

УДК 159.9:355.5

КОВАЛЬЧУК О. П.

Національний університет оборони України імені Івана Мерляховського (м. Київ)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ АКСІОЛОГІЧНОЇ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРІВ-АВІАТОРІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті висвітлено особливості ціннісно-сислової сфери як компонента, пов'язаного зі встановленням офіцерами-авіаторами свого місця у житті, набуттям певної стійкої системи цінностей, що характеризують ставлення офіцерів до навколишнього світу, та виконують функцію регуляторів поведінки і проявляються у діяльності. Визначено аксіологічні засади військово-професійної діяльності, які слід розглядати через ставлення офіцерів до своєї праці як до центральної життєвої цінності, сфери самоактуалізації та джерела саморозвитку. Визначено вплив ціннісних орієнтацій на професійне самовизначення офіцерів та встановлено домінуючі професійні мотиви і цілі діяльності офіцерів, а також способи досягнення професійних результатів.

Ключові слова: професійні цінності, ціннісні орієнтації, життєві цінності, професійна спрямованість, професійне самовизначення, військово-професійна діяльність.

Пошук нових підходів до підвищення рівня професіоналізму офіцерів є однією з провідних особливостей сучасного етапу розвитку збройних сил. Актуальність цієї проблеми зумовлена зміною стереотипів побудови професійної кар'єри та професійного розвитку офіцерів, а отож, критеріїв успішності військово-професійної діяльності та професійної майстерності. Аналіз військової практики свідчить про гостроту суперечностей між наявними професійними та соціальними умовами, які висувають новітні вимоги до особистісного та професійного розвитку офіцера-авіатора, і недостатнім вивченням чинників, що виконують функцію спонукання і регуляції поведінки та діяльності. Вивчення ціннісно-сислової детермінації життєдіяльності як основоположної характеристики людського способу існування відіграє значущу роль у процесі формування особистості військовослужбовця, тому виявлення й аналіз особистісних детермінант поведінки, її ціннісно-сислових ресурсів має суттєве значення для особистісно-професійного зростання офіцерів.

За результатами теоретичного аналізу встановлено, що у психологічних дослідженнях категорія цінності посідає одне з домінуючих положень і процес її осмислення далекий від завершення. Складність і багатоаспектність феномену «цінність» обумовлюється множинністю розуміння її сутності, природи, структури, а також методів її вивчення (Г. О. Балл, З. С. Карпенко, Д. О. Леонт'єв, С. Д. Максименко, В. М. Мицько, Г. К. Радчук, М. О. Чаїнська, Н. В. Чепелева, Т. С. Яценко та ін.). Дослідники розглядають цінності як оформлення потреб, переконання особистості, особливе регулятивне утворення, іде-

альну модель власної поведінки, особистісний смисл, спрямованість особистості, стійкі психологічні ставлення до різних сторін дійсності, внутрішній регулятор поведінки тощо. Актуальніше і психологічно точне тлумачення аксіологічних чинників активності людини наведено у психологічному словнику-довіднику «Українська психологічна термінологія» за редакцією М.-Л. А. Чепи, де цінність визначено як «продукт матеріальної і духовної діяльності людини, що можуть стати предметом її потреб. Цінності – це суспільно значущі елементи середовища. Вони складають органічну частину культури» [1, с. 289].

Проаналізувавши різні підходи та визначення цінностей, Д. О. Леонт'єв сформулював уявлення про три різні форми існування цінностей [2]:

- суспільні ідеали – вироблені суспільною свідомістю узагальнені уявлення про досконалість у різних сферах суспільного життя;
- предметне втілення суспільних ідеалів у діяннях або творах конкретних людей;
- мотиваційні структури особистості, що спонукають її до предметного втілення у своїй поведінці і діяльності суспільних ціннісних ідеалів.

