії (0,63), важливість рятувати людей (0,59), небезпечність професії (0,54), самоідентифікаційна характеристика: соціальне Я (0,49) та відношення з колегами: уважне відношення до інших (0,45).

Такий склад фактору відображає позитивний характер між усвідомлення корисності, необхідності та важливості професії, позитивного відношення до свого професійного вибору, що супроводжується соціальною спрямованістю, уважним відношення до інших, самосприйняттям з позиції своєї соціальної та професійної ролі.

Другий фактор «Позитивне ставлення до професії» (15,47%) є монополярним. Він об'єднав показники опису професії: пряме вираження

позитивного ставлення до професії (0,67), корисність професії (0,61), важливість рятувати людей (0,58), рефлексивне-Я (0,50), діяльне-Я (0,48).

Даний фактор описує зворотній характер взаємозв'язків змінних. Недостатня матеріальна винагорода (недостатня зарплатня) є блокуючим фактором щодо позитивного ставлення до професії, усвідомлення її корисності та важливості рятувати людей, усвідомлення власних психологічних і поведінкових особливостей.

Третій фактор «Просоціальна спрямованість» (11,56%) - монополярний. На одному полюсі він об'єднав показники важливість рятувати людей (0,59), рівне відношення до інших (0,48), діяльне-Я» (0,39), професія як можливість реалізації себе (0,45). Сприйняття професії як можливості для самореалізації вступає в конфронтацію з можливістю сприйняття професії як важливої для порятунку людей, з усвідомленням власних професійних здібностей, із відношенням до інших як до рівних себе.

Узагальнення даних дозволили уточнити особливості структури когнітивного компоненту професійної самосвідомості особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки.

### **3.3.2. Когнітивний компонент професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки**

Далі нами були досліджені особливості когнітивного компоненту ПС у групі 2. Уточнювалися змістовні характеристики ідентичності та відбиття в них професійної приналежності.

Найбільш поширеними серед самоідентифікаційних характеристик є наступні категорії: соціальне-Я (88,1%), діяльне-Я (84,7%). Найбільш згадуваними при відповіді на питання «Хто Я?» були професійні характеристики. При цьому частіше вказувалася лише назва професії ( $\phi = 8,12$ ,  $p < 0,01$ ), а не зміст діяльності. На нашу думку, це можна пояснити недостатнім рівнем рефлексії власної професійної приналежності.

У 67,8% випадків професійні характеристики знаходяться на початку списку, що свідчить про високу значущість для самосвідомості професійної приналежності. Наведені дані демонструють, що професійна приналежність має високу значущість для опитаних з неконструктивним стилем подолаючої поведінки. Проте недостатність розкриття змісту професійної діяльності може вказувати на його недостатню сформованість уявлень .

Розподіл середньостатистичних даних різних видів ставлень наведено на рисунку 3.15.

Сер.зн.

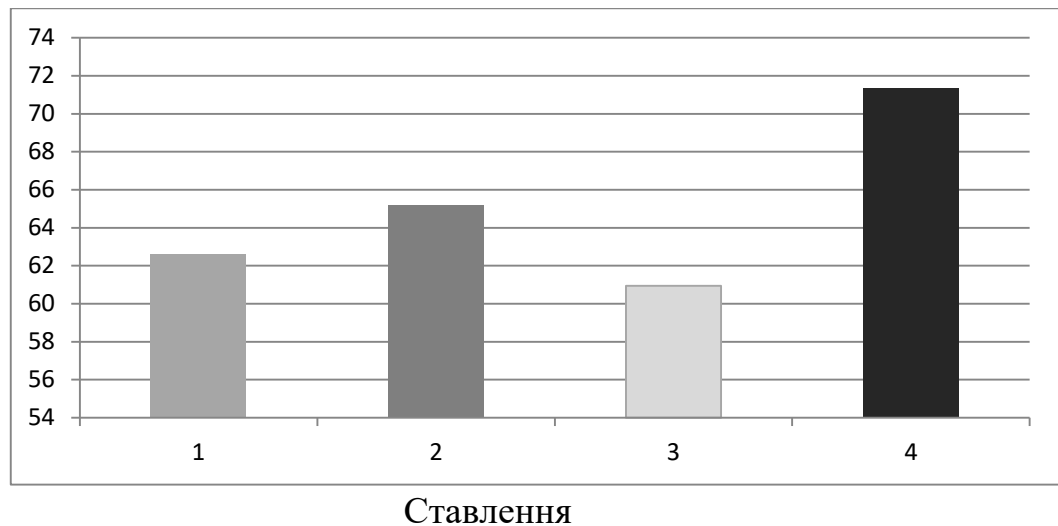


Рисунок 3.15 – Ставлення до себе і інших колег у групі 2 : сер. знач., де: 1 - ставлення до себе; 2 – ставлення до підлеглих; 3 – ставлення до осіб, що посідають вищу посаду; 4- ставлення до співробітників.

Зіставлення отриманих результатів демонструє що ієрархічна структура ставлень у групі 2 така: першу позицію займає ставлення до колег, другу – ставлення до підлеглих, далі йде ставлення до себе. І найменш позитивно опитані цієї групи ставляться до осіб, що посідають вищу посаду.

При неконструктивному стилі подолаючої поведінки важливим є позитивний характер відношень з колегами, які мають однаковий з опитаними професійний статус або займають посаду, яка є низькою за їх посадовий статус.

Найменш позитивно вони ставляться до осіб, що посідають вищу посаду, у тому числі і до власного керівництва. Зустрічались відповіді, які свідчать про те, що особи, що посідають вищу посаду, викликають у них тривогу. Коли до них наближуються керівник, то вони починають нервувати.

Співвідношення між показниками різних видів ставлень наведені в таблиці 3.30. Окремо розглядалися особливості ставлення до минулого та майбутнього.

Таблиця 3.30

**Співвідношення різних видів ставлень у групі 2 (серед. зн.)**

Види ставлень	M1	M2	t- критерій Стюдента	p
Ставлення до себе – ставлення до співробітників	62,63	71,36	5,52	0,01
Ставлення до підлеглих – ставлення до осіб, що посідають вищу посаду	65,17	60,94	2,80	0,05
Ставлення до підлеглих – ставлення до співробітників	65,17	71,36	3,85	0,01
Ставлення до осіб, що посідають вищу посаду – ставлення до співробітників	60,94	71,36	6,71	0,01
Ставлення до майбутнього – ставлення до минулого	61,78	68,4	5,99	0,01

Проаналізуємо отримані результати більш ґрунтовно. Показники ставлень дозволили констатувати наступне: ставлення до співробітників переважає над усіма іншими видами ставлень, а саме, ставлення до себе ( $t=5,52$ ,  $p<0,01$ ) ставлення до осіб, що посідають вищу посаду ( $t=6,71$ ,  $p<0,01$ ), ставлення до підлеглих ( $t=3,85$ ,  $p<0,01$ ).

Показник ставлення до підлеглих переважає над ставлення до осіб, що посідають вищу посаду ( $t=2,80$ ,  $p<0,05$ ).

Отримані результати дозволяють припустити, що в формуванні ставлення до себе вагому роль грає те наскільки позитивним є характер відносин з



оточуючими, при чому акцент робиться саме в сторону колег, які мають однаковий з ними професійний статус. Можливо припустити, що на такий розподіл ставлень оказує вплив усвідомлення як власних недоліків і переваг, так і недоліки і переваги оточуючих.

Показник ставлення до минулого більш значущий, ніж показник ставлення до майбутнього ( $t=5,99$ ,  $p<0,05$ ), тобто зацикленість на минулому професійному досвіді, стає перепорою у будові нових планів щодо роботи і розвитку себе як професіонала:

Найбільш значущі характеристики образу власної професії у групі 2.

Було виділено наступні змістові категорії: необхідність, корисність і благородство професії; пряме вираження позитивного ставлення до професії («я люблю свою професію»; «моя професія гарна»; «я пишаюсь своєю професією»); усвідомлення небезпечного характеру професії, підкреслення професійних ризиків; указівка на чинник малої заробітної плати; професія як покликання; професія як можливість реалізації себе; важливість рятувати людей; професія, яка гідна справжніх чоловіків.

Частота зустрічаємості кожного із сюжетів представлена на рисунку 3.16.

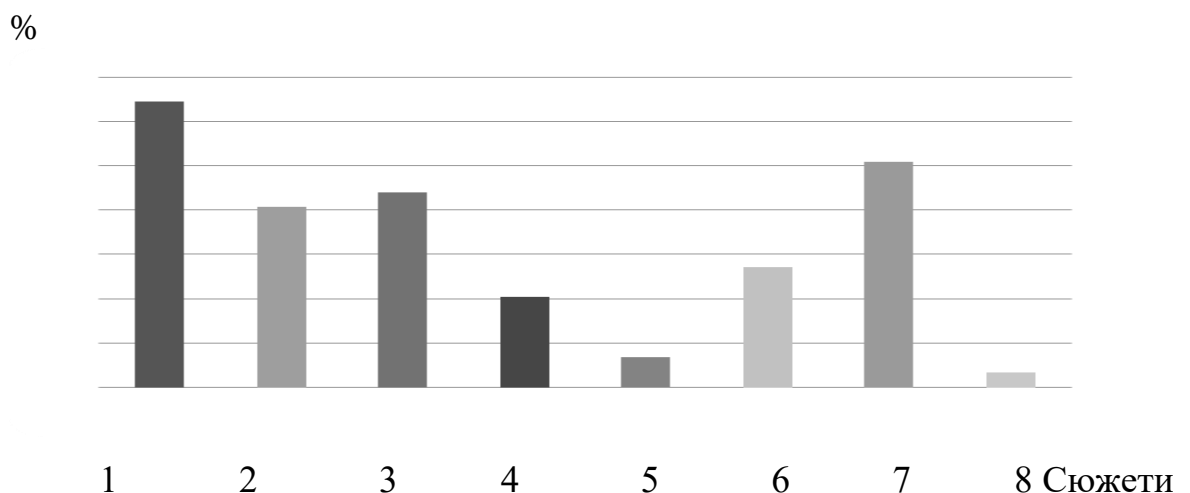


Рисунок 3.16 – Особливості образу професійної діяльності у групі 2 : %, де 1- корисність професії; 2 - пряме вираження позитивного ставлення до професії; 3 - професія небезпечна; 4 - мала зарплатня; 5 - професія як покликання; 6 - професія як можливість реалізації себе; 7 - важливо рятувати людей; 8 - професія, яка гідна справжніх чоловіків.

Аналіз даних рисунку 3.16, демонструє, що переважають показники корисність професії і важливість рятувати людей. Показники небезпечність професії та позитивне ставлення до професії виражені в меншій мірі, проте відносно інших показників більш вагомими. Всі інші показники є менш значущими у професійній діяльності.

Результати порівняльного аналізу різних видів ставлення до професії наведені в таблиці 3.31.

Таблиця 3.31

### Ставлення до професії у групі 2

Показники ставлення до професії	Частота зустрічаємості, $\sigma$		$\phi$ -критерій кутового перетворення Фішера	p
Професія корисна – мала зарплатня	32,2	10,2	3,02	0,01
Професія корисна – професія як покликання	32,2	3,4	4,54	0,01
Професія корисна – професія як можливість реалізації себе	32,2	13,6	2,45	0,01
Професія корисна – професія гідна справжніх чоловіків	32,2	1,7	5,14	0,01

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники.

Аналіз даних таблиці 3.31 підтвердив наше припущення, що користь професії, якщо вона усвідомлюється особистістю, має значну перевагу над усіма іншими уявленнями: професія гідна справжніх чоловіків ( $\phi=5,14$ ,  $p<0,01$ ); професія як покликання ( $\phi=4,54$ ,  $p<0,01$ ); мала зарплатня ( $\phi=3,02$ ,  $p<0,01$ ); професія як можливість реалізації себе ( $\phi=2,45$ ,  $p<0,01$ ).

У розповідях про свою професію лише третина опитаних вказує, що їх професія є корисною, необхідною для людей і суспільства. Уявлення про корисність та необхідність професії є більш значущим та поширеним, аніж мала зарплатня, можливість реалізувати себе в професії, розгляд її у якості

покликання. З однаковою частотою вони пишуть про те, що для них важливо рятувати людей, розглядати професію, як можливість для реалізації себе.

У деяких розповідях підкреслюється небезпечність професійної діяльності. Прикладом може слугувати наступна розповідь: *«Моя робота дає мені можливість реалізувати себе, утілити в життя свої дії, мрії – бути "хоробрим героєм", заробляти на життя собі і сім'ї. Наша робота небезпечна, але потрібна людям!!!»*.

Корисність, небезпечність професії та важливість рятувати людей значно перевищує поширеність зазначення малої заробітної плати, а також сприйняття професії як покликання та гідної справжніх чоловіків. При цьому незадоволеність заробітною платою більш поширено, ніж сприйняття професії, яка гідна справжніх чоловіків. В уявленні опитаних професія, яка гідна справжніх чоловіків повинна бути більш високооплачуваною. Однак усвідомлення важливості та необхідності власної професії дозволяє їм в меншій мірі звертати увагу на оплату власної праці.

Позитивне ставлення до професії більш поширене, ніж сприйняття професії як покликання та гідної справжніх чоловіків. Важливість рятувати людей є більш значущою та поширеною характеристикою, ніж мала зарплата та сприйняття професії як покликання і гідної справжніх чоловіків.

Отже представники цієї групи частіше усвідомлюють свою професію як корисну та важливу для рятування людей, однак небезпечну.

Розглянемо більш детально когнітивні аспекти «Я-концепції» з позиції їх уявлень про своє місце в системі професійних відносин. Аналіз даних показників проводився на рівнях сприйняття суб'єктом своєї цінності у порівнянні з іншими; сили – положення відносно авторитетних фігур, індивідуалізації – подібності /відмінності від інших людей. Були визначені позиції особистості у соціумі: її ставлення до соціуму, самоідентифікації.

Результати свідчать про те, що сприйняття суб'єктом своєї цінності важливіше порівняно з іншими ( $\varphi=6,89$ ,  $p<0,01$ ). У 78% випадках опитані розглядають себе як таких, що домінують у стосунках ( $\varphi=8,55$ ,  $p<0,01$ ).

У 44,1% малюнках виражена позиція, яка свідчить про егоцентричність особистості, авторитарне-Я, протиставлення між особистістю та значущими іншими, зверхність позиції, маніпулятивне ставлення до інших, приниження життєвих позицій інших. Проте, у 35,6% випадків зустрічається позиція, яка означає рівноправне ставлення до інших.

Для даної категорії опитаних характерні дві основні позиції поведінки у соціумі: егоцентрична позиція та позиція рівного відношення до інших.

Фізична дистанція на аркуші паперу між кружками, котрі символізують «Я» та значущих інших, яка означає психологічну дистанцію у стосунках є найкоротшою у відношеннях з керівником, який займає в рисунку більш значущу позицію. Це може свідчити про страх перед керівництвом, залежність від авторитетної думки

Підводячи підсумки вище сказаному є підстави зробити наступні висновки. Неконструктивний стиль подолаючої поведінки сприяє формуванню неадекватної самооцінки, як прояву глобального самовідношення; серед «приєднуючих» аспектів «я-концепції» – слабка ідентифікація, виключення себе з «ми», протиставлення себе іншим членам групи; взаємонесумісні позиції поведінки себе у групі: егоцентричність –урахування позиції інших, як прояв диференціюючого аспекту «я-концепції»

У таблиці 3.32 наведено факторну матрицю когнітивного компоненту професійної самосвідомості досліджуваних з групи 2.

Після комп'ютерної обробки для інтерпретації було обрано три фактори, враховувалася їх факторна вага: вага >0.4

Перший фактор «Професія як можливість самореалізації» (19,32%) є біполярним. У зворотному взаємозв'язку увійшли показники корисність професії (0,75), важливість рятувати людей (0,68), соціальне-Я (0,55), професія як можливість реалізації себе (0,58), небезпечність професії (0,56), егоцентрична позиція (0,46), з показником мала зарплатня (-0,51). Усвідомлення корисності і небезпечного характеру професії, важливості рятувати людей та своєї соціальної ролі в цьому взаємодоповнюються с проявами егоцентричної позиції та

сприйняття професії як можливості для самореалізації і самоствердження. При цьому незадоволеність матеріальною винагородою за працю є перешкодою у професійній самореалізації.

Таблиця 3.32

**Факторна структура когнітивного компоненту  
професійної самосвідомості особистості у групі 2**

Фактор 1 «Професія як можливість саморелізації»		Фактор 2 «Суперечливість у ставленні до професії»		Фактор 3 «Егоцентрична позиція»	
Корисність професії	0,75	Корисність професії	0,68	Небезпечність професії	0,62
Важливість рятувати людей	0,68	Небезпечність професії	0,54	Егоцентрична позиція	0,56
Професія як можливість реалізації себе	0,58	Рівне відношення до інших	0,51	Рівне відношення до інших)	-0,56
Соціальне Я	0,55	Пряме вираження позитивного ставлення до професії	-0,62	Комунікативне Я	-0,49
Небезпечність професії	0,56	Професія як покликання	-0,54		
Егоцентрична позиція	0,46				
Мала зарплатня	-				
	0,51				
Інформативність фактору	19,3 2%	Інформативність фактору	15,27 %	Інформативність фактору	12,06 %

Другий фактор «Суперечливість у ставленні до професії» (15,27%) є біполярним. Зворотній зв'язок виявив несумісність змінних корисність професії (0,68), небезпечність професії (0,54), рівне відношення до інших (0,51) з показниками пряме вираження позитивного ставлення до професії (-0,62), професія як покликання (-0,54). Склад даного фактору вказує на роздвоєність ставлення до професії: з одного боку є усвідомлення корисності та небезпечності своєї професії, відчуття рівності позицій з іншими колегами, з іншого – зниження позитивного відношення до професії та її сприйняттям скоріш як необхідності, а не покликання чи правильного професійного вибору.

Третій фактор «Егоцентрична позиція» (12,06%) біполярний. На позитивному полюсі знаходяться показники небезпечність професії» (0,62), егоцентрична позиція (0,56), на протилежному – показники рівне відношення до інших (-0,56), комунікативне-Я (-0,49). Склад фактору демонструє несумісність прояву розвинутих комунікативних здібностей і одночасного прояву егоцентризму в умовах небезпечної професійної діяльності.

Узагальнення даних. дозволили конкретизувати особливості структури когнітивного компоненту професійної самосвідомості особистості при неконструктивному стилі подолаючої поведінки. Біполярність факторів свідчить про ефект «ретардації» (взаємогальмування складових когнітивного компоненту самосвідомості).

### **3.3.3. Особливості складових когнітивного компоненту професійної самосвідомості особистості з різними стилями подолаючої поведінки**

Дана частина дослідження розкриває питання як стиль подолаючої поведінки позначився в особливостях прояву когнітивного компоненту професійної самосвідомості особистості.

Співвідношення професійних характеристик уявлення про себе у представників обох груп наведені у таблиці 3.33.

Аналіз таблиці 3.33 дозволяє констатувати принципові відмінності в професійної самоідентифікації при різних стилях подолаючої поведінки.

Особливості проявилися в тому, що у групі 2 частіше зустрічаються безпосередні характеристики професії на відміну від представників з групи 1, де акцент ставився в першу чергу на описі характеристик професійної діяльності. Досліджувані з неконструктивним стилем подолаючої поведінки в самоідентифікаційних характеристиках указують безпосередньо свою професійну приналежність (зазначали свою професійну роль), аніж їх колеги із першої групи ( $\varphi=6,8$ ,  $p \leq 0,01$ ). Розташування цих характеристик на початку переліку є свідомством того, що ці характеристик є своєрідним ядром, яке формує

погляд на професію у цілому. У особистості з конструктивним стилем подолаючої поведінки в самописах вказується саме характер професійної діяльності ( $\varphi=6,8$ ,  $p \leq 0,01$ ). Розташування переліку професійних характеристик вказує, що вони виступають в якості резерву і є динамічним утворенням.

Таблиця 3.33

**Професійні характеристики уявлень про себе при різних стилях подолаючої поведінки %**

Зустрічаємось уявлень про себе	Частота зустрічаємості, $\sigma$		$\varphi$ -критерій кутового перетворення Фішера	p
	гр. 1	гр. 2		
Указали безпосередньо професію	44,8	93,2	6,80	0,01
Указали на характер діяльності	55,2	6,8	6,80	0,01
Значущість професійних характеристик у проценті від загальної кількості співробітників, які указали професійні характеристики				
Професійні характеристики на початку переліку	27,6	67,8	4,91	0,01
Професійні характеристики по середині переліку	55,2	20,3	4,38	0,01
Професійні характеристики у кінці переліку	17,2	11,9	0,90	–

В групі 2 при відповіді на питання «Хто Я?» професійні характеристики частіше присутні на перших позиціях ( $\varphi=4,91$ ,  $p \leq 0,01$ ), що свідчить про високу значущість професійної приналежності у самосприйнятті. У зв'язку з низьким рівнем самоствалення професійна приналежність грає компенсаційну роль. Усі вони у своїх розповідях про професію писали, що вона є важливою, необхідною та корисною для людей. Таким чином значущість професії дає їм можливість відчутти власну значущість, бо вони є представниками цієї професії і виконують благородну роботу.

