

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

на тему: **на тему: Вплив кар'єрних орієнтацій на сприйняття життєвих
кризових ситуацій у жінок працівників нової поліції**

Виконав: студент II курсу, групи 8.0538

спеціальності: 053 психологія

освітньої програми: 053 психологія

Антоненко Антон Олександрович

Керівник: к.психол.н., доцент кафедри

психології Грєдинарова О.М.

Рецензент: д.психол.н., професор кафедри

психології Ткалич М.Г.

Запоріжжя

2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет _____
 Кафедра _____
 Рівень вищої освіти _____
 Спеціальність _____
 (код та назва)
 Освітня програма _____
 (код та назва)
 Спеціалізація _____
 (код та назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
 « _____ » _____ 20__ року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ/ПРОЕКТ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

1 Тема роботи (проекту) _____

керівник роботи _____

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від « _____ » _____ 20__ року

№ _____

2 Строк подання студентом роботи _____

3 Вихідні дані до роботи _____

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5 Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) _____

6 Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада	Підпис, дата
--------	------------------------------	--------------

	консультанта	завдання видав	завдання прийняв

7 Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Срок виконання етапів роботи	Примітка

Студент _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проекту) _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 60 сторінок, 2 малюнка, 49 джерело, 2 додатка.

Об'єкт дослідження: сприйняття життєвих кризових ситуацій.

Предмет дослідження: кар'єрні орієнтації як фактор впливу на сприйняття кризових життєвих ситуацій.

Мета: вивчити вплив кар'єрних орієнтацій на сприйняття життєвих кризових ситуацій у жінок-працівників нової поліції

Методи дослідження:

- теоретичні: контент - емпіричні методи спостереження, тестування;
- емпіричні: методика «Якорі кар'єри» Е.Шейна (адаптована В.А. Чикер, В.Е. Винокуровою); для діагностики професійного стресу - методика К. Ваймана; для діагностики індивідуально-типологічних властивостей - методика Л.М. Собчик.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що:

- поглиблено та конкретизовано існуючі уявлення про зміст, сутність, структуру та прояви кар'єрних орієнтацій в діяльності жінок-працівників нової поліції;

- теоретико-експериментально визначено психологічні умови та засоби ефективної діяльності жінок-працівників нової поліції в умовах високого професійного стресу;

- розроблена програма психологічного супроводу жінок-працівників нової поліції.

Можливість використання результатів для вдосконалення процесу професійної діяльності жінок-працівників нової поліції. Розроблена програма психологічного супроводу може бути застосована у підрозділах органів внутрішніх справ.

КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ, КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ, НОВОЇ ПОЛІЦІЇ, ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ, ЖІНОК-ПРАЦІВНИКІВ, ПСИХОЛОГІЧНИХ КОНТРАКТІВ.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ I. Теоретичний аналіз впливу кар'єрних орієнтацій на сприйняття кризових життєвих ситуацій у жінок-працівників нової поліції.....	9
1.1. Проблема сприйняття кризових життєвих ситуацій у професійній діяльності жінок-працівників нової поліції	9
1.2. Психологічна характеристика кар'єрних орієнтацій, які обумовлюють професійну кар'єру жінок-працівників нової поліції	20
1.3. Взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій та життєвих кризових ситуацій у жінок-працівників нової поліції	40
РОЗДІЛ 2. Емпіричний аналіз впливу кар'єрних орієнтацій на сприйняття кризових життєвих ситуацій у жінок-працівників нової поліції	42
2.1. Етапи емпіричного дослідження. Методологія та методи дослідження.....	42
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	47
2.3. Програма психологічного супроводу жінок-працівників нової поліції.....	52
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	57
ДОДАТКИ	61

ВСТУП

Актуальність теми. Не дивлячись на зростаючу кількість жінок в комплектуванні нової поліції, наукові дослідження, присвячені вивченню кар'єрних орієнтацій, сприйняттю життєвих кризових ситуацій, стратегій копінг- поведінки майже не проводились. А усі ці складові напрями особистості безпосередньо пов'язані з роботою жінок-працівників нової поліції. Тому вивчення впливу кар'єрних орієнтацій на сприйняття життєвих кризових ситуацій – актуальна тема.

Правоохоронні органи та їх найважливіша складова – міліція - представляють собою основоположний державний інститут. Органи внутрішніх справ є одним з найдавніших і невід'ємних компонентів світової цивілізації, вони відіграють першорядну роль у забезпеченні внутрішньої безпеки будь-якої країни.