Розвиток і функціонування цінностей є взаємозалежними і взаємодетермінованими, власне цінності – одночасно і джерела і носії значущих для особистості смислів. Цінності розглядаються як сфера суб'єктивного, характеристики ставлення суб'єкта до предметів і явищ реальності. Поряд з іншими соціально-психологічними утвореннями, цінності мають свою структуру, виконують функцію регуляторів поведінки і виявля-

ються в усіх сферах діяльності. Цінності є динамічними структурами, які не можна розглядати автономно, за межами суспільного та індивідуального професійного розвитку особистості.

В усвідомлюваних цінностях, як зауважує Г. К. Радчук, виявляється мета діяльності особистості. Якщо особистість, – зазначає Г. К. Радчук, – чітко усвідомлює власний життєвий шлях і життєву мету й передбачає реальні шляхи її досягнення, то розкривається перспектива особистості, а універсальною психологічною передумовою розгортання ціннісно-смыслового розвитку особистості є рефлексія [3].

Поглибити аналіз поняття цінності, на наш погляд, доцільніше з точки зору теорії аксіогенези З. С. Карпенко [4]. В основу теорії аксіопсихологічної концепції особистості З. С. Карпенко ставить інтегральну суб'єктність. На її думку, саме суб'єктність – один із головних і необхідних виявів життя, внутрішня спонукальна сила, спрямована на задоволення потреб організму. Вчена вважає, що джерелом активності особистості є її цінності, які визначають здатність особистості до організації власного життя, життєвих етапів і регуляції об'єктивно існуючих життєвих обставин. Маючи важливе мотиваційне значення, цінності свідчать про значущість професійної діяльності. Отже, З. С. Карпенко зазначає, що саме у ціннісних орієнтирах полягає сенс життя більшості людей.

Таким чином, аналіз теоретичних підходів до трактування цінностей особистості дозволяє констатувати, що цінності є детермінуючим ядром особистісного розвитку, а їх сутність полягає в осмисленні поведінки особистості та формуванні мотиваційної готовності до пошуку і реалізації сенсу свого життя.

У зв'язку з вищевикладеним, метою дослідження є виявлення психологічних особливостей формування аксіологічної основи професійної діяльності офіцерів-авіаторів на етапі їх первинної професіоналізації. Відповідно до мети, **задачею** дослідження визначено – емпірично дослідити структурно-динамічні особливості аксіологічної основи професійної діяльності офіцерів на етапі їх первинної професіоналізації.

Для вирішення поставленої у роботі задачі використано методики дослідження: анкета «Мотиви військової діяльності» (використовувалася для дослідження домінуючих професійних мотивів та цілей діяльності офіцерів); тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. О. Леонтьєва (використовувався для вимірювання впливу смисложиттєвих феноменів на професійне ста-

новлення офіцерів); опитувальник цінностей Ш. Шварца та У. Білські (використовувався для вивчення ціннісно-смыслової сфери досліджуваних). Статистична обробка даних проведена за допомогою пакета для обробки статичних даних SPSS (v. 17.0). Загальна схема дослідження співвідносна з задачею й передбачала проведення науково-пошукової роботи, у якій взяло участь 173 офіцери.

Дослідження ціннісної основи професійної діяльності слід розглядати через ставлення офіцерів до своєї праці як до центральної життєвої цінності, сфери самоактуалізації та джерела саморозвитку. Ціннісні уявлення, що стосуються професійної діяльності, виявляються насамперед у тому, що одні аспекти професії можуть викликати інтерес до неї, підвищувати її привабливість, інші навпаки – знижувати.

Проведене дослідження показує такі особливості ціннісної структури офіцерів на етапі їх професійного становлення:

- переважання як значущої цінності безпеки (5,21), що означає необхідність безпеки для інших людей і для себе, стабільність суспільства і взаємовідносин. На нашу думку, це пов'язано передусім з нестабільною ситуацією у нашому суспільстві, що не сприяє задоволенню так званих нижчих потреб, необхідних для цілісності всього організму, і є передумовою функціонування вищих мотивів самореалізації;
- провідне значення цінностей зрілості (5,08), що свідчить про спрямованість досліджуваних на пошук сенсу життя, розуміння світу та внутрішньої гармонії;
- значущість цінності самовизначення (4,23) як досягнення автономності, самостійності, свободи творити та вільно і впевнено висловлювати свої думки, тобто реалізувати прагнення до самоактуалізації;
- незначущість таких цінностей, як соціальна культура (3,65) та конформізм (3,53), спрямованих на урахування соціальних потреб і норм, адаптацію особистості до суспільних вимог. Окремо варто вказати на досить низький рейтинг цінності «духовність» (3,14), спрямованої на досягнення внутрішньої гармонії, переважання духовного над матеріальним та розуміння свого призначення у світі.

