

*Осьодло В. І., кандидат психологічних наук,
доцент, начальник кафедри психології та
педагогіки НУОУ (м. Київ)
Татарінов Є. В., ад'юнкт кафедри психології
та педагогіки НУОУ (м. Київ)*

ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРЕНІНГУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ ДОМАГАНЬ ОФІЦЕРІВ

*Метою всього є розвиток.
Бернард Вербер*

В статті проаналізовано результати контрольного 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 статье проанализированы результаты контрольного этапа экспериментального исследования развития карьерных притязаний офицеров на основе их содержательных психологических характеристик.

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

In the article the results of the control 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. На констатуючому етапі проведено експериментальне дослідження методом тестування за визначеними методиками шляхом аналізу емпіричних даних розкрито змістовні компоненти в структурі кар'єрних домагань особистості офіцерів, показано їх відмінності в групах офіцерів з високим, середнім та низьким рівнями їх розвитку [3]. На основі проведеного аналізу емпіричного матеріалу нами було проведено відбір досліджуваних офіцерів первинної вибірки в кількості 225 офіцерів оперативно-тактичного рівня підготовки (ОТРП) до експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп. Відібрані групи склали по 30 офіцерів, вік досліджуваних від 27 до 47 років, в званні від капітана до полковника.

З метою перевірки ефективності тренінгу розвитку кар'єрних домагань офіцерів (формуючий етап дослідження) на контрольному етапі експерименту було проведено повторне вивчення кар'єрних домагань офіцерів ЕГ та КГ.

Метою статті визначено проведення аналізу відмінностей показників змістовних характеристик кар'єрних домагань офіцерів ЕГ та КГ на контрольному етапі експериментального дослідження.

Основні результати дослідження. Після проведення формуючого впливу методом психологічного тренінгу було проведено

Після формуючого впливу відбулася зміна рівня інтегрального показника в ЕГ офіцерів з 0,341 до 0,580 – спостерігається підвищення на контрольному етапі дослідження. В офіцерів КГ, з якими тренінг не проводився, таких відмінностей не

повторне тестування офіцерів ЕГ та КГ з метою визначення ефективності застосування розробленого тренінгу розвитку кар'єрних домагань офіцерів оперативно-тактичного рівня підготовки (ОТРП) шляхом порівняння емпіричних результатів тестування на констатуючому етапі експерименту та після формуючого впливу на контрольному етапі експерименту. Повторне тестування було відтерміноване на 2,5 місяці після проведення тренінгової програми. Для обрахунку отриманих емпіричних результатів було використано наступні програми для обробки статистичних даних: Microsoft Office Excel 2007, SPSS – 17.0, Statistica – 6.0. для обґрунтування значимості розходжень отриманих емпіричних показників застосовано t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок [1; 2], непараметричний U-критерій Манна-Уїтні, використовуваний для оцінки розходжень між двома незалежними вибірками [4; 5].

Обрахунок інтегрального показника показав наступну його динаміку в ЕГ та КГ досліджуваних (табл. 1): *Таблиця 1*

Динаміка інтегрального показника розвитку рівня кар'єрних домагань офіцерів ЕГ та КГ

Етапи	Іп	
	ЕГ	КГ
Констатуючий етап	0,341	0,345
Контрольний етап	0,580	0,355

спостерігається – 0,345 на констатуючому етапі та 0,355 на контрольному етапі.

Проаналізуємо динаміку показників за методиками дослідження.

З метою перевірки статистичної значимості відмінності в розходженнях результатів ЕГ та КГ було застосовано параметричний критерій –

Питання психології

t-критерій Стьюдента, розроблений Вільямом Госсеттом.

У випадку, коли розмір вибірок незначно відрізняється застосовується спрощена формула (1) наближених розрахунків:

$$t = \frac{|M_1 - M_2|}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}}, (1)$$

У випадку, якщо розмір вибірок відрізняється значно, застосовується більш складна і точна формула (2):

$$t = \frac{|M_1 - M_2|}{\sqrt{\frac{(N_1-1)\sigma_1^2 + (N_2-1)\sigma_2^2}{N_1+N_2-2} \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}\right)}}, (2)$$

де M_1, M_2 - середні арифметичні, σ_1, σ_2 - стандартні відхилення, а N_1, N_2 - розміри вибірок.

