

11. Левківська Г. П. Адаптація першокурсника в умовах ВЗО / Левківська Г. П. – К. : Науково-методичний центр, 2001. – 128 с.
12. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Психика / Леонтьев А. Н. – М. : Наука, 1982. – 340 с.
13. Найссер У. Познание и реальность: смысл и принципы когнитивной психологии / Найссер У. – М. : Прогресс, 1981. – 320 с.
14. Петренко В. Ф. Основы психосемантики : [учеб. пособ.] / Петренко В. Ф. – Смоленск : Изд-во СГУ, 1997. – 400 с.
15. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / Петровский А. В. – М. : 1982. – 312 с.
16. Рябкина З. И. Социально-перцептивный эталон личности преподавателя вуза Рябкина/ З. И. – М. : 1983. – 179 с.
17. Шмелев А. Г. Экспериментальный подход к построению базисного семантического словаря личностных черт / А. Г. Шмелев, В. И. Похилько // Вестник МГУ : Сер. 14. Психология. – 1985. – №3. – С. 3–11.
18. Kelly G. A. A Theory of Personality. The Psychology of Personal Constructs / Kelly G. A. – N. Y., 1963. – 261 p.

УДК 159.9

Вінтоняк В.Ф., здобувач кафедри суспільних наук Національного університету оборони України імені Івана Черняховського

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА САМОСТІЙНІСТЬ У КАР'ЄРНИХ СТРАТЕГІЯХ ОФІЦЕРА

У статті наведено результати емпіричного дослідження взаємозв'язку аутопсихологічної компетентності та відповідальності офіцерів на етапі професійного навчання. Наведено психологічні профілі досліджуваних за рівнями розвитку аутопсихологічної компетентності та її вплив на побудову індивідуальної стратегії кар'єрного зростання офіцера.

Ключові слова: офіцер, кар'єрна стратегія, аутопсихологічна компетентність, відповідальність, професійне навчання.

В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи аутопсихологической компетентности и ответственности офицеров на этапе профессионального образования. Приведены психологические профили исследуемых по уровням развития аутопсихологической компетентности и ее влияние на построение индивидуальной стратегии карьерного роста.

Ключевые слова: офицер, карьерная стратегия, аутопсихологическая компетентность, ответственность, профессиональное обучение.

Постановка проблеми. У ході реформування та подальшого розвитку Збройних Сил (ЗС) України, в умовах докорінної зміни та ускладнення завдань забезпечення обороноздатності нашої країни, перед вищою військовою освітою постає завдання державної ваги – готувати офіцерів, здатних ефективно захистити незалежність України.

В таких умовах проблема підвищення рівня професіоналізації офіцерів ЗС України, стимулювання їхнього особистісного та професійного розвитку

передбачає, поряд з іншим, забезпечення і кар'єрного зростання. Це висуває нові вимоги до змісту та основних напрямів професійної підготовки офіцерів, організації їхньої професійної діяльності з урахуванням як особливостей діяльності військової організації, так і особистісних характеристик. Визнання унікальної цінності професійної діяльності, її ролі у розвитку людини і суспільства, посилення відповідальності за побудову свого життєвого і професійного шляху мають стати визначальними характеристиками офіцера.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження проблем професійного становлення офіцера [5] вказують на те, що найважливішою умовою розвитку й самореалізації особистості є його життєва перспектива як образ бажаного та усвідомлюваного, як можливого майбутнього життя. Тому професійне зростання офіцера можливе лише за умови формування у нього уявлення про себе: ким він би хотів бути та яких пріоритетів і життєвих стратегій дотримуватися.

У цьому контексті важливо звернутися до дослідження індивідуальних стратегій кар'єрного зростання офіцера, їх впливу на ціннісно-смыслову сферу військовослужбовців та перебіг їхньої професійної діяльності. Важливість дослідження стратегій офіцера пов'язана також із тим, що остання характеризує не лише вектор дій і вчинків, але й залученість особистості в переживання того, що з нею відбувається. Особистість виступає в ролі основного регулятора реалізації стратегії, забезпечуючи її якісну своєрідність і визначаючи її динамічні особливості [1–5 та ін.]. Одним із найбільш важливих, на наш погляд, показників кар'єрної стратегії є співвідношення аутопсихологічної компетентності офіцера з локусом контролю його особистості. Результуючою такого співвідношення є відповідальність та самостійність у професійних та кар'єрних досягненнях, їх надійність, а також здатність офіцера гнучко реагувати на можливий неуспіх шляхом поточного перепланування власної професійної та життєвої перспективи.