Смисложиттєві орієнтації є результатом саморозвитку особистості, структурування стосовно зовнішньої діяльності процесу реалізації та процесу розгортання особистісних цінностей і смислів [5].

Розглянемо особливості окремих субшкал смисложиттєвих орієнтацій.

Кількісний аналіз показав, що більшість обстежуваних (71%) мають середні та низькі показники за шкалою «Цілі у житті». Лише для 10,6% характерні високі показники, що є свідченням недостатньої визначеності цілей у офіцерів, їх схильністю не надавати життю осмисленості та спрямованості.

Аналіз отриманих даних за шкалою «Процес життя або інтерес та емоційна його насиченість» засвідчив, що у більшості досліджуваних (59,3%) переважають середні показники за цією шкалою, для 25,9% властиві низькі показники, а високі – демонструють лише 10% офіцерів.

Кількісний аналіз результатів дослідження за шкалою «Результативність життя, або задоволеність самореалізацією» виявив, що лише у незначної частини обстежуваних (11,9%) наявні високі показники за цією шкалою, у більшості (70%) – середні показники, а у 18,7% – низькі. За певних умов низькі досягнення можуть бути рушійною силою подальшого зростання, важливо лише, на нашу думку, усвідомити, чим зумовлена недостатня самореалізація і виробити дієві життєві настанови, що сприятимуть поглибленню особистісної зрілості досліджуваних.

Аналіз результатів за шкалою «Локус контролю – «Я» свідчить, що лише 8,1% досліджуваних мають уявлення про себе як сильну особистість, яка вільно буде своє життя відповідно до власних цілей та уявлень про його сенс. Для цих офіцерів характерні високі показники за зазначеною шкалою. Невпевненість та невіру у свої сили контролювати події власного життя демонструє переважна більшість досліджуваних: 71,2% отримали середні показники за шкалою «Локус контролю – Я», 20,6% – низькі, що вказує на недостатню здатність респондентів контролювати події власного життя.

За шкалою «Локус контролю – життя або керування життям» лише 5% опитуваних продемонстрували впевненість, що людині під силу контролювати власне життя, вільно ухвалювати рішення і втілювати їх у життя. Натомість, 60% досліджуваних вагалися, а більш як третина (35%) впевнені у тому, що життя непідвладне свідомому контролю, а свобода вибору – це ілюзія.

Отже, отримані дані свідчать, що показник загальної осмисленості життя офіцерів є низьким порівняно з нормативними даними методики СЖО. На фоні середніх показників за іншими шкалами, це свідчить, що життєві плани офіцерів можуть не мати реального підґрунтя у сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Оскільки такі особливо-

сті не можна вважати зрілою життєвою позицією, на наш погляд, в офіцерів необхідно розвивати адекватніше ставлення до життя.

Дослідження професійної мотивації дало змогу встановити домінуючі професійні мотиви і цілі діяльності офіцерів, а також способи й умови досягнення професійних результатів.

Отримані дані вказують, що на етапі первинної професіоналізації провідними мотивами є прагнення до успіху (39,8%), соціальної та правової захищеності (69,4%) та матеріального добробуту (61,5%). Емпіричні результати свідчать про те, що у структурі професійної мотивації вагомими є професійні чинники, крім того, офіцери прагнуть до діяльності у більш стабільному, безпечному і соціально захищеному середовищі.