Кількість ступенів свободи розраховується за формулою (3):

$$df = N_1 + N_2 - 2, (3)$$

За результатами повторного тестування за методикою *EPQ Г.Айзенка* (табл. 2) було отримано наступні емпіричні результати. За показником екстраверсія-інтроверсія офіцери ЕГ показали вищий рівень екстраверсії 15,17 балів порівняно з КГ, які показали 13,30 балів, на рівні значимості $t=4,382$, $p<0,05$, що дозволяє говорити про значиму позитивну динаміку. За показником нейротизму значимих змін не відбулося, офіцери ЕГ показали 6,30 балів, а офіцери КГ набрали 7,20 балів, які відрізняються на рівні значимості $t=1,595$, $p\geq 0,08$. Аналогічний результат по шкалі психотизму (КГ – 3,77 ЕГ – 3,57) при $t=1,489$, $p\geq 0,15$.

Таблиця 2.

Розподіл результатів ЕГ та КГ за методикою EPQ Г.Айзенка

Показники	група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Екстраверсія-інтроверсія	КГ	30	13,30	3,91	4,382	$p<0,05$
	ЕГ	30	15,17	2,18		
Нейротизм	КГ	30	7,20	4,38	1,959	$p\geq 0,08$
	ЕГ	30	6,30	3,39		
Психотизм	КГ	30	3,77	1,57	1,489	$p\geq 0,15$
	ЕГ	30	3,57	1,87		

Такий результат показує стійкість таких особистісних рис офіцерів ОТРП, як нейротизм та психотизм, які на низькому рівні прояву в досліджуваних свідчать про емоційну стабільність та дають можливість говорити про значимий вплив цих рис на кар'єрні домагання офіцерів ОТРП.

Дослідження за методикою *локалізації контролю особистості* офіцерів на контрольному етапі показало показало значимі відмінності в показниках локусу контролю (табл. 3.). Так за шкалою *загальної інтернальності* офіцери ЕГ показали рівень в 30,00 балів, а офіцери КГ – 26,07 балів, які значимо відрізняється на рівні $t=3,378$, $p<0,01$. Такі дані свідчать про підвищення рівня

особистої відповідальності офіцерів ЕГ за свої досягнення, результати в професійній діяльності та кар'єрному зростанні зокрема.

За *шкалою інтернальності в сфері досягнень (Id)* офіцери ЕГ показали рівень 6,33 балів, а офіцери КГ – 5,67 балів, які значимо відрізняються $t=2,112$, при $p<0,05$. Такі значимі відмінності показують підвищення рівня інтернальності в сфері досягнень офіцерів ЕГ порівняно з офіцерами КГ.

За *шкалою інтернальності в сфері невдач (In)* офіцери ЕГ показали рівень прояву в 5,70 балів порівняно з офіцерами КГ, які набрали 4,97 балів, що значимо не відрізняються $t=1,517$, при $p\geq 0,14$.

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 (Із)	КГ	30	26,07	5,25	3,378	$p<0,01$
	ЕГ	30	30,00	4,86		
Інтернальність в сфері досягнень (Id)	КГ	30	5,22	1,49	2,112	$p<0,05$
	ЕГ	30	6,33	1,27		
Інтернальність в сфері невдач (In)	КГ	30	4,97	1,42	1,517	$p\geq 0,14$
	ЕГ	30	5,70	1,32		
Інтернальність в професійній діяльності (Іпд)	КГ	30	9,13	2,65	3,056	$p<0,05$
	ЕГ	30	12,10	2,06		
Готовність до подолання труднощів (Дт)	КГ	30	5,11	1,99	2,523	$p<0,05$
	ЕГ	30	6,17	1,46		
Готовність до планування, здійснення і відповідальності (Дс)	КГ	30	4,86	1,57	1,782	$p\geq 0,09$
	ЕГ	30	5,97	1,43		

