

2. Камінська О.В. Гендерні особливості формування самовідношення в юнацькому віці: дис. ... канд. псих. наук : спец. 19.00.05. «Соціальна психологія. Психологія соціальної роботи» / Камінська Ольга Володимирівна. – Київ, 2008. – 167 с.
3. Кочеткова Т.Н. Специфика видов самоотношения личности в зависимости от выраженности эмоциональных и когнитивных компонентов : диссертация ... кандидата психологических наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Кочеткова Татьяна Николаевна. – Хабаровск, 2007. – 218 с.
4. Липкина А.И. Критичность и самооценка в учебной деятельности / Липкина А.И., Рыбак Л. А. - М.: Просвещение, 1968. -142 с.
5. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). - Ереван: Издательство АН Армянской ССР, 1988. – 109 с.
6. Нікітіна О.П. Психологічна взаємообумовленість ставлення до грошей та самовідношення в юнацькому віці / О.П. Нікітіна // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України у 12 т. / За ред. В.О. Моляко. – Т.12. – Вип. 10. – Ч.ІІ. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010. – С. 294-301.
7. Нікітіна О.П. Психологічна зумовленість особистісного відношення до грошей в системі відношень юнака / О.П. Нікітіна // Матеріали ІІ Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка, 19-20 квітня 2010 р. - Т.ІІІ. - К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 305-308.
8. Пантилеев С.Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система / С.Р.Пантилеев. - М.: Изд-во Моск.ун-та, 1991.-110с.
9. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К.Роджерс : Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. Е. И. Исениной. -М.: Изд. группа «Прогресс-Универс», 1994. 480 с.
10. Сарджвеладзе Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой / Н.И. Сарджвеладзе. – Тбилиси : Мецниереба, 1989. – 204 с.
11. Тихомандрицкая О. А. Ценности и самоотношение на этапе юношеской социализации : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Тихомандрицкая Ольга Алексеевна. - Москва, 2000.- 179 с.
12. Hanley A. Compulsive buying: An exploration into self-esteem and money attitudes / Alice Hanley, Mari S. Wilhelm // Journal of Economic Psychology.– March 1992. – Volume 13.– Issue 1. – P. 5–18.
13. Tang T. L. P. Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress, and work-related attitudes / T. L. P. Tang, Gilbert, P. R. // Personality and Individual Differences.– September 1995.– Volume 19.– Issue 3.–P. 327–332.

*Анализируется проблема психологических особенностей отношения студенчества к деньгам как важная предпосылка оптимального вхождения молодежи в современное социокультурное пространство. Определено оптимизацию самоотношения студента как одну из ключевых задач в процессе формирования его конструктивного отношения к деньгам.*

*Psychological characteristics of students' attitude to money are analyzed as an important prerequisite for optimal entry of young people into the contemporary socio-cultural space. Optimization of student's self-relation is defined as one of the key tasks in the process of forming his constructive attitude to money.*

©2012 р.

В. Л. Паньковець (м. Київ)

### ОСОБЛИВОСТІ ВИЯВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

**Постановка проблеми.** Поняття професійний стрес вже давно стало частиною життя сучасної людини. Водночас кожного року кількість людей, які відчують згубний вплив цього явища не змінюється. Професійний стрес став однією із значних проблем суспільного життя в кінці ХХ, початку ХХІ століття. Тому потреба розгляду цього явища має важливе значення для розвитку суспільства.

Беручи до уваги аналіз психологічних теорій стресу зупинимося на підході американського психолога Дж. Грінберга. У своїх дослідженнях присвячених проблемі стресу, він чітко визначив, що стрес є комбінацією *стресорів* (чинників, здатних потенційно викликати стресову реакцію) та *стресової реактивності* (наслідки тривалої дії стресора) [9]. Самі безпосередні наслідки деякі автори (Дж. Ердманн, Р. Шмідт та ін.) поділяють на 4 великі групи: *фізіологічні (органічні), когнітивні, емоційні та поведінкові* [3].

У сучасній психологічній науці під поняттям *стресор* розуміють будь-які зовнішні або внутрішні стимули, які викликають збудження або напруження організму [1;3;4;6]. Коли говорять про наслідки, то до *органічних* наслідків відносять зміни у функціонуванні серцево-судинної, травної, кров'яної систем. Типовими *когнітивними* наслідками впливу стресорів може бути порушення концентрації уваги, розлади пам'яті, помилки мислення. Серед *емоційних* проявів стресу найчастіше згадуються переживання страхів, тривоги, гніву та печалі. До *поведінкових* реакцій на стрес відносять такі поведінкові патерни: уникнення, заглиблення, напад, тощо [1].

