

ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ДОМАГАНЬ ОФІЦЕРІВ

*Перемогти самого себе – це найкращий засіб для того, щоб не бути переможеним.
(Древня мудрість)*

В статті проаналізовано результати констатуючого етапу експериментального дослідження розвитку кар'єрних домагань офіцерів на основі їх змістовних психологічних характеристик.

Ключові слова: кар'єрні домагання, емоційна стабільність, самоефективність, локус контролю, кар'єрна інтуїція, кар'єрна причетність, кар'єрна стійкість.

В статті проаналізовані результати констатуючого етапу експериментального дослідження розвитку кар'єрних домагань офіцерів на основі їх змістовних психологічних характеристик.

Ключевые слова: карьерные притязания, эмоциональная стабильность, самоэффективность, локус контроля, карьерная интуиция, карьерная причастность, карьерная стойкость.

In the article the results of the establishing stage of experimental research of development of career solicitations of officers are analysed on the basis of their rich in content psychological descriptions.

Keywords: career solicitations, emotional stability, selfefficiency, locus control, career intuition, career involvement, career firmness.

Постановка проблеми. В попередніх дослідженнях нами розкрито змістовні компоненти в структурі кар'єрних домагань особистості офіцера, обґрунтовані критерії та показники їх експериментального дослідження з використанням обґрунтованих методик психологічного дослідження. На нашу думку вони потребують практичної реалізації в експериментальному дослідженні, результати якого пропонуються в даній статті.

Метою статті визначено проведення аналізу експериментального дослідження кар'єрних домагань офіцерів для розкриття на якісно новому рівні їх змістовних характеристик.

Основні результати дослідження. Так на констатуючому етапі експериментального дослідження було продіагностовано офіцерів-слухачів НУОУ оперативного-тактичного рівня підготовки (далі ОТРП) в кількості 225 осіб (від 27 до 47 років, в званні від капітана до полковника, середній вік 33,7 р.), які становили первинну вибірку. Для виділення експериментальної та контрольної груп з первинної вибірки нами обраховано інтегральний показник рівня розвитку кар'єрних домагань, на основі наступних показників за шкалами, які на нашу думку обумовлюють рівень розвитку кар'єрних домагань: *аутопсихологічна компетентність, діяльнісна самоефективність, соціальна самоефективність, загальна інтернальність, нейротизм, психотизм, кар'єрна інтуїція, кар'єрна причетність, кар'єрна стійкість.* Приведення набраних досліджуваними балів за вказаними показниками шкал до загального коефіцієнту здійснювалося за формулою 1:

$$Z_k = \frac{a}{b}, \quad (1),$$

де Z_k – загальний коефіцієнт, a – набраний бал за шкалою методики, b – максимально можливий бал за даною шкалою.

Інтегральний показник при цьому обраховувався за формулою 2.

$$I_n = \frac{1}{n} \sum_{i=9}^n Z_k, \quad (2),$$

де I_n – інтегральний показник, Z_k – загальний коефіцієнт, n – кількість загальних коефіцієнтів (за кількістю шкал $i=9$). При цьому зазначимо, що I_n за шкалами нейротизму та психотизму, які у своєму прояві показують емоційну стабільність-нестабільність додаються з протилежним знаком, оскільки високі бали негативно впливають на розвиток кар'єрних домагань. Обробка результатів проводилась з використанням програми SPSS 17.0.

На основі розрахунку інтегрального показника рівня розвитку кар'єрних домагань (табл.1) відібрано групу офіцерів з найнижчими показниками кар'єрних домагань методом ранжування в кількості 30 осіб і визначено їх як експериментальну групу (ЕГ). Для забезпечення валідності експерименту та достовірності порівняння емпіричних даних з числа офіцерів, які не потрапили до експериментальної групи методом випадкових виборів було відібрано контрольну групу (КГ) в кількості 30 осіб.

Таблиця 1.

Середній рівень інтегрального показника розвитку рівня кар'єрних домагань по групах досліджуваних

Питання психології

Групи	N	Ip
Первинна вибірка	225	0,579
Експериментальна група	30	0,491
Контрольна група	30	0,655

Для адекватного вибору статистичних критеріїв з метою визначення відмінностей між групами було проаналізовано результати первинної вибірки за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова на предмет відповідності отриманого розподілу даних нормальному закону розподілу [2, 6, 9]. Так, результати аналізу показують відповідність отриманого розподілу за шкалами методик нормальному закону розподілу, що дозволило застосувати параметричний t-критерій Стьюдента для порівняння середніх значень, отриманих за шкалами методик дослідження в експериментальній та контрольній групі з

метою перевірки статистичної значимості відмінності в розходженнях результатів [2, 3].