Питання психології

Результати офіцерів ЕГ за шкалою *інтернальності в професійній діяльності (Ind)* показують значимі відмінності офіцерів ЕГ – 12,10 балів та КГ – 9,13 балів при $t=4,056$, при $p<0,05$. Також за шкалою *готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів (Дт)* офіцерів ЕГ показали рівень показника в 6,17 балів порівняно з КГ офіцерів – 5,11 балів, що відрізняються на значимому рівні ($t=2,523$, при $p<0,05$).

За шкалою *готовності до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї (Дс)* офіцери ЕГ показали незначиму відмінність показника 5,97 балів порівняно з офіцерами КГ – 4,86 балів, на рівні $t=1,782$, при $p\geq 0,09$.

Отже результати рівня локалізації контролю після проведення формуючого впливу показали загальне підвищення відповідальності при виконанні поставлених

задач в процесі військово-професійної діяльності, самостійності, загальної ефективності результатів діяльності офіцерів ЕГ, і як наслідок, розгляд значимих подій в кар'єрному просуванні як результат власних зусиль та роботи.

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* результати офіцерів ЕГ показали значимі відмінності – 23,76 балів порівняно з офіцерами КГ – 19,44 балів, які значимо відрізняються $t=4,993$, при $p<0,01$.

За шкалою *кар'єрна причетність* офіцери ЕГ показали значимі відмінності рівня прояву 25,28 балів порівняно з офіцерами КГ – 22,12, які значимо відрізняються $t=2,821$, при $p<0,01$.

Таблиця 4.

Розподіл 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	19,44	3,29	4,993	p<0,01
	ЕГ	30	23,76	2,25		
Кар'єрна причетність	КГ	30	22,12	4,54	2,821	p<0,01
	ЕГ	30	25,28	2,79		
Кар'єрна стійкість	КГ	30	21,32	3,56	4,389	p<0,01
	ЕГ	30	24,53	2,89		

За шкалою *кар'єрна стійкість* показники офіцерів ЕГ також значимо відрізняються від показників офіцерів КГ: 24,53 балів, проти 21,32 балів, при $t=4,389$, $p<0,01$

Отже, проведений аналіз результатів показав загальне підвищення рівня розвитку таких змістовних характеристик кар'єрних домагань як *кар'єрна інтуїція, кар'єрна причетність та кар'єрна стійкість* у офіцерів ЕГ на контрольному етапі експериментального дослідження.

На нашу думку, така динаміка в свою чергу дозволить офіцерам ОТРП в подальшому більш

ефективно відшукувати шляхи для здійснення кар'єрного розвитку.

Емпіричні результати за методикою *“Діяльнісної і соціальної самоефективності” (в адаптації А.В. Бояринцевої)* наведено в таблиці 5. Рівень прояву показників за шкалою *діяльнісної самоефективності* офіцерів ЕГ показав 127,37 балів порівняно з офіцерами КГ – 103,22 балів, які значимо відрізняються $t=4,412$, при $p<0,01$. За шкалою *соціальної самоефективності* розподіл результатів показав значиму відмінність офіцерів ЕГ – 54,10 балів порівняно з офіцерами КГ – 42,57 балів ($t=4,533$, при $p<0,01$).

Таблиця 5.

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

Показники	Група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Діяльнісна самоефективність	КГ	30	103,22	5,72	4,412	p<0,01
	ЕГ	30	127,37	4,43		
Соціальна самоефективність	КГ	30	42,57	6,91	4,533	p<0,01
	ЕГ	30	54,10	5,06		

Отримані результати показали підвищення рівня самоефективності, що на нашу думку сприятиме більш ефективній мобілізації

особистісних ресурсів офіцерів для створення сприятливих умов кар'єрного зростання.