Досліджувані з конструктивним стилем подолаючої поведінки частіше указували на професійну приналежність у середині списку ( $\varphi=4,38$ ,  $p\leq 0,01$ ). У зв'язку з цим можна констатувати, що для них професія не є єдиним засобом самореалізації.

Представники з першої групи в більшій мірі реалізують себе у професії, виконуючи свої професійні обов'язки, тоді як їх колеги із неконструктивним стилем подолаючої поведінки в першу чергу підкреслюють свій соціальний статус через зазначення своєї професії.

Таким чином, професійна ідентифікація при неконструктивному стилі подолаючої поведінки, виконує компенсаторну функцію, дає відчуття своєї значущості. При конструктивному стилі подолаючої поведінки реалізація себе у професійній сфері також є значущою, проте не єдиним способом професійної самоідентифікації та гармонійно поєднується з іншими соціальними ролями.

Далі порівнювалося яким є усвідомлення образу-професії Частота зустрічаємості кожного із виділених сюжетів представлена на рисунку 3.17.

На основі аналізу отриманих результатів можна констатувати, що незалежно від стиля подолаючої поведінки є усвідомлення корисності, необхідності та важливості своєї професії. Переважає позитивне ставлення до своєї професії, незважаючи на усвідомлення її небезпечного характеру. Жодного негативного відгуку про професію виявлено не було. Нарікання визиває хіба що розмір заробітної плати.

З метою ілюстрацію приведемо розповідь представника групи з неконструктивним стилем подолаючої поведінки: *«Моя професія потрібна, цікава, попри те, що небезпечна. Рятувати людей - це дуже благородно. Я рятую людей заради тих вдячних очей, які я бачу, коли все закінчується. Заради цього варто ризикувати»*

А ось так написав про свою професію представник з конструктивним стилем подолалаючої поведінки: *«Я люблю свою професію, тому що дуже їй горджуся. Я завжди хотів служити і служити саме в ДСНС. Я горджуся тим, що маю право рятувати людей. Я думаю, що у нас дуже потрібна і корисна*



*професія. Принаймні доки ми існуємо, люди сплять спокійно. І коли звучить сигнал «Тривога» в душі відбувається щось незбагненне. Це почуття називається романтикою. Заради цього варто жити».*

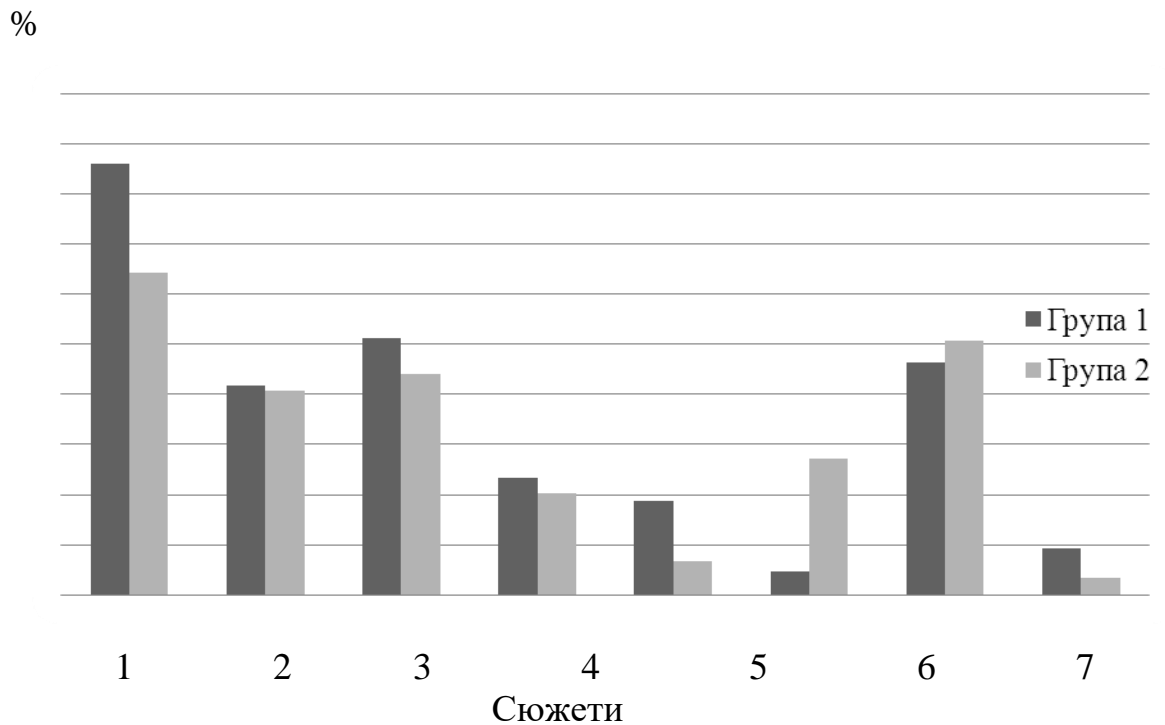


Рисунок 3.17 – Особливості образу професії в обох групах : %

Примітка 1. група 1 – співробітники з високим рівнем конструктивності, група 2 – співробітники з низьким рівнем конструктивності;

Примітка 2. 1- корисність професії; 2 - пряме вираження позитивного ставлення до професії; 3 - професія небезпечна; 4 - мала зарплатня; 5 - професія як покликання; 6 - професія як можливість реалізації себе; 7 - важливо рятувати людей; 8 - професія, яка гідна справжніх чоловіків.

Проте між групами спостерігається різниця за такими характеристиками професії: професія як можливість реалізації себе та важливо рятувати людей.

Порівняння ставлень до своєї професії в обох групах, проводилось на основі того, як часто зустрічалися в розповідях виділені категорії та які з них домінують (див. табл. 3.34).

Аналіз даних дозволив виявити відмінності тільки за сюжетом: Професія як можливість реалізації себе ( $\varphi=2,66$ ,  $p\leq 0,01$ ). У досліджуваних з неконструктивним стилем подолаючої поведінки достовірно частіше зустрічався

зазначений сюжет, аніж в групі їх колег з протилежним стилем подолаючої поведінки. Усі інші сюжети, які описують їх ставлення до своєї професії, проявляються приблизно з однаковою частотою.

Таблиця 3.34.

**Ставлення до своєї професії в обох групах (у % від загальної кількості розповідей)**

Сюжети, які були виділені	Частота зустрічаємості, $\sigma$		ф-критерій кутового перетворення Фішера	р
	Гр. 1	Гр. 2		
Необхідність, корисність, благородство професії	43,7	32,2	1,40	-
Пряме вираження позитивного ставлення до професії	21,8	20,3	0,21	-
Усвідомлення небезпечного характеру професії	26,4	22	0,60	-
Вказівка на чинник малої заробітної плати	12,6	10,2	0,46	-
Професія як покликання	9,2	3,4	1,45	-
Професія як можливість реалізації себе	2,3	13,6	2,66	0,01
Важливість рятувати людей	23	25,4	0,33	-
Професія, яка гідна справжніх чоловіків	5,7	1,7	1,32	-

Примітка: у таблицю винесені лише значущі показники по сюжетам.

Виявлені відмінності підтверджують отримані вище результати про те, що при неконструктивному стилі подолаючої поведінки професія частіше розглядається в якості засобу самореалізації, що може свідчити про важливість отримання соціального визнання.

Аналіз факторних структур когнітивного компоненту ПС відповідно до стилю подолаючої поведінки дозволив виявити наступні відмінності між групами.

В обох факторних структурах можна виокремити перший фактор, який

відбиває найбільш значущі характеристики образу професії. Другий фактор відображає характер ставлення до професійної діяльності.

Якщо в групі досліджуваних з конструктивним стилем подолаючої поведінки переважає просоціальна позиція, спрямованість на командну роботу та виражене позитивне ставлення до професії, то в другій групі – професія частіше сприймається з позиції можливості самореалізації, однак усвідомлення її корисності та важливості залишається беззаперечною. В професійних відносинах в другій групі спостерігається тенденція до егоцентричної позиції.

Узагальнення даних дозволили виявити особливості структури когнітивного компоненту професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки

### **3.4. Структурна організація професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки**

У даній частині дослідження було здійснено уточнення щодо особливостей цілісної структури професійної самосвідомості особистості.

З цією метою було уточнено характер взаємозв'язків усіх складових когнітивного, поведінкового та афективно-ціннісного компонентів професійної самосвідомості особистості (див. табл. 3.35 і 3.36).

При конструктивному стилі подолаючої поведінки було отримано факторну матрицю, що пояснює 77,09 % дисперсії (див. табл. 3.35).

Після комп'ютерної обробки для інтерпретації було обрано чотири фактори.

Фактор монополярний своєю структурою. До його складу увійшли складові *когнітивного компоненту* (корисність професії), *поведінкового компоненту* (цілі в житті, процес життя, результативність життя, локус контролю-Я, локус контролю життя, планування, моделювання, гнучкість), *афективно-ціннісного компоненту* (самовпевненість, самоповага, незалежність, життєва мудрість, цікава робота, продуктивне життя, ефективність у справах).

Таблиця 3.35

**Факторна структура професійної самосвідомості особистості  
з конструктивним стилем подолаючої поведінки**

Фактор 1 «Професійне самоставлення»	Фактор 2 «Чоловіча справа»	Фактор 3 «Результативність життя»	Фактор 4 «Ціннісність»
Корисність професії (0,68) Планування (0,67) Цілі життя (0,62) Процес життя (0,72) Результативність життя (0,58) Локус контролю – Я (0,49) Локус контролю – життя (0,80) Моделювання (0,54) Гнучкість (0,78) Самовпевненість (0,68) Самоповага (0,81) Незалежність (0,88) Життєва мудрість (0,65) Цікава робота (0,55) Продуктивне життя (0,60) Ефективність у справах (0,68)	Професія, яка гідна справжніх чоловіків (0,88) Цілі в житті (0,51) Локус контролю – Я (0,67) Локус контролю – життя (0,63) Планування (0,75) Самоповага (0,55) Незалежність (0,65) Активне діяльнісне життя (0,46) Впевненість в собі (0,54) Ефективність у справах (0,55)	Результативність життя (0,87) Самоповага (0,66) Самовпевненість (0,55) Вступ до соціального контакту (0,68)	Корисність професії (0,41) Цілі в житті (0,66) Результативність життя (0,51) Процес життя (0,70) Локус контролю – Я (0,46) Аутосимпатія (0,71) Самоповага (0,71) Самовпевненість (0,78) Активне діяльнісне життя (0,95) Цікава робота (0,81) Щастя інших (0,81) Впевненість в собі (0,8) Ефективність у справах (0,81)
Інформативність фактору – 24,09	Інформативність фактору – 20,77	Інформативність фактору – 17,56	Інформативність фактору – 14,67

Примітка: в таблицю винесено тільки результати >0.4.

Фактор 2 (пояснює 20,77% дисперсії) отримав назву «Чоловіча справа». До складу монополярного фактору увійшли змінні *когнітивного компоненту* (професія, яка гідна справжніх чоловіків), *поведінкового компоненту* (цілі в

житті, локус контролю-Я, локус контролю-життя, планування, незалежність), *афективно-ціннісного компоненту* (самоповага, активне діяльнісне життя, впевненість в собі, ефективність у справах).

Фактор 1 (пояснює 24,09% від загальної дисперсії) отримав назву «Професійне самоствавлення».

Стрижневим компонентом даного фактору, навколо якого будуються решта компонентів професійного самоствавлення, є уявлення про працю, що гідна справжніх чоловіків.

Фактор 3 (пояснює 17,56% дисперсії) отримав назву «Результативність життя». Фактор монополярний на своєю структурою: у нього увійшли складові *когнітивного компоненту* (корисність професії, вступ до соціального контакту); *поведінкового компоненту* (результативність життя), *афективно-ціннісного компоненту* (самоповага, самовпевненість),

Фактор 4 (пояснює 14,67% дисперсії) отримав назву «Ціннісність». До складу фактору увійшли наступні змінні: складові *поведінкового компоненту*: (цілі в житті, результативність життя, процес життя, локус контролю-Я, аутосимпатія), *афективно-ціннісного компоненту* (самоповага, самовпевненість, активне діяльнісне життя, впевненість в собі, ефективність у справах).

Системоутворюючими змінними професійної самосвідомості є життєві цінності. Фактор предстає у вигляді своєрідних «вузлів», що поєднують різні компоненти в цілісні особистісні утворення, що задають основу особистості та його професійній самосвідомості.

Монополярність усіх факторів, кількість складових кожного фактору створюють ефекти диференційованості, потенціювання і інтегрованості.

Факторна структура професійної самосвідомості особистості з неконструктивним стилем подолаючої поведінки наведено у таблиці 3.36.

Було отримано факторну матрицю, що пояснює 70,58 % дисперсії. Після комп'ютерної обробки для інтерпретації було обрано три фактори.

Таблиця 3.36

**Факторна структура професійної самосвідомості особистості  
з неконструктивним стилем подолаючої поведінки**

Фактор 1 «Соціальність»	Фактор 2 «Самоприйняття»	Фактор 3 «Его-центризм»
Уникання боротьби (0,51) Ставлення з боку інших (0,92) Незалежність (-0,59)	Корисність професії (0,57) Емоційне ставлення до професії (0,51); Самоприйняття (0,41); Аутосимпатія (0,41); Ставлення з боку інших (0,59) Ставлення до себе (-0,63) Ставлення до вищестоячих (-0,59); Усвідомлення небезпеки (-0,58) Самоінтерес (-0,42).	Локус контролю-я (0,96) Ефективність у справах (0,67) Самозвинувачення (-0,70)
Інформативність - 27, 65 %	Інформативність - 24,5 %	Інформативність 18,08 %

Примітка: у таблицю винесено значення >0.4

Фактор 1 (пояснює 27,65% дисперсії) отримав назву «Соціальність». Фактор має біполярну структуру, яка ілюструє зворотній характер взаємозв'язків, з одної сторони зміні *поведінкового компоненту* (уникання боротьби), *афективно-оціночного компоненту* (ставлення з боку інших) з іншого – незалежність.

Фактор 2 (пояснює 24,85% дисперсії) отримав назву «Ставлення». Фактор біполярний; на одному полюсі фактору знаходяться змінні *когнітивного компоненту* (корисність професії, емоційне ставлення до професії, усвідомлення небезпеки; *поведінкового компоненту* (самоприйняття; аутосимпатія; ставлення з боку інших), на протилежному – змінні *поведінкового компоненту* (ставлення до себе, самоінтерес); *когнітивного компоненту* (ставлення до вищестоячих, усвідомлення небезпеки). Усвідомлення корисності професії, позитивне ставлення до неї, при самоприйнятті і важливості позитивним ставленням з боку

інших знаходяться у боротьбі з ставленнями до себе, до вищестоячих, самоінтересу та усвідомленням небезпеки, де останні чотири є блокуючими. Пояснити такі протиріччя можливо тим, що є неузгодженість між елементами всередині у кожній окремій складовій професійної самосвідомості.

Фактор 3 (пояснює 18,08 % дисперсії), отримав назву «Его-центризм».

За своєю наповненістю в його склад увійшли у зворотній взаємозалежності змінні *поведінкового компоненту* (локус контролю-я), *афективно-емоційного компоненту* (ефективність у справах) по відношенню до змінної *поведінкового компоненту* (самозвинувачення). Враховуючи такий розподіл структури біполярного фактору, можна зробити припущення, що надмірна вимогливість, критичність щодо свого-Я виступають в якості перепони аби реалізувати в якості засобів досягнення професійних цілей продуктивність в роботі, не вірити у свої сили контролювати події власного життя.

Таким чином було встановлено факт того, відповідно до стилю подолаючої поведінки цілісна організаційна структура професійної самосвідомості має свої особливості, а саме, це має відображення як в кількості взаємозв'язків між її компонентами (когнітивної, поведінкової, афективно-ціннісної) так і на її характері цих взаємозв'язків.

При конструктивному стилі подолаючої поведінки наявність вищезазначених ефектів відбиває більш зрілу структуру самосвідомості при конструктивному СПП. При неконструктивному стилі подолаючої поведінки склад факторів є усіченим, що також знижує адаптаційний потенціал цієї структури самосвідомості.

### **3.5. Програма соціально-психологічного тренінгу розвитку адаптаційного потенціалу професійної самосвідомості**

У цьому підрозділі дисертації визначено основні положення, якими ми керувалися при розробці тренінгової програми, мета, завдання та зміст програми психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток компонентів професійної самосвідомості. Представлено зміст тренінгової програми, яка була реалізована

у ході дослідження. Описано інтерактивні техніки, використані під час проведення тренінгової програми. Висвітлено підходи до вивчення ефективності тренінгової програми та описані її результати.

### **3.5.1. Теоретичні і методологічні основи програми психологічного тренінгу**

Грунтуючись на аналізі основних підходів до визначення терміну і змісту психологічного тренінгу, виявлено, що автори по-різному визначали цю категорію, а саме, застосування тренінгу є багатоаспектним.

Ю. М. Ємельянов (1985) розглядає ефективність використання тренінгу як засобу, який допомагає особистості оволодіти різними видами діяльності або розвинути необхідні здібності. С. І. Макшанов (1997), який досліджував метод психологічного тренінгу у професійній діяльності, визначив його як багатофункціональний метод. Тренінг на думку автора, може сприяти як психологічним, так й соціально-психологічним змінам особистості, так і групи. Важним є те, що при цьому йде гармонізації професійного та особистісного буття людини, підвищення ефективності діяльності організації.

Тренінг має можливості психологічного забезпечення професійної діяльності на всіх стадіях професіогенеза, і відповідно засобами вирішення таких завдань, як професійна орієнтація та переорієнтація, професійний відбір і підбір, підготовка, адаптація, підтримка і відновлення працездатності, профілактика і подолання професійних деформацій. Основою для інтеграції теоретичних основ професійно-орієнтованого тренінгу і його ефективної реалізації виступають критерії представленості в теорії психологічного часу і простору, необхідності і адекватності вольового зусилля, активності суб'єкта змін. Методологічні принципи тренінгу у професійній діяльності визначають особливості формування його середовища, організації і діяльності провідних.

До методологічних принципів тренінгу відносяться принципи системної детермінації, реалістичності і надмірності. Багатофункціональність тренінгу дозволяє досягати цілей навмисного зміни як суб'єктних, так і особистісних



властивостей професіоналів, які мають визначальне значення для ефективності діяльності професіоналів соціономічної групи. Визначальну роль в стійкості навмисних змін суб'єктних і особистісних властивостей професіонала грають показники його регулятивного потенціалу при відповідному рівні розвитку інтелектуального і комунікативного потенціалів.

Ще одним підходом до визначення поняття «тренінг» є те, що його можливо розглядати як універсальну систем, яка застосовується для психологічного тренування особистості відповідно до її потреб, цілей, розвитку необхідних навичок. Такі заняття сприяють активізації потенціалу людини, а саме, інтелектуальних, комунікативних і вольових рис характеру, розвивають рефлексію. дають змогу аналізувати минуле і моделювати майбутнє. Щоб такі зміни відбулися, необхідно використання різних прийомів і методів, наприклад гра, завдання, дискусія, мозковий штурм, метод «акваріуму» та т. ін. (О. В. Лефтеров, 2012)

В тренінговій групі проходять ті ж самі процеси, що і в реальному житті, тобто перед учасником кожний раз постає необхідність приймати самостійно рішення. Слід мати на увазі, що є і принципова різниця, а саме, процеси, які відбуваються в просторі роботи групи, забезпечують безпеку особистості, і саме вона дозволяє їй експериментувати, використовуючи різні моделі поведінки.

В даній роботі, будемо дотримуватися поглядів А. А. Осипової (2002), а саме, психологічний тренінг - це психологічний вплив, заснованим на використанні активних методів групової роботи.

Rogers C. R. (1959), Кочарян О. С. (2014), Слободянюк І. А. (2012) у груповій роботі спирається на одну життєво важливу якість: беззастережне позитивне ставлення. Це означає утримання від засудження клієнта з будь-якої причини, забезпечуючи джерело повного прийняття та підтримки.