Аналіз професійних цілей діяльності свідчить, що найважливішими для офіцерів-авіаторів виявилися отримання вищої посади та військового звання (41,6%), досягнення високих професійних результатів (29,7%), матеріального благополуччя (42,5%). Виявлена ієрархія цілей вказує на те, що на етапі первинної професіоналізації мотивуючий потенціал праці не втрачає своєї актуальності.

З'ясовано, що переважаючими способами досягнення професійних результатів офіцери визначили виконання наказів (57,8%) та інструкцій (49,8%). Такі результати вказують на дотримання офіцерами нормативно визначеного способу регуляції діяльності.

Використання кластерного аналізу дало змогу виділити групи офіцерів з високим (19,8%), середнім (52,4%) та низьким (27,8%) рівнями професійної мотивації.

Далі проаналізуємо відмінності щодо компонентів професійної мотивації між групами офіцерів з високим (ВР), середнім (СР) та низьким (НР) рівнями професійної мотивації (табл. 1).

Серед професійних мотивів і цілей між усіма групами офіцерів значущі відмінності проявляються щодо забезпечення потреби у спілкуванні ($\chi^2 = 27,12; 26,15; 28,12$), пошуку «гострих відчуттів» ($\chi^2 = 28,72; 25,16; 27,18$) прагнення до безпечної діяльності та збереження здоров'я ($\chi^2 = 27,32; 28,79; 28,18$). Серед способів досягнення професійних цілей значущо відмінними в усіх трьох групах є компоненти мотивації пов'язані з умінням діяти у різних ситуаціях ($\chi^2 = 28,19; 26,73; 27,18$), взяття відповідальності на себе ($\chi^2 = 25,65; 24,28; 27,93$).

Між групами офіцерів з ВР та СР мотивації є значущі відмінності: щодо професійних моти-

Таблиця 1

Відмінності щодо мотиваційних компонентів офіцерів

№ з/п	Мотиваційні компоненти	Рівні мотивації		
		ВР-СР	ВР-НР	СР-НР
Професійні мотиви				
1	Прагнення до професійного успіху	13,65	18,71	12,91
2	Прагнення до безпечної діяльності та збереження здоров'я	27,32	28,79	28,18
3	Прагнення до матеріального статку	13,22	27,99	11,30
4	Прагнення до пізнання	7,59	7,88	5,54
5	Прагнення до спілкування	9,78	16,73	31,18
6	Прагнення до соціальних досягнень	7,56	8,11	8,24
7	Прагнення до самовизначення	28,33	27,84	7,45
Професійні цілі				
8	Досягнення високих професійних результатів	8,56	6,13	9,21
9	Досягнення високого соціального статусу	14,45	29,90	29,88
10	Досягнення професійного зростання	30,40	11,64	14,34
11	Забезпечення безпечної діяльності і збереження фізичного та психічного здоров'я	27,81	11,43	9,67
12	Забезпечення матеріального благополуччя	30,01	16,12	15,72
13	Забезпечення потреби у спілкуванні	27,12	26,15	28,12
14	Задоволення пізнавального інтересу	8,97	11,03	12,69
15	Особистісне самовдосконалення	8,40	9,25	8,98
16	Пошук «гострих відчуттів»	28,72	25,16	27,18
17	Професійне самовдосконалення	10,34	27,99	7,89
18	Уникнення небажаних подій	9,75	8,26	9,41
Способи досягнення професійних цілей				
19	Виконання інструкцій та керівництв	9,87	12,11	10,40
20	Виконання наказів	11,66	28,51	12,25
21	Уникнення загрозливих (несприятливих) ситуацій у діяльності	8,50	27,64	27,80
21	Засвоєння навичок ефективного спілкування	9,59	13,47	12,41
23	Мобілізація фізичних та психічних ресурсів	12,76	12,45	11,43
24	Прийняття відповідальності на себе	25,65	24,28	27,93
25	Прояв ініціативи у роботі	28,64	13,53	11,33
26	Прояв творчості у розв'язанні професійних завдань	12,66	13,60	28,64
27	Розвиток навичок надання взаємодопомоги	28,88	14,66	30,36
28	Своєчасність і точність виконання поставлених завдань	11,80	11,21	12,55
29	Уміння діяти у різних ситуаціях	28,19	26,73	27,18
30	Уникнення надмірного професійного навантаження	7,55	7,75	8,27

Примітка: статистично достовірні розбіжності за критерієм χ^2 -Пірсона виявлено на рівні $p \leq 0,05$.

