

лення та пропрацювання медичними сестрами внутрішньоособистісних конфліктів через усвідомлення ними суперечностей у змісті цінностей професійної діяльності. Перспективи дослідження вбачаємо у подальшому вивченні концепту внутрішньоособистісного конфлікту в професійній діяльності, розроблення психодіагностичного інструментарію його виявлення, профілактичної та корекційної програми психологічного супроводу професійної адаптації медичних сестер.

### *Список використаної літератури*

1. Методика вивчення нервово-психічного напруження у професійній діяльності медичних сестер : метод. рек. / уклад. Т. М. Павлюк. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2006. – 37 с.
2. Павлюк Т. М. Емпатійні чинники професійної адаптації медичних сестер : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Павлюк Тетяна Миколаївна. – Івано-Франківськ, 2007. – 24 с.
3. Фанталова Е. Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта / Е. Б. Фанталова. – Самара : Изд. дом «БАХРАХ», 2001. – 128 с.
4. Фанталова Е. Б. Об одном методическом подходе к исследованию мотивации и внутренних конфликтов / Е. Б. Фанталова // Психол. журн. – 1992. – Т. 1, № 1. – С. 107–117.

УДК 159.947

**М. І. Попова**

## **КОГНІТИВНИЙ СТИЛЬ ЯК ОСОБИСТІСНА ПРЕДИСПОЗИЦІЯ УСПІШНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ**

Здійснено аналіз значимості когнітивних стилів у різних видах діяльності, згідно з якими встановлено, що стильові параметри визначають не лише способи діяльності, а й її успішність.

**Ключові слова:** когнітивний стиль, когнітивно-стильова орієнтація, професійна компетентність, професійна діяльність.

**Попова М. И. Когнитивный стиль как личностная predisпозиция успешности деятельности.** Осуществлен анализ значимости когнитивных стилей в разных видах деятельности, согласно которым установлено, что стилевые параметры определяют не только способы деятельности, но и ее успешность.

**Ключевые слова:** когнитивный стиль, когнитивно-стилевая ориентация, профессиональная компетентность, профессиональная деятельность.

**Popova M. I. Cognitive Style as a Personal Predisposition of Successful Activity.** An analysis of the importance of cognitive style in different kinds of activity is made, according to which is founded, that the parameters of styles define not only ways of activity, but also their success.

**Key words:** cognitive style, orientation by cognitive-style, professional competence, professional activity.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Сучасні дослідження в галузі когнітивних стилів мають вагоме значення у системі психологічного знання, оскільки когнітивно-стильові параметри проявляються у всіх сферах діяльності та поведінки людини. Актуальність дослідження когнітивних стилів очевидна, адже інформація про них дає змогу вивчати поведінку людини в різних ситуаціях, прогнозувати її успішність та моделювати її.

Отже, ми розглядаємо когнітивний стиль як індивідуально-своєрідний спосіб, який дає можливість виділити не лише міжособистісні відмінності в процесах отримання та опрацювання інформації, а також визначити успішність у різних видах діяльності залежно від когнітивно-стильової орієнтації.

**Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми.** Когнітивний стиль є не лише характеристикою процесів власного когнітивного відображення, а й керуючим механізмом цього відображення і людської поведінки та діяльності загалом [6]. Отож, професійні вподобання людей з різними когнітивними стилями виявляються у схильності вибирати такі робочі місця та професійні умови, які сумісні з їхніми способами опрацювання інформації [26; 30]. Індивідуальний характер діяльності людини є наслідком її когнітивного стилю, який, відповідаючи вимогам ситуації, є оптимальним для неї. Отже, основною функцією когнітивного стилю є оптимізація діяльності [12]. Звідси випливає, що обрання того чи того когнітивно-стильового параметра як оптимального залежить від знань щодо того, які способи опрацювання інформації можна вважати найбільш визначальними для конкретного виду діяльності. У зв'язку з цим неможливо виділити найбільш привабливі когнітивні стилі, оскільки кожна сфера діяльності має свої (специфічні) параметри.

Перевага дослідження когнітивних стилів у профорієнтаційній службі, на відміну від інших особистісних характеристик, у тому, що вони «є інтегративною характеристикою особистості, яка відображає форму організації особистості» [4, 56], а також їхні значимі кореляційні зв'язки із професійними інтересами та професійною успішністю [4].

**Мета** – дослідити когнітивний стиль особистості як чинник успішності різних видів діяльності.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Враховуючи потребу в підвищенні ефективності різних сфер діяльності, актуальною є інформація щодо впливу когнітивних стилів на різні види діяльності.