Емпіричні результати за методикою *“Якоро кар'єри” Е. Шейна* (табл. 6.) показали

Питання психології

значиму відмінність показників лише за шкалою *служіння*, де офіцери ЕГ показали рівень – 42,00 балів, а офіцери КГ – 36,43 балів на рівні $t=2,381$, при $p<0,01$, а також за шкалою

менеджмент (офіцери ЕГ показали рівень – 36,70 балів, а офіцери КГ – 33,03 балів на рівні $t=2,271$, при $p<0,05$). Решта показників за даною методикою змінилися незначно.

Таблиця 6.

Розподіл 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	34,73	4,80	0,571	$p\geq 0,57$
	ЕГ	30	37,80	4,37		
Менеджмент	КГ	30	33,03	6,21	2,271	$p<0,05$
	ЕГ	30	36,70	5,45		
Автономія (незалежність)	КГ	30	26,17	5,48	0,617	$p\geq 0,54$
	ЕГ	30	28,97	5,91		
Стабільність роботи і місця проживання	КГ	30	37,90	4,51	0,530	$p\geq 0,60$
	ЕГ	30	38,63	4,46		
Служіння	КГ	30	36,43	4,69	2,381	$p<0,01$
	ЕГ	30	42,00	3,45		
Виклик	КГ	30	34,73	4,90	0,041	$p\geq 0,97$
	ЕГ	30	35,67	3,70		
Інтеграція стилів життя	КГ	30	34,10	3,89	0,772	$p\geq 0,45$
	ЕГ	30	34,67	4,82		
Підприємництво	КГ	30	24,56	4,01	1,086	$p\geq 0,29$
	ЕГ	30	25,18	5,57		

Такий результат показує особливості зростання соціальної цінності не тільки виконуваної військово-професійної діяльності офіцерами, а і підвищення значення ролі Збройних Сил та їх ролі для суспільства та держави, в уявленні досліджуваних офіцерів ЕГ. Це підвищує загальний рівень їх єднання з організацією та ефективності виконуваної ними

діяльності, полегшує проходження складних етапів на кар’єрному та професійному шляху.

За методикою “*Аутопсихологічна компетентність*” (табл. 7.) офіцери ЕГ показали значиму відмінність в рівні прояву 74,20 балів порівняно з офіцерами КГ – 69,34, які значимо відрізняються $t=5,350$, при $p<0,01$.

Таблиця 7.

Розподіл результатів ЕГ та КГ за методикою “Аутопсихологічна компетентність”

Показники	група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Аутопсихологічна компетентність	КГ	30	69,34	5,16	5,350	$p<0,01$
	ЕГ	30	74,20	4,43		

Такі результати дають підставу говорити про підвищення загального рівня активності та цілеспрямованості офіцерів ЕГ в досягненні поставлених цілей особистісно-професійного розвитку, підвищення рівня домагань, здатності до створення оптимальної для діяльності ситуації шляхом зміни свого внутрішнього стану, що показує підвищення рівня розвитку кар’єрних домагань.

Результати за проективною методикою “*Круги та лінії*” Є.А. Могільовкіна (табл. 8.) не показують значимі відмінності ставлення офіцерів ЕГ та КГ до кар’єри. Так, в цілому офіцери ЕГ мають кар’єрні плани та залишилися орієнтованими на побудову вертикальної кар’єри на рівні 3,54 балів та орієнтовані на пониження свого статусу у віддаленій перспективі – 2,79 балів. Офіцери КГ при цьому показали співвідношення названих показників 3,47 балів до 2,76.

Таблиця 8.

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

Показник	група	N	Середнє	Стандартне відхилення	t	p
Реальний показник	КГ	30	3,47	0,48	0,107	$p\geq 0,92$
	ЕГ	30	3,54	0,92		
Плани на майбутнє	КГ	30	2,76	1,14	0,000	1,00
	ЕГ	30	2,79	1,21		