У нашому дослідженні індивідуальні кар'єрні стратегії офіцерів ми будемо розуміти як цільовий орієнтир у становленні та усвідомленні його військово-професійної та соціально-рольової позиції, свого призначення у службовій діяльності, визначенні шляхів та способів досягнення намічених цілей.

Досліджуючи аутопсихологічну компетентність офіцерів, перш за все необхідно встановити її психологічний зміст. Тому під аутопсихологічною компетентністю ми будемо розуміти уміння особистості розвивати і використовувати власні психологічні ресурси, створювати сприятливу для діяльності ситуацію шляхом зміни свого внутрішнього стану, набувати та закріплювати знання, уміння та навички, перебудовуватися при виникненні непередбачуваних обставин, створювати вольову установку на досягнення значущих результатів.

Змістом аутопсихологічної компетентності є представленість у свідомості офіцера такого досвіду проживання психологічних ситуацій, який би був орієнтований на саморозвиток [1, С. 84–85]. Специфіка аутопсихологічної компетентності полягає в усвідомленні ним таких засобів самовпливу, які б забезпечували йому готовність до самореалізації у професії та кар'єрі. Аутопсихологічна компетентність тісно пов'язана зі структурами самосвідомості та

саморегуляції, які проявляються в усвідомленні своїх можливостей, інтересів, цінностей, потреб, психічних станів. Високий рівень саморегуляції як вольовий компонент самосвідомості дає змогу офіцеру більш адекватно подолати розбіжності в “Я-концепції” між її складовими шляхом зміни способу життя.

Локалізація контролю поведінки офіцера, у свою чергу, визначає вектор та динаміку зусиль у плануванні ним свого життєвого шляху, переконання у тому, де локалізуються рушійні сили, що визначають їх життя, – у них самих чи різного роду незалежних від них подіях.

У дослідженнях, присвячених проблемі особистісно-професійного зростання офіцера, поняття індивідуальних стратегій кар’єрного зростання практично не зустрічається й тому, для нас є важливим з’ясувати, як вони знаходять своє відображення у діяльності та поведінці офіцера. Крім того, яким чином функціонують індивідуальні властивості, забезпечуючи успішність професійної діяльності. Тому на теоретичному рівні взаємозв’язок індивідуальних стратегій та особистісних характеристик найчастіше розглядають у термінах відповідальності, цінностей, творчості, переживання й смислу життя [1; 2; 5]. Тоді, коли професійна діяльність займає значуще місце в житті, відбувається зближення вимог професії та індивідуальності.

Таким чином, **метою** статті є виявлення особливостей розвитку аутопсихологічної компетентності офіцерів на етапі професійного навчання в системі післядипломної освіти та встановлення її взаємозв’язку з відповідальністю.

Виклад основного матеріалу. Проблема виявлення особливостей розвитку аутопсихологічної компетентності офіцерів та її взаємозв’язку з локалізацією контролю у моделях поведінки особистості, що визначають формування стратегії кар’єрного зростання, зумовило проведення нашого дослідження. У дослідженні взяли участь 187 осіб. Психодіагностичному обстеженню підлягали офіцери віком від 27 до 33 років, які вступили до університету для здобуття вищої військової освіти оперативно-тактичного рівня. Дослідження було проведено на добровільних засадах за процедурою групового обстеження. Результати обстеження наведено в таблицях 1–3.

Для дослідження аутопсихологічної компетентності нами було використано методика “Аутопсихологічна компетентність” [2]. Основними методологічними положеннями створення цієї методики стали уявлення про те, що аутопсихологічна компетентність виступає як готовність і здатність особистості до самопізнання, саморозвитку і самореалізації, припускає усвідомлення нею власних індивідуальних і особистісних властивостей, а також розуміння того, як треба діяти на основі знання про самого себе.

Аутопсихологічна компетентність представлена як усвідомлення своїх потенційних і актуальних можливостей, оцінювання їх рівня, резервів і можливостей розвитку. Ключове значення у цьому випадку приділяється високому рівню. Неадекватне оцінювання своїх ресурсів і обмежень призводять до постановлення нереальних цілей та неадекватної стратегії кар’єрного зростання.

Опитувальник містить 35 тверджень. Ключ в обробці тесту дає змогу підрахувати суму набраних балів і виділити високий рівень (ВР), середній рівень (СР) і низький рівень (НР) розвитку аутопсихологічної компетентності.

Високий рівень – властивий досліджуваним, які набирають 77–113 балів; для них є характерними високі показники мотивації досягнення, самоідентифікації себе у професії, адекватна самооцінка, високий рівень самоконтролю; самостійність суджень та інтелектуальна гнучкість; ексцентричність, екзальтованість, демонстративність служать їм для досягнення поставлених кар'єрних цілей.