Спираючись на думку, що люди схильні орієнтуватися на роботу, яка відповідає їхній когнітивній орієнтації, Д. Чан увів поняття «когнітивна невідповідність», що свідчить про ступінь невідповідності між когнітивним стилем людини та професійними вимогами стосовно умов праці [15]. Працівники, когнітивні стилі яких не відповідають умовам праці, проявляють незадоволення працею і намагаються залишити її [14; 27]. Наприклад, незважаючи на те, що люди із переважаючим креативним стилем проявляють схильність до пошуку роботи, вони одночасно мають наміри і залишити її, на відміну від осіб плануючого когнітивного стилю. Підтвердженням є позитивна кореляція креативного стилю зі схильністю до пошуку нової роботи [18]. Такі результати є важливими для відбору персоналу та кадрової політики організацій. Окрім того, внаслідок когнітивної невідповідності зменшується продуктивність праці й підвищується рівень стресу [16].

Е. Куулс та Г. Ван ден Брок, досліджуючи когнітивні стилі підприємців, виокремили три когнітивно-стильові профілі підприємців: знаючий, плануючий, креативний та схарактеризували специфічні переваги кожного з них (табл. 1) [21].

Отже, особи із знаючим стилем орієнтуються на факти й деталі, у них переважають логічний та раціональний способи мислення. Особи із плануючим стилем схильні структурувати та впорядковувати інформацію. Планувати, організовувати та контролювати свою діяльність. Креативні особи відкриті до ідей, імпульсивні, гнучкі, виявляють нестандартність мислення.

О. І. Бондарчук, досліджуючи когнітивно-стильову специфіку керівників освітніх організацій на основі методики Е. Куулс та Х. Ван ден Брока, найбільш вираженим у керівників цих організацій виокремлює плануючий когнітивний стиль. Додаючи до знаючого, плануючого та креативного стилів гнучкий когнітивний стиль, до якого вчений зараховує керівників, які, описуючи свою поведінку, у різних ситуаціях не надають перевагу жодному зі стилів. А також виявляє більшу когнітивну складність за наявності креативного та

гнучкого стилів, відповідно, меншу когнітивну складність – при знаючому та плануючому стилях [3].

Таблиця 1

**Характеристика поведінкових проявів знаючого, плануючого та креативного когнітивних стилів**

<b>Описова характеристика</b>	<b>Знаючий стиль</b>	<b>Плануючий стиль</b>	<b>Креативний стиль</b>
<i><b>Загальна характеристика</b></i>			
<b>Девіз</b>	«думай перед тим, як діяти»	«плануй перед тим, як діяти»	«створюй та дій»
<b>Фактори залучення</b>	знання, факти, раціональні аргументи, логіка	структура, контроль, плани	майбутнє, можливості, ідеї
<b>Пошуковий шлях</b>	точність	визначеність	оновлення
<i><b>Проблемно-орієнтована поведінка</b></i>			
<b>Фокусування</b>	фактичний зміст	процес	творчий зміст
<b>Прийняття рішень</b>	докладний аналіз, неспішність у прийнятті рішень, відсутність сумніву	структурний аналіз, швидке прийняття рішень, вагання	інтуїтивний аналіз, швидке прийняття рішень, відсутність сумніву
<b>Сильні сторони</b>	аналітичні здібності, логічне мислення	організаційність, планування, дотриманість правил	сильна уява, нестандартність мислення
<b>Слабкі сторони</b>	відсутність креативності	робота з несподіваними змінами	реалізація ідей
<b>Переважаючі завдання</b>	мислення – втілення, інтелектуальність, складність завдань чіткість мети	планування – втілення, завдання за участю планувань, організованість праці, структурованість, чіткість	творчі завдання, складні завдання, власний підхід, гнучкість, дія, гумор

Когнітивно-орієнтований підхід у підприємницькій області дає відповіді на запитання: чому одні люди здатні, а інші не здатні відкривати і використовувати підприємницькі можливості [22]. Зв'язки когнітивних стилів і продуктивності підприємців установлюють когнітивні профілі підприємців низької та високої професійної компетентності [25; 29]. Підбиваючи підсумки досліджень С. Алінсона, Дж. Хайєса, К. Хутена, Б. Барнера, Н. Сільвера, М. Кіртонна, С. Хірша та Дж. Кумерова, бачимо, що люди з переважаючим аналітичним стилем мають кращу працездатність у чітко визначених, стабільних,

