

Наталія Олександрівна Правдивець,

завідуюча відділом Центру соціально-психологічних досліджень МАРТІС
“Золота Фортуна” Міжнародної Академії рейтингових технологій та соціології
“Золота Фортуна”, м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ТА ЕТАПИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена вивченню психологічних особливостей розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців. Виокремлено низку психологічних чинників розвитку професійної ідентичності. Виокремлено й охарактеризовано три етапи розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців.

Ключові слова: ідентичність, професійна ідентичність, психологічні чинники розвитку професійної ідентичності.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні у лавах українських Збройних Сил працюють і несуть службу декілька десятків тисяч жінок-військовослужбовців. Жінки працюють у різних родах військ та все частіше долучаються до виконання основних військових обов'язків. Проте в психологічній науці, зокрема військовій психології і психології праці, залишилось чимало питань щодо можливої професійної відповідності жінок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Питанням професійного становлення жінки у військовій професії присвячено праці В. Г. Павлова, Р. Х. Кузіна, Н. Дубкач, І. І. Приходько, Є. М. Потапчука, В. А. Пономаренко [1–3; 5; 7].

Метою статті є вивчення психологічних особливостей розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців в контексті етапів і чинників її розвитку.

Наше дослідження спрямовано на вивчення питання щодо шляхів та етапів розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців. Для вирішення поставлених завдань дослідження ми підібрали методичний інструментарій, що містить у собі: методику ціннісних орієнтацій М. Рокича, опитувальник статевих ролей Сандри Бем, методику діагностики ступеня задоволеності основних потреб, методику діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері Ф. Потьомкіної, шкалу оцінки значущості емоцій Додонова, методику особистісного диференціалу, адаптовану в НДІ ім. В. Бехтерева, методику “Хто Я?”, анкетування, а також кількісний та якісний аналіз результатів дослідження за допомогою кореляційного, факторного, порівняльного статистичних методів [4; 6].

Вибіркою слугували 273 жінки-військовослужбовця віком від 25 до 55 років, які є громадянками України та зайняті в українських військах, а також 63 курсантки.

Виклад основного матеріалу дослідження. У процесі дослідження нами було виокремлено дві підвибірки жінок: тих, які під час анкетування виказали бажання не змінювати власну професійну діяльність (60 %), і тих, які хочуть змінити роботу (40 %), та провели аналіз результатів дослідження за даними підвибірками.

Проаналізуємо внутрішні чинники розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців, задоволених професійною діяльністю. Дослідження особистісних властивостей респонденток (за методикою особистісного диференціалу, адаптованою в НДІ ім. В. Бехтерева) виявило досить високу позитивну і стійку самооцінку (15,5) себе як носіїв соціально бажаних ролей, у тому числі й професійних. Разом із цим, жінки-військовослужбовці схильні виявляти невпевненість у прийнятті рішень, занадто емоційно переживають складність ситуацій, що потребують вияву ініціативи та самостійності, про що свідчить середній рівень розвитку показника “Сили” за методикою діагностики особистісного диференціалу (7,2). Важливо також зауважити на тому, що жінкам-військовослужбовця властива

амбівертованість (8,2 за методикою діагностики особистісного диференціалу) у соціальній взаємодії, що є важливим у характеристиці розвитку професійної ідентичності, оскільки саме емоційний компонент, орієнтованість на соціальну взаємодію є ключовими у професійному становленні особистості.

Дослідження гендерних характеристик жінок (методика “Хто Я?”, опитувальник статевих ролей Сандри Бем), бажаючих працювати в армії, виявило властиву для підвибірки в цілому андрогінність з тенденцією до фемінності (0,6), менше чверті респонденток мають яскраво виражені фемінні характеристики (17,5 %) і майже десята частина респонденток має тенденцію до маскулінності (11 %). Підтвердженням отриманих результатів є аналіз даних методики “Хто Я?”, який свідчить, що фемінні характеристики “Я-образу” згадуються частіше, ніж маскулінні (8 % та 5 % відповідно), сімейні та міжособистісні ролі – трохи частіше (16 %), а от професійні – практично відсутні (3 %). Нейтральні характеристики згадуються у половині випадків (55 %).