Різке зниження соціальної захищеності співробітників нової поліції призвело до зниження престижу служби, і, як наслідок, значно знизилася загальна кількість охочих поступати на службу в нової поліції, особливо чоловіків. Виникли серйозні проблеми з комплектуванням кадрів і з'явилися передумови для вступу значно більшої, в порівнянні з минулими роками, кількості жінок на службу в нової поліції.

Проблема кар'єри отримала осмислення в концепціях професійного самовизначення, персонального розвитку, психології зрілості, психології успіху, мотивації досягнення (А.А.Агапов, Д. Мак-Клелланд, Д.Сьюпер, Д.Тідман, Д.Холл, Е.Шейн та інші).

Вивченням сприйняття життєвих кризових ситуацій займалися Л.Ф. Бурлачук, Ф.Є. Василюк, К. Дженкіс, Є.Ю. Коржова та інші.

Об'єкт роботи – сприйняття життєвих кризових ситуацій.

Предмет - кар'єрні орієнтації як фактор впливу на сприйняття кризових життєвих ситуацій.

Мета роботи – вивчити вплив кар'єрних орієнтацій на сприйняття життєвих кризових ситуацій у жінок-працівників нової поліції.

Гіпотеза дослідження – певні кар'єрні орієнтації впливають на сприйняття жінками-працівниками нової поліції життєвих кризових ситуацій на прикладі переживання стресових ситуацій, пов'язаних з безпосередньою роботою.

Відповідно до поставленої мети і гіпотези дослідження нами послідовно вирішувалися такі **завдання**:

- 1) провести теоретичний аналіз проблеми сприйняття кризових життєвих ситуацій у жінок-працівників нової поліції;
- 2) вивчити вплив кар'єрних орієнтацій на сприйняття стресових ситуацій, які жінки переживають в процесі професійної діяльності;
- 3) одержати і представити результати практичної частини;
- 4) розробити програму психологічного супроводу жінок-працівників нової поліції, які переживають стресові ситуації в процесі професійної діяльності.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було застосовано теоретичний аналіз сучасного стану досліджуваної проблеми; емпіричні методи спостереження, тестування. Застосовувався такий комплекс тестових методик: для діагностики кар'єрних орієнтацій – методика «Якорі кар'єри» Е.Шейна (адаптована В.А. Чикер, В.Е. Винокуровою); для діагностики професійного стресу - методика К. Ваймана; для діагностики індивідуально-типологічних властивостей - методика Л.М. Собчик. Статистичне оброблення даних здійснювалося за допомогою персонального комп'ютера на базі програми Excel.

Наукова новизна дипломного дослідження полягає у тому, що:

- поглиблено та конкретизовано існуючі уявлення про зміст, сутність, структуру та прояви кар'єрних орієнтацій в діяльності жінок-працівників нової поліції;

- теоретико-експериментально визначено психологічні умови та засоби ефективної діяльності жінок-працівників нової поліції в умовах високого професійного стресу;

- розроблена програма психологічного супроводу жінок-працівників нової поліції.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання його результатів для вдосконалення процесу професійної діяльності жінок-працівників нової поліції. Розроблена програма психологічного супроводу може бути застосована у підрозділах органів внутрішніх справ.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА СПРИЙНЯТТЯ КРИЗОВИХ ЖИТТЄВИХ СИТУАЦІЙ У ЖІНОК- ПРАЦІВНИКІВ НОВОЇ ПОЛІЦІЇ

1.1. Проблема сприйняття кризових життєвих ситуацій у професійній діяльності жінок-працівників нової поліції

На думку Ю.Є. Василюка, життєві кризові ситуації можуть бути визначені як ситуації неможливості, тобто такі ситуації, в яких суб'єкт стикається з неможливістю реалізації внутрішніх потреб свого життя (мотивів, прагнень, цінностей) [5, 38].

Існують три ключові поняття, якими в сучасній психології описуються критичні життєві ситуації. Це поняття стресу, фрустрації та конфлікту. Розглянемо кожний з них.

Фрустрація. Необхідними ознаками фрустраційної ситуації є наявність сильної мотивації досягти мети (задовольнити потребу) і перешкоди, яка перешкоджає цьому досягненню [5, 62].

Відповідно до цього фрустраційні ситуації класифікуються за характером мотивів, які фруструють та за характером "бар'єрів". До класифікацій першого роду відноситься, наприклад, А. Маслоу розрізнення базових, "природжених" психологічних потреб (в безпеці, пошані і любові), фрустрація яких носить патогенний характер, і "придбаних потреб", що проводиться, фрустрація яких не викликає психічних порушень [3, 146].

Звичайно виділяють наступні види фрустраційної поведінки:

- а) рухове збудження - безцільні і нерегульовані реакції;
- б) апатія;
- в) агресія і деструкція;

г) стереотипія - тенденція до сліпого повторення фіксованої поведінки;
 д) регресія, яка розуміється або "як звернення до поведінкових моделей, що домінували в раніші періоди життя індивіда", або як "примітивізація" поведінки або падіння "якості виконання" [5, 90].