структурованих, упорядкованих та безособових умовах. Тобто в таких умовах, у яких вони можуть працювати в межах існуючих правил. Особи з інтуїтивним стилем схильні до змін, інновацій, гнучкості, до праці при взаємодії з людьми, де вони можуть діяти автономно від правил та норм [13; 26; 30]. Згідно з Е. Льофстрьомом, вищим керівним посадам відповідає інтуїтивний когнітивний стиль. Окрім того, чим нижчий рівень освіти, тим вищий аналітичний стиль, оскільки вища освіта сприяє розвитку інтуїтивного стилю. Тобто у людей із вищою освітою переважає інтуїтивний стиль [28]. Стосовно професійної компетентності, особи із переважаючим інтуїтивним когнітивним стилем виявляють кращу професійну компетентність на початковому етапі інноваційного процесу, а особи з притаманним аналітичним стилем є ефективнішими на етапі реалізації [19]. Протилежними виявилися результати дослідження у Л. Р. Фуллера та С. І. Каплана, які зробили висновок, що професійна компетентність аудиторів залежить від їх когнітивних стилів, а саме: аналітичні аудитори мають кращу професійну компетентність, на відміну від своїх інтуїтивних колег [24]. З наведеного випливає, що ефективність того чи того полюса когнітивного стилю залежить від виду діяльності.

Працівники фінансової сфери та сфери ІТ технологій мають найвищий показник знаючого стилю і найнижчий креативного, на відміну від працівників сфери продаж та маркетингу, а працівники адміністративної, технічної та виробничої сфер виявляють плануючий когнітивний стиль [18; 20]. Менеджери по персоналу мають вищий рівень інтуїтивного стилю порівняно з менеджерами маркетингової та фінансової сфери [13]. У спеціалістів, робота яких більшою мірою полягає за межами організації і характеризується менш структурованими завданнями, переважає інтуїтивний профіль когнітивного стилю [23; 26]. Отже, коли людина приступає до конкретної професійної діяльності чи починає готуватися до неї, першочергово відбувається добір способів опрацювання інформації, який об'єктивно вимагає конкретний вид професії. А звідси випливає, що особи з конкретними когнітивними стилями надають перевагу та є більш успішними в одних професіях порівняно з іншими, тому відрізняються за вибором професії.

Відмінним є зв'язок когнітивно-стильових параметрів студентів різних спеціальностей із навчальною успішністю. Аналітики, порів-

няно із синтетиками, краще виконують соціальні вимоги і прагнуть соціального схвалення [11]. Синтетичний стиль співвідноситься із загальною навчальною успішністю, зокрема із темпом навчання та кращою запам'ятовуваністю [10]. У дослідженні Т. Н. Серьогіної статистично значимою виявилася різниця успішних студентів, на відміну від неуспішних за екстраверсією, розвиненішою уявою та інтуїцією. А результати дослідження успішних курсантів показали насамперед опору на логіку, а не на відчуття, схильність до полнезалежності та однозначності суджень [7]. М. А. Тесля також класифікує переважаючі когнітивні стилі в різних сферах професійної діяльності. Інженерам притаманні полнезалежність, широкий діапазон еквівалентності та рефлексивність; викладачам іноземної мови – полнезалежність, вузький діапазон еквівалентності та імпульсивність; економістам – полнезалежність, широкий діапазон еквівалентності та рефлексивність; викладачам музики – полнезалежність, широкий діапазон еквівалентності та імпульсивність. Окрім того, результати засвідчили динаміку та мобільність когнітивних стилів у зв'язку з віком, вищим рівнем освіти та професійним розвитком [8]. Когнітивні стилі як рівні регуляції інтелектуальної діяльності, що відповідають за управління процесом опрацювання інформації, розглядаються і як особливі інтелектуальні здібності, які формуються і розвиваються в умовах професійної спеціалізації. Зрілість фахівця супроводжується також зрілістю його когнітивно-стильової організації. Отже, як зауважує автор: 1) когнітивні стилі виявляють схильність до конкретного виду та специфіки професійної діяльності; 2) когнітивні стилі визначають сферу професійної діяльності і її успішність; 3) когнітивні стилі можуть змінюватися в результаті професійного навчання [2].