вів – прагнення до самовизначення ($\chi^2 = 28,73$); стосовно професійних цілей – забезпечення безпечної діяльності і збереження фізичного та психічного здоров'я ($\chi^2 = 27,81$), щодо забезпечення матеріального благополуччя ($\chi^2 = 30,01$). Помітною є і різниця у способах досягнення професійних результатів, пов'язаних із професіоналізмом, зокрема щодо розвитку навичок надання взаємодопомоги ($\chi^2 = 28,88$), прояв ініціативи у роботі ($\chi^2 = 28,64$).

У групах офіцерів з ВР та НР мотивації наявні такі значущі відмінності: щодо професійних мо-

тивів – прагнення до безпечної діяльності та збереження здоров'я ($\chi^2 = 28,79$), прагнення до самовизначення ($\chi^2 = 27,84$); стосовно професійних цілей – досягнення високого соціального статусу ($\chi^2 = 29,90$), професійного самовдосконалення ($\chi^2 = 27,99$); щодо способів реалізації професійних результатів – виконання наказів ($\chi^2 = 28,51$) та уникнення загрозливих (несприятливих) ситуацій у діяльності ($\chi^2 = 27,64$)

Офіцери з СР та НР мотивації значно різняться за професійними мотивами і цілями: прагненням до спілкування ($\chi^2 = 31,18$) і досягненням

високого соціального статусу ($\chi^2 = 29,88$). Відмінності у способах досягнення професійних цілей пов'язані, з одного боку, з уникненням загрозливих (несприятливих) ситуацій у діяльності ($\chi^2 = 27,80$), а з іншого – з професійними якостями, зокрема розвитком навичок надання взаємодопомоги ($\chi^2 = 30,36$) і проявом творчості у виконанні професійних завдань ($\chi^2 = 28,64$).

Далі порівнюємо простори ціннісних переваг у групах офіцерів з різним рівнем професійної мотивації. Визначено, що статистично значущі відмінності у ціннісних просторах офіцерів з високим рівнем професійної мотивації порівняно з офіцерами із низьким рівнем спостерігаються насамперед щодо вибору цінностей «підтримка традицій» ($t = 4,12, p \leq 0,001$), «конформізм» ($t = 3,41, p \leq 0,01$), «соціальна культура» ($t = 3,62, p \leq 0,01$), «соціальність» ($t = 2,60, p \leq 0,05$), «безпека» ($t = 2,42, p \leq 0,05$) та «духовність» ($t = 1,45, p \leq 0,05$).

Розглянемо суперечності у ціннісних просторах офіцерів, оскільки їх мотиваційні типи пов'язані біполярними відносинами. Суперечності виникають у разі вибору особистістю одночасно двох біполярних цінностей або, навпаки, коли ці цінності набувають одночасно низьких значень. Саме тоді структура цінностей характеризується динамічними мотиваційними суперечностями.

В офіцерів з високим та низьким рівнями мотивації у ціннісних просторах існують суперечності між почуттям власної гідності, глибокої емоційної і духовної близькості, мудрості, краси природи і мистецтва, відкритості до чужих думок та цінностями самовизначення: свободою дій та думок, творчістю, вибором власних цілей, допитливістю. Значущі відмінності у ціннісних структурах офіцерів можуть свідчити про наявність ціннісної кризи. Особливо знижується значущість цінностей підтримки традицій, конформізму та соціальної культури, що відображає ситуацію послаблення соціальних норм унаслідок розбіжності між завищеними очікуваннями офіцерів та обмеженістю їх реалізації у професійному середовищі.