Є три ключові якості, які створюють хорошого терапевта, орієнтованого на клієнта:

1. Беззастережний позитивний погляд: безумовне позитивне ставлення є важливою практикою для клієнто-центрованого терапевта. Терапевт повинен

прийняти клієнта таким, яким він є, надати підтримку та турботу, незалежно від того, через що він переживає.

2. **Справжність:** терапевт, орієнтований на клієнта, повинен відчувати себе комфортно, ділитися своїми почуттями з клієнтом. Це не тільки сприятиме здоровим і відкритим стосункам між терапевтом і клієнтом, але також надає клієнту модель хорошого спілкування та показує клієнту, що це нормально бути вразливим.

3. **Емпатичне розуміння:** терапевт, орієнтований на клієнта, повинен поширювати емпатію на клієнта, як для формування позитивних терапевтичних відносин, так і для того, щоб діяти як своєрідне дзеркало, відображаючи думки та почуття клієнта назад; це дозволить клієнту краще зрозуміти себе.

Rogers C. R. (1959) визначив сім умов, які необхідні для успіху в терапії, орієнтованої на клієнта:

1. Клієнт і консультант знаходяться в психологічному контакті (відносини).

2. Клієнт емоційно засмучений, в стані неконгруентності.

3. Консультант щирий і усвідомлює власні почуття.

4. Консультант беззастережно позитивно ставиться до клієнта.

5. Консультант має емпатичне розуміння клієнта та його внутрішню систему орієнтирів і прагне передати цей досвід клієнту.

6. Клієнт визнає, що консультант беззастережно позитивно ставиться до них і розуміє труднощі, з якими він стикається.

7. Коли ці шість умов виконуються, є великий потенціал для позитивних змін.

Розглянемо більш детально, категорії котрі згідно поглядів І. Д. Ялома (1970) забезпечують ефект групової роботи.

1. *Навіювання надії.* Поява надії на успіх під впливом покращення стану інших учасників і власних досягнень

2. *Універсальність страждань.* Розуміння і переживання учасником того, що він не самотній; інші учасники групи також мають негаразди, проблеми,

конфлікти.

3. *Повідомлення інформації.* Отримання членом групи різноманітної інформації про особливості людської поведінки, міжособистісну взаємодію, конфлікти, психологічне здоров'я; розуміння причин виникнення і розвитку порушень тощо

4. *Альтруїзм.* Можливість допомагати один одному сприяє підвищенню самоповаги та особистісної відповідальності.

5. *Розвиток техніки міжособистісного спілкування.* Члени групи мають змогу за рахунок зворотного зв'язку та аналізу власних переживань побачити свою неадекватну міжособистісну взаємодію і в ситуації взаємного прийняття змінити її, виробити нові ефективні способи поведінки і спілкування.

6. *Імітаційна поведінка.* Учасник тренінгової групи може навчатися більш конструктивним засобам поведінки за рахунок наслідування ведучого та інших членів групи

7. *Інтерперсональний вплив.* У цьому чиннику виділяються три основні аспекти. Перший - отримання нової інформації про себе за рахунок зворотного зв'язку, що призводить до розширення уявлення про себе, образу «Я». Другий - можливість виникнення в групі емоційно значущих ситуацій, які були у людини раніше і з якими він у минулому не міг впоратися, їх аналіз, усвідомлення і переробка. Отже, корегуючий психологічний досвід; можливість побачити в групі особливості власної поведінки, її неефективність. Третій - навчання новим формам поведінки і їх закріплення

8. *Групова згуртованість*

9. *Катарсис.* Відреагування, емоційне розвантаження, «очищення».

Щодо мети КРП, що розробляється для підвищення рівня емоційної зрілості особистості, важливими є наступні чинники.

Отже, основою обрання нами групового тренінгу, як форми розвитку професійної самосвідомості те, що, по-перше, тренінг є активним способом впливу на формування умінь; по-друге, приділяється увага не стільки дискретним характеристикам внутрішнього світу людини, скільки формуванню

навичок і вмінь саморозвитку особистості в цілому; по-третє, тренінгова робота зводиться не тільки навчання, але і на отримання цінного емоційного досвіду.

### **3.5.2. Цілі, завдання, структура і зміст програми тренінгу**

Розробка тренінгової програми пов'язана з тим, що є специфіка службової діяльності співробітників ДСНС України. Ефективність роботи і виконання функціональних обов'язків тісно пов'язані з рівнем конструктивності стилю подолаючої поведінки особистості.

Показник розвитку професійної самосвідомості, який дозволяє сприймати оточуюче цілісним і послідовним, а у поведінці обирати різні варіанти дій, планувати майбутнє на основі передбачення тісно пов'язаний з показником конструктивності стилю подолаючої поведінки.

З огляду на отримані результати емпіричної частини роботи, які свідчать про тісний взаємозв'язок когнітивних, поведінкових та афективно-ціннісних складових професійної самосвідомості зі стилем подолаючої поведінки, мета психологічного тренінгу спрямована на розвиток професійної самосвідомості особистості.

Групова робота була побудована на принципах людино-центрованого підходу О. С. Кочаряна, І. А. Слободянюка, К. Роджерса.

Мета тренінгу була конкретизована у наступних задачах: 1) розвиток позитивного самоствалення, 2) усвідомлення побудови своєї системи самоствалення, 3) усвідомлення своєї професійної ідентифікації, 4) розвиток конструктивних копінг-стратегій.

Мішенями впливу СПТ виступили: компоненти професійної самосвідомості, а саме, поведінковий (саморегуляція, сенсо-життєві орієнтації), афективно-ціннісний (самовідношення), когнітивний (професійна ідентичність, самоствалення).

Програма психологічного тренінгу складається з декількох взаємопов'язаних блоків, кожному з них була притаманна певна цільова спрямованість (рис. 3.18.)

<b>Діагностичний</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Формування групи учасників тренінгу; діагностика компонентів ПС та подолаючої поведінки</li> </ul>
<b>Мотиваційний</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Надання інформації про цілі тренінгу. Спонування бажання змін</li> </ul>
<b>Тренінговий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Розвиток та підвищення складових поведінкового, афективно-ціннісного, когнітивного компонентів самосвідомості</li> </ul>
<b>Оцінки ефективності</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведення повторного тестування, оцінка змін в динаміці, експертні висновки</li> </ul>

Рис. 3.18 – Блоки тренінгової програми

При складанні тренінгової програми, були враховані основні загальноприйняті принципи побудови тренінгу, а саме: **активність на заняттях** передбачає прояв ініціативи в груповій роботі та своєчасний відгук на всі групові процеси; **відкритий зворотній зв'язок** здійснюється завдяки аргументованому та конструктивному висловлюванню власних думок, ідей та почуттів про те яким способом краще вирішити складну проблему, про власний стиль діяльності і розуміння ситуації; **принцип «тут і зараз»** надає можливість обговорити тільки ті слова та дії, які були доступні спостереженню під час заняття, цей принцип дозволяє зберегти включеність усіх в роботу та запобігти прояву відстороненості позиції; **довірливість в спілкуванні** створює умови для щирих висловлювань; **фокус - Я** спрямований на те, щоб учасники мали змогу зосереджуватися на процесах самопізнання, самоаналізу і рефлексії.

При проведенні програми були використані і **додаткові принципи**, а саме, добровільність і конфіденційність, рівність позицій, безпека учасників, неупередженість, схвалення і взаємопідтримка, екологічність комунікацій.

Враховувався і організаційний аспект, який багато в чому визначає ефективність тренінгової роботи, а, саме, організацію самої групи з точки зору її чисельності. Вважається, що для досягнення мети найкращим варіантом

групової роботи є кількість осіб, яка знаходиться на кордоні малої (до 10 осіб) та середньої (від 11 до 20 чоловік). Грунтуючись на даному положенні, членами нашої групи були 18 осіб.

Тренінгова група мала закритий формат. Група працювала за заздалегідь визначеними рамками тривалості роботи. Вибір даного формату визначився тими перевагами, які характерні саме для закритих груп, а саме, спільне і одночасне проходження всіма учасниками фаз тренінгового процесу, глибина і сила групових переживань, висока ступінь ідентифікації ведучого з групою, наявність більш сприятливих умов для проведення впливу з використанням різних тренінгових методів.

Враховувалась і тривалість тренінгової програми віднесено до короткочасної групової форми роботи. Він проходив 21 годину на протязі 7 тижнів, щільність зустрічей – 2 рази на тиждень, тривалість одного заняття – 1,5 години.

Тренінгова програма поєднала в собі різні активні форми навчання і методичні прийоми, такі як групова дискусія, рольова гра, невербальні вправи і т. ін.

При оцінці ефективності враховувалося, що на успішність тренінгової роботи впливає пролонгованість тренінгового впливу. В якості чинників, що визначають ефективність тренінгу були виділені наступні: очікування учасника; значення для нього звільнення від наявних проблем; характер проблем і готовність учасника до співпраці; специфічний вплив конкретних методів тренінгу.

Проведення тренінгу передбачало декілька етапів.

**Перший – організаційний етап.** На цьому етапі було підготовлено інструментарій тренінгу, матеріали, організоване місце проведення та сформована тренінгова група.

У неї увійшли 18 чоловіків з неконструктивним стилем подолаючої поведінки. Учасники тренінгової групи мали приблизно однаковий вік (М -29.7) та стаж роботи (середній стаж роботи – 5.5 років). Їх самоствалення пов'язане із

схваленням з боку інших людей; характерно недостатньо розвинений самоінтерес, який характеризується низькою зацікавленістю до власних думок, почуттів, не готовністю спілкуватися з собою на «рівних»; характерно негативно оцінювати своє «Я», невпевненість у власній цікавості для інших. Найбільш типові реакції стосовно себе: роздратування, презирство, винесення вироків самим собі. Увага стосовно свого-Я сконцентрована переважно на недоліках та самозвинуваченні. Найбільш типові копінг-стратегії: агресивні дії, уникнення, маніпулятивні дії, пошук соціальної підтримки та маніпулятивні дії.

### **Другий етап – це безпосередньо проведення тренінгу.**

Мета другого етапу полягала спрямована на розвитку здатності щодо підвищення самоефективності, упевненості і готовності вирішувати проблеми, покращення комунікативної компетентності, зняття станів вираженого психологічного дискомфорту, подолання відчуття невпевненості в собі, зменшення ізольованості; розвитку навичок саморегуляції негативних психологічних станів.

Розглянемо більш детально вправи і техніки, що використовувались у СПТ та охоплювали визначені мішені впливу.

- вправи і техніки, що спрямовані на розвиток *когнітивної компоненту самосвідомості особистості*, а саме, усвідомленого сприйняття свого-Я, розвиток навичок зіставляти свої риси із психологічними особливостями та властивостями інших у вирішенні різних питань.

- вправи і техніки, що спрямовані на розвиток *поведінкової компоненту самосвідомості особистості*, а саме, навички інших форм поведінки, які дають можливість розкрити особистісні риси, які спрямовані на успішне розв'язання різних задач, розвивати та удосконалювати процеси саморегуляції, оволодіти вміннями, які дозволяють критично оцінювати і враховувати свої особливості, знання та вміння;

- вправи і техніки, що спрямовані на розвиток *афективно-ціннісного компоненту самосвідомості особистості*, а саме, навчитися без самозвинувачення прийняти себе, враховувати та об'єктивно реагувати на

можливості, погляди інших; бути здатним проявити емпатію, відчутти почуття, емоційний стан та переживання як оточуючих, так і свої.

### **Конструкція кожного тренінгового заняття**

Кожне заняття мало три частини: вступ на початку заняття, основна, завершення групової роботи.

На початку заняття - привітання, назва теми заняття, можливі запитання про очікування учасників чи діагностичні процедури по предмету навчання на день, функціональні вправи, щоб настроїти членів групи на роботу. Якщо це не перше заняття, до питання «Чи є у членів тренінгової групи щось таке, що залишилось не проговорено з попередньої зустрічі»?

Основна частина - розкриття теми заняття, який долучено до певного блоку. Вибір засобу залежить від того, наскільки він сприяє досягнення задачі модуля та готовності групи. Це можуть бути завдання, що вирішуються методом малої групи, дискусія, методом завдань та т. ін.

Завершення роботи - обговорення результатів заняття, своєрідний підсумок, того який новий досвід набули учасники та в чому він проявився, як цей досвід вплинув на самопочуття та розуміння себе в контексті предмета заняття. Тут були застосовані загальна рефлексія, в деяких випадках відбувалося заповнення стислої анкети, яка допомогала осмисленню чи є потреба в корегуванні наступного заняття. Завершувалося заняття ритуалом «прощавання».

### **Вправи, що використовувалися на початку заняття**

**«Сніжний ком».** Зміст вправи полягає в тому, що члени групи по черзі називають своє ім'я з яким-небудь прикметником, який починається на першу літеру його імені. Наступний по колу повторює ім'я і прикметник попередніх, потім представляється сам. Таким чином вправа продовжується до тих пір поки не назве себе останній учасник.

**«Коло вражень».** В ході виконання вправи учасникам пропонується по черзі, починаючи з того, хто сидить праворуч від ведучого, поділитися враженнями від заняття у групі, своїми переживання, побажаннями того, щоб ще



хотіли розповісти».

**Різні варіанти вправи «Вітання».** Учасникам пропонується привітатися якимось незвичним для них способом: привітати один одного в той спосіб, який притаманний різним соціальним ролям (президент країни, вчитель, школяр, офіціант, офіцер, тощо); привітати один одного в спосіб, що засвідчує впевнену поведінку; привітати один одного якомога тепліше, емоційніше та щиріше; привітатися якимось незвичним для них способом; привітатися використовуючи непритаманні у звичайному житті способи; привітатися залучаючи лише мову жестів; привітатися використовуючи непритаманні у звичайному житті способи; привітати один одного в спосіб, що засвідчує впевнену поведінку; привітати один одного в той спосіб, який притаманний різним соціальним ролям (президент країни, вчитель, школяр, офіціант, офіцер, тощо); привітатися залучаючи лише мову жестів; привітатися залучаючи лише мову жестів.

Вправи, що використовувалися в основній частині заняття

**«Мої очікування».** Інструкція: «Висловіть свої очікування, побажання щодо того, що буде відбуватися». Під час обговорення виявляються точки зіткнення, спільні бажання та інтереси. Учасники розповідають групі про те, що він очікує від перебування в ній. Можна спиратися на такі запитання - «Чому я вирішив взяти участь у тренінговій роботі?», «Чим мене зацікавила ідея пройти тренінг?», «Чого я очікую від роботи в тренінгові?»».

**Вправа «Картина в рамках».** Інструкція: «Візьміть аркуш паперу і намалуйте чотирикутник, тим самим розділяючи аркуш на внутрішнє поле, в якому буде створена сама картина, і поле, що обрамляє її рамки. Намалуйте у внутрішньому полі те почуття, яке готове захлеснути вас, а рамка - те, що дає вам безпеку. Визначте самостійно, в якому порядку це зробити. Подумайте, яке почуття протилежне тому, яке може поглинути Вас (наприклад, спокій протилежний страху, спокій намалуйте в рамці, а страх - у внутрішньому полі). Завершивши малювання, подивіться на те, що вийшло. Яке у Вас почуття зараз? Чи відбулися якісь зміни?»

**Вправа «Баланс рішення».** Завдання. Учасникам пропонувалась

обміркувати ту частину власної поведінки, яку вони хотіли б змінити. Після чого необхідно написати баланс рішення, виділивши «за» і «проти» нинішньої поведінки. «За» – це причини для продовження теперішнього способу життя, а «проти» - причини для його зміни. Процес прийняття рішення змінити поведінку – це зважування всіх «за» і «проти». Мотивація майже ніколи не буває однобічною, завжди існують «за» і «проти» актуального способу життя, та «за» і «проти» його зміни. Використовується метод активного слухання, щоб переконатися, що він не нав'язує свій шлях вирішення.

**Вправа «Репетиція поведінки».** Завдання: «Уявіть умоглядну ситуацію, в якій Вам хочеться вести себе впевнено та запишіть її» Після того розділіться по 6 чоловік. У кожній з підгруп хтось викликається бути першим і описує складну ситуацію, яку вважає за необхідне опрацювати. Структуруйте ситуацію і виберіть одного з учасників вашої групи на роль партнера. Як можна більш впевнено доводьте свою думку до відома партнера. Через декілька хвилин зробіть паузу, для того щоб отримати зворотній зв'язок від учасників Вашої підгрупи. Після скажіть, що Вам не сподобалося у вашій поведінці, і визначиться, як би Ви хотіли її поміняти. Потім змініть партнера. Знову зробіть перерву для отримання зворотного зв'язку та пропозицій від учасників підгрупи. Продовжуйте, поки всі в групі не отримають можливість зіграти свою роль партнера по взаємодії. Якщо ви робите успіхи, починаєте краще володіти ситуацією, партнери у свою чергу, повинні посилити протидію, упертість і агресивність. Однак, при цьому важливо дати тому, хто тренує свою впевненість, можливість щоразу виходити переможцем, щоб його досвід був позитивним.

**Вправа «Маяк».** Інструкція: «Уявіть собі в океані невеликий острів. На його горі стоїть високий, міцний маяк. Ви і є цим маяком. Його стіни такі міцні, що навіть найсильнішим вітрам, що постійно дмуть на острові, не похитнути Вас. З вікон верхнього поверху вдень і вночі, у гарну і погану погоду маяк посилає потужний потік світла, який служить орієнтиром для мореплавців. Пам'ятайте про ту енергетичну систему, яка підтримує міцність цього світлового пучка, ковзаючого по океану, застерезучи мореплавців про біду. Ця енергія є і

символом безпеки для людей, що знаходяться на березі. Намагайтесь відчутти внутрішнє джерело світла в собі, яке ніколи не гасне». Далі з учасниками обговорюються ті переживання, які вони відчували під час виконання вправи.

**Вправа «Вузько/широко».** Інструкція: «Візьміть аркуш паперу і відріжте від нього паперову стрічку, яку, з Вашої точки зору, можна назвати вузькою. Ви самі повинні вирішити, якої довжини і ширини вона повинна бути - важливо, щоб, на Вашу думку, вона була пов'язана з вузькістю. Покладіть цю стрічку перед собою і поміркуйте про те, що є «вузького» в Вас - у Вашому тілі, в Ваших переживаннях або способі життя, подумайте про те, що Вас звужує. Спробуйте розібратися, що для Вас приємного в вузькості (наприклад, приємно у вузькому колі друзів) і неприємного (вузькість кругозору). Міркуйте над цим і малюйте на аркуші паперу те, що відчуваєте в даний момент. Після цього можна зробити подальші кроки. Можна приклеїти вузьку стрічку на більш широкий аркуш паперу і почати розширювати те, що здається «вузьким». Наприклад, можна домалювати, що Ви хочете, праворуч і ліворуч від стрічки в тих місцях, де вузькість сприймається як така, що «заважає»».

**Вправа «Від нечітко до чітко».** Завдання: «Візьміть аркуш паперу і намалюйте крейдою то, що приходить Вам в голову, коли Ви чуєте слова «нечіткий», «розпливчастий», «туманний», і їх протилежності «чіткий», «виразний», «ясний». Після того, як картина готова, задайте собі питання:

-Де у Вашій картині, хочеться внести більше ясності?

-У які області Вашого життя Вам хочеться внести ясність?

-Завдяки чому може виникнути ця ясність?

А тепер візьміть олівці або фломастери і внесіть в картину ясність і чіткість. Можливо, для цього знадобиться нанести контури, накреслити лінії, відшукати опорні точки, ті точки, які організують всю картину. Створіть ту ясність, якої Ви потребуєте».

**Вправа «Психогімнастика».** Вправа виконується поетапно.

Інструкція 1: «Почнемо тренування упевненої поведінки. А з чого зазвичай воно починаються? Пригадайте коли ви в останній раз відчували

емоційні стани, наприклад радість. Давайте представимо її як скульптуру (позу та обличчя), причому доводьте кожну межу до краю, нехай це буде трохи перебільшено, не страшно. Щоб скульптура вийшла, пригадайте будь-яку ситуацію, де ви її відчували реально. Якою була ваша поза, плечі, руки, голова, очі і т. ін. Давайте «виліпимо скульптуру радість. Після того як «скульптура буде виліплена», затримайте дихання і відчуйте, запам'ятайте відчуття від м'язів обличчя, тіла. Потім швидко видихніть і розслабте усі м'язи. Відчуйте, що таке спокій, відсутність напруги, запам'ятайте ці відчуття. «Ліпіть» кожну «скульптуру» по два-три рази». І так по-черзі «скульптори» демонструють гнів, страх, ніжність, задоволення, здивування, інтерес, розпач.