Якісний аналіз результатів проведеного тестування за методикою *EPQ Г. Айзенка* (табл. 2), показав, що для досліджуваних груп офіцерів існують значимі відмінності за шкалами екстраверсії-інтроверсії ($t=4,909$, $p<0,01$) та нейротизму ($t=3,929$, $p<0,01$), а за шкалою психотизму відмінності є незначними ($t=1,302$, $p\leq 0,198$).

Так, за показником екстраверсія-інтроверсія офіцери КГ показали чітку вираженість екстраверсії (17,60 балів з 25 максимально можливих), тоді як досліджувані офіцери ЕГ показали середні показники по екстраверсії (13,30 балів).

Таблиця 2.

Порівняння результатів ЕГ та КГ за методикою *EPQ Г. Айзенка*

Показники	Група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Екстраверсія-інтроверсія	КГ	30	17,60	2,77	4,909	0,000
	ЕГ	30	13,30	3,91		
Нейротизм	КГ	30	3,80	1,81	3,929	0,000
	ЕГ	30	7,20	4,38		
Психотизм	КГ	30	3,10	2,32	1,302	0,198
	ЕГ	30	3,77	1,57		

Так, для офіцерів КГ характерними рисами є товариськість і спрямованість їх зовні, широке коло знайомств, постійна потреба у контактах. Офіцери ЕГ показали середній рівень по шкалі екстраверсії-інтроверсії, тому їх особистісні характеристики відрізняються амбітованістю, тобто вони показують усереднені характеристики обох типів. Тому офіцери ЕГ в певній мірі спокійніші за офіцерів КГ, можливі прояви спрямованість на себе, вони більш схильні до планування своїх дій завчасно, люблять порядок у всьому і більше контролюють свої почуття.

За показником нейротизму офіцери ЕГ показали результати нижче середнього (7,20 балів з 25 максимально можливих), тоді як досліджувані офіцери КГ показали низькі результати (3,8 балів). Нейротизм як риса особистості, що характеризується емоційною нестійкістю, тривогою, низькою самоповагою не виражена у офіцерів як ЕГ так і КГ. І хоча відмінності між групами є значимими ($t=3,929$, $p<0,01$), однак рівень прояву нейротизму при цьому низький. Відтак офіцерам ОТРП властива емоційна стабільність, що в свою чергу обумовлює менш виражену реакцію на незвичні, викликаючі занепокоєння стимули, внутрішній спокій, високий рівень самоповаги. Такі характеристики є, на нашу думку, професійно важливими для офіцерів

при виконанні завдань в екстремальних умовах. Крім того, рівень емоційної стабільності позитивно впливає на успішність здійснення професійної кар'єри, саме тому низький рівень прояву нейротизму обумовлює високий рівень кар'єрних домагань.

Прояви психотизму в обох групах офіцерів майже не відрізняються і проявилися на низькому рівні. Так для офіцерів ЕГ (3,77 балів з 25 максимально можливих) та офіцерів КГ (3,1 бал), $t=1,302$, при $p\leq 0,198$. Вочевидь, офіцерам обох груп властива схильність до соціальної поведінки, адекватності емоційних реакцій, стриманості, низької конфліктності, контактності, небайдужості, вміння швидко і ефективно використовувати психоемоційні ресурси в ході адаптації до динаміки умов середовища, в якому розгортається діяльність. Такі результати лише підтверджують правомірність та ефективність професійного психологічного відбору, який проводиться при відборі майбутніх військових фахівців ще при вступі до ВВНЗ, та спрямований на врахування такого важливого показника як емоційна стабільність (про що зазначають В.А. Бодров, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, Г.В. Ложкін зі співавторами, М.В. Макаренко, В.І. Осюдло, В.В. Стасюк, О.Ф. Хміляр та ін. [1, 4, 5, 8, 10]), що важливо позначається в подальшому не тільки на успішності виконання військово-професійної діяльності, а

і кар'єрному розвитку, що показують результати нашого дослідження.

Отже зазначимо, що для офіцерів ОТРП КГ та ЕГ, які є військовими керівниками середньої ланки управління, емоційна стабільність та екстраверсія є вираженими рисами особистості, що позитивно впливає в свою чергу на розвиток кар'єрних домагань особистості.