Середній рівень – властивий досліджуваним, які набирають 42–76 балів; для них є характерною активність, цілеспрямованість, що відрізняється такими якостями як комунікабельність, спритність, працездатність, стійкість до конфліктів, заповзятливість, відповідальність. Такі особистості можуть працювати добре, але не бачать далеких перспектив, не здатні до самостійного вирішення і формулювання завдань своєї діяльності, що, у свою чергу, не дозволяє вибудувати успішну траєкторію кар'єрного просування. Для них є характерною помірність в усьому, у разі підпорядкованості мають досить високу ретельність і самостійність. Не позбавлені творчих здібностей, але їх творча діяльність виявляється менш масштабною і всебічною за осіб з високим рівнем аутопсихологічної компетентності, вони відмінні функціонери.

Низький рівень – властивий досліджуваним, які набирають 4–41 бал; їм властива знижена увага до власних проблем світоглядного, когнітивного, розвиваючого плану, інтереси у сфері розвитку професійної кар'єри мають обмежений характер і спрямовані на досягнення визначеного соціального стану. У реалізації кар'єри їм властиві ситуативність, конформізм, організаційна обмеженість. Вони ставлять перед собою занижені цілі, що веде до неуспіху в становленні і реалізації професійної кар'єри.

Авторами методики представлені показники, які підтверджують її високу надійність та валідність, а також норми інтерпретації даних за критеріями віку й статі. Як видно зі структури шкал опитувальника, він дає можливість діагностувати готовність і здатність особистості до самопізнання, саморозвитку і самореалізації, розуміння того, як треба діяти на основі знання самого себе.

Дослідження локалізації контролю особистості проводилося за допомогою модифікованого О. Г. Ксенофонтовою опитувальника “Локус контролю” [3]. Методика є модифікацією опитувальника РСК Дж. Роттера стандартизована на більш широкому віковому і соціальному контингенті досліджуваних і призначена для оцінювання відповідальності офіцера за те, що відбувається у нього в особистому та професійному житті. Опитувальник дозволяє визначити особистісні властивості досліджуваних за шкалами: загальної інтернальності (Із), інтернальності у сфері досягнень (Ід), інтернальності у сфері невдач (Ін), інтернальності у професійній діяльності (Іпд), готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів (Дт), готовності до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї (Дс). В цілому чим вище показники інтернальності офіцера, тим більше він відчуває себе відповідальним за свої досягнення, відрізняється впевненістю в собі і має більш високий рівень розвитку саморегуляції життєдіяльності. Чим нижче показники інтернальності (ближче до полюса зовнішнього локусу контролю або екстернальності), тим він менш упевнений у собі, недостатньо самостійний у вирішенні різного роду життєвих завдань.

У результаті дослідження було виявлено такі показники аутопсихологічної компетентності офіцерів (табл. 1).

Високий рівень розвитку аутопсихологічної компетентності показали 28% офіцерів ($83,42 \pm 4,12$ балів). Для них характерною є виразна здатність до розвитку і використання власних психологічних ресурсів, релевантна ситуація, що складається, зміна свого внутрішнього стану, що дозволяє оптимально набувати та закріплювати знання, уміння та навички. Їх мотивованість на досягнення результату створює вольову установку для подолання можливих труднощів, допомагає ефективно налаштуватися при виникненні непередбачуваних обставин. Такі офіцери ідентифікують себе з військово-професійною діяльністю, мають адекватний рівень самооцінки з одночасно високим самоконтролем поведінки. Відмічається добра саморегуляція та психологічна стійкість, розвинений соціальний інтелект та інтуїція, що дозволяє сумлінно виконувати посадові обов'язки на основі почуття здорової самокритики і конструктивних сумнівів, якісно здійснювати взаємодію з колегами, відчувати часову перспективу. Офіцери у повній мірі усвідомлюють свої здібності і знають, як їх краще використовувати для побудови стратегії кар'єрного зростання.

Таблиця 1.

**Розподіл результатів офіцерів за методикою
«Аутопсихологічна компетентність»**

Рівень прояву АК	%	Середнє	Стандартне відхилення
Високий рівень (ВР)	28 %	83,42	4,12
Середній рівень (СР)	34 %	68,38	3,25
Низький рівень (НР)	38 %	34,45	2,43

Середній рівень розвитку аутопсихологічної компетентності показали 34% офіцерів ($68,38 \pm 3,25$ балів). Активність та цілеспрямованість цих офіцерів сприяє розвиненій працездатності та відповідальності. Їх комунікабельність та спритність обумовлює стійкість до конфліктів, заповзятливість. При цьому вони можуть мати труднощі у самостійному формулюванні завдань професійної діяльності, що, у свою чергу, не дозволяє будувати успішну траєкторію кар'єрного просування. Їм властива надмірна рефлексивність, підвищений самоконтроль, що знижують активність, пригнічують ініціативність. Спостерігається непевність у собі, недооцінювання власних можливостей. Причиною цьому можуть бути глибокі переживання, фрустрації, вплив внутрішніх захистів і блокувань.