*Інструкція 2.* «А тепер давайте задіємо рухи, жести». *Інструкції 3.* «Ваше завдання по черзі показати нам будь-який емоційний стан, як «скульптуру» або з рухами на Ваш розсуд». *Інструкція 4.* «Давайте подумаємо що ми зараз бачимо, на основі чого ми так вважаємо, чи віримо ми «скульптору»?

**Вправа «Хода».** *Інструкція 1:* «Засуньте руки якомога глибше в кишені, згорніть і дивіться в підлогу, піднімайте очі тільки зрідка і переважно дивіться вгору». Питання: Подобається? Як ви думаєте, легко підійти до такої людини та заговорити з нею? *Інструкція 2:* «Давайте пройдемося ходою мрійника: він іде, розслабив коліна, голова піднята, в руках, можливо, квітка». *Інструкція 3.* «А тепер так, як йде самовдоволенна, зарозуміла людина яка не йде, а крокує, як кажуть, «несе себе».

**Вправа «посмішка».** Вступ до початку вправи. «Посмішка - один із найбільш надійних способів зняття напруги, тривоги, а також знак того, що ви впевнені у собі та готові діяти. І взагалі - посміхайтесь частіше! Кажуть, що якщо посміхатися навіть тоді, коли це зовсім не хочеться, це сприяє не тільки, нехай незначному, підвищенню настрою, а й збереження енергетичного тону. Є різні посмішки: добра, насмішувата, цинічна, радісна, відкрита, «крізь зуби», ввічлива, холодна, гордовита та інші. Давайте приміряти їх перед дзеркалом, бо саме з них ми і почнемо репетицію репертуару поведінки людини».

Інструкція 1. «Пригадайте та зобразіть як найбільше варіантів «впевнених» та «невпевнених» посмішок. Тепер можна відпрацювати перед дзеркалом «скульптури», рухи, жести впевненого і неувпевненої в собі людини. Звичайно, чим більше варіантів, тим краще. Пустіть у хід свою «колекцію».

Інструкція 2. «Пригадайте ситуації, в яких ви відчували себе впевнено, покажіть як ви ходили. А тепер ті моменти, коли були неувпевнені в собі, пройдіться по кімнаті».

На наступному етапі ускладнення вправи.

Інструкція 3. «Розіграйте те, що актори називають "етюдами"».

- етюд 1 «Ви входите до кімнати, де сидять кілька людей і треба прослизнути на місце непомітно»

- етюд 2 «увійдіть так, щоб усі звернули на вас увагу»

- етюд 3. «Вас образили, і ви хочете, щоб цього ніхто не помітив»

- етюд 4. «Вас образили і ви хочете показати це всім»

- етюд 5. «Вам треба щось взяти з шухляди письмового столу, а в кутку кімнати лежить собака, щоправда, вона зайнята своєю справою — гризе кістку. Спробуйте пройти кімнатою так, як ніби вона вас зовсім не знає; знає, але зовсім небагато; нарешті, якщо це ваша собака».

Питання після етюдів: Які думки у вас появилися під час виконання етюдів? Які виникли емоції?

**Вправа «Розмова телефоном».** Інформація до виконання вправи: «Звичайно, наш стан видають не тільки міміка та пантоміміка, а й те, як і що ми говоримо. Наприклад, емоційний стан космонавтів, які перебувають у польоті, багато в чому контролюють голосу. Але так само як поза, жести, вираз обличчя, наша мова, наш голос не лише висловлюють наше стан, а можуть впливати на нього, заспокоювати, надавати впевненості. Тому якщо впевнено злодіяти, то й відчутти себе можна набагато впевненіше. Давайте тепер займемося промовою. Спершу голосом».

Інструкція 1: «Якщо подивиться на себе в дзеркало, коли розмовляємо телефоном. дуже дивна картина. Співрозмовник не бачить, а ми все одно

жестикулюємо. А тепер – увага! Жодних жестів. Замість обличчя – маска. Тільки за допомогою голосу покажіть що ви роздратовані, налякані, переконуєте уявного співрозмовника. Щоб проконтролювати, давайте включимо запис того, як будете це робити, а потім прослухаємо. Правила ті самі, максимальна виразність — запам'ятовування — і розслаблюючий.

Наступну вправу, якщо у вас є бажання, можете виконати самостійно вдома. «Протягом декількох днів читайте (краще вголос) різні тексти — бажано цікаві, але можна і просто статті, висловлюючи різні емоції, передаючи співстояння впевненості та невпевненості. Не витрачайте на цю вправу більше 10-15 хвилин в день. Важливо навчитися за відповідного звуку голосу «налаштовуватися» на різні стани та голосом їх висловлювати. Дуже добре, якщо зможете зайнятися спеціальною гімнастикою для розвитку мовного апаратури та розвитком інтонаційної, звуковисотної виразності голосу. Все це допоможе посилити виразність мови, краще передавати те, що хочете сказати за допомогою інтонації».

**Вправа. Життєва перспектива.** *Інструкція:* « Уявіть себе через рік, три та п'ять років. Занотуйте або замалюйте свої уявлення. Після цього дайте відповідь на такі запитання: 1) Чи задоволений я обраною професією? 2) Який у мене статус у професійній групі, серед оточуючих, серед друзів, у родині? 3) Які мої плани на майбутнє? 4) Що із особистого минулого я обов'язково хотів би ще раз відчувти а що не хотів би згадувати?

### **Вправа. Моє життя**

*Обладнання:* аркуші паперу, кольорові олівці.

*Інструкція.* Візьміть кольорові олівці і почніть послідовно позначати роки свого життя, довільно вибираючи для кожного року певний колір. Коли дійшли до теперішнього часу, рухайтесь далі, до зрілості, похилого віку, завершення життя. Що було характерне в ці періоди життя?

Зверніть увагу, які роки були, є й будуть активними (червоно-жовта тема), які пасивними (синьо-зелена тема), яким є вигляд майбутнього порівняно з теперішнім та минулим.

### **Вправа. Мої життєві цілі**

*Обладнання:* чотири аркуші паперу та ручка.

*Інструкція 1:* «На першому аркуші напишіть: «Які в мене життєві цілі?» та протягом двох хвилин відповідайте на це запитання. Занотуйте все, що приходить у вашу свідомість. Цілі можуть бути як конкретні, так й абстрактні, тривіальні, банальні, сімейні, професійні, духовні та ін. Ще дві хвилини проглядайте написане, доповнюйте, корегуйте. Відкладіть аркуш убік».

*Інструкція 2* «На другому аркуші напишіть: «Як мені хотілося би провести найближчі три роки». Дві хвилини відповідайте, далі ще дві хвилини проглядайте написане, доповнюйте, корегуйте. Відкладіть аркуш убік.

*Інструкція 3:* «На третьому аркуші напишіть: «Якби мені залишилося жити всього шість місяців, як би я їх прожив». Дві хвилини відповідайте, далі ще дві хвилини проглядайте написане, доповнюйте, корегуйте. Відкладіть аркуш убік.

*Інструкція 4:* «На четвертому аркуші напишіть три найголовніші цілі з усіх, що ви написали раніше».

Порівняйте всі аркуші та дайте відповідь на такі запитання: 1) Чи є теми, котрі повторюються? 2) Чи можливо віднести ваші цілі до якоїсь окремої категорії (особистісні, професійні та т. ін.)? 3) Чи є однакові цілі на перших трьох аркушах? 4) Яким чином відрізняються від інших ті три цілі, котрі ви обрали як найголовніші?

**Вправа. Мої пріоритети.** *Інструкція:* «Надайте за п'ятибальною шкалою оцінку важливості для вас таких сфер вашого майбутнього життя: професійна кар'єра, суспільне визначення, сім'я, матеріальна забезпеченість, дружні стосунки

**Вправа. Мої мрії.** *Інструкція.* «Складіть список ваших мрій. Це можуть бути реальні чи нереальні плани, повсякденні бажання чи щось екстравагантне. Фантазуйте, не звертаючи уваги на віддаленість цілей чи ваші можливості. Старайтеся написати яка можна більше мрій. Бажано, щоб список був досить довгим (більш ніж двадцять – двадцять п'ять пунктів). Наприкінці позначте дату

виконання цієї вправи та сховайте написане на рік. Через рік обов'язково поверніться до списку і проаналізуйте, які ваші мрії почали реалізуватися».

**Вправа «Сила мови».** *Інструкція 1.* «Сядьте обличчям до партнера і, дивлячись йому в очі, скажіть будь-які три фрази, які будуть починатися зі слів «Я мушу». Потім їх вам скаже він. На фрази одне одного реагувати не треба». *Інструкція 2* «Змініть у цих фразах «Я повинен» на «Я хочу» Все інше залишається без змін». *Інструкція 3.* «Скажіть три пропозиції "Я не можу", а потім три речення з "Я не хочу". *Інструкція 4.* «А тепер три речення «Я боюся, що» заметіть на «Я хотів би».

Питання після вправи: 1) Про що подумали коли виконували завдання? 2) Які почуття виникали в ході вправи?

Ми вже знайомі з цією вправою. Коли ми говорили про негативні та ствердні висловлювання, коли говорили про права, ми відзначали значення мови. А ось як пише про значення цієї вправи фахівець із групової психотерапії К. Рудестам: «Слова «Я винен», «Я не могу», «Мені треба» та «Я боюся, що» заперечують вашу здатність бути відповідальним. Змінюючи свою мову, ви можете зробити крок до підвищення відповідальності за власні думки, почуття і дійство».

**Вправа «Опори зовнішні та внутрішні».** *Інструкція:* «Відчуйте ноги, як стрижень для тіла. Ноги, які впевнено стоять на землі, створюють опору в прямому та переносному смислі. Спочатку приверніть увагу яким є контакт стоп з землею, потім зосередитись на продовженні опори – хребту. Сприймайте його як продовження ваших ніг, як прихований всередині тіла каркас, що надає йому внутрішню впевненість, витривалість та надійність».

**Вправа. «Хто розхвалить себе краще за інших».**

**Завдання:** «На чистому аркуші напишіть всі похвальні висловлювання у власну адресу, котрі приходять в голову як конкретні похвали за певні достоїнства, так і за уявлені позитивні якості. Ці висловлювання можуть бути дані собі «авансом» - для того щоб в майбутньому стати саме такою особистістю, наблизитись до ідеалу. Потім просто за сам факт власного існування, без будь-



яких умов. Головна умова – список повинен бути доволі просторим». *Інструкція 2:* «Заплющити очі та налаштуйтесь на усвідомлення відчуттів власного тіла. Подумки проговорюйте фрази із списку. Намагайтесь віддатися цьому процесу цілком. Говоріть слова похвали повільно та з почуттям, спостерігайте за тілесними відчуттями, які породжені цим заняттям. Між окремими фразами залишайте паузи у 2-3 хвилини, на протязі яких продовжуйте спостерігати за відчуттями, даючи оцінку сказаному. Порівнюючи тілесний відгук різноманітних похвал, що ви проговорили, виберіть ті із них, які викликали найбільш яскраві відчуття, що свідчать про позитивний емоційний відгук. В результаті роботи із первинним списком повинно залишитись 4-6 фраз, що супроводжуються найбільш відчутним тілесним резонансом».

**Вправа «Обертіві двері»** (з використанням метафоричних карт COPE).

Ця вправа використовується для розвитку концентрації уваги на чинниках, які заважають особистості при вирішенні проблеми, і для того, щоб він мав змогу навчитися мобілізувати сили для подолання кризових ситуацій.

Обладнання: метафоричні карти COPE

Процес вправи. Всі картки лежать на столі зображеннями вгору. Картка 1 описує проблему, екстремальний стан, або травмуючу подію в його житті, з якими він вдало впорався. Картка 2 показує, що заважало при досягненні цілі. Картка 3 демонструє, що допомагало знайти рішення. Картка 4 дає пояснення, хто перешкоджав знайти рішення. Картка 5 описує, хто допомагав знайти рішення. Картка 6 розкриває шлях вирішення проблеми.

Інструкція: «Візьміть будь-які шість карток і використовуючи їх розповісти свою історію». Після того як розповідь завершена, запропонуйте учаснику поміркувати є щось таке в його повідомленні такого, щоб йому хотілося б змінити.

**Вправа «Джерело енергії».** *Інструкція:* «Уявіть конкретно діяльність, до якої є прагнення розвинути інтерес, як джерело енергії. Сконцентруйтеся на темі, що подобається, включіть уяву на тому, як предмет діяльності зігріває, дає енергію, надихає на роботу. Вдохніть її та відчуйте, як вона впливає на ваш

мозок, стимулює його нервові центри. Уявіть її джерело перед собою, побачте, наскільки творчої енергії забагато, що є можливість поділитися нею з оточуючими. Спрямуйте її частину конкретній людині, яку б хотілося надихнути на діяльність та підтримати».

**Вправа «Частини мого Я».** *Інструкція 1.* «Подумки уявіть свій сон і намалуйте його, відтворюючи всі деталі, в якості яких може бути що завгодно. а саме, якійсь символи, образи конкретний людей чи тварин, явища природи, реальні або фантастичні предмети і т. ін. Тепер погляньте на малюнок і скажіть собі все, що надходить в голову, спочатку коли дивитесь на нього повністю, потім на кожний фрагмент зображення окремо». *Інструкція 2.* «А тепер нехай картинки з зображеного сну почнуть говорити між собою, розмову слід вести від першої особи, в теперішньому часі. Нехай частини вашого Я вступають між собою в діалог, в дискусію чи суперечку. Напишіть сценарій бесіди і закінчить її так, як вважаєте за потрібне». Питання: 1) Що відчуваєте? 2) Які думки приходять в голову? 3) Наскільки задоволені таким спілкуванням?

***Вправа «Самоконтроль».***

Обладнання: іграшки, подушки, спортивний інструментарій, аркуші паперу, олівці різного кольору. глина

*Інструкція:* «Буває так, що нас долають вкрай сильні емоції, деякі з яких дуже важко прийняти. До них частіше відносяться ті, які не співпадають з тим, як ми сприймаємо образ свого «Я», або тому, чому нас вчили близькі нам люди. Хай кожний побачить, зрозуміє свою, так звану «Ахіллесову п'яту». Знайдіть ту емоцію, контроль над якою для вас є таким важливим. Покажіть її, використовуючи предмети, які розташовані перед вами. Якщо буде бажання висловити свої почуття в танці, танцюйте від всієї душі і несамовито, щоб повністю виразити почуття. Якщо є потреба висловити його в боротьбі, виберіть будь-який рух, щоб почуття могло виразити себе. Малюнок або ліплення з глини теж можете використати щоб поділитися переживанням».

*Інструкція 2.* «Тепер давайте по-черзі пригадаємо ситуації де було відчуття страху, гніву, люті і дамо їм вийти будь-яким засобом».

Питання: Що відчували при виконанні завдання? Що зрозуміли?

***Вправа «Зміна переконань».***

Обладнання: аркуші паперу та олівці

Інструкція 1: «Подумайте деякий час та запишіть три переконання, які Вас обмежують. Подумки погляньте у велике вороже дзеркало та уявіть собі, яким стане життя через п'ять років, якщо будете продовжувати чинити так, нібито ці обмежуючі переконання справедливі. А яким життя стане через десять років? Через тридцять? На декілька хвилин позбудьтеся від цих думок. Встаньте і пройдіться або зробіть кілька глибоких вдихів, можливо відчуєте бажання здійснити певний рух». Інструкція 2: «Подумайте про три нові переконання, які будуть підтримувати Вас, які нібито насправді вірні та дійсно можуть сприяти змінам у житті на краще, запишіть їх та погляньте на себе у велике добре дзеркало. Що побачили в ньому, які зміни відбулися в вашому житті протягом наступних п'яти, десяти та тридцяти років?»

Питання: На які думки навело вас ці міркування?

***Вправа «Чудо і Ви - шість категорій внутрішніх ресурсів»***

Обладнання: метафоричних карт COPE

До початку вправи розкладається в ряд шість карт, що представляють різні категорії моделі «Чудо і Ви» і дається пояснення про кожну з цих карт.

Інструкція 1: «Перед вами колода карт. Подумайте про який-небудь приклад стресу, кризової ситуації або травми з вашого життя і витягніть з колоди шість любих карт, не відкриваючи їх, розкладіть по одній на кожну з шести карт, що представляють різні категорії «Чудо і Ви». Відкривайте по черзі одну з розкладених карт та розкажіть про зв'язок кожної з них з відповідною категорією. Дивлячись на карту познайомте нас зі своїм особливим стилем використання конкретної категорії внутрішніх ресурсів, як в його позитивних, так і в негативних проявах.

Інструкція 2: «Всі карти відкриті та лежать перед вами зображеннями вгору. Виберіть свідомо три карти, які описують стресовий стан або кризову подію з вашого життя». Після того, як розповідь учасника вислухана, ставиться

питання: «А зараз зверніть увагу на характерні способи подолання кризових подій, до яких ресурсів вдавалися для подолання даної події, а до яких ні»? Оповідач відповідає на них, перевертаючи зображенням вниз всі ті карти, ресурсами яких він не скористався.

Інструкція 3. «Карти сорочкою вгору відносяться до тих категорій ресурсів, які блокуються в момент кризи. Оберіть одну або декілька карт, які підкажуть, що потрібно використовувати для активізації заблокованих ресурсів. Розповісти нам свою нову історію ще раз, для цього використовуйте і ті ресурси, які раніше не були задіяними.

### **Приклади завершення заняття**

**Вправа «Коло вражень».** Завдання: учасникам пропонується: розповісти про власні враження від сьогоднішнього заняття та цілком від тренінгу; поділитися своїми емоціями; розповісти чи змінювалися їх думки та почуття на протязі заняття? Якщо да, то з чим це пов'язано; кому та за що вони бажають сказати «дякую».

На першому занятті фіксувалося чого прагнуть отримати учасники по завершенню тренінгу. На останньому занятті - йшло обговорення чи досягли вони своєї мети, збиралася «валіза на дорогу» для кожного члена групи окремо. В валізу можливо було покласти, те що буде у нагоді в житті, та забрати те, що як вважали члени групи є перепоною на життєвому шляху людини.-

### **3.5.3. Результат впливу програми тренінгу**

Ефективність тренінгу може бути оцінена з різних точок зору, а саме, вдалося лі знайти рішення ситуації або подолати реальні труднощі; наскільки цілі, завдання були практично втіленими і дали позитивний результат учасникам.

Оскільки ефекти тренінгової роботи можуть виявлятися впродовж досить тривалого часу (як то в процесі самого тренінгу до моменту його завершення, так і після нього), дана тренінгова програма ставити більш вузьку мету в

обмеженому часовому інтервалі, не претендуючи на повні зміни у розвитку особистості.

Вплив тренінгової програми може оцінюватися з урахуванням різних критеріїв. Наприклад, суб'єктивно-пережитим досвідом учасника (зміни, які відбулися у внутрішньому світі особистості); або об'єктивно-реєстровані параметрами, які характеризують які саме зміни відбулися; наскільки вони стійкі щодо подальшого (після впливу) життя людини. Всі перераховані вище критерії оцінки ефективності були застосовані в нашій роботі.

В самозвітах, після завершення тренінгу, учасників повідомляли про те, що робота у тренінговій групі сприяла збагаченню досвіду, кращому розумінню себе та інших людей, впевненості у власних силах та можливостях, розкрила їх прихований потенціал, дозволила подивитися на себе зі сторони, дізнатися про ресурси подолання незвичних та непередбачуваних ситуацій (у 95%).

Наведемо декілька прикладів висловлювань учасників СПТ, які демонструють динаміку цих змін: «Я зрозумів, що перед тим, як звинувачувати себе, слід в першу чергу розібратися що спонукало мене поступити саме так» (С. А.), «Я знайшов в себе такі позитивні якості, про які раніше і не здогадувався» (К. Я.), «Може зараз я зумію аналізувати ситуацію не тільки» в «мінусі», а і в «плюсі» (В. Т.); «Я навіть став вище на зріст, так випрямилося моє тіло, коли прийшло усвідомлення того, що «треба» у мене задавило «хочу» (Р. П.), «Я зрозумів, чому завжди займаю позицію «відомого», бо боюся зізнатися самому собі, що мені так спокійніше» (Я. К.)

Для встановлення об'єктивної оцінки результатів змін був розроблений список критеріїв, що включав в себе різні компоненти професійної самосвідомості. В основу цього списку були взяті методики: «Незавершені речення» (Дж. М. Сакс, С. Леві), техніка «Хто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд в модифікації Т. В. Румянцевої), «Тест-опитувальник для визначення самоствавлення особистості» (В. В. Столін, С. Р. Пантелєєва); СЖО (Д. О. Леонтєв), «Стилева саморегуляція поведінки людини» (В. І. Моросанова, Є.М. Коноз).

Результати об'єктивного оцінювання представлені у таблиці. 3.37.