У сучасних дослідженнях під поняттям **професійний стрес** (occupational stress) найчастіше розуміють негативний психічний стан, що виникає у людини і викликаний особливостями та вимогами її професійної діяльності [1; 3; 8; 9; 10; 18]. Тобто, основними стресорами для людини, яка працює виступають особливості її професійної діяльності. А наслідки згубного впливу цих особливостей проявляються у негативних змінах функціонування фізіологічної та психологічної сфер особистості.

Виходячи із даних підходів, одним із способів виявлення рівня професійного стресу можуть виступати методи-ки вивчення функціонування фізіологічної та психологічної сфер особистості.

**Методика й організація дослідження.** Для дослідження рівня професійного стресу була застосована методика „Рівень професійного стресу” К.Дж. Ваймана [9], яка являє собою опитувальник із переліком тверджень. Обстежуваний повинен указати частоту появи того чи іншого явища у його професійному житті. За допомогою спеціального ключа можна виявити, який саме із п'яти рівнів професійного стресу притаманний конкретному індивіду. Проаналізовані літературні джерела про використання методики засвідчили ефективність її використання при груповому застосуванні [9; 20; 21].

В основу використання методики покладено розуміння „рівень професійного стресу” – як актуального на момент вимірювання кількісного показника напруження, який інтерпретується як рівень загрози психофізіологічному здоров'ю індивіда.

Для визначення наслідків впливу професійного стресу на фізіологічну та психологічну сферу була використана методика „Профіль кризи” [17], яка дає можливість визначити ступінь ускладнення у функціонуванні фізіологічної та психологічної сфер. В дослідженні були використані шкали, які аналізують тільки активність психічної сфери обстежуваних. Так, як вивчення функціонування фізіологічних змін краще досліджувати з допомогою спеціалізованого медичного інструментарію. На рівні ж **психічної сфери** автором методики виділені такі види ускладнень:

1. *когнітивної сфери:* а) зниження уваги; б) ослаблення пам'яті; в) порушення мислення; г) порушення сприймання;
2. *емоційної сфери:* а) посилення тривоги; б) підвищення емоційності; в) підвищення емоційної ригідності; г) зростання кількості генералізованих емоційних реакцій (гнів, вина, сором);
3. *поведінкової сфери:* а) „фіксованість на проблемі”; б) виникнення проблем з виконанням службових і домашніх обов'язків; в) „втеча від проблеми”.

Слід зазначити, що розрізняють три рівні прояву кожного із названих ускладнень: а) „низький” рівень – відображає відсутність ускладнень у тій сфері яка піддається аналізу; б) „середній” рівень – передбачає появу певних симптомів ускладнення тієї сфери, яка піддається аналізу, але ці ускладнення не носять системний характер; в) „високий” рівень – передбачає наявність системних проявів ускладнень тієї сфери яка піддається аналізу.

Для визначення зв'язку між рівнем професійного стресу та проявами функціонування психічної сфери активності менеджерів організацій було використано комп'ютерний пакет статистичних програм SPSS, for Windows, (версія 17), зокрема, метод „перехресних таблиць” та критерій „хі-квадрат” К. Пірсона.

В дослідженні прийняли участь 239 менеджерів організацій із різних регіонів України.

**Результати дослідження та їх обговорення.** На *першому етапі* у процесі вивчення *рівня професійного стресу* (за методикою „Рівень професійного стресу” К.Дж. Ваймана) було виявлено наявність професійного стресу у переважної більшості (70,2%) опитаних менеджерів організацій (рис. 1).