Акцентуація фемінних рольових якостей особистості у жінок, які працюють у військах та несуть військову службу, може сигналізувати про існування особливого соціально-психологічного мікросередовища професії, яка, на перший погляд, мала б стимулювати розвиток саме маскулінних гендерних ролей у жінок. Така гендерно-рольова характеристика жінок-військовослужбовців дає підстави припустити можливе внутрішньо-особистісне протистояння жінок щодо соціального образу гендерної ролі військовослужбовця. Крім того, варто відзначити, що саме фемінні гендерно-рольові характеристики, які мають розвинений емоційний компонент, можуть стати тим ключовим чинником, що сприятиме розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців.

Аналіз ціннісної сфери респонденток (методика ціннісних орієнтацій М. Рокича) виявив таку ієрархію термінальних цінностей: на першому місці знаходяться цінності здоров'я, на другому – цінності щасливої родини, на третьому – цікава робота, на четвертому – цінності матеріальної забезпеченості,

на п'ятому – коло друзів, на шостому – кохання. На передостанньому місці – творчість та розваги. Ієрархія інструментальних цінностей у респонденток виявилася такою: на першому місці знаходяться цінності виховання, на другому – чесність, на третьому – відповідальність, на четвертому – охайність, на п'ятому – цінності життєрадісності. На останніх позиціях опинилися цінності неприйняття недоліків своїх та інших людей і високі запити до оточуючих. Слід зазначити, що цінності інтелектуального розвитку знаходяться на передостанніх позиціях, а саме, на 15-ому місці.

Отже, задоволені професією жінки-військовослужбовці в життєвій позиції орієнтовані на цінності особистого щастя та заниження значущості особистісного розвитку. Разом із цим, респондентки підкреслюють важливість зацікавленості в професійній діяльності. Основні шляхи реалізації життєвих цінностей жінки вбачають в дотриманні суспільно-визначених цінностей: вихованості, відповідальності, охайності, чесності, уникненні виявів ініціативи, але з прагненням до збереження певної частки свободи.

Дослідження психологічних особливостей мотиваційно-потребової сфери жінок (методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб), які виявили бажання залишитись в професії, виявило задоволеність основних потреб особистості, а саме: матеріальних потреб – 12,5; потреби у безпеці – 12,1; соціальних потреб – 11,4; потреби у визнанні – 11,5; потреби у самовираженні – 13,6. Зазначимо, що потреба у самовираженні наближається до зони часткової незадоволеності. Більш детальний аналіз результатів надав змогу говорити про зацікавленість жінок у саморозвитку шляхом підвищення компетентності, у тому числі й професійної, соціальну активність і покращення матеріального стану.

Аналіз даних дослідження щодо особистісної спрямованості в мотиваційно-потребовій сфері (методика діагностики соціально-психологічних настановлень особистості в мотиваційно-потребовій сфері Ф. Потьомкіної) виявив, що жінки, задоволені професійною діяльністю, орієнтовані на цікаву роботу та досягнення поставлених завдань у трудовій діяльності (5,7).

Респондентки здатні до вияву альтруїстичної поведінки (6,88) і самовідданої праці. Виявлені майже однакові показники орієнтації на свободу та працю (5,62 і 5,54 відповідно) надають можливість припустити, що праця та свобода є взаємно пов'язаними для жінок – свобода виявляється через працю і навпаки. Слабо виражені спрямованості на владу та гроші (2,65 і 2,74 відповідно) можуть тлумачитися як наслідок низького матеріального статусу респондентів та певних соціальних стереотипів щодо соціальної активності жінок.