Таблиця 3.37

**Результати об'єктивного оцінювання вираженості критеріїв до і після проходження тренінгової програми**

№	Критерій	Критерій знаків
1.	Професійна ідентичність	5*
2.	Позитивне ставлення до своєї професії	4*
3.	Загальний показник осмислення життя	4*
4.	Планування	3**
5.	Загальний рівень саморегуляції	2**
6.	Саморозуміння	3**
7.	Самоконтроль	5**

Примітка: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

Аналіз даних таблиці 3.37 дозволив встановити той факт, що в групі учасників тренінгу є значущу відмінність по вираженості критеріїв до і після проходження тренінгової програми. Зміни відбулися в кожному компоненті професійної самосвідомості.

Об'єктивне оцінювання також проводилося в групі контролю, тих, хто не був учасником тренінгу (див. табл. 3.38). До цієї групи увійшли 18 чоловіків з неконструктивним СПП.

Таблиця 3.38

**Результати об'єктивного оцінювання вираженості критеріїв у групі контролю**

Критерій	КЗ
Професійна ідентичність	8
Позитивне ставлення до своєї професії	6
Загальний показник осмислення життя	9
Планування	8
Загальний рівень саморегуляції	7
Саморозуміння	6
Самоконтроль	8

Аналіз результатів показав відсутність змін у учасників цієї групи.

По завершенню тренінгової програми учасникам було запропоновано пройти повторне тестування щодо копінг-стратегій, бо їх слід розглядати як поведінкові стратегії подолаючої поведінки (див. табл. 3.39).

Таблиця 3.39

**Динаміка копінг-стратегій до та одразу після тренінгу (серед. значен.)**

Копінг-стратегії	Середнє значення		Т-критерій Вілкокса	Р
	До тренінгу М 1	Після тренінгу М 2		
Агресивні дії	9,96	6,01	41	0.05
Асертивні дії	8,5	12,1	44	0.05
Вступ до соціального контакту	6,18	10	31	0.01
Уникнення	12,98	8	28	0.01
Обережні дії	8,5	12,17	44	0.05
Пошук соціальної підтримки	9,4	9,22	-	-
Маніпулятивні дії	10,15	9,8	-	-
Імпульсивні дії	9,8	9,84		-
Непрямі дії	8,9	9,11		-

Зафіксовано помітне зменшення рівня прояву неконструктивних стратегій поведінки. Суттєво рідше в якості стратегії подолання стала орієнтація на стратегії: «агресивні дії» (Т=41,  $p < 0,05$ ). Хоча стратегія і допомагає діяти, зрушувати ситуацію з мертвої точки, виражати та відстоювати свою позицію, але реагуванням є необдуманість дій, бо немає освідомлення) зменшився прояв копінг-стратегії «уникнення» (відхід від вирішення проблеми, ігнорування труднощів).

Зміни проходило одночасно с підвищенням ролі стратегій «обережні дії» (вирішення проблеми найбільш відсторонено, з орієнтацією на підтримку ззовні), «вступ до соціального контакту» (обдумування своїх дій, пошук помилок, аналіз своїх недоліків), «асертивні дії» (враховування свого досвіду, аналіз можливостей і ймовірних наслідків таких дій).

Стратегії «непрямі дії» (придушення емоцій, занадто великий контроль своїх дій, закритість), «пошук соціальної підтримки» (вирішення проблеми йде одночасно з формуванням залежності від оцінки і дій оточуючих) та «імпульсивні» і «маніпулятивні дії» залишилися на тому ж самому рівні.

Очевидну динаміку можна інтерпретувати наступним чином, одночасно йде процес змін, як в складових професійної самосвідомості, так і в засобах, які безпосередньо пов'язані з усіма складовими самосвідомості особистості.

Оцінка стійкості змін до подальшого (після впливу) професійного життя здійснювалась за допомогою повторного тестування, яке відбувалося через 90 днів після завершення проходження учасниками тренінгової програми. Результати наведено на рисунку 3.19.

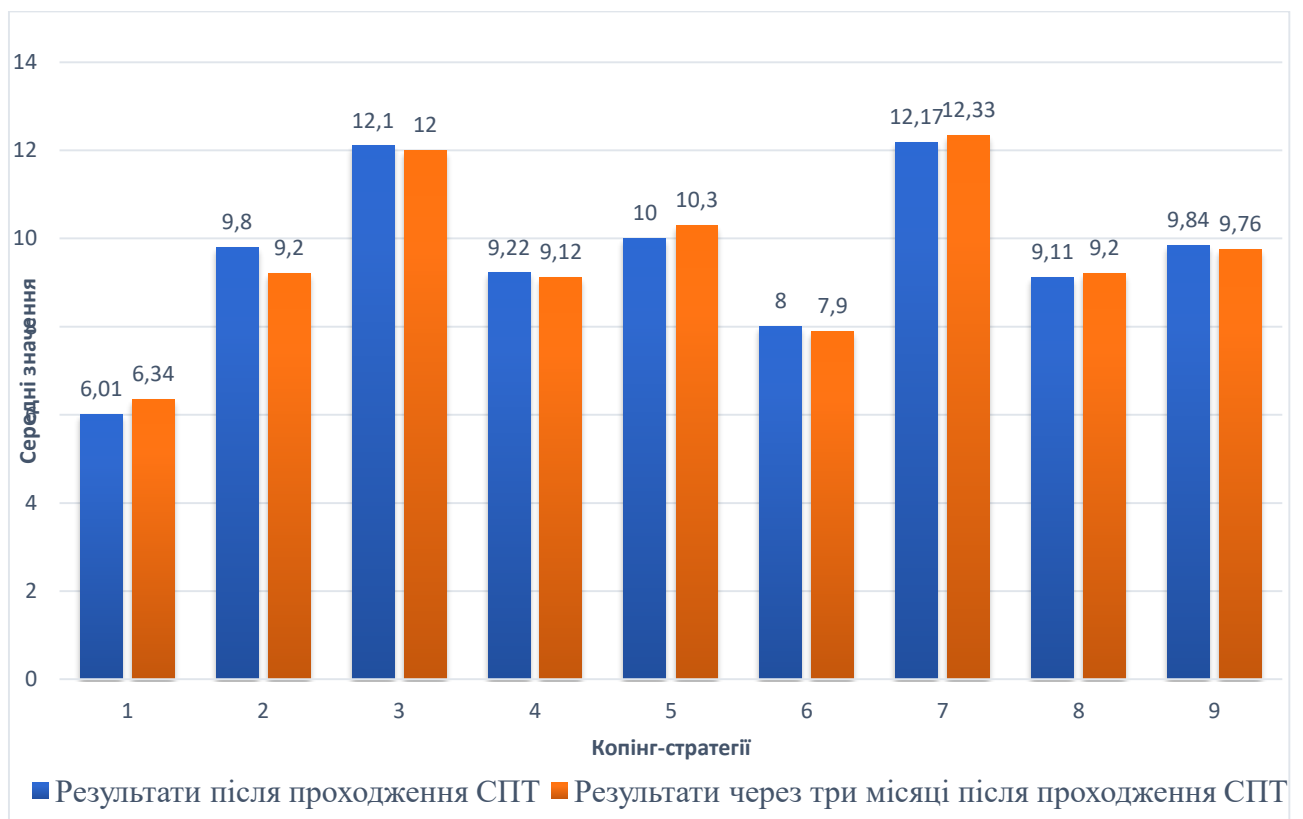


Рисунок 3.19 – Результати тестування через три місяці після завершення тренінгу : де, 1 – агресивні дії, 2 – маніпулятивні дії, 3 – асертивні дії, 4 – пошук соціальної підтримки, 5 – вступ до соціального контакту , 6 - уникнення, 7- обережні дії, 8- непрямі дії, 9 – імпульсивні дії.



Аналіз даних рисунку 3.19 дозволяє констатувати відносну стійкість набутих навичок.

Ефективність проведеної тренінгової програми підтверджена якісними змінами в усіх компонентах самосвідомості особистості, у позитивній динаміці прояву конструктивних копінг-стратегій протягом всього тренінгового процесу та тривалим ефектом їх стійкості.

Таким чином, узагальнення результатів впливу тренінга на динамічні зміни професійної самосвідомості дає підстави для висновку: розроблена тренінгова програма є дієвим засобом розвитку професійної самосвідомості через підвищення конструктивності СПП.

### **Висновки до Розділу 3**

1. Поведінковий компоненті професійної самосвідомості особистості при конструктивному СПП характеризується:

- чітким визначенням цілеспрямованості і контрольованості власного життя, можливістю впливати на його перебіг та втілювати власні рішення та цілі, розумінням обмеженості власних сил та ресурсів подолати усі складні обставини та вирішувати при необхідності складні ситуації;

- сенсожиттєві орієнтації проявляються у спрямованості часової перспективи на майбутнє;

- серед усіх стильових особливостей регуляції найбільш розвинені регуляторні процеси планування і моделювання;

- основною тенденцією поведінки в реальній групі є спрямованість на взаємодію і ефективне вирішення проблеми, намагання займати високий статус у системі міжособистісних відносин.

2. Поведінковий компоненті професійної самосвідомості особистості при неконструктивному СПП характеризується:

- нестійкістю цілій діяльності, невизначеністю і мінливістю планів, прагненням контролювати і керувати своїм життям, важливий результатом дій, який відповідає поставленим завданням;

- сенсожиттєві орієнтації проявляються у спрямованості часової перспективи на минуле або сьогодні, є незадоволеність життям та власними досягненнями, сумнівами у власних силах контролювати перебіг свого життя.

- характерні дві діаметрально протилежних тенденції поведінки особистості, а саме, відстоювання власної позиції і рішень всупереч думці більшості та товариським відносинам, або в униканні взаємодії в складних ситуаціях, проявів нерішучості, безініціативності та демонстрування компромісу.

3. Засобом саморегуляції, незалежно від СПП особистості, виступає регуляторно-особистісна якість «гнучкість». Саме вона є передумовою формування відповідного стилю діяльності.

4. Структурна організація поведінкового компоненту професійної самосвідомості особистості характеризується

- *при конструктивному СПП* характеризується наявністю ефектів «потенціювання» та «інтеграції» двох його складових: життєвої спрямованості з основними регуляторними процесами у поведінці (моделювання, програмування, планування і оцінка результатів) та регуляторно-особистісною властивістю (гнучкість).

- *при неконструктивному СПП* характеризується наявністю ефекту «поляризації» окремих компонентів фактору, а саме, намагання утворити емоційний зв'язок з оточуючими та усвідомлення планування діяльності вступають у конфронтацію по відношенню до бажання бути господарем свого життя, розвиненого уявлення о системі значущих умов, їх усвідомлення та деталізованості.

5. Афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості особистості при конструктивному СПП містить:

- позитивну «Я-концепцію» (самоствлення до себе), в якому найбільш суттєву роль відіграють позитивна оцінка та розуміння себе, прийняття себе, прояв аутосимпатії. Самовпевненість, саморозуміння, прийняття себе та самоінтерес виступають у якості установок по відношенню до свого-Я.

- «ядро» цінностей-цілей: «активне діяльнісне життя» та «продуктивне життя»), у хвостовій частині «краса і мистецтва», «творчість». Інструментальні цінності представлені відповідно: «ядро»: «відповідальність», «ефективність у справах», «хвіст» - «високі запити», «непримиренність до недоліків».

6. При неконструктивному СПП афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості містить:

- позитивну «Я-концепцію» (самоствлення до себе), в якому найбільш суттєву роль відіграють самозвинувачувальні реакції та очікування негативного ставлення з боку інших людей.

- «ядро» цінностей-цілі: «впевненість в собі» та «суспільне визнання». У хвостовій частині розмістилися: «щастя інших», «пізнання» та «творчість». Інструментальні цінності представлені «ядро»: «вихованість», «самоконтроль», у «хвостовій частині»: «ефективність у справах», «сміливість в відстоюванні своєї думки», «терпимість».

7. Структурна організація афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості при конструктивному СПП особистості характеризується більшою диференційованістю, а саме, кількістю визначених факторів та їх наповненістю складовими.

- *при конструктивному СПП* різні види самоствлення мають взаємозв'язки з деякими термінальними та інструментальні цінностями;

- *при неконструктивному СПП* - різні види самоствлення мають взаємозв'язки лише з однією термінальною і однією інструментальною цінностями.

8. Незалежно від СПП особистості в «Я-концепції» є позитивне ставлення до професії. усвідомлення себе, як професіонала, .

9. Ідентичність особистості (когнітивний компонент професійної самосвідомості особистості) при конструктивному СПП має більш широкий діапазон функціонування в різних сферах життєдіяльності. При неконструктивному СПП ідентифікація з професією пов'язана з механізмом фузії.

10. Структурну організацію афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості особистості можна описати:

- при *конструктивному СПП* чотирма монополярними факторами. Це свідчить про наявність ефекту «потенціювання» складових фактору, а саме, знання особистості про себе, професійної ідентичності в «Я-концепції», особливостей сприйняття образу професії та ставлення до неї.

- при *неконструктивному СПП* - три біполярні фактори, які створюють ефект взаємозгальмування складових когнітивного компоненту.

11. В цілісній структурній організації професійної самосвідомості особистості при різних СПП є деяка різниця:

- при *конструктивному СПП* структурна організація визначається чотирма монополярними факторами, має більш розвинений адаптаційний потенціал самосвідомості, а саме, є ефекти «диференційованості», «потенціювання і «інтегрованості» складових усіх трьох компонентів самосвідомості особистості.

- функціонально переважають показники самосвідомості: просоціальна позиція, загальне позитивне ставлення до професії, спрямованість на групову роботу.

- при *неконструктивному СПП* всі три фактори біполярні. До складу факторів увійшли складові поведінкового й афективно-ціннісного компонентів самосвідомості особистості. Цей факт свідчить що склад фактору є усіченим, що знижує адаптаційний потенціал цілісної структури самосвідомості особистості.

- позитивне ставлення до професії, професія розглядається як засіб самореалізації, отримання соціального визнання.

12. Тренінгова програма є дієвим засобом розвитку компонентів професійної самосвідомості особистості. Результатом її впровадження стали зміни щодо усвідомленого сприйняття свого професійного «образу-Я», зростання навичок саморегуляції своєї поведінки, .

Позитивні зміни в системі самосвідомості привели до позитивних змін СПП. Зафіксовано помітне зростання показників конструктивних копінг-стратегій, а саме, «асертивні дії», «вступ до соціального контакту», «обережні дії». Це

зростання відбувалося зі зменшенням рівня прояву неконструктивних стратегій поведінки: «агресивні дії» та «уникнення». Стратегії «непрямі дії», «пошук соціальної підтримки», «імпульсивні дії» і «маніпулятивні дії» залишилися на тому ж самому рівні.

Оцінка стійкості змін до подальшого (після впливу) професійного життя здійснювалась за допомогою повторного тестування, яке відбувалося.

Основні положення опубліковано у роботах [168-169, 171-178, 180].

## ВИСНОВКИ

У роботі подано теоретичне узагальнення й нове вирішення проблеми адаптаційного потенціалу професійної самосвідомості при різних стилях подолаючої поведінки. За результатами дослідження ми дійшли таких висновків:

1. Самосвідомість розглядають у різних аспектах: структурному, функціональному, професійному, генезисному, регулятивному та ін. Адаптаційний (регулятивний) аспект аналізу самосвідомості наведений недостатньо у літературі. Проте криза в різних сферах функціонування суспільства України призводить до психологічної напруженості особистості, і ресурсом подолання цієї напруженості є саме адаптаційний потенціал самосвідомості, який реалізується в різних утвореннях: біфокальність самосвідомості (баланс «Я»-переживання і «Я»-рефлексії); захисні механізми особистості; емоційна зрілість; метакогнітивні здібності тощо. Важливим адаптаційним утворенням є «стиль подолаючої поведінки». Його генезу й функціонування часто розглядають поза базовими психологічними конструктами. Адаптаційний контекст самосвідомості надає можливість розглядати «стиль подолаючої поведінки» як прояв цілісної організації особистості й формувати та корегувати її опосередковано через цілісну структурну організацію самосвідомості.

2. Виявлено однофакторну структуру поведінкового компонента самосвідомості: при конструктивному стилі подолаючої поведінки – «Саморегуляція життя»; при неконструктивному – «Контрольованість життя».

Структурна організація поведінкового компонента самосвідомості при конструктивному стилі подолаючої поведінки характеризується наявністю ефектів: потенціювання окремих його складових, які посилюють одна одну, створюючи ефект «компенсації» одних складових іншими; інтеграції окремих складових фактору; диференціювання, тобто наявністю більшої кількості складових одержаного фактору. Отже, наявність ефектів потенціювання, компенсації, інтеграції та диференціювання складових фактору відбиває більш зрілу структуру поведінкового компонента самосвідомості саме при

конструктивному стилі подолання напруженості. При неконструктивному стилі подолаючої поведінки структура самосвідомості характеризується наявністю ефекту поляризації окремих компонентів фактору, що, імовірно, призводить до ефекту їх взаємної ретардації. У цілому така структура самосвідомості є більш простою.

Функціонально поведінковий компонент самосвідомості при конструктивному стилі подолання виявляє наступні риси: інтернальний локус контролю особистості; розвинена система саморегуляції, а саме таких її складових, як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів і гнучкість; готовність до асертивної поведінки.

3. Структурна організація афективно-ціннісного компонента самосвідомості при конструктивному стилі подолаючої поведінки відбивається трьома факторами («Позитивне самоствалення», «Інтерес до себе», «Продуктивність життя») і характеризується більшою диференційованістю (більше визначених факторів та їхньої наповненості складовими). При неконструктивному стилі подолаючої поведінки визначено два фактори структурної організації самосвідомості: «Ставлення з боку інших» і «Повага до себе».

Функціональна організація афективно-ціннісного компонента самосвідомості при конструктивному стилі подолаючої поведінки характеризується наявністю ціннісної саморегуляції, позитивної «Я»-концепції (ставлення до себе), узгодженості мети свого життя й засобів її досягнення.

У цілому особливості структурної та функціональної організації афективно-ціннісного компонента самосвідомості відбивають емоційну зрілість особистості.

4. Структурна організації когнітивного компонента самосвідомості при конструктивному стилі подолаючої поведінки визначається трьома факторами: «Благородність професії», «Позитивне ставлення до професії» та «Просоціальна спрямованість» – і характеризується монополярністю факторів, що, імовірно,

свідчить про наявність ефекту взаємного потенціювання компонентів структури самосвідомості, про їхню інтегрованість.

При неконструктивному стилі подолаючої поведінки когнітивний компонент самосвідомості визначають три фактори: «Професія як можливість самореалізації», «Суперечливість у ставленні до професії» й «Егоцентрична позиція», які є біполярними, що створює ефект «ретардації» (взаємогальмування складових когнітивного компонента).

Ідентичність особистості (когнітивний компонент) при конструктивному стилі подолання не обмежується професійною самореалізацією, виявляє більш широкий діапазон її функціонування в професії, сім'ї та інших сферах буття.

У цілому когнітивний компонент професійної самосвідомості при конструктивному стилі подолання виявляє риси зрілості.

5. При конструктивному стилі подолаючої поведінки цілісна структурна організація самосвідомості визначається чотирма факторами: «Професійне самоставлення», «Чоловіча справа», «Результативність життя» й «Ціннісність» – і характеризується більш розвиненим адаптаційним потенціалом самосвідомості особистості: фактори є монополярними, їх більше, що створює ефекти диференційованості, взаємного потенціювання складових кожного фактору й інтегрованості складових кожного фактору, у структурі кожного фактору подано всі три компоненти самосвідомості (поведінковий, емоційно-афективний і когнітивний). Наявність таких ефектів відбиває більш зрілу структуру самосвідомості особистості.

При неконструктивному стилі подолаючої поведінки цілісна структура організації самосвідомості визначена трьома факторами: «Соціальність», «Самоприйняття» й «Егоцентризм». Структурними особливостями організації такої факторної структури є усічений склад факторів (не всі компоненти самосвідомості входять до кожного фактору), біполярна організація всіх факторів, менша кількість визначених факторів. Така структурна організація самосвідомості пов'язана з недостатньою диференціацією й інтеграцією як структури в цілому, так і окремих її факторів, а також із наявністю ефекту



ретардації (взаємогальмування складових фактору). Таким чином, ідеться про незрілу структурну організацію свідомості особистості.

Отже, подолаюча поведінка може бути зрозумілою в контексті цілісного утворення – самосвідомості особистості.

6. На підставі результатів дослідження було розроблено програму соціально-психологічного тренінгу розвитку професійної самосвідомості.