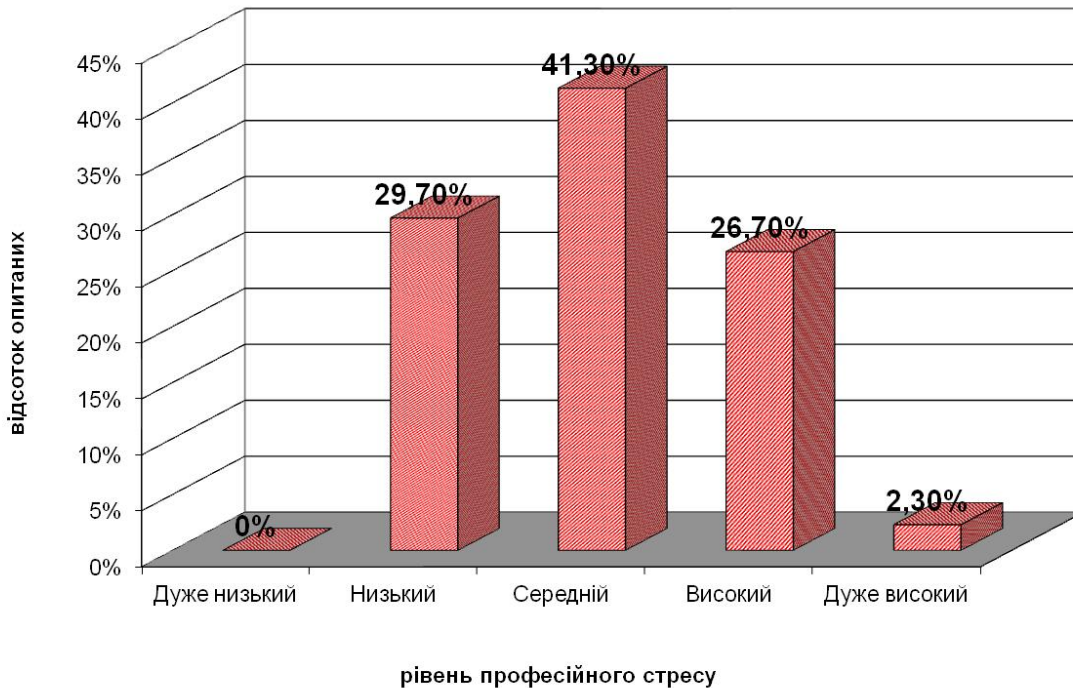


Рис. 1 Рівень професійного стресу у менеджерів організацій

Серед названої кількості у 29,0% опитаних менеджерів *зафіксовано високий і дуже високий рівень* професійного стресу (26,7% і 2,3% відповідно). Можна говорити про те, що для цієї групи менеджерів освіти є характерною повсякденна виражена напруженість професійної діяльності і, відповідно, висока і дуже висока ймовірність появи ускладнень у фізіологічній та психічній сферах активності.

41,3% опитаних мають *середній рівень* професійного стресу, тобто вони перебувають на середньому рівні психічного напруження.

І для 29,7% менеджерів характерним є *низький рівень* професійного стресу, що свідчить про те, що напружені ситуації досить рідко зустрічаються у їх професійній діяльності.

Слід зазначити, що серед опитаних менеджерів не виявлено тих, які мають дуже низький рівень професійного стресу (0%), а це, згідно з підходом К.Дж. Ваймана, свідчить про те, що серед менеджерів немає тих, які страждають від недостатньої зайнятості на своєму робочому місці та відчуття недостатньої значущості своєї діяльності.

Отримані результати в цілому свідчать про підвищену стресогенність професії менеджера в Україні. Ще одним аргументом на користь цього є порівняння даних, отриманих в нашому дослідженні з даними, отриманими за методикою К.Дж. Ваймана в інших країнах світу [1; 6; 9; 19].

Так, наприклад, при проведенні скринінгового дослідження за цією методикою серед менеджерів у США близько 10 % відсотків опитаних мали *високий* та *дуже високий* рівень стресу. Разом з тим, багато зарубіжних авторів вказують на значну кількість працівників серед менеджерського персоналу організацій, які мають захворювання стресового походження [4; 6; 9; 12; 21]. Також зазначені автори підкреслюють, що кількість таких захворювань збільшується з року в рік, що, у свою чергу, призводить до великих фінансових втрат організацій.

Вивчення наслідків професійного стресу (за методикою „Профіль кризи”) виявило наявність значних ускладнень у психічній сфері активності менеджерів організацій.

Що стосується *когнітивної сфери*, то дослідження виявило високий рівень ускладнень в різноманітних її виявах (рис 2).

Так, високий рівень зниження уваги виявлено у 38,0% опитаних, високий рівень ослаблення пам'яті у 36,5%, високий рівень порушення мислення у 31,5%, високий рівень порушення сприймання у 21,5%. Тобто, можна говорити про те, що високий рівень ускладнень у різноманітних показниках функціонування когнітивної сфери особистості спостерігається в середньому в одній третині опитаних.

Слід підкреслити, що середній рівень розвитку ускладнень зафіксовано також, у значній кількості досліджуваних – від 47,5% до 52,5% за різними показниками.