Загалом траєкторія ціннісних змін в офіцерів з різним рівнем професійної мотивації вказує на істотне зменшення ролі цінностей соціальної культури та конформізму і поступове посилення значущості цінностей відкритості до змін (самовизначення) та цінностей (зрілість та духовність). Ця тенденція відображає важливу особливість ціннісно-сислової сфери офіцерів на етапі первинної професіоналізації: подолання залежності, формування автономії особистості

та зростання значущості цінності професійного самовизначення. Друга тенденція полягає у посиленні ціннісних суперечностей, за яких індивідуалістична спрямованість на особисті досягнення суперечить з колективістською турботою про соціальне благополуччя.

Якщо порівняти емпіричні дані смисложиттєвих орієнтацій офіцерів з високим та низьким рівнями професійної мотивації, то можна констатувати насамперед істотні статистично значущі відмінності таких показників: локусу контролю-Я ($t = 5,29, p \leq 0,05$), цілей життя ($t = 3,42, p \leq 0,05$), процесу життя ($t = 3,55, p \leq 0,05$) та загальної осмисленості життя ($t = 3,67, p \leq 0,05$).

З огляду на наш дослідницький інтерес, проаналізуємо смисложиттєві орієнтації офіцерів з високим та низьким рівнями професійної мотивації.

Так, для офіцерів з високим рівнем професійної мотивації характерні високі показники осмисленості минулого, теперішнього і майбутнього. Водночас обстежувані цієї групи демонструють інтернальний локус контролю, віру у власні сили, однак мають середні показники за шкалою «Локус контролю – життя». Цей факт ілюструє положення В. Франкла про те, що минуле здатне надавати життю сенсу у майбутньому, оскільки дозволяє людині відчувати пройдений відрізок життєвого шляху як продуктивний та осмислений. Для цього стану характерні: відкритість у своєму світі, наявність емоційності у контактах з оточуючими, а також оптимістичність в ухваленні рішень [6].

Досліджувані з низьким рівнем професійної мотивації характеризуються невисокими показниками осмисленості минулого, теперішнього і майбутнього. Для цієї групи властиві незадоволеність прожитою частиною життя, низька осмисленість його у теперішньому, відсутність цілей на майбутнє і, відповідно, дискретне сприймання свого життєздійснення загалом. Особистісні смисли досліджуваних позбавлені спрямованості у часовій перспективі. Крім того, офіцери цієї групи демонструють зневіру у своїй спроможності контролювати події власного життя, фаталізм, переконаність у тому, що життя людини непідвладне свідомому контролю, а свобода вибору – це ілюзія, тому немає сенсу щонебудь планувати на майбутнє. Цей показник підтверджується вираженим екстернальним локусом контролю і низьким рівнем суб'єктивного контролю у сфері невдач. Отже, можна констатувати, що професійна діяльність цієї групи офіцерів не сприяє усвідомленню сенсу свого життя, його ретроспективній, актуальній та пер-

спективній локалізації на осі психологічного часу, що затримує їх практичну самореалізацію при істотному зниженні почуття впевненості у своїй спроможності будувати життя відповідно до своїх цілей та контролювати події власного життя.

Аналізуючи актуальний стан досліджуваних офіцерів з різним рівнем мотивації, слушно враховувати, що локалізація особистісних сенсів може мати тимчасовий, ситуативний характер, бути лише ланкою у низці актуальних смислових станів. До того ж, на відміну від багатьох інших особистісних характеристик, смислова сфера значною мірою визначається індивідуальними уявленнями людини про соціальну бажаність, оскільки норми соціуму є найважливішим джерелом її формування, тому індивідуальні дані, отримані під час дослідження, треба розглядати у контексті соціально-культурних норм військово-професійного середовища.

За результатами кластерного аналізу визначено розподіл офіцерів на групи з високим, середнім та низьким рівнями професійної мотивації. Високий рівень мотивації професійної діяльності визначено у тих фахівців, які прагнуть до успіху у діяльності, самостійності, відповідальності, кар'єрного зростання, саморозвитку та мають адекватно сформовані уявлення про професію. Низький рівень мотивації виявлено і офіцерів, яких спонукають до діяльності зовнішні мотиви. Такі фахівці пов'язують професію з можливістю поліпшити свій матеріальний стан, мати можливість використовувати повноваження, які надає професія з власними цілями.