Дослідження локалізації контролю особистості офіцерів ЕГ та КГ показали значимі відмінності на всіх рівнях прояву локусу контролю. В таблиці 3 показано, що рівень загальної інтернальності офіцерів ЕГ та КГ значимо відрізняється на рівні $t=7,48$, $p<0,01$. Так, офіцери КГ за шкалою загальної інтернальності (I_z) показали рівень 34,10 балів (з 40 максимально можливих), що відповідає високому рівню прояву інтернальності. Це обумовлює високе відповідальне ставлення до виконання

поставлених задач в процесі військово-професійної діяльності, самостійність, підвищення ефективності результатів діяльності офіцера при відсутності зовнішнього контролю з боку старших командирів та начальників і, як наслідок, розгляд значимих подій в кар'єрному просуванні як результат власних зусиль та роботи. Офіцери КГ частіше орієнтовані на виконання задачі в поєднанні орієнтації на себе і на взаємодію, демонструють високу стійкість до зовнішніх соціальних впливів, тому якщо і змінюють свою точку зору, то роблять це досить вибірково і через значимі причини. Також вони здатні досить ефективно використовувати свій час, як правило, мають конкретні цілі професійної діяльності (у минулому, сьогодні і майбутньому), у досягненні цілей більш, ніж офіцери ЕГ, упевнені, наполегливі і послідовні, у силу чого їхнє професійне життя наповнене змістом.

Таблиця 3.

Порівняння результатів ЕГ та КГ за методикою локалізації контролю особистості "ЛК(д)" О.Г. Ксенофонтової

Показники	Група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Загальна інтернальність (I_z)	КГ	30	34,10	2,64	7,48	0,000
	ЕГ	30	26,07	5,25		
Інтернальність в сфері досягнень (I_d)	КГ	30	7,60	0,72	6,38	0,000
	ЕГ	30	5,67	1,49		
Інтернальність в сфері невдач (I_n)	КГ	30	6,20	1,42	2,82	0,007
	ЕГ	30	5,17	1,42		
Інтернальність в професійній діяльності (I_z)	КГ	30	13,87	1,69	6,68	0,000
	ЕГ	30	10,03	2,65		
Готовність до подолання труднощів (D_t)	КГ	30	7,47	0,97	6,18	0,000
	ЕГ	30	4,97	1,99		
Готовність до планування, здійснення і відповідальності (D_c)	КГ	30	7,00	1,05	5,02	0,000
	ЕГ	30	5,27	1,57		

Зазначені особистісні особливості сприяють більш ефективному розвитку кар'єрних домагань офіцерів.

Так офіцери ЕГ при цьому показали рівень загальної інтернальності 26,07 балів, що відповідає середньому рівню прояву інтернальності. Офіцерам ЕГ характерні прояви інтернального типу особистості в меншому ступені ніж для офіцерів КГ. Тому вони можуть проявляти меншу самостійність в плануванні діяльності та при її виконанні порівняно з офіцерами КГ потребувати зовнішнього контролю в коремих видах діяльності, зокрема в екстремальних умовах, динамічності зміни обстановки та обмеженості часу.

У силу більшої інтернальності офіцери КГ володіють більшою інформаційно-пошуковою активністю, що дає їм можливість бути більш обізнаними в навколишній робочій обстановці, причому чим вище невизначеність, тим вище пошукова активність.

Отже, офіцери ЕГ в меншому ступені переконані в тому, що рушійні сили, що визначають їх життя, знаходяться усередині них самих (тобто їхнього зусилля, старання і здібностей), хоча і показали появу інтернального локусу контролю, порівняно з офіцерами КГ, які в цьому твердо переконані, вони почувають себе "хазяїном власної долі", відрізняються впевненістю в собі і мають більш високий рівень розвитку саморегуляції життєдіяльності.

За шкалою інтернальності в сфері досягнень (I_d) офіцери ЕГ показали рівень в 5,67 балів, а офіцери КГ в 7,60 балів (при максимально можливому 8 балів), які значимо відрізняються $t=6,38$, при $p<0,01$. Такі значимі відмінності в показниках свідчать, що офіцери КГ мають вищий рівень інтернальності в сфері досягнень порівняно з представниками ЕГ.