Питання психології

Для аналізу значимості в розходженнях показників *чинників, які впливають на кар'єрне просування та значимих цілей кар'єрного просування* нами застосовувався непараметричний критерій U-критерій Манна-Уїтні, який був запропонований у 1945 році Френком Уїлкоксоном (F. Wilcoxon). У 1947 році він був істотно перероблений і розширений Х.Б. Манном (H.V. Mann) і Д.Р. Уїтні (D.R. Whitney), іменами яких сьогодні і називається [4; 5]. U-критерій Манна-Уїтні (англ. Mann – Whitney U-test) – статистичний критерій, використовуваний для оцінки розходжень між двома незалежними вибірками за рівнем якої-небудь ознаки, вимірюваної кількісно. Дозволяє виявляти розходження в значенні параметра між малими вибірками. Цей метод визначає, чи достатньо мала зона перехресних значень між двома рядами (ранжованими рядами значень параметра в першій вибірці і таким ж в другій вибірці). Чим менше значення критерію, тим імовірніше, що розходження між значеннями параметра у вибірках достовірні. Критерій поетапно розраховується за наступним алгоритмом [4; 5]:

1. Скласти єдиний ранжований ряд з обох вибірок, що порівнюються, розставивши їхні елементи по ступені наростання ознаки і приписавши меншому значенню менший ранг. Загальна кількість рангів вийде рівним (формула 4):

$$N = n_1 + n_2, (4)$$

де n_1 – кількість одиниць у першій вибірці, а n_2 – кількість одиниць у другій вибірці.

2. Розділити єдиний ранжований ряд на два, що складаються відповідно з одиниць першої і другої вибірок. Підрахувати окремо суму рангів, що припадають на частку елементів першої вибірки, і окремо – на частку елементів другої вибірки. Визначити більшу з двох рангових сум (T_x), що відповідає вибірці з n_x одиниць.

3. Визначити значення U-критерію Манна-Уїтні по формулі (5):

$$U = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_x \cdot (n_x + 1)}{2} - T_x. (5)$$

4. По таблиці для обраного рівня статистичної значимості визначити критичне значення критерію для даних n_1 і n_2 . Якщо отримане значення U менше табличного або дорівнює йому, то визнається наявність істотного розходження між рівнем ознаки в розглянутих вибірках (приймається альтернативна гіпотеза). Якщо ж отримане значення U більше табличного, приймається нульова гіпотеза. Вірогідність розходжень тим вище, чим менше значення U .

При дослідженні *чинників, які впливають на кар'єрне просування* (табл. 9.) було з'ясовано, що значимих відмінностей в уявленнях досліджуваних ЕГ та КГ не спостерігається за всіма позиціями, окрім показника *відносини з безпосереднім командиром*, який знаходиться на позиції 9 (2,03 балів) у офіцерів КГ та на позиції 5 (2,40 балів) офіцерів ЕГ зі значенням $U=278,0$, при $p<0,01$. Таким чином, офіцери ЕГ в основному не змінили свого бачення ключових чинників, що впливають на їх думку на кар'єрний розвиток, хоча роль безпосереднього командира та начальника при цьому зростає.

Таблиця 9.

Розподіл результатів ЕГ та КГ за чинниками, які впливають на кар'єрне зростання

№	Чинник	Контрольна група		Експериментальна група		U	p
		Середнє	Ранг	Середнє	Ранг		
1.	Стать	1,43	13	1,57	14	421,0	$p \geq 0,40$
2.	Вік	1,70	11	1,80	12	437,0	$p \geq 0,54$
3.	Освіта	2,47	3	2,43	4	476,0	$p \geq 0,80$
4.	Стан здоров'я	2,47	3	2,37	6	426,0	$p \geq 0,51$
5.	Професійна компетентність	2,70	1	2,70	2	359,0	1,00
6.	Підвищення кваліфікації	2,13	7	2,27	8	386,0	$p \geq 0,38$
7.	Переконання	2,13	6	2,23	9	435,0	$p \geq 0,53$
8.	Підтримка тих чи інших структур	2,00	10	2,13	10	443,0	$p \geq 0,47$
9.	Особистісні якості	2,70	1	2,73	1	468,0	$p \geq 0,78$
10.	Відносини з безпосереднім командиром	2,03	9	2,40	5	278,0	$p < 0,01$
11.	Вплив обставин	1,60	12	1,63	13	467,0	$p \geq 0,78$
12.	Особиста відданість	2,20	5	2,33	7	423,0	$p \geq 0,42$
13.	Зв'язки, заступництво	2,03	8	2,03	11	342,0	1,00
14.	Стаж	2,23	4	2,23	9	343,0	1,00
15.	Конкретний практичний досвід	2,60	2	2,53	3	458,0	$p \geq 0,61$