Незважаючи на те, що люди можуть змінювати свої когнітивні стилі, щоб відповідати вимогам професійного середовища, їхні базові когнітивно-стильові параметри залишаються незмінними [17]. Тому коли вони намагаються виявляти «професійно-бажану когнітивну поведінку», вони вступають у конфлікт зі своїм природним когнітивним стилем і в результаті повертаються до нього [26]. Аналізуючи викладене вище, ми схилиємося до думки А. В. Лібіна, згідно з якою детермінація професійної компетентності та індивідуальних особливостей двостороння [5]. Не лише когнітивно-стильова специфіка визначає ставлення до роботи та саму професійну компетентність, оскільки професійна специфіка також впливає на особливості когнітивних стилів.

Створення відповідних професійних умов та організація диференційованого навчання на основі когнітивних стилів мають значний вплив на розвиток професійної компетентності спеціаліста [1].

**Висновки.** На основі здійсненого аналізу значимості когнітивних стилів у різних видах діяльності ми визначили, що люди з різними когнітивними стилями відрізняються за вибором професії. Виявлено особливості проявів когнітивних стилів різних видів діяльності.

Враховуючи те, що інформація стосовно когнітивно-стильових вимірів працюючих дає можливість встановити як їхні типові способи опрацювання інформації, так і їхню максимальну продуктивність, щоб ефективно прогнозувати успішність кандидата до конкретної професійної діяльності, актуальною є інформація щодо зіставлення когнітивних стилів із психографічним профілем професії, результати якої сприятимуть кращому розумінню впливу когнітивних стилів на успішність різних видів діяльності, зокрема на ставлення до роботи, на професійний відбір та зберігання ефективності робочої сили, а загалом і успіху організації.

Стосовно продуктивності діяльності, можна говорити не загалом, а лише щодо її предметної специфіки, яка визначається конкретними, значимими для неї когнітивними стилями. Будь-яка діяльність ставить чіткі вимоги до способів опрацювання інформації, оскільки повинна базуватися не лише на вимогах компетенцій, а й на психологічних параметрах, які лежать в її основі, особливо когнітивних стилів, що характеризують манеру виконання діяльності. Адже лише за таких умов можна очікувати на максимальний результат діяльності. Отже, на думку багатьох дослідників, когнітивні стилі, як індивідуальні способи отримання та опрацювання інформації, є вагомим психологічним регулятором конкретної діяльності.

#### *Список використаної літератури*

1. Арганы Н. Ф. Эффективность когнитивно-стилевой дифференциации обучения в аспекте развития профессиональной компетентности будущего специалиста [Электронный ресурс] / Н. Ф. Арганы. – Режим доступа : <http://festival.1september.ru/articles/411629>
2. Артамонова Ю. Г. Специфика когнитивных стилей психологов-консультантов на разных уровнях профессионализации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Ю. Г. Артамонова. – М., 2006. – 227 с.
3. Бондарчук О. І. Креативність і когнітивне забезпечення особистісного розвитку керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук // Наука і освіта. – 2010. – № 2. – С. 4–7.

4. Куценко Г. В. Роль диагностики когнитивных стилей в профориентационной службе / Г. В. Куценко // Актуальные вопросы практической психологии : тез. докл. республик. конф. молодых ученых. – Тбилиси : [б. и.], 1988. – 56 с.
5. Либин А. В. Дифференциальная психология / А. В. Либин. – М. : Смысл, 1999. – 532 с.
6. Морозова И. С. Когнитивный стиль и стратегии решения познавательных задач / И. С. Морозова // Сибирская психология сегодня : сб. науч. тр. – 2002. – Вып. 1. – С. 30–36.
7. Серегина Т. Н. Черты личности и когнитивный стиль: взаимодействие и роль в успешности обучения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Т. Н. Серегина. – Краснодар, 2001. – 149 с.
8. Тесля М. А. Структура и динамика интеллектуальных способностей и когнитивных стилей в учебной и профессиональной деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / М. А. Тесля. – М., 2005. – 213 с.
9. Холодная М. А. Когнитивные стили и интеллектуальные способности / М. А. Холодная // Психол. журн. – 1992. – № 3. – С. 84–93.
10. Холодная М. А. Когнитивные стили как проявление своеобразия индивидуального интеллекта / М. А. Холодная. – Киев : УМК ВО, 1990. – 75 с.
11. Шкуратова И. П. Когнитивный стиль и общение / И. П. Шкуратова. – Ростов н/Д : Изд-во Ростов. пед. ун-та, 1994. – 156 с.
12. Шкуратова И. П. Стилевой подход к исследованию личности: проблемы и перспективы / И. П. Шкуратова // Индивидуальные и стилевые особенности личности : сб. материалов. – Ростов н/Д : ЮРГИ, 2002. – С. 29–45.
13. Allinson C. W. The Cognitive Style Index: a measure of intuition-analysis for organizational research / C. W. Allinson, J. Hayes // Journal of Management Studies. – 1996. – 33, Issue 1. – P. 119–135.
14. Brigham K. H. A person-organization fit model of owner-managers' cognitive style and organizational demands / K. H. Brigham, J. O. De Castro, D. A. Shepherd // Entrepreneurship Theory and Practice. – 2007. – 31. – P. 29–51.
15. Chan D. Cognitive misfit of problem-solving style at work: a facet of person-organization fit / D. Chan // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 1996. – 68, Issue 3. – P. 194–207.
16. Chilton M. A. Person-job cognitive style fit for software developers: the effect on strain and performance / M. A. Chilton, B. C. Hardgrave, D. J. Armstrong // Journal of Management Information Systems. – 2005. – 22, Issue 2. – P. 193–226.
17. Clapp R. G. Adaptors and innovators in large organizations: does cognitive style characterize actual behavior of employees at work? / R. G. Clapp, S. M. De Ciantis // An exploratory study. Psychological Reports. – 1989. – № 65. – С. 503–513.
18. Cools E. Cognitive styles and person-environment FIT: an inquiry on the consequences of cognitive (MIS) FIT / E. Cools, H. Van Den Broeck // Vlerick Leuven Gent Working Paper Series. – 2007. – № 14. – P. 2–49.
19. Cools E. Cognitive styles in business and management: a revive of development over the past two decades / Eva Cools // Vlerick Leuven Gent Working Paper Series. – 2009. – № 2. – P. 2–47.