Тому, вочевидь, офіцерам КГ властивий такий тип діяльності в усіх ситуаціях, які пов'язані з досягненням конкретних показників

військово-професійної діяльності, що мають місце у діяльності офіцерів ОТРП під час навчально-службової діяльності, коли вони насамперед виявляють віру в можливість досягнення успіху в тих або інших ситуаціях. На відміну від офіцерів КГ офіцери ЕГ характеризуються нижчими показниками включеності в військово-професійну діяльність, які характеризують в певній мірі їх нижчу спроможність сприймати себе причиною власних досягнень.

За шкалою *інтернальності в сфері невдач* (*Ін*) офіцери КГ показали рівень в 6,20 балів, а офіцери ЕГ в 5,17 балів (при максимально можливому 8 балів), які значимо відрізняються $t=2,82$, при $p<0,01$. В КГ офіцерів показники вищі за офіцерів ЕГ, що об'єктивно визначає їх як осіб, які в більшій мірі відчувають свою відповідальність за ті невдачі, що уже відбулися або ще можливо можуть відбутися в їх житті, при виконанні службових обов'язків в мирний час та в екстремальних умовах бойової обстановки тощо, порівняно з офіцерами ЕГ.

Отримані результати за шкалою *інтернальності в професійній діяльності* (*Інд*) показали у офіцерів КГ рівень в 13,87 балів, а офіцерів ЕГ в 10,03 балів (при максимально можливому 16 балів), які значимо відрізняються $t=6,68$, при $p<0,01$. Для офіцерів КГ має місце вища схильність порівняно з офіцерами ЕГ до виявлення ініціативи і прийняття відповідальності на себе в сфері взаємовідносин з колегами по службі, що стосується як відносин "по вертикалі" – з командирами та начальниками, так і "по горизонталі" – з рівними по посаді та статусу офіцерами. У офіцерів КГ наявні розвинуті навички забезпечення процесу військово-професійної діяльності. Нижчий рівень розвитку кар'єрних домагань офіцерів ЕГ дозволяє припустити, що в процесі рішення конкретних службових задач навіть за умови відповідної мотивації офіцер може стикатися з певними труднощами в зв'язку з недостатньо розвинутими навичками якісного здійснення важливої та відповідальної діяльності в особливих умовах, порівняно з повсякденною діяльністю.

Результати, отримані по шкалі *готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів* (*Дт*) показали, що у офіцерів КГ рівень в 7,47 балів, а офіцерів ЕГ в 4,97 балів (при максимально можливому 8 балів), які значимо відрізняються $t=6,18$, при $p<0,01$. Вочевидь, офіцери КГ на високому рівні проявляють готовність до специфічної діяльності особливо для Збройних Сил, діяльності – в особливих, часом в екстремальних умовах, які несуть в собі загрозу

життю та здоров'ю офіцера та його підлеглого особового складу.

За шкалою *готовності до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї* (*Дс*) офіцери КГ показали рівень в 7,00 балів, а офіцери ЕГ – в 5,27 балів (при максимально можливому 8 балів), які значимо відрізняються $t=5,02$, при $p<0,01$. Тому має місце високий рівень прояву особистої відповідальності офіцерів КГ стосовно самостійності в плануванні повсякденної службової діяльності з задалегідь визначеними очікуваними результатами її виконання, що в свою чергу проявлено в меншому ступені у офіцерів ЕГ, що істотно впливає на професійне та посадове зростання управлінця, який нею володіє. Тому офіцери КГ порівняно з офіцерами ЕГ володіють вищим рівнем розвитку кар'єрних домагань особистості.

Проведений аналіз результатів за методикою *"Мотивація до кар'єри"* (*Методика А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер, в адаптації Є.А. Могильовкіна*) наведено в таблиці 4. Так за шкалою *кар'єрна інтуїція* офіцери КГ показали рівень в 27,13 балів, а офіцери ЕГ – в 21,93 балів (при максимально можливому 30 балів), які значимо відрізняються $t=7,526$, при $p<0,01$. Такі результати дають підставу говорити про значимі відмінності між високим рівнем розвитку кар'єрної інтуїції офіцерів КГ порівняно з середнім рівнем розвитку кар'єрної інтуїції офіцерів ЕГ. Тому офіцери КГ характеризуються як ті, що реально оцінюють свої можливі кар'єрні перспективи, при цьому вони спираються якщо і не на усвідомлене, то на інтуїтивне розуміння своїх сильних і слабких сторін по відношенню до свого професійного і посадового просування. Завдяки розвиненій саморефлексії вони вміло модифікують свої кар'єрні цілі й активно діють у досягненні цих цілей. Офіцери КГ здатні усвідомлено і активно використовувати свої сильні якості та нейтралізувати дію слабких у відношенні кар'єрного просування, їм характерна наявність конкретних та реальних цілей професійної кар'єри та чітких планів її реалізації.