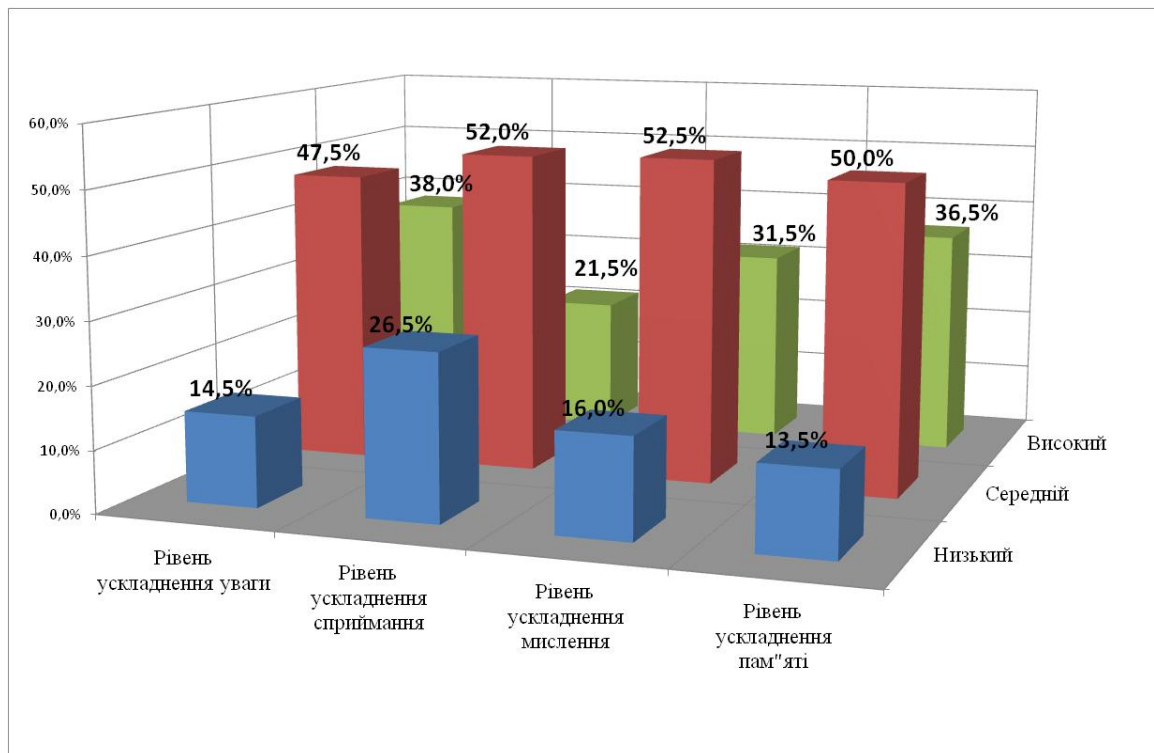


Рис. 2 Рівень прояву ускладнень у функціонуванні когнітивної сфери менеджерів організацій

Аналіз даних, які стосуються *емоційної сфери*, показав наявність значних ускладнень у цієї сфери опитаних менеджерів (рис. 3).

Дослідження виявило, що для половини опитаних менеджерів (50,5%) характерний високий рівень посилення тривоги. Для третини досліджуваних притаманний високий рівень інших емоційних ускладнень: підвищена емоційність – 35,0%, підвищена емоційна ригідність – 32,5%, зростання кількості генералізованих емоційних реакцій (гнів, вина, сором) – 31,0%.

Також слід зазначити, що середній рівень ускладнень в емоційній сфері спостерігається у переважній кількості опитаних – від 40,5% до 53,5%

Як бачимо, ускладнення емоційної сфери за виявом їх розвитку переважають рівень ускладнень в когнітивній сфері, що на наш погляд підтверджує дані про наявність вираженого феномену „професійного вигорання” серед працівників професій типу „людина-людина”, який пов'язаний насамперед з емоційною сферою [10].