Мішенями впливу були такі компоненти професійної самосвідомості, як поведінковий (компоненти «саморегуляція», «змістово-життєві орієнтації»), афективно-ціннісний (компонент «самоствлення»), когнітивний (компонент «професійна ідентичність»).

Програму реалізовано у формі соціально-психологічного тренінгу й побудовано на принципах людино-центрованого підходу Кочаряна О. С., Слободянюка І. А., Rogers С. R.

Вона охоплює чотири наступні блоки: діагностичний, мотиваційний, тренінговий, оцінки ефективності.

*Сеттинг* СПТ складає: 21 година протягом 7 тижнів, тривалість одного заняття – 1,5 години.

Було доведено ефективність тренінгу: в експериментальній групі спостерігається зростання таких складових самосвідомості, як «планування», «загальний рівень саморегуляції», «саморозуміння», «самоконтроль», «загальний показник осмислення життя» й «позитивне ставлення до своєї професії». Через позитивні зрушення у структурі самосвідомості опосередковано змінилися й копінг-стратегії в бік їхньої конструктивності: зросли стратегії «асертивні дії», «вступ до соціального контакту», «обережні дії» та зменшилися стратегії «агресивні дії» й «уникнення».

Перспектива подальших досліджень полягає у визначенні ролі самосвідомості в забезпеченні загальної зрілості особистості й повноти її функціонування.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская, К. А. (1991). Типологический подход к личности профессионала. В В. А. Бодров (Ред.), *Психологическое исследование проблемы формирования личности профессионала* (с. 58–67). Москва: Институт психологии АН СССР.
2. Ананьев, Б. Г. (1980). *Избранные психологические труды в 2-х томах* (Т. 1). Москва: Педагогика.
3. Андрійчук, І. П. (2003) *Формування позитивної Я-концепції підготовки*. (Дисертація канд. психол. наук). Тернопіль.
4. Анцыферова, Л. И. (1991). Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. В В. А. Бодров (Ред.), *Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала* ( с. 27–41). Москва: Институт психологии АН СССР.
5. Асмолов, А. Г., Братусь, Б. С., Зейгарник, Б. В., Петровский, В. А., Субботский, Е. В., Хараш, А. У., & Цветкова Л. С. (1979). О некоторых перспективах исследования смысловых образований личности. *Вопросы психологии*, 4, 35–46.
6. Балабанова, Л. М., & Ковальчишина, С. В. (2012). Психологічні особливості формування професійної ідентичності у курсантів в період навчання у ВНЗ МВС України. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 43(1), 18–27.
7. Бевзенко, Л. Д., Злобіна, О. Г., & Шульга, М. О. (2019). *Соціальна напруженість у кризовому соціумі: соціально-психологічний аналіз*. Київ: Інститут соціології НАН України.
8. Бекасов, О. Б. (2002). *Становление профессионального самосознания студентов – политологов*. (Автореферат дис. канд. психол. наук). Москва.
9. Берне, Р. (2003). *Что такое Я-концепция. Психология самосознания*. Самара: БАХАР-М.

10. Бехтерев, В. М. (1999). *Психика и жизнь. Избранные труды по психологии личности*. Санкт-Петербург: Алетейя.
11. Бірон, Б. В. (2015). *Проактивне подолання стресових ситуацій особистістю*. (Автореферат дисертації канд. психол. наук). Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Одеса.
12. Бобро, Н. В. (2014). Професійна ідентифікація у структурі процесу професіоналізації правоохоронців. *Право і Безпека*, 1(52), 154–158.
13. Бодалев, А. А. (1988). *Психология личности*. Москва: Изд-во МГУ.
14. Божович, Л. И. (1981). *Психологический анализ условий формирования и строения гармоничной личности. Психология формирования и развития личности*. Москва: Наука.
15. Борисов, Ю. А., & Кудрявцев, И. А. (2003). Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена. *Психологический журнал*, 24(1), 91–103.
16. Боснюк, В. Ф., & Рагоза, Я. Р. (2017). Психологічні детермінанти професійної деформації рятувальників. В *Матеріали IV Міжнародної науково–практичної конференції Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології* (сс. 35–37). Харків: НУЦЗУ.
17. Боснюк, В. Ф., Олефір В. О., & Перелигіна Л. А. (2016). *Інтелектуально-емоційний ресурс копінг-поведінки рятувальника*. Харків: ХНАДУ.
18. Бубнова, С. С. (1999). Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система. *Психологический журнал*, 20(5), 38–49.
19. Будиайте, Г. Л., & Корнилова, Т. В. (1993). Личностные ценности и личностные предпочтения субъекта. *Вопросы психологии*, 5, 99–105.
20. Бушуєва, Т. В., & Отич, Д. Д. (2012). Змістові особливості Я-концепції як копінг-ресурсу стратегій копінг-поведінки студентів-психологів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*, 37, 312–317.

21. Васьковская, С. В. (1987). *Психологические условия формирования профессионального самопознания будущего учителя*. (Автореферат диссертации канд. психол. наук). Киев. гос. ун-т им. Т. Г. Шевченко, Киев.
22. Васягина, Н. Н. (2013). Самосознание как условие субъектного становления личности. *Дискуссия*, 4(34), 96–104.
23. Вахрамов, Е. (2001). Вершины жизни и пути их достижения: самоактуализация, акме и жизненный путь человека. *Прикладная психология и психоанализ*, 4, 18–23.
24. Вахрамов, Е. (2002). Вершины жизни и пути их достижения: самоактуализация, акме и жизненный путь человека. *Прикладная психология и психоанализ*, 2, 5–17.
25. Вахрамов, Е. (2002). Вершины жизни и пути их достижения: самоактуализация, акме и жизненный путь человека. *Прикладная психология и психоанализ*, 1, 5–14.
26. Вачков, И. В. (1995). *Психологические условия развития профессионального самосознания учителя*. (Автореферат диссертации канд. психол. наук). Москва.
27. Вдовиченко, А. В. (2013). Особливості допінг поведінки особистості у життєвих та професійних ситуаціях. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Психологічні науки*, 114, 17–20.
28. Вірна, Ж. П. (2003). *Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога*. Луцьк: Вежа.
29. Вірна, Ж. П. (2016). *Психологія особистісної події*. Луцьк: Вежа-Друк.
30. Волкова, С. В. (2003). Факторы становления профессиональной Я-концепции курсантов. Пожарная безопасность. В *Материалы VI науч.-практ. конф.* (сс. 40–47). Харьков: АПБУ.
31. Волкова, С. В. (2006). *Акмеологические факторы профессионального становления курсанта противопожарной службы*. (Автореферат диссертации канд. психол. наук). Москва.

- 32.Выготский, Л. С. (1983). *Проблема возраста. Собрание сочинений в 6 т.* (Т. 4). Москва: Педагогика.
- 33.Гаранцев, М. А. (1987). *Проблема самосознания в западноевропейской философии.* Москва: ЮНИТА.
- 34.Гинзбург, М. Р. (1994). Психологическое содержание личностного самоопределения. *Вопросы психологии*, 3, 43–52.
- 35.Гладкий, С. О. (2014). Самосвідомість як структурно-функціональне ядро правового самопізнання. *Часопис Київського університету права*, 3, 13–16.
- 36.Гнускіна, Г. В., & Карамушка Л. М. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців.* Київ: Логос.
- 37.Грандт, В. В. (2012). *Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості.* (Автореферат дисертації канд. психол. наук). Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, Київ.
- 38.Грибенюк, Г. С. (2007). *Психологічні основи становлення саморегуляції у навчально-професійній діяльності майбутніх рятувників.* (Автореферат дисертації д-ра психол. наук). Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Київ.
- 39.Гринберг, Дж. (2002). *Управление стрессом* (7-е изд.). Санкт-Петербург: Питер.
- 40.Гура, О. І. (2006). *Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект.* Запоріжжя: ЗІДМУ.
- 41.Демченко, О. Ю. (2009). *Динамика профессионального самосознания курсантов государственной противопожарной службы МЧС России.* (Автореферат диссертации канд. психол. наук). Урал. гос. ун-т им. А. М. Горького, Екатеринбург.
- 42.Деркач А. А., & Москаленко О. В. (1999). *Профессиональное самосознание руководителей образовательных учреждений: теория, методология, практика.* Москва: Астрахан. гос. пед. ун-т.

43. Деркач, А. А., Зазыкин, В. Г., & Маркова, А. К. (2000). *Психология развития профессионала*. Москва: РАГС.
44. Джанерьян, С. Т. (2004). Типы профессиональных Я-концепций. *Известия Высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион*, 12, 79-85
45. Джемс, У. (2003). *Личность. Психология самосознания*. Москва: БАХАР-М.
46. Дикая, Л. Г., & Семикин, В. В. (1991). Регулирующая роль образа эмоционального состояния в экстремальных условиях деятельности. *Психологический журнал*, 1, 55–56.
47. Дідух, М. М. (2014). Стан розвитку компонентів конструктивної копінг-поведінки у працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*, 26, 129–143.
48. Дідух, М. М. (2016). До питання розвитку конструктивної копінг поведінки працівників органів внутрішніх справ у важких ситуаціях професійної діяльності. В *Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції 25 листопада 2016* (сс. 83–85). Харків: Національна академія НГУ.
49. Дідух, М. М. (2017). Результати експериментальної перевірки ефективності психолого-організаційної технології з розвитку конструктивної копінг-поведінки працівників органів внутрішніх справ. *Психологічний часопис*, 1(5), 41–53.
50. Донченко, І. А. (2012). Етапи розвитку професійної самосвідомості фахівця. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*, 2(9), 85–89.
51. Дробот, О. В. (2011). Психологічна сутність професійної управлінської свідомості: постановка проблеми. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*, 2, 56–68.
52. Дробот, О. В. (2016). *Професійна свідомість керівника*. Київ: Талком.

53. Дружилов, С. А. (2002). *Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста*. Новокузнецк: Изд-во ИПК.
54. Дьяченко, Е. В. (2002). *Особенности самосознания педагога в процессе профессионализации*. (Диссертация канд. психол. наук). Екатеринбург.
55. Елдышова, О. А. (2006). Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления. *Фундаментальные исследования*, 7, 101–102.
56. Емельянов, Ю. Н. (1985). *Активное социально-психологическое обучение*. Л.: Изд. ЛГУ.
57. Євсюков, О. П. (2007). *Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України*. (Диссертация канд. психол. наук). Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, Хмельницький.
58. Єрмоліна, О. Б., & Юнг, Н. В. (2020) Особистісні характеристики лудоманів, залежних від комп'ютерних та азартних ігор. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*, 7, 77–82.
59. Захарова, А. В. (1998). Структурно-динамическая модель Самооценки. *Вопросы психологии*, 1, 5–14.
60. Зеер, Э. Ф. (1997). Кризисы профессионального становления личности. *Психологический журнал*, 18(6), 35–44.
61. Зеер, Э. Ф. (2003). *Психология профессий*. Москва: Академ. проект.
62. Зейгарник, Б. В. (1982). *Теории личности в зарубежной психологии*. Москва: Изд-во МГУ.
63. Зеленська, В. Ю. (2012) Проблема психологічного захисту та адаптації особистості у сучасній психології. *Наукові записки Серія «Психологія і педагогіка»*, 20, 110–117.
64. Иванова, З., & Косев, И. (1976). *Личность и профессия*. София.
65. Иванова, Е. М. (1991). Технология психологической оценки профессионала. *Вопросы психологии*, 4, 35–42.

- 66.Іванова, О. В. (2012) Психологічні аспекти професійної самосвідомості працівників міліції. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 1*, 262–270.
- 67.Іващенко, О. А. (2020). Саморегуляція психічних станів майбутніх фахівців ДСНС УКРАЇНИ. В *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: збірник тез Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 30 жовтня 2020 р.* (сс. 168–169). Київ: ДНДІ МВС України.
- 68.Карпов, А. А., & Карпов, А. В. (2016). *Введение в метакогнитивную психологию*. Москва: МПСИ.
- 69.Каташев, В. Г. (1996). *Педагогические основы формирования профессионального самосознания учащихся*. (Автореферат диссертации д-ра. психол. наук). Казань.
- 70.Климов, Е. А. (1996). *Психология профессионального самоопределения*. Ростов н/Д: Феникс.
- 71.Кобець, О. В., Гульбс, О. А., & Пономаренко, В. В. (2018). Дефініції свідомості та самосвідомості особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету: збірник наукових праць. Психологічні науки, 3(1)*, 36–41.
- 72.Коваленко, А. Б., & Родіна, Н. В. (2011). Дослідження копінг-поведінки: Тенденції та перспективи. *Наука і освіта, 9*, 110–113.
- 73.Кованда О. В. (2019). Особистісні деструкції осіб з суїцидонебезпечними станами. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 3(50), Т. 2*. 93–100.
- 74.Козієв, В. Н. (1980). *Психологический анализ профессионального самосознания учителя*. (Автореферат диссертации канд. психол. наук). Львов.
- 75.Козира, П. В., & Маркова, М. В. (2015). Фрустрація, психологічний захист та долаюча поведінка в генезі постстресової дезадаптації у співробітників



- МВС України – учасників АТО. *Український вісник психоневрології*, 23, Вип. 3(84). *Тези доповідей наукового симпозиуму з міжнародною участю «Мозок та стрес» 2.10.2015, м. Дніпро*. 130–131.
76. Коломієць, Л. І., & Степова, А. С. (2017). Психологічні особливості самоактуалізації осіб юнацького віку з різним рівнем стресостійкості. *Психологічний часопис*, 3(7), 70–81.
77. Кон, И. С. (1984). *В поисках себя: личность и ее самосознание*. Москва: Политиздат.
78. Корсун, Ю. О. (2019). *Педагогічні умови формування професійної самосвідомості у майбутніх інженерів*. (Дисертація канд. пед. наук). Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського, Вінниця.
79. Косар, У. Б. (2008). Напрями розвитку професійної самосвідомості керівника у процесі професійної соціалізації. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, 10(2), 262–266.
80. Кочарян, А. С., Кочарян, И. А., Жидко, М. Е., Терещенко, Н. Н., Лисеная, А. М., Рогулева, Л. П., & Кочарян, С. А. (2014). *Психотерапия как невербальная практика*. Харьков: ХНУ имени В.Н. Каразина.
81. Кочарян, О. С., & Півень, М. А. (2012). Емоційна зрілість особистості: дослідження феномену. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*, 2(9), 140–144.
82. Кочарян, О. С., Савіна, М. В., & Антонович, М. О. (2018). Система відносин наркозалежної особистості. *Психологічне консультування і психотерапія*, 1(8), 16–23.
83. Кочарян, О., & Мозговий, В. (2012). Особливості симптомокомплексу стресостійкості стресовразливості у військовослужбовців ВСП. *Наукові записки Харківського військового університету: соціальна філософія, психологія*, 2(20), 198–204.
84. Кривоконь, Н. І. (2011). *Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи*. Харків: ФОП Олійник.

- 85.Крюкова, Т. Л. (2004). Психология совладающего поведения. *Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова*, 14(4), 147–154.
- 86.Куликова, Т. И. (2016). Психологический тренинг как технология развития профессионального самосознания студентов-психологов в процессе обучения в вузе. В *Science, education, society: trends and prospects: materials of the I international research and practice conference* (с. 23–29). Los Gatos (CA), USA: Scientific public organization “Professional science”.
- 87.Кун, М., & Мак-Партленд Т. (1984). Эмпирическое исследование установок личности на себя. В Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, & Л. А. Петровская (Ред.), *Современная зарубежная социальная психология* (с. 180–187). Москва: Изд-во МГУ.
- 88.Куфлієвський, А. С. (2006). *Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України*. (Дисертація канд. психол. наук). Ун-т цивільного захисту України, Харків.
- 89.Кучеровская, Н. А. (2007). *Психосоматическая структура профессионального сознания практикующего психолога*. (Диссертация канд. психол. наук). Киев.
- 90.Лабунская, В. А. (2009). *Психология невербального выражения личности*. Ростов н/Д.: РГУ.
- 91.Лазарус, Р. (1970). Теория стресса и психофизиологические исследования. В Л. Леви (Ред.), *Эмоциональный стресс* (с. 178–208). Львов: Медицина.
- 92.Леонтьев, А. Н. Леонтьев, А. А., & Соколов, Е. Е. (2005). *Деятельность, сознание, личность*. Москва: Смысл.
- 93.Леонтьев, А. Н. (1997). *Деятельность. Сознание. Личность*. Москва: Смысл.
- 94.Леонтьев, Д. А., & Шелобанова, Е. В. (2001). Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего. *Вопросы психологии*, 1, 57–65).

95. Лефтеров, В. О. (2012). Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу. *Психологія і суспільство*, 2, 91–107.
96. Ліпатов, І. І., Шестопалова, Л. Ф., & Афанасенко В. С. (1999). *Психологічна адаптація військовослужбовців до бойової діяльності*. Харків: ХВУ.
97. Ломов, Б. Ф. (1984). *Методологические и теоретические проблемы психологии*. Москва: Наука.
98. Луньов, В. Є. (2014). *Становлення та розвиток професійного мислення особистості у системі органів внутрішніх справ України*. Макіївка: МЕРІ, Донецьк: Донбас.
99. Лэйнг, Р.Д.(2002). *«Я» и другие*. М.: Независимая фирма «Класс».
100. Макарова, О. П. (2020). Програма розвитку професійної ідентичності майбутніх поліцейських під час навчання у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання. В *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 30 жовтня 2020 р.)* (сс. 96–99). Київ: ДНДІ МВС України.
101. Максименко С. Д. (2016). Поняття особистості у психології. *Психологія і особистість*, 1, 11–17.
102. Макшанов, С. И. (1997) *Психология тренинга*. СПб.
103. Марказова, Л. М, Линский І. В., & Бараненко, О. В. (2017). Аналіз динаміки поширеності та захворюваності на розлади психіки і поведінки внаслідок уживання психоактивних речовин в Україні за період 1990–2014 років. *Психіатрія, неврологія та медична психологія*, 4(1(7)), 52–58.
104. Маркова М. В., Челахова, А. С. (2019) Особливості континууму психологічної адаптації-дезаптації у представників молодіжних субкультур підлітково-юнацького віку: порівняльний аналіз моделей. *Психологічний часопис*, 5(7), 180–194.
105. Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. Москва: Междунар. гуманит. фонд «Знание».

106. Маслоу, А. (1982). *Самоактуалізація личности. Психологія Личности*. Москва: МГУ.
107. Мащенко, Н. І. (2005). *Соціально-психологічні чинники становлення професійної самосвідомості студентів технічних університетів*. (Автореферат дисертації канд. психол. наук). Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Київ.
108. Мерлін, В. С. (1996). *Психологія індивідуальності*. Воронеж: НПО «МОДЭК».
109. Миронець, С. М. (2007). *Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації*. (Автореферат дисертації канд. психол. наук). Ун-т цив. захисту України, Харків.
110. Миронова, Т. Л. (1999). *Структура и развитие профессионального самосознания*. (Автореферат диссертации д-ра психол. наук). Москов. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Москва.
111. Митина, Л. М. (1996). *Проблемы профессиональной социализации личности*. Кемерово: Кемеров. обл. ин-т усоверш. учителей.
112. Митрофанова, С. С. (2019). Становлення професійної самосвідомості майбутніх психологів як освітня проблема. *Теорія і практика сучасної психології*, 3(2), 54–58.
113. Михайличенко, В., Осетрова, А. (2005). Самосознание как методологическая основа саморазвития личности студента. *Новий колегіум*, 1/2, 92–101.
114. Москаленко, О. В. (1999). *Оптимизация процесса развития профессионального самосознания личности руководителей образовательных учреждений*. Астрахань: ЦНТЭП.
115. Мудрик, А. Б. (2013). Психологічний аналіз особливостей прояву професійних деформацій особистості на різних етапах її професіоналізації. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка*. 434–446.

116. Мясичев, В. Н. (1960). Проблема отношений человека и ее место в Психологии. В В. Н. Мясичев (Авт.), *Личность и неврозы* (с. 210–226). Ленинград: Изд-во Ленинград. ун-та.
117. Налчаджян, А. А. (2003). *Я-концепция. Психология самосознания*. Самара: БАХАР-М.
118. Научитель, О. Д. (1999). *Ціннісні орієнтації студентів: психологічні фактори формування, розвитку, трансформації*. (Автореферат дисертації канд. психол. наук). Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Київ.
119. Нечаев, Н. Н. (1988). *Психолого-педагогические основы формирования профессиональной деятельности*. Москва: Изд-во МГУ.
120. Олефір, В. О. (2012). Інтелектуально-особистісний потенціал: структура та діагностика. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія*, 2(44), 150–160.
121. Олпорт, Г. (2002). *Становление личности: Избранные труды*. Москва: Смысл.
122. Осипова, А. А. (2002). *Общая психокоррекция*. Москва: Сфера.
123. Павелків, Р. В. (2004). *Розвиток моральної свідомості та самосвідомості у дитячому віці*. Рівне: Волинські обереги.
124. Пантिलеев, С. Р. (2003). Самоотношение. В *Психология самосознания*. Самара: БАХАР-М.
125. Парыгин, Б. Д. (1971). *Основы социально-психологической теории*. Москва: Мысль.
126. Петровский, В. А. (1996). *Личность в психологии: парадигма субъектности*. Ростов-на-Дону: Феникс.
127. Поваренков, Ю. П. (2002). *Психологическое содержание профессионального становления человека*. Москва: Изд-во УРАО.
128. Поддубная, А. В. (2000). Структура и механизмы становления профессионального самосознания. *Психология и жизнь*, 1, 53–57.
129. Приходько, Ю. О. (2008). *Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України*.