Для офіцерів ЕГ характерно недостатньо ефективно використання своїх особистісних ресурсів для просування по службі. Для них можлива наявність недостають виражених або завищених кар'єрних очікувань. Вони важче за офіцерів КГ схоплюють і засвоюють нові методи роботи у своїй військово-професійній діяльності. Офіцери ЕГ недостають розуміють свої особистісні пріоритети, які сприяють або заважають їх кар'єрному просуванню, мають недостатньо визначені цілі та плани реалізації кар'єри.

**Порівняння результатів ЕГ та КГ за методикою
“Мотивація до кар’єри” в адаптації Є.А. Могильовкіна**

Показники	Група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Кар’єрна інтуїція	КГ	30	27,13	1,87	7,526	0,000
	ЕГ	30	21,93	3,29		
Кар’єрна причетність	КГ	30	31,10	2,56	6,613	0,000
	ЕГ	30	24,80	4,54		
Кар’єрна стійкість	КГ	30	31,63	2,57	9,146	0,000
	ЕГ	30	24,30	3,56		

За шкалою *кар’єрна причетність* офіцери КГ показали рівень в 31,10 балів, а офіцери ЕГ – в 24,80 балів (при максимально можливому 35 балів), які значимо відрізняються $t=6,613$, при $p<0,01$. Так офіцери ЕГ показали середній рівень прояву за даною шкалою, а офіцери КГ – високий рівень.

Офіцерів КГ можна охарактеризувати як осіб, постійно готових здійснювати виконання завдань, яких потребує військово-професійна діяльність з максимальною віддачею заради досягнення насамперед цілей діяльності підрозділу, в якому вони служать, а разом з тим і Збройних Сил в цілому, здатних досить тривалий період часу працювати з високим навантаженням під час виконання завдань за призначенням, військових навчань, несення служби в наряді, на бойовому чергуванні тощо. Такі офіцери психологічно готові прийняти на себе ті тяготи та самопожертви на користь військово-професійної діяльності, що вони змушені виконувати в ускладнених обставинах, а часом і в екстремальних умовах.

На відміну від офіцерів КГ, офіцери ЕГ мають нижчий рівень прояву кар’єрної причетності, що характеризує їх як тих, що під час реалізації у кар’єрі особистих цілей, ще недостатньо перейняли інтересами та метою діяльності свого підрозділу, що важливо не просто під час виконання завдань підрозділу в повсякденній діяльності, а і при плануванні майбутнього професійного розвитку, пов’язуючи його саме з цілями діяльності військового підрозділу і ЗС в цілому. Такі офіцери менш схильні “викладатися” на службі, надаючи перевагу направленню своєї активності в інші сфери життя.

За шкалою *кар’єрна стійкість* офіцери КГ показали рівень в 31,63 балів, а офіцери ЕГ – в 24,30 балів (при максимально можливому 35 балів), які значимо відрізняються $t=9,146$, при $p<0,01$. Спостерігаємо високий рівень розвитку кар’єрної стійкості у офіцерів КГ та середній рівень – у офіцерів ЕГ. Зазначимо, що офіцери КГ легко адаптуються до мінливих обставин службової діяльності і здатні ефективно справлятися з труднощами і проблемами, що виникають у ході здійснення їхньої військово-професійної діяльності. Такі офіцери відрізняються наполегливістю в подоланні різного роду перешкод і службових проблем на шляху професійного зростання, а головне здатні створювати такі умови за їх відсутності, що характеризує їх рівень кар’єрних домагань, як високий.

Для офіцерів ЕГ з середнім рівнем кар’єрної стійкості певний рівень складності може становити збереження високої якості виконання роботи в ситуаціях обмеженості часу, недостатності матеріально-технічних ресурсів, відсутності повного обсягу інформації, що є характерним в умовах службово-бойової діяльності, під час навчань тощо.

Емпіричні результати за методикою “Діяльнісної і соціальної самоефективності” (в адаптації А.В. Бояринцевої) наведено в таблиці 5. За шкалою *діялісна самоефективність* офіцери КГ показали рівень в 162,90 балів, а офіцери ЕГ – в 133,87 балів (при максимально можливому 170 балів), які значимо відрізняються $t=9,274$, при $p<0,01$. Таким чином у офіцерів КГ рівень переконаності у своїй здатності досягати визначеного результату, заснований на знанні і колишніх переживаннях є значно вищим за офіцерів ЕГ.