Дослідження емоційного компоненту потребової сфери (шкала оцінки значущості емоцій Додонова) задоволених професією жінок-військовослужбовців підтвердило попередні результати про схильність респонденток до альтруїстичної поведінки, адже було виявлено, що найбільш емоційно-позитивно жінки переживають ситуації допомоги близьким людям. Також жінки схильні переживати позитивні емоції в ситуаціях можливості довести свою компетентність і значущість, у ситуації визнання та захоплення з боку інших, у ситуаціях безтурботності і відпочинку. Не приносять емоційного задоволення жінкам ситуації ризику, азарту, невизначеності при необхідності пізнавати щось нове та під час купівлі предметів, колекціонування чогось тощо. Виявлена під час дослідження ієрархія потреб (на першому місці – соціальні, потім матеріальні і пізнавальні потреби) дає підстави зробити висновок про високу емоційну значущість для жінок соціальної взаємодії та відчуття матеріального комфорту, а отже й визначеності та стабільності.

Аналіз результатів дослідження у жінок-військовослужбовців, які не задоволені професійною діяльністю, свідчить про таке. Дослідження особистісного диференціалу (методика особистісного диференціалу, адаптована в НДІ ім. В. Бехтерева) у респонденток виявило, що показник самооцінки має середнє значення з тенденцією до високого (12), показник сили – низьке значення (6 балів), а от показник активності – середнє значення (7). Отримані результати надають можливість припустити наявність внутрішньо особистісного конфлікту між “Я-уявленнями” і соціально-визначеним образом, можливо професійним. Респондентки характеризуються низькою вольовою

активністю та низькою здатністю до самостійності, що може свідчити про певну професійну дезадаптованість.

Результати дослідження гендерних аспектів (опитувальник статевих ролей Сандри Бем, методика “Хто Я?”) жінок-військовослужбовців, які бажають змінити професію, свідчать, що для вибірки в цілому характерною є андрогінність (039), де третина жінок має яскраво виражену тенденцію до маскулінності (30 %) і десята частина жінок – тенденцію до фемінності (10 %). Обробка даних методики “Хто Я?” виявила, що фемінні та маскулінні характеристики згадуються майже в однаковій кількості (8 % і 7 % відповідно), сімейні та міжособистісні характеристики присутні частіше (15 %), а професійні – дуже нечасто (2 %). Нейтральні характеристики “Я-концепції” займають більше половини (58 %). Посилення маскулінних гендерних ролей у жінок-військовослужбовців виявляє їх прагнення до максимальної професійної відповідності. Проте, така гендерно-залежна професійна поведінка може призводити до виникнення низки внутрішньо-особистісних конфліктів і появи почуття професійної незадоволеності.

Дослідження ціннісних аспектів особистості (методика ціннісних орієнтацій М. Рокича) жінок підвибірки незадоволених професійною діяльністю виявило таку ієрархію термінальних цінностей: на першому місці – цінності здоров’я, на другому – родинного щастя, на третьому – кохання, на четвертому – матеріальне забезпечення, на п’ятому – цінності мати гарних друзів, на останніх позиціях – цінності творчості та розваг. Ієрархія інструментальних цінностей є такою: на першому місці – цінності виховання, на другому – чесність, на третьому – охайність, на четвертому – відповідальність, на п’ятому – цінності життєрадісності, на останніх позиціях розташувались цінності неприйняття недоліків своїх та інших людей і високі запити. А от цінності формування світогляду знаходяться на одинадцятому місці.

Підсумовуючи аналіз ціннісної сфери респонденток підвибірки незадоволених роботою підкреслимо основні тези: орієнтація жінок-

військовослужбовців спрямована на цінності особистого щастя, які досягаються шляхом дотримання соціально визнаних норм поведінки, водночас виявляючи здатність до відстоювання особистісної свободи та поглядів.