Питання психології

Проведений аналіз динаміки результатів ЕГ за *значимими цілями кар'єрного просування* (табл. 10.) показав, що офіцери ЕГ також в основному не змінюють основних орієнтирів в майбутньому посадовому зростанні, але

зазначимо, що значимо зросло їх бачення суспільної значимості виконуваної справи в військово-професійній діяльності порівняно з офіцерами КГ (0,47 балів на рівні $U=287,0$ $p<0,05$).

Таблиця 10.

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

Контрольна група					Експериментальна група				
№	Цілі	бал	U	p	№	Цілі	бал	U	p
1	Стабільна робота, впевненість у майбутньому	0,80	342,0	$p \geq 0,26$	1	Матеріальна забезпеченість	0,73	480,0	$p \geq 0,79$
2	Робота в гарному колективі	0,77	466,0	$p \geq 0,78$	1	Робота в гарному колективі	0,73	466,0	$p \geq 0,78$
3	Матеріальна забезпеченість	0,70	480,0	$p \geq 0,79$	2	Стабільна робота, впевненість у майбутньому	0,66	347,0	$p \geq 0,29$
3	Повага з боку колег	0,70	482,0	$p \geq 0,81$	2	Повага з боку колег	0,66	482,0	$p \geq 0,81$
4	Самоповага, моральне задоволення	0,67	288,0	$p \geq 0,07$	3	Самореалізація	0,53	481,0	$p \geq 0,81$
5	Самореалізація	0,57	481,0	$p \geq 0,81$	4	Висока суспільна значимість виконуваної справи	0,47	287,0	$p \square 0,05$

Висновок. Таким чином, аналіз результатів ЕГ та КГ під час контрольного етапу експериментального дослідження розвитку кар'єрних домагань офіцерів ОТРП показав значимі відмінності в наступних показниках змістовних характеристик кар'єрних домагань: *локусу контролю особистості, кар'єрної інтуїції, кар'єрної причетності та кар'єрної стійкості, самоефективності, аутопсихологічної компетентності.* Такі результати показують позитивний вплив та ефективність застосування тренінгової програми розвитку кар'єрних домагань офіцерів ОТРП, що, на нашу думку, дозволить в подальшому застосувати

зазначений тренінг для розвитку кар'єрних домагань офіцерів на різних етапах їх професійного шляху, а також в різних вікових групах офіцерів. Позитивний ефект застосування тренінгу дозволить їм не тільки освоїти практичні навички розвитку кар'єрного потенціалу, техніку самопрезентації та кар'єрного самоменеджменту, а і в загальному підвищити показники ефективності у військово-професійній діяльності за рахунок розвитку змістовних характеристик кар'єрних домагань, що в свою чергу оптимізує проходження ними етапів кар'єрного розвитку в цілому.

Література

1. Климчук В. О. До проблеми використання t-критерію Стьюдента у психології // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 6 (135). – С. 21-28.
2. Наследов А. Д. SPSS : Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А. Д. Наследов. – СПб. : Питер, 2005. – 416 с.
3. Татарінов Є. В. Дослідження кар'єрних домагань офіцерів // Вісник національного університету оборони України. Зб-к наук. Праць. – К. : НУОУ, 2011. – Вип. 3 (22). – С. 189-196.
4. Mann H.B. On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other / H.B. Mann, D.R. Whitney // Annals of Mathematical Statistics. – 1947. – № 18. – P. 50-60.
5. Wilcoxon F. Individual Comparisons by Ranking Methods // Biometrics Bulletin 1. – 1945. – P. 80-83.