Таблиця 5.

**Порівняння результатів ЕГ та КГ за методикою діяльнісної і соціальної
самоефективності в адаптації А.В. Бояринцевої**

Показники	Група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Діялісна самоефективність	КГ	30	162,90	6,84	9,274	0,000
	ЕГ	30	133,87	15,72		
Соціальна самоефективність	КГ	30	61,40	6,32	8,891	0,000
	ЕГ	30	44,97	7,91		

Питання психології

Так офіцерам ЕГ притаманний вищий рівень оцінки власної ефективності, що визначає розширення можливостей вибору способу діяльності, зусиль, що вони здані прикладати для подолання перешкод, наполегливість, з якою вони вирішують різного роду професійні задачі. Такі офіцери додають більше зусиль для виконання складних задач військово-професійної діяльності, порівняно з офіцерами ЕГ.

Тому у офіцерів ЕГ нижчий рівень розвитку діяльнійшої самоефективності у більшому ступені налаштовує їх на можливу невдачу у своєму кар'єрному просуванні, а значить і шансів у офіцерів ЕГ реалізувати ефективну професійну кар'єру за несприятливих умов – менше.

За шкалою *соціальна самоефективність* офіцери КГ показали рівень в 61,40 балів, а офіцери ЕГ – в 44,97 балів (при максимально можливому 70 балів), які значимо відрізняються $t=8,891$, при $p<0,01$. Такі результати свідчать про вищу здатність офіцерів КГ будувати конструктивні відносини з командирами, начальниками та підлеглими, справлятися зі специфічними і складними ситуаціями і так впливати на ефективність військово-професійної

діяльності. Офіцери КГ порівняно з офіцерами ЕГ, прикладють більше зусиль до рішення складних задач, і менше сумніваються у своїх можливостях. Офіцери КГ більше довіряють власним поведінковим здібностям, виникаючі труднощі сприймаються ними не як нездоланні перешкоди, а як виклик, що дає можливість перевірити і підтвердити свої здібності. Така оцінка ситуації викликає мобілізацію психологічних ресурсів офіцера.

За методикою “Якоря кар'єри” Е. Шейна наведені в таблиці 6. Зазначимо, що аналіз результатів за методикою показав, що існують значимі відмінності на рівні $t=3,323$, при $p<0,01$ лише за шкалою *служіння*, де офіцери КГ показали рівень в 43,53 балів (з 50 максимально можливих), а офіцери ЕГ – 37,43 балів. За Е. Шейном високі показники за даною шкалою у офіцерів КГ характеризує їх як осіб орієнтованих на роботу з людьми, на виконання діяльності з високою соціальною значимістю, якою і є військова служба в ЗС. Зокрема важливим для них є “служіння людству”. Такі особи орієнтовані на гуманістичні цілі та цінності, як провідні в реалізації своїх головних цінностей життя в цілому.

Таблиця 6.

Порівняння результатів ЕГ та КГ за методикою “Якоря кар'єри” Е. Шейна

Кар'єрна орієнтація	Група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Професійна компетентність	КГ	30	35,67	8,57	1,386	0,171
	ЕГ	30	32,73	7,80		
Менеджмент	КГ	30	38,33	8,59	1,521	0,134
	ЕГ	30	35,03	8,21		
Автономія (незалежність)	КГ	30	29,87	9,51	0,121	0,904
	ЕГ	30	30,13	7,48		
Стабільність	КГ	30	38,27	9,06	0,720	0,475
	ЕГ	30	39,90	8,51		
Служіння	КГ	30	43,53	6,47	3,323	0,002
	ЕГ	30	37,43	7,69		
Виклик	КГ	30	37,67	8,75	1,441	0,155
	ЕГ	30	34,73	6,90		
Інтеграція стилів життя	КГ	30	34,20	5,88	0,066	0,948
	ЕГ	30	34,10	5,89		
Підприємництво	КГ	30	28,80	7,36	1,259	0,213
	ЕГ	30	26,30	8,01		

Також, для офіцерів ОТРП характерними є високі бали за шкалами *менеджменту* (КГ-38,33, ЕГ-35,03), що показує орієнтацію на інтеграцію зусиль колег та підлеглих, повноту відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій на результат діяльності свого підрозділу, що орієнтує офіцерів на високі кар'єрні запити; *стабільність* (КГ-38,27, ЕГ-39,90), що характеризує офіцерів як осіб, які цінують безпеку і стабільність для того, щоб майбутні життєві події були передбачувані, вони цілком покладають відповідальність за управління кар'єрою на себе; *виклик* (КГ-37,67, ЕГ-34,73), що в свою чергу