Аналіз результатів дослідження мотиваційно-потребової сфери (методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб) респонденток виявив, що значення ступеня задоволеності матеріальних потреб відповідає 13,7, потреби у безпеці – 12,3, соціальних потреб – 10,4, потреби у визнанні – 11,2 та потреби у самовираженні – 12,4. При цьому значення ступеня задоволеності матеріальних потреб наближається до зони часткової незадоволеності. Досліджено, що респондентки цієї підвибірки потребують соціальної підтримки і розуміння, є орієнтованими на покращення матеріального стану, підвищення компетентності та майстерності, а також прагнуть займатися справою, що потребує повної віддачі.

Результати дослідження особистісної спрямованості в мотиваційно-потребовій сфері (методика діагностики соціально-психологічних настановлень особистості в мотиваційно-потребовій сфері Ф. Потьомкіної) у жінок, які прагнуть змінити професійну діяльність, виявили орієнтацію респонденток на результат праці (5,98), готовність до вияву альтруїстичної поведінки (6), прагнення до збереження особистісної свободи (5,71) і слабо виражені спрямованості на владу та гроші (3 і 2,73 відповідно).

Дослідження емоційного компоненту потребової сфери (шкала оцінки значущості емоцій Додонова) незадоволених професією жінок-військовослужбовців виявило найбільш емоційно-позитивні ситуації: досягнення поставленої мети, вияв власних можливостей та отримання схвалення, допомога близьким, дружні взаємовідносини, взаєморозуміння і підтримка з боку оточуючих. Водночас жінки схильні переживати негативні емоції в ситуаціях невідомого, ризику й азарту, під час пізнання нового, а також під час весілля та безтурботності. Отримані результати можуть свідчити про високу емоційну важливість для жінок цієї підвибірки самореалізації й отримання схвалення своєї компетентності з боку оточуючих, а також

досягнення впевненості. Негативне переживання ситуацій відпочинку та безтурботності може сигналізувати про стан внутрішнього емоційного напруження від неможливості виявити себе, у тому числі й в професійній сфері, а також про можливий психологічний дискомфорт на роботі.

Порівняльний аналіз результатів опитування двох підвбірок жінок-військовослужбовців, а саме – задоволених і незадоволених професією, виявив достовірну та суттєву різницю за низкою показників. Так, жінки-військовослужбовці, які хотіли б залишитись у професії, відчувають себе більш комфортно на робочому місці ($t = 0,01$, $t = 0,013$, $t = 0,024$, $p < 0,05$ за Т-критерієм Стюдента) і більше зорієнтовані на допомогу оточуючим та престижність професійної діяльності військовослужбовця ($t = 0,046$, $t = 0,008$, $p < 0,05$ за Т-критерієм Стюдента). Респондентки, які виявили бажання змінити вид діяльності, більшою мірою зорієнтовані на заробіток грошей як засіб задоволення особистих бажань і потреб ($t = 0,049$, $p < 0,05$ за Т-критерієм Стюдента).

Більша альтруїстична спрямованість респонденток підвбірки задоволених професією жінок підтверджується і результатами порівняльного аналізу гендерних характеристик – жінки задоволені професією мають більш виражені фемінні характеристики ($t = 0,016$, $p < 0,05$ за Т-критерієм Стюдента) та за дослідженнями мотиваційно-потребової сфери – жінки, які хотіли б змінити роботу, менше схильні до вияву альтруїстичної поведінки ($t = 0,024$, $p < 0,05$ за Т-критерієм Стюдента). Було виявлено, що жінки-військовослужбовці, які хотіли б змінити професію, мають нижчі значення самооцінки на відміну від задоволених роботою жінок ($t = 0,013$, $p < 0,05$ за Т-критерієм Стюдента).

Порівняльний аналіз результатів дослідження ціннісної сфери респонденток виявив достовірну розбіжність за показником “Цікава робота” ($t = 0,027$, $p < 0,05$ за Т-критерієм Стюдента). Це знайшло своє підтвердження і в результатах порівняльного аналізу даних дослідження особистісної спрямованості в мотиваційно-потребовій сфері: було виявлено, що жінки,

задоволені професією, більш орієнтовані на працю ($t = 0,005$, $p < 0,05$ за Т-критерієм Стьюдента).