- (Автореферат дисертації канд. психол. наук). Університет цивільного захисту України, Харків.
130. Просекова, В. М. (2002). Динамика профессионального самосознания психолога-практика (психосемантический аспект). *Журнал практического психолога*, 6, 12–15.
  131. Пряжников, Н. С. (1997). *Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения*. Москва: Изд-во ин-та практ. психологии, Воронеж: МОДЭК.
  132. Пряжникова, Е. Ю. (2001). *Психологические основы развития профессионального самосознания профконсультанта*. (Автореферат диссертации д-ра психол. наук). Тверской гос. ун-т, Тверь.
  133. Реан, А. А., & Коломинский Я. Л. (2000). *Профессиональная Я-концепция педагога. Социальная педагогическая психология*. Санкт-Петербург: Питер.
  134. Рикель, А. М. (2011). Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1. *Психологические исследования*, 2(16), Доступно с <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/457-rikel16.html>
  135. Роджерс, К. (2007). *Клиентцентрированная психотерапия: теория, современная практика и примечание*. Москва: Психотерапия.
  136. Родина, О. Н. (1996). О понятии «успешность трудовой деятельности». *Вестник МГУ*, 3, 60–65.
  137. Родина, Н. В. (2011). Проактивний копінг як реалізація особистісного потенціалу при подоланні життєвих труднощів: теоретико-методологічні аспекти. В В. І. Подшивалкіна, А. А. Бефані, & О. В. Яремчук. *Потенціал особистості та тенденції його реалізації в умовах трансформаційних змін у суспільстві* (сс. 264–299). Одеса: Фенікс.
  138. Рубинштейн, Л. (1957). *Бытие и сознание*. Москва: Наука.
  139. Салливан, Г. С. (2002). Самоуважение и личностная зрелость. В *Психология личности* (Т. 1, сс. 502–504). Самара: Бахрах-М.

140. Сарджвеладзе, Н. И. (2003). Самоотношение личности. В Д. Я. Райгородская (Ред.), *Психология самосознания* (с. 45–47). Самара: БАХАР-М.
141. Селье, Г. (1982). *Стресс без дистресса*. Москва: Прогресс.
142. Склень, І. О. (2008). *Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежо-рятувальних підрозділів МНС України*. (Автореферат дисертації канд. психол. наук). Ун-т цив. захисту України, Харків.
143. Склярук, А. В. (2018) Сімейна соціалізація під впливом соціально-економічних чинників проблемності. В *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологія в контексті сучасних досліджень проблем розвитку особистості», м. Запоріжжя 7-8 груд. 2018 р.* (сс. 67–72). Запоріжжя.
144. Сластенин, В. А. (1995). Профессиональное самосознание учителя. *Магистр*, 3, 52–58.
145. Слободчиков, В. И., & Исаев, Е. И. (2000). *Психология развития человека: развитие субъективной реальности в онтогенезе. Книга 2*. Москва: Школьная пресса.
146. Слободянюк, І. А. (2012). *Основи клієнтцентованої терапії*. Київ: Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні.
147. Спиркин, А. Г. (1972). *Сознание и самосознание*. Москва: Политиздат.
148. Стельмах, О. В. (2015). Тренінгова програма як ефективний засіб формування професійної Я-концепції майбутніх рятівників. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія», 1*, 264–272.
149. Стельмах, О. В. (2016). Роль позитивної та негативної Я-концепції у формуванні особистості майбутнього рятівника. В *Збірник тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Філософсько-психологічні аспекти духовності: довіра як основа змін в економіці та суспільстві»* (сс. 291–293). Львів: СПОЛОМ.

150. Столин, В. В. (1983). *Самосознание личности*. Москва: Изд-во МГУ.
151. Тимченко, О. В. (2007). Проблема самоідентифікації в контексті життєвого шляху людини. *Проблеми екстремальної та кризової психології: збірник наукових праць Харківського національного університету цивільного захисту України*, 2, 161–169.
152. Титаренко, Т. М. (2013). Конструювання життєвого шляху: практики автобіографування. В Л. В. Сохань (Ред.), *Українська наукова школа психології та педагогіки життєтворчості: досягнення, проблеми та перспективи розвитку: ювілейний науково-методичний збірник* (сс. 278–288). Запоріжжя: Хортицький національний навчально реабілітаційний центр.
153. Титаренко, Т. М. (2013). *Сучасна психологія особистості*. (2-е вид.). Київ: Каравела.
154. Тищенко, І. А. (2015). Акмеологічний підхід до професійної самореалізації особистості зрілого віку. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, III(26), Is. 50, 64–67.
155. Ткачук, Т. А. (2011). *Копінг-поведінка: стратегії та засоби реалізації*. Ірпінь: Держ. податк. служба України, Нац. ун-т держ. податк. лужби України.
156. Фурс, О. Й. (2018). Психічна саморегуляція фахівців екстремальних видів діяльності. *Актуальні проблеми психології*, 47, 44–49.
157. Цукур, О. Г. (2020). До питання вибору критеріїв конструктивності поведінки особистості у надзвичайних ситуаціях. В *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 30 жовтня 2020 р.)* (сс. 70–71). Київ: ДНДІ МВС України.
158. Чабан О. С., & Венгер О. П. (2021). COVID-19 та депресія: що нового у сфері сучасної психофармакології. *Здоров'я України*, 2, 12–13.



159. Чемодурова, Ю. М. (2012). Професійний розвиток особистості: психологічні фактори та бар'єри. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*, 1, Т. 1, 198–203.
160. Чемодурова, Ю. М. (2016). Психологічні основи формування професійної самосвідомості особистості. В *Theoretical and applied researches in the field of pedagogy, psychology and social sciences, Holy Cross Universit* (сс. 304–306). Kielce.
161. Чеснокова, И. И. (1977). *Проблема самосознания в психологии*. Москва: Наука.
162. Шавир, П. А. (1981). *Психология профессионального самоопределения в ранней юности*. Москва: Педагогика.
163. Шевченко, Н. Ф. (2015). Дослідження становлення професійної свідомості майбутніх практичних психологів у процесі фахової підготовки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Психологічні науки»*, 3, 117–122.
164. Шнейдер, Л. Б. (2004). *Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг*. Москва: Изд-во Москов. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК.
165. Яблонська, Т. М. (2010). Ідентичність як предмет психологічного аналізу. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*, 38, 378–387.
166. Ядов, В. А. (1975). О диспозиционной регуляции социального поведения личности. В *Методологические проблемы социальной психологии* (сс. 89–105). Москва: Наука.
167. Якушева, Є. М. (2010). Проблеми изучения професійного самосознания (теоретический аспект). В *Матеріали Міжнародної молодіжної науково-практичної конференції «Вектори психології 2010» (12-13 квітня, Харків, 2010 р.)* (сс. 292–294). Харків.
168. Якушева, Є. М. (2011). Поведінковий компонент професійної самосвідомості працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС:

- факторна структура. В *Матеріали Міжнародної молодіжної наукової конференції «Вектори психології 2011»*, 12–13 квітня, 2011 р. Харків (сс. 202–205). Харків.
169. Якушева, Є. М. (2011). Поведінковий компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС. В *Тези доповідей науково-практичної конференції студентів і молодих вчених «Психологія в сучасному світі»*, Харків, 12–13 травня 2011 р. (с. 48). Харків: ХАІ.
170. Якушева, Є. М. (2011). Теоретичний аналіз проблеми професійної самосвідомості осіб, діяльність яких пов'язана з особливими умовами. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, 937, 333–336.
171. Якушева, Є. М. (2012). Когнітивний компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки. *Психологічні науки: проблеми і здобутки: тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання»*, 1(1), Т. 1, 443–448.
172. Якушева, Є. М. (2012). Когнітивний компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС. В *Тези доповідей науково-практичної конференції студентів і молодих вчених «Психологія в сучасному світі»*, 22–23 березня, м. Харків (с. 43). Харків: ХАІ.
173. Якушева, Є. М. (2012). Методологічні основи тренінгової програми корекції професійної самосвідомості працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки. В *Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Харківська школа психології: спадщина і сучасна наука» (19-20 жовтня 2012 р., Харків)* (сс. 298–299). Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди.

174. Якушева Є. М. (2012) Особливості поведінкового компоненту професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з різними рівнями конструктивності стратегій подолаючої поведінки. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія», 1009, 247–249.*
175. Якушева, Є. М. (2012). Розвиток рівня конструктивності стратегій подолаючої поведінки у співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України шляхом психологічного тренінгу. *Збірник наукових праць «Проблеми екстремальної та кризової психології» Національного університету цивільного захисту України, 12, Ч. 2, 176–183.*
176. Якушева, Є. М. (2013). Особливості професійної самосвідомості фахівців пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України з різним рівнем конструктивності стратегій подолаючої поведінки. *Збірник наукових праць «Проблеми екстремальної та кризової психології» Національного університету цивільного захисту України, 14, Ч. 2, 406–413.*
177. Якушева, Є. М. (2015). Взаємозв'язок структури самоствавлення і рівня конструктивності стратегій подолаючої поведінки у осіб, чия діяльність пов'язана з особливими умовами. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди», 35(2), Т.1(13), 432–438.*
178. Якушева, Є. М. (2018). Вплив психологічного тренінгу на підвищення рівня конструктивності стратегій долаючої поведінки в працівників ДСНС України. *Збірник наукових праць «Науковий вісник Херсонського державного університету». Серія «Психологічні науки», 3, Т. 1, 159–163.*
179. Якушева, Є. М. (2018). Проблеми дослідження психологічних особливостей професійної самосвідомості суб'єктів у екстремальних

- умовах діяльності. В *European humanities studies: State and Society* (Is. 2, pp. 106–115). Krakow, Poland: International Publishing.
180. Якушева, Є. М. (2019). Використання психотерапевтичних методів у тренінгу, спрямованому на розвиток компонентів професійної самосвідомості у працівників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС. В *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Психологічне консультування та психотерапія: виклики сучасності» (15-16 листопада 2019), Харків* (сс. 157–160). Харків: Харків. нац. ун-т імені В. Н. Каразіна.
181. Ялом, І. Д. (2007). *Теорія та практика групової психотерапії*. М.: Издательство "ИОИ".
182. Ярош, Н. С. (2017). Саногенна рефлексія як внутрішній ресурс особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*, 62, 35–38.
183. Amirkhan, J. H. (1994). Exploratory analyses. *European Journal of Personality*, 8(1), 13–30. doi: 10.1002/per.2410080103.
184. Amirkhan, J. H. (1994). Seeking person-related predictors of coping: Exploratory analyses. *European Journal of Personality*, 8(1), 13–30. doi: 10.1002/per.2410080103.
185. Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego-depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1252–1265.
186. Bermudez, J. L. (1999). The paradox of self-consciousness (representation and mind). *Psychology*, 10(335). Retrieved from: <http://psycprints.ecs.soton.ac.uk/archive/00000670/>
187. Burns, T., & Engdahl, E. (1998). The social construction of consciousness: Part 2. Individual selves, self-awareness, and reflectivity. *Journal of Consciousness Studies*, 5(2), 166–184.
188. Campbell, C. P. (1998). Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices. *Journal of European Industrial Training*, 22(8), 323–344.

189. Carver, C. S. (2002). Self-awareness. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity* (pp. 179–196). New York: Guilford Press.
190. Carver, C. S. (2003). Self-awareness. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity* (pp. 179–196). New York: Guilford Press.
191. Combs, A. W., Soper, P. W., & Courson C. C. (1963). The measurement of self- concept and selfreport. *Educational and psychological measurement, 213*, 493—500.
192. Compas, B. E., Connor-Smith, J. K., Saltzman, H., Thomsen, A. H., & Wadsworth M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: Problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin, 127*, 87–127.
193. Cormier, H., & Cormier, L.S. (1985). *Interviewing for helpers*. (2-nd ed). Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
194. Davies, M. F. (2005). Mirror and camera self-focusing effects on the complexity of private and public aspects of identity. *Perceptual and Motor Skills, 100*, 895–898.
195. Diener, E., Lush, R., DeFour, D., & Flax, R. (1980). Deindividuation: Effects of group size, density, number of observers, and group member similarity on self-consciousness and disinhibited behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(3), 449–459.
196. Duval, S., & Silvia, P. J. (2002). Self-awareness, probability of improvement, and the self-serving bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(1), 49–61.
197. Duval, S., & Wicklund, R. A. (1972). *A Theory of Objective Self Awareness*. New York: Academic Press.
198. Endler, N. S., Parker, D. A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 844–854.

199. Fleming, J., & Watts, A. (1980). The dimensionality of self-esteem: Some results for a college sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 921–929.
200. Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1998). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personal and Social Psychology*, 54, 466–475.
201. Frydenberg E., & Lewis R. (2000). Teaching Coping to adolescents: when and to whom? *American Educational Research Journal*, 37(3), 727–745.
202. Frydenberg, E. (2004). Coping competencies. *Theory into Practice*, 43(1), 14–22.
203. Govern, J. M., & Marsch, L. A. (2001). Development and Validation of the Situational Self-Awareness Scale. *Consciousness and Cognition*, 10(3), 366–378.
204. Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The Self-Reflection and Insight Scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*, 30, 821–836.
205. Haan, N. (1965). Coping and defense mechanisms related to personality inventories. *Journal of Consulting Psychology*, 29(4), 373–378.
206. Hobfoll, S. E., Freedy, J. R., Green, B. L., & Solomon, S. D. (1996). Coping in reaction to extreme stress: The roles of resource loss and resource availability. In M. Zeidner & N. S. Endler (Eds.), *Handbook of coping: Theory, research, applications* (pp. 322–349). Hoboken: John Wiley & Sons.
207. Hull, J. G. (1981). A self-awareness model of the causes and effects of alcohol consumption. *Journal of Abnormal Psychology*, 90, 586–600.
208. Joireman, J. A. (2004). Empathy and the self-absorption paradox II: Self-rumination and self-reflection as mediators between Shame, Guilt, and Empathy. *Self and Identity*, 3(3), 225–238.
209. Joireman, J. A., Parrott, L., & Hammersla, J. (2002). Empathy and the self-absorption paradox: Support for the distinction between self-rumination and self-reflection. *Self and Identity*, 1, 53–65.

210. Kircher, T., & David, A. S. (2003). Self consciousness: An integrative approach from philosophy, psychopathology and the neurosciences. In T. Kircher & A. S. David (Eds.), *The Self in Neuroscience and Psychiatry* (pp. 445–474). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
211. Klein, S. B., Rozendal, K., & Cosmides, L. (2002). A social-cognitive neuroscience analysis of the self. *Social Cognition*, 20, 105–135.
212. Lakin, M. (1972). *Interpersonal encounter: Theory and practice in sensitivity training*. New York: McGraw-Hill.
213. Leary, M. R. (2004). *The Curse of the Self: Self-Awareness, Egoism, and the Quality of Human Life*. New York: Oxford University Press.
214. Legrain, L., Cleeremans, A., & Destrebecqz, A. (2010). Distinguishing three levels in explicit self-awareness. *Consciousness and Cognition*, 20(3), 578–585. doi: 10.1016/j.concog.2010.10.010.
215. Lewis, M. (2011). The origins and uses of self-awareness or the mental representation of me. *Consciousness and Cognition*, 20(1), 120–129. doi: 10.1016/j.concog.2010.11.002.
216. Lysaker, P. H., Dimaggio, G., Buck, K. D., Carcione, A., & Nicolo, G. (2007). Metacognition and the sense of self within narratives of schizophrenia: Associations with multiple domains of neurocognition. *Schizophrenia Research*, 93, 278–287. doi: 10.1016/j.schres.2007.02.016.
217. Markus, H. R., & Kitayama, S. (2010). Cultures and selves: A cycle of mutual constitution. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 420–430.
218. McWilliams, N. (2004). *Psychoanalytic therapy: A Practitioner's Guide*. New York: The Guilford Press.
219. Milligan, K., Astington, J. W., & Dack, L. A. (2007). Language and theory of mind: Meta-analysis of the relation between language ability and false-belief understanding. *Child Development*, 78(2), 622–646. doi: 10.1111/j.1467-8624.2007.01018.x.
220. Mischel, W., & Morf, C. C. (2002). The self as a psycho-social dynamic processing system: A meta-perspective on a century of the self in psychology.

- In Leary M. R. & Tangney J. P. (Eds.), *Handbook of Self and Identity* (pp. 15–43). New York: Guilford Press.
221. Mor, N., & Winquist, J. (2002). Self-focused attention and negative affect: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *128*(4), 638–662. doi: 10.1037/0033-2909.128.4.638.
222. Morin, A. (2006). Levels of consciousness and self-awareness: A comparison and integration of various neurocognitive views. *Consciousness and Cognition*, *15*(2), 358–371. doi: 10.1016/j.concog.2005.09.006.
223. Morin, A., & Craig, L. (2000). Self-Awareness, self-esteem, and alcohol use in famous and relatively wellknown individuals. *Current Research in Social Psychology*, *5*(16), 236–253.
224. Nakano, K. (1991). Coping strategies and psychological symptoms in Japanese samples. *Journal of Clinical Psychology*, *47*, 57–63.
225. Natsoulas, T. (1996). The stream of consciousness: XIL. Consciousness and self-awareness. *Imagination, Cognition and Personality*, *16*(2), 161–180.
226. Neisser, U. (1997). The roots of self-knowledge: Perceiving self, it, and thou. In J. G. Snodgrass & R. L. Thompson (Eds.), *The Self Across Psychology: Self-Recognition, Self-Awareness, and the Self-Concept* (pp. 18–33). New York: New York Academy of Sciences.
227. Newen, A., & Vogeley, K. (2003). Self-representation: Searching for a neural signature of self-consciousness. *Consciousness and Cognition*, *12*, 529–543.
228. Nicholls, A. R., Polman R. C., & Levy, E. B. (2010). The Mediating Role of Coping: a Cross-Sectional Analysis of the Relationship between Coping Self-Efficacy and Coping Effectiveness among Athletes. *International Journal of Stress Management*, *17*(3), 181–192.
229. Nieto, I., Navas, J. F., & Vazquez, C. (2020). The quality of research on mental health effects of the COVID-19 pandemic: A note of caution after a systematic review. *Brain, Behavior, & Immunity – Health*, *7*. doi: 10.1016/j.bbih.2020.100123.



230. Northoff, G., Qin, P., & Feinberg, T. E. (2011). Brain imaging of the self: Conceptual, anatomical and methodological issues. *Consciousness and Cognition*, *20*(1), 52–63.
231. Phemister, A. A., & Crewe, N. M. (2004). Objective self-awareness and stigma: Implications for persons with visible disabilities. *The Journal of Rehabilitation*, *70*(2), 33–38
232. Pryor, J. B., Gibbons, F. X., Wicklund, R. A., Fazio, R. H., & Hood, R. (1977). Self-focused attention and selfreport validity. *Journal of Personality*, *45*, 514–527.
233. Quoidback, J., Hansenne, M., & Mottet, C. (2008). Personality and mental time travel: A differential approach to autothetic consciousness. *Consciousness and Cognition*, *17*(4), 1082–1092. doi: 10.1016/j.concog.2008.04.002.
234. Rameson, L. T., & Lieberman, M. D. (2009). Empathy: A social cognitive neuroscience approach. *Social and Personality Psychology Compass*, *3*(1), 94–110.
235. Rochat, P. (2004). Six levels of self-awareness as they unfold early in life. *Consciousness and Cognition*, *12*(4), 717–731. doi: 10.1016/S1053-8100(03)00081-3.
236. Rodgers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationship, as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (Vol. 3, pp. 183–256). New York: McGraw-Hill.
237. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
238. Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 1069–1081.
239. Salmon, E., D'Argembeau, A., Bastin, C., Feyers, D., Phillips, C., ... Laureys, S. (2008). Brain imaging of reflection on self. *Revue Medicale de Liege*, *63*(5–6), 458–460.