Отриманні результати показують, що в офіцерів з високим рівнем професійної мотивації, порівняно з офіцерами з низьким рівнем, наявні значущі відмінності щодо цінностей: «підтримка традицій» ($t = 4,12, p \leq 0,001$), «конформізм» ($t = 3,41, p \leq 0,01$), «соціальна культура» ($t = 3,62, p \leq 0,01$), «соціальність» ($t = 2,60, p \leq 0,05$),

«безпека» ($t = 2,42, p \leq 0,05$) та «духовність» ($t = 1,45, p \leq 0,05$); щодо смисложиттєвих орієнтацій – локусу контролю-Я ($t = 5,29, p \leq 0,05$), цілей життя ($t = 3,42, p \leq 0,05$), процесу життя ($t = 3,55, p \leq 0,05$) та загальної осмисленості життя ($t = 3,67, p \leq 0,05$). Такі результати свідчать, що умови військово-професійного середовища не сприяють продуктивній реалізації внутрішніх прагнень офіцерів у службовій діяльності та підтверджують тезу про слабку реалізацію мотивуючого потенціалу праці. Отримані результати вказують на недостатній престиж військової служби, який формується під впливом соціальних чинників і залежить від прийнятих цінностей. Із цього випливає, що професійне середовище не забезпечує належних умов для професійного становлення офіцера.

Перспективними напрямками подальшого наукового пошуку є продовження роботи щодо розроблення у системі бойової (професійної) підготовки офіцерів комплексу заходів, направлених на відповідність власних уявлень офіцерів про омріяну діяльність безпосередньому її змісту.

Список використаних джерел

1. Українська психологічна термінологія: словниково-довідник / [авт.-уклад. : С. І. Болтівець, Н. В. Слободяник, М.-Л. А. Чапа, Н. В. Чепелева; за ред. М.-Л. А. Чепи]. — К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. — 302 с.
2. Леонтьев Д. А. Духовность, саморегуляция и ценности / Д. А. Леонтьев // Гуманитарные проблемы современной психологии. Известия Таганрогского государственного радиотехнического университета. — 2005. — № 7. — С. 16–21.
3. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи. Монографія / Г. К. Радчук. — Тернопіль: ТНПУ, 2009. — 415 с.
4. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості: Монографія / З. С. Карпенко. — Івано-Франківськ: Лілея — НВ, 2009. — 512 с.
5. Осьодло В. І. Вплив смисложиттєвих феноменів на професійну діяльність офіцера / В. І. Осьодло // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук, праць. — 2009. — № 5 (13). — С. 156–163.
6. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М. : Прогресс, 1990. — 367 с.

КОВАЛЬЧУК А. П.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ АКСИОЛОГИЧНОЙ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРОВ-АВИАТОРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье раскрыты особенности ценностно-смысловой сферы как компонента, связанного с установлением офицерами-авиаторами своего места в жизни, приобретением определенной стойкой системы ценностей, которые характеризуют отношение офицеров к окружающему миру и выполняют функцию регуляторов поведения, проявляющихся в деятельности. Определены ценностные принципы военно-профессиональной деятельности, которые следует рассматривать через отношение офицеров к своему труду как к центральной жизненной ценности, сфере самоактуализации, источника саморазвития. Определено влияние ценностных ориентаций на профессиональное самоопределение офицеров и установлены доминирующие профессиональные мотивы, цели деятельности офицеров, а также способы достижения профессиональных результатов.

Ключевые слова: профессиональные ценности, ценностные ориентации, жизненные ценности, профессиональная направленность, профессиональное самоопределение, военно-профессиональная деятельность.