Дані опитування двох підвбірок дають підстави висунути припущення про те, що, не зважаючи на важливість матеріального чинника у виборі професії військовослужбовця та роботи в ній, для обох підвбірок існує суттєва різниця в емоційній сфері праці жінок, де наявність певного прихованого негативного емоційного чинника спричиняє зниження рівня задоволеності від професійної діяльності у підвбірці жінок бажаючих змінити місце роботи, незалежно від їх задоволеності професією як такою. Останнє має негативний вплив на процес розвитку професійної ідентичності.

Також ми припускаємо, що більша альтруїстична спрямованість жінок-військовослужбовців, задоволених роботою, та усвідомлення суспільної значущості професії є компенсаторними механізмами низького матеріального стану і сприяють більшій задоволеності від військової служби. Більша вираженість андрогінно-фемінних характеристик у жінок-військовослужбовців, задоволених професією, дає підстави говорити про значущість гендерного чинника в цій професії та, крім того, призводить до припущення, що військова діяльність сприяє розвитку і підтримці фемінних характеристик у жінок. Дослідження свідчить, що важливу роль у прагненні жінок працювати в армії має і рівень їх самооцінки – чим вищою є самооцінка, тим впевненіше респондентки почувають себе на робочому місці. Значущість чинника професійної зацікавленості у розвитку професійної ідентичності підтверджується вираженою зацікавленістю до роботи у респонденток, які хотіли б залишитись у професії.

Аналогічне дослідження внутрішніх чинників розвитку професійної ідентичності було проведено серед курсанток військових навчальних закладів та було виявлено, що респондентки орієнтовані на здобуття цінностей особистого життя й особистісного “Я” шляхом отримання належної освіти та виховання і дотримання певних соціально-прийнятних норм поведінки. Крім того, навчання є джерелом самовираження та досягнення визнання серед

оточуючих. При цьому важливого значення набуває саме соціальне схвалення і підтримка. Респондентки схильні позитивно та високо оцінювати себе, проте переживають потребу в набутті впевненості у собі, що стане запорукою у досягненні впевненого майбутнього і відчутті безпеки. Крім того, курсантки є локально-орієнтованими у вияві альтруїстичних форм поведінки, а також мають певну локальність у шляхах саморозвитку.

У результаті проведення порівняльного аналізу між вибіркою курсанток та вибіркою задоволених професією жінок було виявлено таке. Респондентки обох вибірок мають однаковий рівень самооцінки ($u = 0,9$, $p > 0,05$ за методом Мана-Уїтні). Вибірка курсанток має значні відмінності від вибірки працюючих жінок за показником маскулінності ($u = 0,001$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні) – курсантки мають більш виражену тенденцію до маскулінності. Також було виявлено, що курсантки менше орієнтовані на процес праці, ніж працюючі жінки, задоволені роботою ($u = 0,005$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні), а також більше орієнтовані на результат у діяльності, ніж працюючі і задоволені роботою жінки ($u = 0,025$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні). Задоволені роботою працюючі жінки мають більші показники щодо вияву альтруїзму, ніж курсантки ($u = 0,035$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні).

Крім того, курсантки більше орієнтовані на особисту свободу ($u = 0,05$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні) та владу, ніж задоволені роботою працюючі жінки ($u = 0,005$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні). Виявлено, що жінки, які працюють і задоволені роботою, є більш орієнтованими на те, щоб мати цікаву роботу ($u = 0,001$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні), та на покращення власного матеріального статку, ніж курсантки ($u = 0,001$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні). Курсантки ж більшою мірою виявляють зацікавленість у налагодженні гарних стосунків з оточенням і надбанні друзів, ніж жінки, які працюють та задоволені роботою ($u = 0,035$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні).