Низький рівень розвитку аутопсихологічної компетентності показали 38% офіцерів ($34,45 \pm 2,43$ балів). Знижена увага до власних проблем, світоглядного, когнітивного, розвиваючого плану. Інтереси розвитку їх професійної кар'єри спрямовані переважно на досягнення соціального положення. Інтелектуальні можливості, як правило, є середніми. Для них не є характерними комплексність, системність і плановість у здійсненні професійної кар'єри, але властиві імпульсивність, конформізм. У взаєминах надають перевагу власним інтересам. Емоційна сфера, як правило, є стійкою за рахунок зниження емоційного компонента і невеликого спектра явищ, що аналізуються. У своїх

кар'єрних невдачах звинувачують інших людей (керівництво), пов'язують їх із зовнішніми причинами. У професійних питаннях такі офіцери обмежені інструкціями і вказівками, що, у свою чергу, обумовлює високу імовірність неточного виконання ними завдань, особливо якщо потрібне неординарне рішення. Вони ставлять перед собою занадто низькі цілі, що веде до неуспіху у становленні й реалізації професійної кар'єри.

Результати дослідження локалізації контролю особистості досліджуваних офіцерів наведені в таблиці 2.

Таблиця 2.

**Локалізація контролю особистості офіцерів
з різним рівнем розвитку аутопсихологічної компетентності**

Показники локалізації контролю	Рівень розвитку АК	Середнє	Стандартне відхилення
Загальна інтернальність (Із)	ВР	33,22	1,61
	СР	24,12	1,45
	НР	19,43	1,42

Результати дослідження показали, що офіцери з високим рівнем аутопсихологічної компетентності мають інтернальний локус контролю ($33,22 \pm 1,61$), що обумовлює самостійність, відповідальне ставлення до виконання поставлених задач у процесі військово-професійної діяльності, підвищення ефективності результатів діяльності. Офіцери мають атрибуцією ситуації найчастіше переконання в невідповідності їх успіхів або невдач, що залежать від компетентності, цілеспрямованості, рівня здатностей, що і є закономірним результатом їх цілеспрямованої професійної діяльності. У структуруванні процесу цілепокладання і кар'єрних стратегій провідною мотивацією для них є прагнення професійної ідентичності. Внаслідок більшої когнітивної активності такі офіцери мають більш широкі часові перспективи, що охоплюють значну безліч подій як майбутнього, так і минулого. При цьому їх поведінка спрямована на послідовне досягнення успіху шляхом розвитку навичок і більш глибокої обробки інформації, постановки зростаючих за своєю складністю професійних завдань.

Офіцери із середнім рівнем аутопсихологічної компетентності показали менш виразний інтернальний локус контролю ($24,12 \pm 1,45$). Такі показники дозволяють робити висновок про меншу відповідальність та самостійність у плануванні військово-професійної діяльності та її здійсненні. Вони можуть частково приписувати вирішальну роль в окремих подіях життєвого та професійного шляху зовнішнім чинникам, більш схильні до думки інших, поступливі зовнішньому впливу. Їх менш розвинена здатність регулювати події в часі, упорядковувати їх зумовлює неупорядкованість та невизначеність професійних цілей, що, з одного боку, призводить до тривалого вибудовування кар'єрної стратегії, а з іншого – більш низької ефективності військово-професійної діяльності.

Офіцери з низьким рівнем аутопсихологічної компетентності показали екстернальний локус контролю ($19,43 \pm 1,42$). Для них характерною є зовні спрямована захисна поведінка, у якості атрибуції ситуації вони воліють мати

шанс на успіх. У загальному плані це вказує на те, що будь-яка ситуація для них є бажаною як зовні стимульована, причому у випадках успіху відбувається демонстрація своїх здатностей. Такі офіцери переконані, що їх неуспіхи є результатом випадковостей, невдач, негативного впливу інших людей. Схвалення, підтримка й зовнішня стимуляція їм необхідні, інакше вони знижують ефективність військово-професійної діяльності. В цілому вони не здатні вибудувати конструктивну кар'єрну стратегію, очікуючи, що все складеться саме.