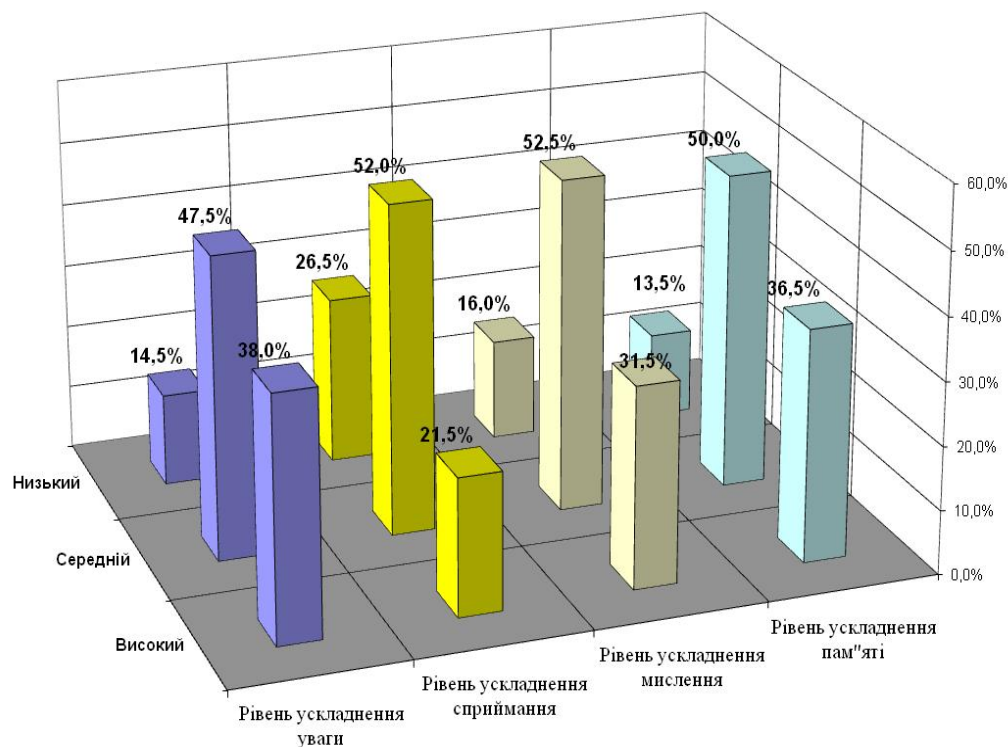


Рис. 3 Рівень прояву ускладнень у функціонуванні емоційної сфери менеджерів організацій

Що стосується *поведінкової сфери* активності менеджерів, то дослідження виявило ряд значних ускладнень у переважній більшості опитаних менеджерів (рис. 4).

Так, високий рівень таких ускладнень виявлено за такими показниками: („фіксованість на проблемі” – 56,5%, виникнення проблем з виконанням службових і домашніх обов'язків – 40,5%, „втеча від проблеми” – 34,0%.

Середній рівень таких ускладнень виявлений у переважній більшості опитаних – від 38,5% до 54,0%.

Як бачимо, ускладнення у поведінковій сфері активності менеджерів організацій виражені більше, порівняно з когнітивною та емоційною сферами.

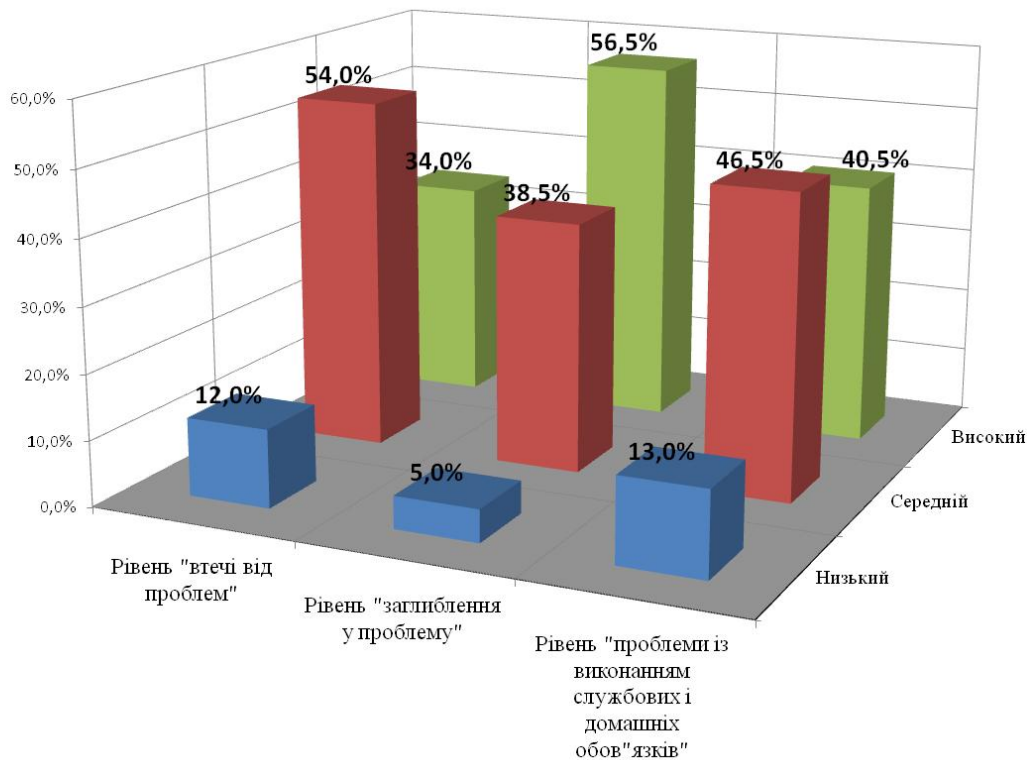


Рис. 4 Рівень прояву ускладнень у функціонуванні поведінкової сфери менеджерів організацій

В цілому, підсумовуючи результати дослідження, які стосуються наслідків професійного стресу у менеджерів організацій можна констатувати, що у значній кількості опитаних менеджерів спостерігається високий рівень прояву цих ускладнень, а на рівні психічної активності – ускладнення, які стосуються когнітивної (зниження уваги), емоційної (високий рівень тривоги) та поведінкової („фіксованість на проблемі”) сфер. Констатовано також, що за ступенем ускладнень у психічній сфері перше місце займає поведінкова сфера, далі емоційна та когнітивна сфери.