Також було виявлено, що студентки меншою мірою цінують необхідність бути терплячими до недоліків своїх та інших людей ($u = 0,002$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні), менше виявляють чуйність ($u = 0,001$, $p < 0,05$ за методом

Мана-Уїтні), крім того, менше цінують життєрадісність як шлях до досягнення життєвих ціннісних орієнтацій на відміну від працюючих жінок, що задоволені працею ($u = 0,004$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні). Водночас студентки вважають більш важливим, ніж жінки, які працюють і задоволені професією, бути раціональними ($u = 0,001$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні) та мати міцну волю ($u = 0,001$, $p < 0,05$ за методом Мана-Уїтні).

Отже, ми можемо виокремити низку значущих чинників, що сприяють переживанню жінками задоволеності від професійної діяльності, а отже й розвитку професійної ідентичності: наявність високої та стійкої особистісної самооцінки, розвиток андрогінності з тенденцією до фемінності, схильність до вияву альтруїстичних форм поведінки, орієнтація на працю і зацікавленість у ній, позитивний соціально-психологічний мікроклімат.

Отримані результати дослідження надають можливість побудувати модель розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців, яка має такі етапи.

1. Етап розвитку ситуативної професійної ідентичності з інструментальним вектором включеності. Вступ та навчання жінки у військовому навчальному закладі характеризується проходженням всіх етапів становлення професійної ідентичності, а саме: визначення значущості своєї належності до лав військовослужбовців, виокремлення й усвідомлення типових характеристик і цінностей соціальної групи військовослужбовців та виокремлення й усвідомлення основних розбіжностей професійної групи військовослужбовців від інших професійних груп. Навчання жінок відбувається на рівних умовах із чоловіками і саме тому курсантки отримують однаковий із чоловіками “набір” настановлень щодо майбутньої професійної діяльності – інструментальний вектор професійно-діяльнісної спрямованості. Як наслідок, жінка набуває ситуативної професійної ідентичності з інструментальним вектором входження у професійну групу, що опирається на основні професійні знання, уміння та навички і зовнішні атрибути професії військовослужбовця (форма, знаки відміни, звання, норми дисципліни тощо).

2. Етап зіткнення з маскуліним прототипом військовослужбовця як певного вияву феномену “скляна стеля”. Перехід жінки-військовослужбовця з навчального закладу в лави діючої армії характеризується спробою жінки реалізувати отримані в навчальному закладі професійні знання, уміння і навички через інструментальний вектор входження у професійну групу військовослужбовців. Проте існуючі в лавах армії соціальні стереотипи щодо професійної відповідності жінок-військовослужбовців та існування “маскулінного” прототипу військовослужбовця породжує виникнення явища “скляної стелі”, яке виявляється у формі недооцінки професійних якостей жінок-військовослужбовців з боку чоловіків і блокування етапів професійного зростання жінки в армії. Натомість явище “скляної стелі” трансформується у формування нового прототипу жінки-військового з яскраво вираженими фемінними якостями. Існуюче протиріччя між “маскулінізованим” прототипом військовослужбовця, сформованим у процесі навчання у військовому навчальному закладі, та “фемінізованим” прототипом, що існує в армії, призводить до виникнення в жінок внутрішньо-особистісного конфлікту, вирішення якого залежить від гнучкості “Я-концепції” особистості.