20. Cools E. Development and validation of the Cognitive Style Indicator / E. Cools, H. Van den Broeck // *The Journal of Psychology*. – 2007. – 141, No 4. – P. 359–387.
21. Cools E. Managing with style: a qualitative study on how cognitive styles influence managerial behavior / E. Cools, H. Van Den Broeck // *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series*. – 2006. – № 43. – С. 1–37.
22. Dimov D. From opportunity insight to opportunity intention: The importance of person-situation learning match / D. Dimov // *Entrepreneurship Theory & Practice*. – 2007. – 31, Issue 4. – P. 561–583.
23. Foxall G. R. Styles of managerial creativity: a comparison of Adaption-Innovation in the United Kingdom, Australia and the United States / G. R. Foxall, P. M. W. Hackett // *British Journal of Management*. – 1994. – 5, Issue 2. – P. 85–100.
24. Fuller L. R. A note about the effect of auditor cognitive style on task performance / L. R. Fuller, S. E. Kaplan // *Behavioral Research in Accounting*. – 2004. – № 16. – P. 131–143.
25. Ginn C. W. A comparison of the personality type dimensions of the 1987 Inc. 500 company founders/CEOs with those of slower-growth firms / C. W. Ginn, D. L. Sexton // *Journal of Business Venturing*. – 1990. – 5, Issue 5. – P. 313–326.
26. Kirton M. J. *Adaptors and Innovators : Styles of Creativity and Problem Solving* / Michael J. Kirton. – USA : Routledge, 1989. – 304 с.
27. Kirton M. J. Cognitive climate and organizations / M. J. Kirton, R. M. McCarthy // *Journal of Occupational Psychology*. – 1988. – 61, No 2. – P. 175–184.
28. Lofstrom E. Cognitive style experiences of working environment in small medium-sized enterprises / E. Lofstrom // *Studies for the learning society*. – 2008. – № 1. – P. 49–61.
29. Sadler-Smith E. Cognitive style and the management of small and medium-sized enterprises / E. Sadler-Smith // *Organization Studies*. – 2004. – 25, Issue 2. – P. 155–181.
30. Wooten K. C. The influence of cognitive style upon work environment preferences of young adults / K. C. Wooten, B. W. Barner, N. C. Silver // *Perceptual and Motor Skills*. – 1994. – № 79. – С. 307–314.

УДК 159.923.159.842

Л. В. Потапчук

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПЕРЕЖИВАННЯ ПСИХОТРАВМУВАЛЬНИХ СИТУАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ

У статті висвітлено теоретичні підходи до проблеми переживання психотравмувальних ситуацій особистості в сучасних умовах. Проаналізовано психологічну травму та психотравмувальну ситуацію як єдність переживань, що є важливим для особистості як суб'єкта власної активності.

**Ключові слова:** особистість, психотравма, психотравмувальна ситуація.