240. Schaller, M. (1997). The psychological consequences of fame: Three tests of the self-consciousness hypothesis. *Journal of Personality*, *65*(2), 291–309.
241. Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1977). Self-focus attention and the experience of emotion: Attraction, repulsion, elation, and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, *35*, 625–636.
242. Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1988). A model of behavioral self-regulation: Translating intention into action. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 21, pp. 303–346). New York: Academic Press.
243. Schmutte, P.S., & Ryff, C.D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(3), 549–559.
244. Selye, H. (1993). History of the stress concept. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 7–17). New York, NY: Free Press.
245. Silvia, P. J. (2002). Self-awareness and the regulation of emotional intensity. *Self and Identity*, *1*, 3–10.
246. Silvia, P. J., & Duval, T. S. (2001). Objective self-awareness theory: Recent progress and enduring problems. *Personality and Social Psychology Review*, *5*, 230–241.
247. Silvia, P. J., & Eichstaedt, J. (2004). A self-novelty manipulation of self-focused attention for internet and laboratory experiments. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, *36*(2), 325–330.
248. Silvia, P. J., & Gendolla, G. H. E. (2001). On introspection and self-perception: Does self-focused attention enable accurate self-knowledge? *Review of General Psychology*, *5*(3), 241–269.
249. Smallwood, J., Schooler, J., Turk, D. J., Cunningham, S., Burns, P., & Macrae, N. (forthcoming). Self-reflection and the temporal focus of the wandering mind. *Consciousness and Cognition*, *20*(4), 1120–1126. doi 10.1016/j.concog.2010.12.017.

250. Smith, J. M., & Allow, L. B. (2009). A roadmap to rumination: A review of the definition, assessment, and conceptualization of this multifaceted construct. *Clinical Psychology Review, 29*(2), 116–128. doi: 10.1016/j.cpr.2008.10.003.
251. Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin, 134*(1), 138–161. doi: 10.1037/0033-2909.134.1.138.
252. Stuss, D. T., Picton, T. W., & Alexander, M. P. (2001). Consciousness, self-awareness and the frontal lobes. In Salloway S., Malloy P., & Duffy J. (Eds.), *The Frontal Lobes and Neuropsychiatric Illness* (pp. 101–109). Washington, DC: American Psychiatric Press.
253. Super, D. & Jordan, J. (1982). *Careers in the making: Floundering, trial, and stabilization after high school*. New York: Teachers College Press, Columbia University
254. Tice, D. M., Baumeister, R. F., Shmueli, D., & Murave, M. (2007). Restoring the self: Positive affect helps improve self-regulation following ego depletion. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*, 379–384. doi: 10.1016/j.jesp.2006.05.007.
255. Twenge, J. M., Catanese, K. R., & Baumeister, R. F. (2003). Social exclusion and the deconstructed state: Time perception, meaninglessness, lethargy, lack of emotion, and self-awareness. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 409–423.
256. Van der Meer, L., Costafreda, S., Aleman, A., & David, A. S. (2009). Self-reflection and the brain: A theoretical review and meta-analysis of neuroimaging studies with implications for schizophrenia. *Neuroscience and Biobehavioral Review, 34*(6), 935–946.
257. Weber, H. (2003). Breaking the rules: Personal and social responses to coping norm-violations. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal, 16*(2). 133–153. doi: 10.1080/1061580031000120174.

258. Wicklund, R. A. (1975). Objective self-awareness. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 8, pp. 233–275). New York: Academic Press.

## Додатки

## Додаток А

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з наукової роботи –  
начальник науково-дослідного центру  
Національного університету  
цивільного захисту України

*Володимир Андронов*  
Володимир АНДРОНОВ  
«05» 06 2021 р.



Акт №32

**про впровадження результатів наукового дослідження  
Якушевої Євгенії Михайлівни, на здобуття наукового ступеня кандидата  
психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія  
психології на тему:  
«Особливості структури професійної самосвідомості особистості при різних стилях  
подолаючої поведінки»  
в діяльність центру впровадження психотренінгових технологій навчально-наукової  
лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру  
Національного університету цивільного захисту України**

**Комісія у складі:**

**Оніщенко Н.В.** – доктора психологічних наук, професора, начальника навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України;

**Тімченка О.В.** – доктора психологічних наук, професора, головного наукового співробітника навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України;

**Христенка В.Є.** – кандидата психологічних наук, доцента, головного наукового співробітника навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України;

встановила, що результати дисертаційної роботи Якушевої Євгенії Михайлівни «Особливості структури професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки» на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології впроваджено в діяльність центру впровадження психотренінгових технологій навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України

**Термін впровадження:** вересень 2020 р. – травень 2021 р.

**Впровадження результатів:** проведення інтегративного тренінгу з розвитку професійної самосвідомості при неконструктивному стилі подолаючої поведінки.

Впроваджено у тренінгову роботу навчально-наукової екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України на постійній основі.

**Новизна впровадження результатів:** вперше визначено особливості компонентів професійної самосвідомості особистості у залежності від конструктивності стилю подолаючої поведінки.

**Ефективність впровадження:** Результати апробації тренінгу засвідчили його ефективність, а, саме, учасники змогли придбати та/або розвинути компетенції, необхідні для усвідомлення образу професійного-я, аналізу ситуації без самозвинувачення та

залежності від думки оточуючих; комунікативні компетентності та компетентності саморегуляції. Одночасно, в результаті тренінгових занять, відбулися зміни копінг-стратегій в сторону їх конструктивності. Ефективність проведеної тренінгової програми підтверджена реальними змінами в компонентах професійної самосвідомості, суб'єктивними переживаннями позитивних змін у внутрішньому світі; стійкістю та тривалим ефектом проведеної тренінгової програми. Одержані результати визнані доцільними у використанні у тренінговій роботі щодо діагностики та психологічного розвитку професійної самосвідомості працівників ДСНС.

Начальник навчально-наукової  
лабораторії екстремальної та  
кризової психології НДЦ НУЦЗУ  
доктор психологічних наук, професор

Наталія ОНІЩЕНКО

Головний науковий співробітник  
навчально-наукової  
лабораторії екстремальної та  
кризової психології НДЦ НУЦЗУ  
доктор психологічних наук, професор

Олександр ТИМЧЕНКО

Провідний науковий співробітник  
навчально-наукової  
лабораторії екстремальної та  
кризової психології НДЦ НУЦЗУ  
кандидат психологічних наук, доцент

Віталій ХРИСТЕНКО





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ АЕРОКОСМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМ. М. С. ЖУКОВСЬКОГО «ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»**

Вул. Чкалова, 17, м. Харків, 61070, тел. (057) 315-10-56, факс (057) 315-11-31  
 E-mail: khai@khai.edu, код ЄДРПОУ 02066769

24.05.2021 № 38-55/213/1

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Акт №256

**впровадження результатів наукового дослідження**

Даним актом підтверджується, що результати дисертаційної роботи Якушевої Євгенії Михайлівни «Особливості структури професійної самосвідомості при різному стилі подолаючої поведінки» на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології впроваджено у освітній процес кафедр психології Національного аерокосмічного університету ім. М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».

Термін впровадження: вересень 2020 р. – травень 2021 р.

Впровадження результатів: складові частини навчальних дисциплін «Загальна психологія», «Психологія особистості», «Психодіагностика», «Основи професійного відбору та поліграфічних досліджень», «Основи психології діяльності в екстремальних умовах», «Авіаційно-космічна психологія» (освітньо-кваліфікаційний рівень «Бакалавр»); «Організаційна психологія», «Психологічна служба», «Психологія і психотерапія життєвих криз» (освітньо-кваліфікаційний рівень «Магістр»).

Характеристика масштабу впровадження: впроваджено у навчальний процес кафедри психології Національного аерокосмічного університету ім. М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» на постійній основі у вигляді лекційних і практичних занять.

Новизна впровадження результатів: вперше визначено особливості структурної організації професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки.

Ефективність впровадження: на кафедрі виконуються дипломні і курсові роботи у зазначеному напрямку.

Проректор з наукової роботи

Володимир ПАВЛІКОВ

Декан гуманітарно-правового факультету

Максим ЖИДКО

Завідувач кафедри а психології

Юрій ГУЛИЙ



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, професор  
**Л.В. Могілевський**



05 2021 р.

**АКТ** *№ 123*

**про впровадження результатів наукового дослідження  
Якушевої Євгенії Михайлівни,  
на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за  
спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія на тему:  
«Особливості структури професійної самосвідомості при різному стилі  
подолаючої поведінки»  
в освітній процес Харківського національного університету  
внутрішніх справ**

Комісія у складі:

**Євдокімової О. О.** – доктора психологічних наук, професора, завідувачки кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ;

**Федоренко О. І.** – доктора педагогічних наук, професора, завідувачки кафедри педагогіки та психології факультету № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ;

**Шиліної А. А.** – кандидата психологічних наук, доцента, доцента кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ;

встановила, що результати дисертаційної роботи Якушевої Євгенії Михайлівни «Особливості структури професійної самосвідомості при різному стилі подолаючої поведінки» на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології впроваджено в освітній процес кафедри соціології та психології Харківського національного університету внутрішніх справ.

Термін впровадження: вересень 2020 р. – травень 2021 р.

Впровадження результатів: складові частини навчальних дисциплін «Психодіагностика» (освітньо-кваліфікаційний рівень «Бакалавр»), «Психологія правоохоронної діяльності» (освітньо-кваліфікаційний рівень «Доктор філософії»), «Психологія забезпечення професійної діяльності поліції» (освітньо-кваліфікаційний рівень «Доктор філософії»)



Характеристика масштабу впровадження: впроваджено у навчальний процес кафедри соціології та психології Харківського національного університету внутрішніх справ на постійній основі у вигляді лекційних і практичних занять. Розроблено тренінг розвитку професійної самосвідомості осіб з неконструктивним стилем подолаючої поведінки.

Новизна впровадження результатів: вперше визначено особливості компонентів професійної самосвідомості у залежності від конструктивності стилю подолаючої поведінки.

Ефективність впровадження: на кафедрі виконуються дипломні і курсові роботи у зазначеному напрямку, проводяться аспірантські семінари, на яких розглядаються результати дисертаційної роботи.

**Доктор психологічних наук, професор,  
завідувачка кафедри соціології та  
психології факультету № 6 ХНУВС**



**О.О. Євдокімова**

**Доктор педагогічних наук, професор,  
завідувачка кафедри педагогіки та психології  
факультету № 3 ХНУВС**



**О.І. Федоренко**

**Кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри соціології та  
психології факультету № 6 ХНУВС**



**А.А. Шиліна**

## Анкета-опитувальник

Шановні учасники дослідження!

Просимо Вас взяти участь у дисертаційному дослідженні на тему «Особливості структури професійної самосвідомості особистості при різних стилях подолаючої поведінки».

Дане дослідження є анонімним і не має на меті професійного відбору у вашому колективі. Результати дослідження будуть мати загальний рекомендаційний характер.

Заповнюйте, будь ласка, наступні тести, дотримуючись інструкцій.

1. П.І.П. \_\_\_\_\_

2. Стать  чоловіча  жіноча

3. Вік \_\_\_\_\_

4. Освіта:

середня  середня спеціальна  неповна вища  вища

5. Місце роботи: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Посада \_\_\_\_\_

7. Стаж роботи:

від 1міс до 1 року

від 1 року до 3 років

від 3 років до 5

від 5 до 10

від 10 до 15

більше 15

8. Що ви найбільше цінуєте у своїй роботі (можете дати кілька варіантів відповіді)?

- Те, що я здебільшого сам вирішую, що і як мені робити.
- Те, що робота дає мені можливість виявити (реалізувати) мої знання та вміння.
- Те, що я відчуваю себе корисним та потрібним.
- Те, що мені за неї відносно непогано платять.
- Особливо нічого не ціную, але ця робота мені добре знайома та звична.
- Інше (що саме?): \_\_\_\_\_

## «The Self Social Symbols Tasks»

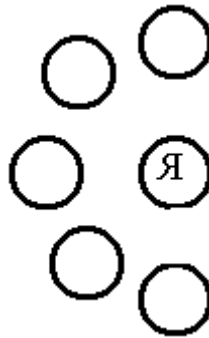
(Б. Лонг, Р. Зиллер, Р. Хендерсон)

**Вам пропонуються такі завдання:**

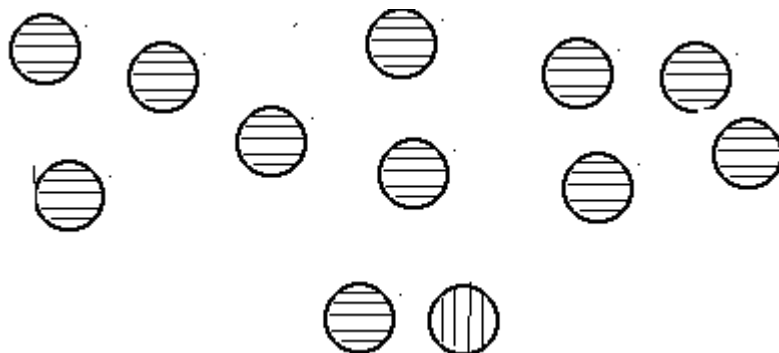
1. Виберіть гурток для себе (позначте його всередині літерою «Я») та один гурток для людей зі свого оточення (позначте його хрестиком).



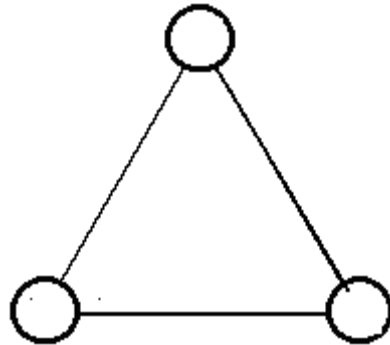
2. Потрібно вибрати гурток, що означає іншу людину (позначте хрестиком).



3. Розміщені у випадковому порядку гуртки означають інших; внизу розміщуються два кружки. Вкажіть, який із двох гуртків означає «Я».



4. Перед вами зображено трикутник, вершинами якого є кружки, що позначають інших людей. Потрібно розмістити гурток, що означає "Я" (намалюйте, де вважаєте за потрібне, гурток "Я").



5. Перед вами горизонтальні ряди гуртків, ліві крайні у тому числі позначають конкретних людей. Необхідно вибрати гурток, що означає "Я" в кожному ряду.

Начальник



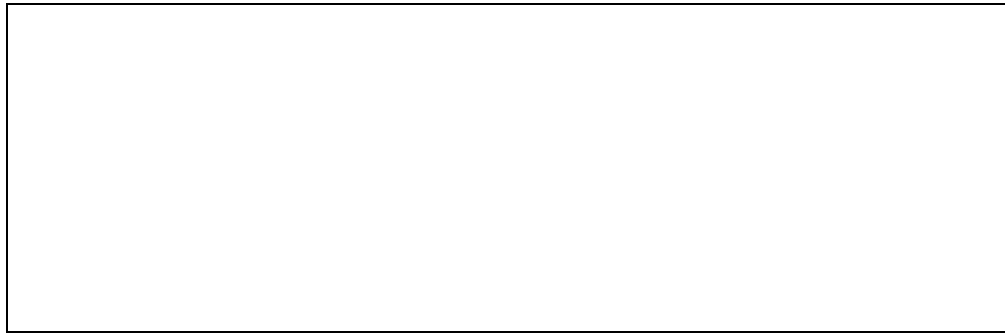
Колега



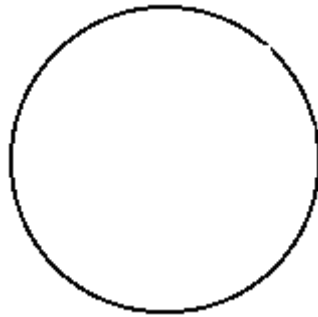
Підлеглий



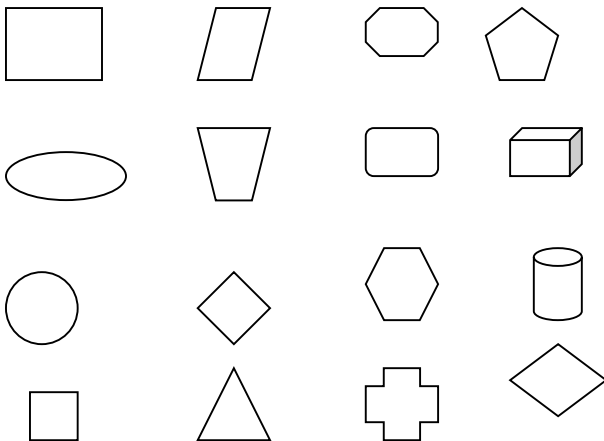
6. Намалюйте у будь-якому місці прямокутника два кружки, що позначають "Я" та іншу людину.



7. Розташуйте кружок, що означає "Я" і кружок, що означає іншого, всередині великого кола.



8. Необхідно вибрати фігуру, яка позначає "Я".



**Список публікацій здобувача за темою дисертації:**

*Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації,  
у фахових виданнях України:*

1. Якушева, Є. М. (2011). Теоретичний аналіз проблеми професійної самосвідомості осіб, діяльність яких пов'язана з особливими умовами. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія», 937, 333–336.*
2. Якушева Є. М. (2012) Особливості поведінкового компоненту професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з різними рівнями конструктивності стратегій подолаючої поведінки. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія», 1009, 247–249.*
3. Якушева, Є. М. (2012). Когнітивний компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки. *Психологічні науки: проблеми і здобутки: тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання», 1(1), Т. 1, 443–448.*
4. Якушева, Є. М. (2012). Розвиток рівня конструктивності стратегій подолаючої поведінки у співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України шляхом психологічного тренінгу. *Збірник наукових праць «Проблеми екстремальної та кризової психології» Національного університету цивільного захисту України, 12, Ч. 2, 176–183.*
5. Якушева, Є. М. (2013). Особливості професійної самосвідомості фахівців пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України з різним рівнем конструктивності стратегій подолаючої поведінки. *Збірник наукових праць «Проблеми екстремальної та кризової психології»*

*Національного університету цивільного захисту України, 14, Ч. 2, 406–413.*

6. Якушева, Є. М. (2015). Взаємозв'язок структури самоствалення і рівня конструктивності стратегій подолаючої поведінки у осіб, чия діяльність пов'язана з особливими умовами. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди», 35(2), Т.1(13), 432–438.*
7. Якушева, Є. М. (2018). Вплив психологічного тренінгу на підвищення рівня конструктивності стратегій долаючої поведінки в працівників ДСНС України. *Збірник наукових праць «Науковий вісник Херсонського державного університету». Серія «Психологічні науки», 3, Т. 1, 159–163.*

*Наукові праці, у яких опубліковано основні наукові результати дисертації, у зарубіжних періодичних виданнях:*

8. Якушева, Є. М. (2018). Проблеми дослідження психологічних особливостей професійної самосвідомості суб'єктів у екстремальних умовах діяльності. В *European humanities studies: State and Society (Is. 2, pp. 106–115)*. Krakow, Poland: International Publishing.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

9. Якушева, Є. М. (2010). Проблемы изучения профессионального самосознания (теоретический аспект). В *Матеріали Міжнародної молодіжної науково-практичної конференції «Вектори психології 2010» (12-13 квітня, Харків, 2010 р.)* (сс. 292–294). Харків.
10. Якушева, Є. М. (2011). Поведінковий компонент професійної самосвідомості працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС: факторна структура. В *Матеріали Міжнародної молодіжної наукової конференції «Вектори психології 2011», 12–13 квітня, 2011 р. Харків* (сс. 202–205). Харків.



11. Якушева, Є. М. (2011). Поведінковий компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС. В *Тези доповідей науково-практичної конференції студентів і молодих вчених «Психологія в сучасному світі»*, Харків, 12–13 травня 2011 р. (с. 48). Харків: ХАІ.
12. Якушева, Є. М. (2012). Когнітивний компонент професійної самосвідомості співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС. В *Тези доповідей науково-практичної конференції студентів і молодих вчених «Психологія в сучасному світі»*, 22–23 березня, м. Харків (с. 43). Харків: ХАІ.
13. Якушева, Є. М. (2012). Методологічні основи тренінгової програми корекції професійної самосвідомості працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки. В *Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Харківська школа психології: спадщина і сучасна наука» (19-20 жовтня 2012 р., Харків)* (сс. 298–299). Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди.
14. Якушева, Є. М. (2019). Використання психотерапевтичних методів у тренінгу, спрямованому на розвиток компонентів професійної самосвідомості у працівників пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС. В *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Психологічне консультування та психотерапія: виклики сучасності» (15-16 листопада 2019), Харків* (сс. 157–160). Харків: Харків. нац. ун-т імені В. Н. Каразіна.