3. Етап вирішення ситуації зіткнення жінки-військовослужбовця з маскуліним прототипом військовослужбовця як певного вияву феномену “скляна стеля”. Вирішення цієї ситуації відбувається такими шляхами:

– сприйняття “маскулінізованого” прототипу військового як такого, якому жінка не може відповідати, та усвідомлення неможливості кар’єрного зростання засобом інструментального вектору включеності в професійну групу, а також переорієнтація на емоційний рівень шляхом посилення фемінних особистісних якостей із ситуативним виявом маскуліних ролей. Результат – розвиток андрогінно-фемінізованої професійної ідентичності з емоційним вектором включеності за узгодженим типом;

– сприйняття жінкою “маскулінного образу” як такого, що потребує конкурентного ставлення, і розв’язання внутрішньо-особистісного конфлікту за рахунок відмови від фемінних особистісних ролей на перевагу маскуліним із

збереженням інструментального вектору професійної спрямованості. Результат – розвиток андрогінно-маскулінізованої професійної ідентичності з інструментальним вектором включеності за конкурентним типом;

– неможливість подолання ситуації зіткнення з маскуліним прототипом військовослужбовця як певного вияву феномену “скляна стеля” жінкою-військовослужбовцем. Результат – акцентування особистісної ідентичності та вихід з професії військовослужбовця.

Висновки. Під час проведеного дослідження було виявлено, що основними чинниками, які мають вплив на характер розвитку професійної ідентичності, є: наявність високої і стійкої особистісної самооцінки, розвиток андрогінності з тенденцією до фемінності, схильність до вияву альтруїстичних форм поведінки, орієнтація на працю та зацікавленість у ній, позитивний соціально-психологічний мікроклімат. Також було виокремлено низку етапів розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців, а саме: етап розвитку ситуативної професійної ідентичності з інструментальним вектором включеності; етап зіткнення з маскуліним прототипом військовослужбовця як певного вияву феномену “скляна стеля”; етап вирішення ситуації зіткнення жінки-військовослужбовця з маскуліним прототипом військовослужбовця як певного вияву феномену “скляна стеля” шляхом розвитку андрогінно-фемінізованої професійної ідентичності з емоційним вектором включеності за узгодженим типом або розвитку андрогінно-маскулінізованої професійної ідентичності з інструментальним вектором включеності за конкурентним типом, або акцентування особистісної ідентичності і вихід з професії військовослужбовця.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На основі виявлених під час дослідження психологічних чинників та етапів розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців стає очевидним необхідність розробки та впровадження в програму професійної підготовки чоловіків і жінок-військовослужбовців психологічних програм підготовки

військовослужбовців, що базуватимуться на формуванні та розвитку прототипу військовослужбовця з позиції професійної компетентності.

Список використаної літератури

1. Альошина, Ю. Є. Проблеми засвоєння ролей чоловіків та жінок [Текст] / Ю. Є. Альошина // Вопросы психологии. – 1999. – № 4. – С. 74–82.
2. Дубкач, Н. Сильний бік “слабкої статі” [Текст] / Н. Дубкач // Військо України – 2007. – № 08. – С. 12–17.
3. Кузина, Р. Х. Психологические особенности профессиональной деятельности военнослужащих женщин : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук / Р. Х. Кузина. – СПб. : СПбГУ, 2001. – 49 с.
4. Наследов, А. Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках [Текст] / А. Д. Наследов. – СПб. : Питер, 2007. – 416 с.
5. Приходько, І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.
6. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Я. Райгородский. – Самара, 2002. – 672 с.

Рецензент: доктор соціологічних наук Акімов Д. І.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2013.

Правдивец Н. А. Психологические факторы и этапы развития профессиональной идентичности у женщин-военнослужащих

Статья посвящена изучению психологических особенностей развития профессиональной идентичности у женщин-военнослужащих. Выделен ряд психологических факторов развития профессиональной идентичности. Выделены и охарактеризованы три этапа развития профессиональной идентичности у женщин-военнослужащих.

Ключевые слова: *идентичность, профессиональная идентичность, психологические факторы развития профессиональной идентичности.*

Pravdyvets N. O. Psychological factors and stages of development of professional identity of military women

The article is devoted to the examination of the psychological characteristics of the development of professional identity of military women. A number of psychological factors of the development of professional identity has been outlined.

Three stages of the development of professional identity of military women have been distinguished and characterized.

Key words: *identity, professional identity, psychological factors of development of professional identity.*