визначає офіцерів, як здатних до конкуренції, перемоги, подолання перешкод, рішення важких задач свого підрозділу. Зазначимо, що для офіцерів ОТР характерно низькі показники по шкалі *підприємництва* (КГ-28,80, ЕГ-26,30), що є специфічною рисою для військових, які не прагнуть працювати лише на себе, створювати свою власну справу, чого не передбачає військово-професійна діяльність, яка орієнтована на благородний суспільний обов'язок та високі цілі служіння своєму народові, інтересам держави, що вимагає насамперед відданості справі а не особам, загальній, а не власній користі.

Питання психології

За методикою “Аутопсихологічна компетентність” (таблиця 7) офіцери КГ показали рівень в 88,73 балів, а офіцери ЕГ – в

72,87 балів (при максимально можливому 113 балів), які значимо відрізняються $t=8,961$, при $p<0,01$.

Таблиця 7.

Порівняння результатів ЕГ та КГ за методикою “Аутопсихологічна компетентність”

Показники	Група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Аутопсихологічна компетентність	КГ	30	88,73	6,54	8,961	0,000
	ЕГ	30	72,87	7,16		

Так, варто зазначити, що офіцери КГ показали високі результати, що характеризує їх здатність до розвитку і використання власних психологічних ресурсів, створювати благоприємну для діяльності ситуацію шляхом зміни свого внутрішнього стану, набувати, закріплювати та контролювати знання, уміння та навички, перебудовуватися при виникненні непередбачуваних обставин, створювати волюву установку на досягнення значимих результатів. Такі риси у офіцерів ЕГ розвинуті на середньому рівні – їм характерна активність, цілеспрямованість, що відрізняється такими якостями як: комунікабельність, спритність, працездатність,

стійкість до конфліктів, заповзятливість, відповідальність.

Результати за проективною методикою “Круги та лінії” С.А. Могільовкіна (таблиця 8) показують ставлення офіцерів до кар’єри. Нами було закодовано результати таким чином, що особи, які орієнтовані на кар’єру та мають активні кар’єрні плани оцінені в 4 бали, а особи, які схильні до індивідуальної роботи, незалежності та відстороненості – оцінені в 1 бал. При цьому реальний показник характеризує що досліджуваний являє собою в діловому і кар’єрному відношенні, а показник плани на майбутнє – його мрії у віддаленій перспективі.

Таблиця 8.

Порівняння результатів ЕГ та КГ за методикою “Круги та лінії”

Показник	Група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Реальний показник	КГ	30	3,50	1,01	0,817	0,417
	ЕГ	30	3,67	0,48		
Плани на майбутнє	КГ	30	2,97	0,93	0,868	0,389
	ЕГ	30	2,73	1,14		

Варто зазначити, що офіцери мають незначимі відмінності по шкалам методики. В реальному часі офіцери і КГ (3,50) і ЕГ (3,67) орієнтовані на побудову вертикальної кар’єри – просування по службі, прагнення до лідерства. А от у віддаленій перспективі офіцери і КГ (2,97) і ЕГ (2,73) орієнтовані на пониження свого статусу, що на нашу думку пояснюється бажанням офіцерів в майбутньому вийти на заслужений відпочинок, в певній мірі зняти з себе тягар високої

відповідальності, яку накладає специфіка військово-професійної діяльності.

За результатами дослідження чинників, які впливають на кар’єрне просування (таблиця 9) на думку офіцерів ЕГ першочергове значення мають: професійна компетентність (2,70), конкретний практичний досвід (2,60), стан здоров’я (2,47), освіта (2,47), стаж (2,23), особиста відданість (2,20) (при можливому максимальному балі 3.00).

Таблиця 9.