Для виявлення зв'язку між рівнем професійного стресу та проявами ускладнень у психічній сфері у менеджерів організацій ми використали статистичний метод „перехресних таблиць” [7; 16] між методиками „Профіль кризи” та методикою „Рівень професійного стресу менеджерів” К.Дж. Ваймана. Рівень зв'язку між показниками ми встановлювали за допомогою статистичного критерію „хі-квадрат” К. Пірсона [7; 16].

Аналіз зв'язку між рівнем професійного стресу та ускладненнями у психічній сфері активності менеджерів освітніх організацій виявив наявність значущого зв'язку між усіма її показниками: а) когнітивною, б) емоційною, в) поведінковою.

Так, виявлено наявність сильного ( $p < 0,01$ ) та дуже сильного ( $p < 0,001$ ) зв'язку між рівнем професійного стресу та ускладненнями функціонування когнітивної сфери (табл. 1).

Таблиця 1

**Взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та ускладненнями когнітивної сфери у менеджерів організацій**  
(у % від загальної кількості опитаних)

Показники когнітивної сфери	рівень	Рівні прояву професійного стресу			
		Низький	Середній	Високий	Дуже високий
Зниження уваги	Низ.	28,1***	11,7***	6,7***	-
	Сер.	50,9***	46,8***	45***	25***
	Вис.	21,1***	41,6***	48,3***	75***
Порушення сприймання	Низ.	40,4***	29,9***	8,3***	25***
	Сер.	49,1***	49,4***	58,3***	50***
	Вис.	10,5***	20,8***	33,3***	25***
Порушення мислення	Низ.	28,1**	14,3**	8,3**	-
	Сер.	50,9**	49,4**	58,3**	25**
	Вис.	21,1**	36,4**	33,3**	75**
Ослаблення пам'яті	Низ.	24,6**	9,1**	8,3**	-
	Сер.	45,6**	54,5**	48,3**	50**
	Вис.	29,8**	36,4**	43,3**	50**

\*\* -  $p < 0,01$ , \*\*\*-  $p < 0,001$

Із отриманих результатів можна зробити висновок, що із підвищенням рівня професійного стресу з'являються ускладнення у функціонуванні всіх когнітивних процесів, які піддавались аналізу: увага, сприймання, мислення пам'ять.

Також, виявлено наявність сильного ( $p < 0,01$ ) та дуже сильного ( $p < 0,001$ ) зв'язку між рівнем професійного стресу та ускладненнями функціонування емоційної сфери (табл. 2).

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та ускладненнями емоційної сфери у менеджерів організацій**

(у % від загальної кількості опитаних)

Показники емоційної сфери	рівень	Рівні прояву професійного стресу			
		Низький	Середній	Високий	Дуже високий
Підвищена емоційність	Низ.	24,6***	16,9***	15***	
	Сер.	54,4***	48,1***	40***	
	Вис.	21,1***	35,1***	45***	100***
Емоційна ригідність	Низ.	19,3	13	15	25
	Сер.	59,6	48,1	48,3	50
	Вис.	21,1	39	36,7	25
Тривога	Низ.	19,3**	5,2**	3,3**	25**
	Сер.	40,4**	42,9**	36,7**	25**
	Вис.	40,4**	51,9**	60**	50**
Генералізовані емоційні реакції (гнів, вина, сором)	Низ.	28,1**	13**	8,3**	
	Сер.	54,4**	54,5**	48,3**	75**
	Вис.	17,5**	32,5**	43,3**	25**

\*\* -  $p < 0,01$ , \*\*\*-  $p < 0,001$

Як видно із таблиці 2, із збільшенням рівня професійного стресу збільшується ускладненість функціонування всієї емоційної сфери: підвищується тривожність, зростає кількість генералізованих емоційних реакцій, підвищується рівень емоційності, підвищується емоційна ригідність.

Що стосується зв'язку між рівнем професійного стресу та проявами поведінкової сфери, то проведений аналіз виявив наявність різних типів зв'язків від найменшого рівня значущості ( $p < 0,05$ ) до сильних ( $p < 0,01$ ) та дуже сильних ( $p < 0,001$ ) рівнів значущості між компонентами функціонування поведінкової сфери та рівнем професійного стресу (табл. 3).

Як видно із таблиці 3 ступінь неадекватності реагування всієї поведінкової сфери підвищується із збільшенням рівня професійного стресу: менеджери намагаються „втікати від проблем” або, навпаки, надмірно „фіксуються на проблемах”, або вони починають помічати наявність „проблематичності у ефективному виконанні службових та домашніх обов'язків”.