З метою виявлення взаємозв'язку між показниками аутопсихологічної компетентності офіцерів та їх локусом контролю було проведено кореляційний аналіз за Пірсоном. Так, проведений кореляційний аналіз показав такі взаємозв'язки (табл. 3).

Таблиця 3.

Кореляційні зв'язки аутопсихологічної компетентності офіцерів та показників локалізації контролю поведінки

Кореляція за Пірсоном	Із	Ід	Ін	Іпд	Дт	Дс
Аутопсихологічна компетентність	0,546**	0,552**	0,344*	0,559**	0,414*	0,519**

** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$

За результатами кореляційного аналізу виявлені значущі позитивні зв'язки між аутопсихологічною компетентністю та досліджуваними показниками локалізації контролю, зокрема позитивний прямий зв'язок виявлений із загальною інтернальністю (Із) (0,546**), інтернальністю у сфері досягнень (Ід) (0,552**), інтернальністю у професійній діяльності (Іпд) (0,559**), готовністю до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї (Дс) (0,519**) на рівні значущості $p < 0,01$; позитивний прямий зв'язок з інтернальністю у сфері невдач (Ін) (0,344*), готовністю до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів (Дт) (0,414*) на рівні значущості $p < 0,05$.

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведене емпіричне дослідження дає підстави для таких узагальнень:

1. Емпірично встановлено, що відповідальність та самостійність у професійних досягненнях офіцера відіграють важливу роль при виборі індивідуальних кар'єрних стратегій.

Такий взаємозв'язок свідчить про те, що для професійних досягнень офіцера важливими є залученість його в осмислення та переживання власної військово-професійної та соціально-рольової позиції, свого призначення у службовій діяльності, визначення шляхів та способів досягнення намічених цілей.

2. Результати дослідження показали, що офіцерам з високим рівнем самостійності притаманний психологічний профіль, який містить у собі високого рівня розвитку такі психологічні характеристики: високе відповідальне ставлення до виконання поставлених задач, саморегуляція, ефективність діяльності за відсутності зовнішнього контролю, уміння ефективно використовувати свій час, планувати повсякденну службову діяльність, віра у можли-

вість досягнення успіху, висока пошукова активність та ін. Вони реально оцінюють свої кар'єрні можливості, спираються на розуміння своїх сильних і слабких сторін щодо свого професійного й посадового зростання.

3. За результатами кореляційного аналізу виявлено значущі позитивні взаємозв'язки між аутопсихологічною компетентністю та більшістю показників локусу контролю, що свідчить про вагоме значення відповідальності та саморегуляції на шляху професійного зростання офіцера.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеологические основы профессионального самосознания личности : [учебное пособие] / А. А. Деркач, О. В. Москаленко, В. А. Пятин, Е. В. Селезнева. – Астрахань : Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000. – 330 с.

2. Килба А. Р. Акмеологические особенности индивидуальной стратегии крьерного развития государственных служащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / А. Р. Килба. – М. : РАГС, 2007. – 197 с.

3. Ксенофонтова Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики “Уровень субъективного контроля” / Е. Г. Ксенофонтова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20, № 2. – С. 103–114.

4. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / Максименко С. Д. – К. : Видавництво ТОВ “КММ”, 2006. – 240 с.

5. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : [монографія] / Осьодло В. І. – К. : ПП “Золоті ворота”, 2012. – 463 с.

*Galarowicz Oksana, PhD, Head of Interfaculty Department of Foreign Languages
The Main School of Fire Service, Poland*

PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF POST-TRAUMATIC STRESS DISORDER

The probability that a stressor will cause disorder, is dependent no its suddenness, unpredictability, duration, frequency and premeditation (i.e. injury is purposefully inflicted by other people), the physical damage it causes to the victim or its family, how it threatens vitality, provides isolation, is in conflict with the concept of the Self, physically or psychologically degrading or detrimental to the community to which the victim belongs, or its support system. However, none of the stressors cannot cause post-traumatic stress disorder (PTSD) among all people without exception, and vice versa, some at first glance - moderate traumatic events (such as job loss, accident, illness or divorce) can sometimes lead to the development of PTSD. Currently, for example, it is unknown how to determine the ability of a small traumatic stressor, when it lasts for several weeks and to assess whether it would be different if its effect continues for several months or years. Similarly, the perception of the traumatic event is very individual and often entirely dependent on some small details, to which that person has an idiosyncrasy. Currently, the only indisputable conclusion arrived at by all the researchers in this field, is that in some cases, to the development of PTSD symptoms individual perception as a traumatic stressor factors are not as important as his "objective" stressors.