Порівняння результатів ЕГ та КГ за чинниками, які впливають на кар’єрне зростання

№	Чинник	КГ		ЕГ	
		Середнє	Ранг	Середнє	Ранг
1.	Стать	1,47	12	1,43	13
2.	Вік	1,83	9	1,70	11
3.	Освіта	2,60	3	2,47	3
4.	Стан здоров’я	2,47	5	2,47	3
5.	Професійна компетентність	2,87	1	2,70	1
6.	Підвищення кваліфікації	2,60	3	2,13	7
7.	Переконання	2,10	7	2,13	6
8.	Підтримка тих чи інших структур	2,00	8	2,00	10
9.	Особистісні якості	2,80	2	2,70	1
10.	Відносини з безпосереднім командиром	2,20	6	2,03	9
11.	Вплив обставин	1,53	11	1,60	12
12.	Особиста відданість	2,57	4	2,20	5
13.	Зв’язки, заступництво	1,67	10	2,03	8
14.	Стаж	2,00	8	2,23	4
15.	Конкретний практичний досвід	2,70	3	2,60	2

Питання психології

Результати офіцерів КГ в порядку значимості: професійна компетентність (2,87), особистісні якості (2,80), конкретний практичний досвід (2,70), підвищення кваліфікації (2,60), освіта (2,60), стаж (2,60), особиста відданість (2,57). Тому зважаючи на отримані результати зазначимо, що офіцери ОТРП насамперед покладають провідну роль в кар'єрному просуванні на компетентнісні якості, рівень фахової підготовки, які визначають якість виконання військово-

професійної діяльності, що на їх думку визначає успішність цієї діяльності та кар'єрного розвитку в цілому.

Порівняння результатів ЕГ та КГ за значимими цілями кар'єрного просування (таблиця 10) показало, що офіцери обох груп не показали особливих відмінностей, їх значимі цілі кар'єрного просування опрідечені в таких позиціях, як наявність стабільності, поваги з боку колег, матеріальна забезпеченість, самоповага, самореалізація.

Таблиця 10.

Порівняння результатів ЕГ та КГ за значимими цілями кар'єрного просування

№	Цілі кар'єрного просування			
	КГ	бал	ЕГ	бал
1	Стабільна робота, впевненість у майбутньому	0,77	Стабільна робота, впевненість у майбутньому	0,8
2	Повага з боку колег	0,73	Робота в гарному колективі	0,77
3	Матеріальна забезпеченість	0,67	Матеріальна забезпеченість	0,7
4	Самоповага, моральне задоволення	0,67	Повага з боку колег	0,7
5	Самореалізація	0,6	Самоповага, моральне задоволення	0,67

Висновок. Таким чином, аналіз результатів експериментального дослідження розвитку кар'єрних домагань офіцерів ОТРП дозволив виділити ЕГ та КГ з первинної вибірки та визначити основні відмінності між виділеними змістовними характеристиками кар'єрних домагань офіцерів ЕГ та КГ, вираженими в основних показниках використаних в експериментальному

дослідженні психологічних методик. Так, в цілому нижчий рівень розвитку кар'єрних домагань офіцерів ЕГ дозволяє спрямувати подальше дослідження на розвиток змістовних характеристик кар'єрних домагань офіцерів ЕГ методом психологічного тренінгу під час *формуючого етапу* експериментального дослідження з підсумковою перевіркою ефективності проведеної роботи.

Література

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : [учебное пособие для вузов] / Бодров В.А. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 512 с.
2. Бююль Ахим, Цефель Петер. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. – СПб.: ООО "ДиасофтЮИП", 2005. – 608 с.
3. Климчук В.О. До проблеми використання Т-критерію Стьюдента у психології / Климчук В.О. // Практична психологія та соціальна робота. – № 6 (135). – 2010. – С. 21-28.
4. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
5. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / М.В. Макаренко. – К. : Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2006. – 395 с.
6. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / Наследов А.Д. – СПб.: Питер, 2005. – 416 с.
7. Осьодло В.І. Психодіагностика та корекція функціональних станів операторів у динаміці професійної діяльності: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 [Електронний ресурс] / В.І. Осьодло; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2001. – 19 с.
8. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов : [методичні рекомендації] / [Воронова В. І, Шевченко В. Є., Коршевнік Д. О., Байбаєв Д. С., Кравченко Б. В., Галкін С. А., Малько І. В.]; під ред. Ложкіна Г. В. – К. : Національний університет фізичного виховання і спорту України, 2003. – 145 с.
9. Смирнов Н.В. Оценка расхождения между эмпирическими кривыми распределений в двух независимых выборках / Смирнов Н.В. // Бюллетень МГУ. – Сер. А. Вып. 2. – 1939. – С. 13-14.
10. Стасюк В. В. Психологічне забезпечення професійної діяльності саперів-миротворців : [навчальний посібник] / В. В. Стасюк, П. Т. Примак, О. Ф. Хміляр. – Ніжин : ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2009. – 160 с.