Таблиця 3

**Взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та ускладненнями поведінкової сфери у менеджерів організацій**

(у % від загальної кількості опитаних)

Показники поведінкової сфери	рівень	Рівні прояву професійного стресу			
		Низький	Середній	Високий	Дуже високий
„Втеча від проблем”	Низ.	15,8*	9,1*	11,7*	-
	Сер.	59,6*	58,4*	45*	25*
	Вис.	24,6*	32,5*	43,3*	75*
„Фіксованість на проблемі”	Низ.	7**	5,2**	3,3**	-
	Сер.	47,4**	40,3**	28,3**	-
	Вис.	45,6**	54,5**	68,3**	100**
„Виникнення проблем із виконанням службових і домашніх обов'язків”	Низ.	24,6***	10,4***	3,3***	-
	Сер.	52,6***	50,6***	40***	-
	Вис.	22,8***	39***	56,7***	100***

\*-  $p < 0,05$ , \*\* -  $p < 0,01$ , \*\*\*-  $p < 0,001$

**Висновки.** Отже, дослідження виявило наявність статистично значущого зв'язку між рівнем професійного стресу та ускладненням в усіх сферах психічної активності менеджерів організацій. На основі отриманих даних можна зробити висновок про те, що психічна сфера активності менеджерів освіти, скоріш за все є дуже „чутливою” до професійного стресу і може виступати індикатором переростання психічного напруження у стрес.

Аналіз використання методик „Рівень професійного стресу” та „Профіль кризи” дозволяє виявити професійний стрес більш комплексно, що може бути використано практичними психологами у подальших дослідженнях.

**Література**

1. Абабков В.А., Перре М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. – СПб.: Речь, 2004. – 166 с.
2. Анциферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. – 1994. – Том 15. – С. 3-7.
3. Берд П. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 225 с.
4. Бодров В.А. Информационный стресс. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352с.
5. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості. –Харків: Фолю, 1996. –237 с.
6. Брайт Дж., Джонс Ф. Стресс: Теории, исследование, мифы. – СПб.: Евразия, 2003. – 352 с.
7. Бююль А., Цёфель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей: Пер с нем. – СПб: ООО «ДиаСофтЮГ», 2002. – 608 с.
8. Вильямс К. Тренинг по управлению стрессом: Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2002. – 272 с.
9. Гринберг Дж. Управление стрессом. – СПб. Питер, 2002. – 496 с.
10. Зайчикова Т.В. Методи психопрофілактичної та психокорекційної роботи з синдромом «професійного вигорання» у вчителів // Актуальні проблеми психології, Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2003. – Ч.6. – 170-173.
11. Кнорринг В.И. Искусство управления: Учебник. – М.: БЕК, 1997.– 288 с.
12. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования// Эмоциональный стресс / Под ред. Л. Леви. Л.: Медицина, 1970.– С. 178-208.
13. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивационные детерминанты стресса // Психология состояний. Хрестоматия / Под ред. Прохорова А.В. – М.: ПЕР СЭ; СПб.: Речь, 2004. – С. 225-238.
14. Моляко В.О., Смульсон М.Л. Психологическая готовность к труду на современном производстве. – К., 1985. – 15 с.
15. Психология здоровья. Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2003. – 608 с.
16. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния чужому влиянию. – СПб: Речь, 2002. 256 с.
17. Урбанович А.А. Психология управления. – М.: Харвест, 2003. – 640 с.
18. Щербатых Ю.В. Психология стресса. – М.:Эксмо, 2005. – 304 с.

19. *Beehr T. A. Psychological Stress in the Workplace. London. – New York, 1995. – 230 p.*
20. *Clinton G. Weiman "A Study of the Occupational Stressors and the Incidence of Disease/Risk", NIOSH Proceeding: Reducing Occupational Stress (Cincinnati, Ohio: National Institute for Occupational Safety and Health, April 1978), Vol.55. – P. 47-56.*
21. *Greenberg J.S. Comprehensive Stress Management (4 ed. ). – New York: Brown and Benchmark, 1993. – 460 p.*

*В статтє проанализированы понятия стресс, профессиональный стресс. Раскрыт психологический смысл проблемы профессионального стресса и проявление его последствий. Также представлены результаты использования в психологической практике методик «Уровень профессионального стресса», и «Профиль кризиса» в качестве инструмента комплексного изучения профессионального стресса в деятельности работника организации.*

*The article analyzes the concept of stress and occupational stress. Revealed the psychological meaning of the problem of occupational stress and the manifestation of its effects. It also shows the results of the use of psychological techniques in practice, "The level of occupational stress", and "profile crisis" as a tool for complex study of occupational stress in the activities of employee organizations*

©2012 р.