KOVALCHUK A. P.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE AXIOLOGICAL BASIS FORMATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF OFFICERS-AIRMEN IN MODERN CONDITIONS

The article is devoted to the study of peculiarities of valued-semantic sphere as a component related to determining the place in life by officers-airmen, to the acquisition of the certain steady system of values which characterize officers' attitude toward the environment and perform the function of behavioral regulators and become apparent in action. The article specifies the axiological principles of military-professional activity which should be examined through officers' attitude toward their work like the central vital value, the sphere of self-actualization and the source of self-development. The influence of the frame of reference on the officers' professional self-determination is studied and dominant professional motives and aims of officers' activity as well as methods of professional results achievement are set.

Keywords: professional values, frame of reference, vital values, professional orientation, professional self-determination, military-professional activity.

Стаття надійшла до редколегії 13. 02. 2014 року.

УДК 612. 821:613.84:316.356.2

КРАМЧЕНКОВА В. О.

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ СТАРШОКЛАСНИКІВ-КУРЦІВ В ЕМОЦІЙНО НАПРУЖЕНИХ СИТУАЦІЯХ

У статті висвітлено проблему поведінки старшокласників із тютюновою адиктивною поведінкою в емоційно напружених ситуаціях. Визначено рівень тютюнової залежності, мотивація тютюнопаління, стилі поведінки у конфліктних ситуаціях, рівень і типові форми агресивності, копінг-стратегії особистості та їх кореляційні зв'язки.

Ключові слова: тютюнова залежність, мотиви куріння, стиль поведінки, агресивність, копінг-стратегія, старшокласники.

Тютюнова залежність – один з найпоширеніших видів адиктивної поведінки. Куріння тютюну нерідко називають соціальною пандемією. Не дивлячись на заборонні заходи щодо тютюнопаління, відмічається тенденція збільшення серед курців частки жінок і молоді [1; 5]. Отже, висока соціальна значущість цієї проблеми для сучасної України не викликає сумніву. Тютюнопаління підлітків і дорослих у психологічному значенні – різні явища, що пояснюється психологічними розходженнями психіки підлітка та дорослої людини. Життєдіяльність підлітка у всіх своїх проявах розвивається по своїх специфічних закономірностях [6].

Проблематика раннього тютюнопаління розроблялася у дослідженнях: С. А. Бадмаєва, С. А. Белічевой, А. П. Горбачевої, І. І. Кауненко та інш. Як порушення процесу соціалізації тютюнопаління розглядається такими відомими вченими, як: А. А. Александров, Г. М. Андреева, С. А. Белічева, Б. П. Бітінас, А. Д. Гонєєв, І. С. Кон, В. Т. Кондрашенко, Г. Ф. Кумаріна, І. А. Невській, А. Б. Сірих, Е. С. Скворцова. Вплив шкільного середовища у процесі соціалізації підлітка, а також її роль у профілактиці ранньої тютюнопаління, представ-

лено у роботах: Б. Н. Алмазова, В. С. Афанасьєва, Г. Ф. Кумаріна, В. В. Лозового, І. А. Невського, В. Г. Степанова. Проблеми прояву форм девіантної поведінки підлітків, викликаних несприятливим положенням дитини у системі внутрішньосімейних відносин, присвячено роботи: Ю. Р. Вишневіського, І. А. Горькової, Г. А. Гурко, І. А. Двойменного, А. Н. Елізарова, Е. Н. Заборової, В. Д. Москаленко, Г. П. Орлова, Б. С. Павлова. На підставі теоретичного аналізу феномену ранньої тютюнової залежності можна визначити, що основними чинниками ризику у формуванні адиктивної поведінки є: криза ідентичності; деперсоналізація і дереалізація у сприйнятті себе і навколишнього світу; негативна або несформована Я – концепція; потяг до протесту, загострене жадання дорослішання, прагнення до незалежності і відриву від сім'ї; схильність перебільшувати ступінь складності проблем та низька ступіть труднощів [2; 4]. Проте, попри досить високу увагу до проблеми тютюнової адиктивної поведінки, особливості поведінки в емоційно напружених ситуаціях старшокласників-курців висвітлено недостатньо.