А. В. Першина (м. Київ)

### ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОДІАГНОСТИКИ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ-ІНОЗЕМЦІВ ДО НАВЧАННЯ У ВНЗ УКРАЇНИ

**Постановка проблеми.** Проблема адаптації іноземних студентів до навчання у вищих навчальних закладах чужої країни дуже актуальна як складова проблеми отримання вищої освіти в цілому. У світовому просторі над цим питанням дискутують багато років, адже навчання за межами рідної країни завжди вважалося престижним та перспективним. Тому і проблема адаптації завжди існувала. Наприклад, вчені Великобританії [1], країни престижної, дорогої і високоякісної освіти, та Сполучених Штатів Америки [3], де феномен різноцільової міграції це явище звичне і нормальне, особливо стосовно приймання на навчання іноземних студентів, говорять про всезагальні труднощі адаптації. Перш за все, це мовний бар'єр, виникаючий через лінгвістичні та паралінгвістичні тонкощі, притаманні мовній традиції приймаючої країни. І навіть при наявності певного рівня володіння мовою країни отримання вищої освіти, можуть виникати труднощі розуміння окремого набору лексики, жаргонізмів, діалектизмів, професіоналізмів тощо. По-друге, це «зміна культурного механізму» (shifting cultural gears), адже студент постійно розривається між новим культурним середовищем, в якому він опинився, та власними культурними цінностями, які він наслідував і набував на протязі свого життя. По-третє, відбувається зміщення центру підтримки від звичних родини, сусідів і друзів на нове соціальне середовище, де на нього дивляться як на представника чужої культури чи як на небажаного прибульця. По-четверте, це багатогранна відповідальність перед родиною, спонсором чи державою, чи іншими органами, які могли надати фінансову підтримку здобуття вищої освіти закордоном, ну і звісно перед самим собою. Бо не закінчення навчання особливо за кордоном чи негативні результати в процесі навчання можуть вплинути як на самовідчуття студента, а й на самооцінку, розвинувши у нього певні психологічні комплекси.

Говорячи про Україну, слід зробити акцент на тому, що питання студентської міграції із навчальними цілями за останні роки значно зростає. Кожен рік українські виші поповнюються представниками інших культур, зокрема китайської, туркменської, арабської, афро американської, індійської тощо. Враховуючи те, що Україна – країна досить молода, досвіду і напрацювань по роботі із іноземними студентами дуже небагато.

Отже вивчаючи проблему адаптації іноземних студентів до навчання у вищих навчальних закладах іншої країни ми зіткнулися із невизначеністю щодо методик діагностики даного питання. Адже різні вчені в залежності від країни дослідження, національності студентів, що адаптуються, умов адаптації тощо виділяють для себе різні по значимості аспекти вивчення цього процесу.

**Мета статті:** провести теоретичний аналіз різних підходів до вивчення проблеми адаптації студентів-іноземців до навчання у ВНЗ іншої країни та обґрунтувати психодіагностичний комплекс дослідження адаптації студентів-іноземців до навчання у ВНЗ України

**Результати теоретичного аналізу проблеми дослідження.** Протягом багатьох років вчені різних країн намагалися винайти ефективну та надійну індивідуальну міру, яка б прогнозувала міжкультурне пристосування, за багатьох причин. По-перше, коли вчені концентрують увагу на змінних культурного або специфічного змісту, таких як знання культури країни перебування, в такому випадку практично неможливо визначити ефективну міру, бо це вимагає оцінки знань про цю країну, що є особливим для кожної окремої культури, а також необхідно б було припустити існування даного знання, яке ще й до того торкалося б різних сфер певної культури. За таким же принципом можна було б оцінити знання культурних стереотипів. [11]

Іншим фактором, який не дозволив виокремити ефективну та індивідуальну міру, стала відсутність структурування найважливіших компонентів процесу адаптації. Як зазначено вище, попри відкриття різних факторів, стратегій та інших компонентів цього процесу, вченим досі не вдалося винайти єдину зрозумілу та успішну для застосування методику, яка сприяє виявленню проблем адаптації. Ідентифікація окремих психологічних ключових змінних для процесу міжкультурної адаптації полегшує вирішення проблеми спеціального знання окремої культури, а також дає перспективи виокремлення певного потенціалу міжкультурного пристосування як функціональної складової індивідуальних психологічних можливостей особистості. У цьому випадку, потенціал міжкультурного пристосування не залежить від знання студентів культури приймаючої країни чи від їх відношення до культури цієї країни, чи від рівня володіння мовою країни тимчасового проживання. Таким чином, здатність пристосування має більш широкий спектр ніж просто знання чи усвідомлення перебування у іншому культурному суспільстві. [3]

Тож, зважаючи на те, що не було розроблено єдиної методики виміру ступеню міжкультурної адаптації, практично кожний вчений чи група вчених, які працюють над даною проблемою, складають власні опитувальники, анкети та тести.