Конфлікт. К.К.Платонов визначає конфлікт як усвідомлену суперечність між особистостями, що спілкуються при наявності спроб дозволу суперечності на фоні емоційних станів [7, 93]. А.Л.Ершов розуміє під конфліктом дію протилежних, несумісних в даній ситуації тенденцій, мотивів, інтересів, типів поведінки [9, 165]. На думку П.В.Грішиной, конфлікти можна розглядати як реакцію людей на перешкоду до досягнення різного роду цілей спільної діяльності, на поведінку інших, не відповідну очікуванням, а також як реакцію на ґрунті несумісності характерологічних шаблонів поведінки, відмінності культурних основ і потреб [9, 24].

Стрес. Поняття "стрес" із моменту своєї появи зазнало значних змін, пов'язаних як із розширенням сфери його застосування, так, головним чином, і з фундаментальним вивченням різноманітних аспектів цієї проблеми - причинності, регуляції, детермінації, прояву, подолання цього стану. Неоднозначність поняття стресу призводить до розбіжностей у поглядах на сутність тих або інших психічних явищ, розбіжності трактувань досліджуваних феноменів, суперечливості отриманих даних, відсутності суворих критеріїв їх інтерпретації, використанню неадекватних методичних прийомів дослідження і тому подібне [10, 31].

Вперше поняття «стрес» було введено Гансом Сельє, який вважається родоначальником теорії стресів, в 1935 - 1936гг. За його положенням, стрес – це фізіологічна реакція організму, яка виникає у результаті впливу фізичних, хімічних або органічних факторів [42, 50].

Зміст усієї теорії можна звести до чотирьох основних положень:

1. Усі біологічні організми володіють вродженими механізмами підтримки рівноваги функціонування своїх систем. Підтримка стану внутрішнього балансу є життєво важливим завданням організму.

2. Сильні зовнішні подразники, або стресори, порушують внутрішню рівновагу. На будь-який вплив, позитивний чи негативний, організм реагує специфічним фізіологічним збудженням. Ця реакція має пристосувально-захисний характер.

3. Розвиток і пристосування до такої адаптаційної реакції відбувається у декілька стадій. Час перебігу й переходу на кожную стадію залежить від рівня стійкості організму, інтенсивності й тривалості дії стресора.

4. Організм має обмежані резерви адаптаційних можливостей попередження і подання стресу – їх виснаження може призвести до захворювання й смерті [16, 64].

Проблема професійного стресу як окремого напрямку досліджень особливо інтенсивно почала розроблятися у психологічній науці в останні два десятиріччя. Це було пов'язано з тим, що було з'ясовано його негативний вплив на рівень працездатності працівників.

Для з'ясування особливостей професійного стресу у жінок-працівників нової поліції ми зупинились на трактуванні професійного стресу, яке запропонували Дж. Шаріт і Г. Салвенді. Воно зводиться до того, що професійний стрес – це багатовимірний феномен, який виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію [19, 44].

Російський вчений А. Леонова, аналізуючи основні моделі професійного стресу в дослідженнях сучасної прикладної психології, видокремила три основні підходи, які дали змогу поділити усі моделі та теорії на три великі групи, -екологічний, транзакційний, регуляторний [32, 8].

Екологічний підхід почав розроблятися із середини 60-х років. Згідно з цим підходом стрес розуміється як результат взаємодії індивіда з довкіллям. Стверджується, що професійний стрес виникає в результаті невідповідності вимог професійного середовища та індивідуальних ресурсів людини, що працює. Сам факт стресу встановлюється на основі пошуку закономірності між факторами напруженості праці та її негативними наслідками.

Обмеженістю цього підходу є існування розриву між причинами й наслідками стресу [41, 26].

Транзакційний підхід сформувався у середині 70-х років. Професійний стрес трактується як індивідуальна пристосувальна реакція людини на ускладнення ситуації. Фокус інтересів змістився з традиційного вивчення механізмів гомеостатичного реагування під час адаптації на аналіз індивідуально-пристосувальних факторів, що обумовлюють розвиток стресу. Центральне місце в аналізі займають суб'єктивна значущість ситуації, в якій діє людина, і стратегії подолання труднощів. Обмеженість цього підходу полягає у неможливості визначення моменту настання тієї чи іншої фази стресу [5, 82].

У рамках регуляторного підходу стрес розуміється як особливий клас станів, що відображає механізми регуляції діяльності в ускладнених умовах. Основним предметом дослідження є деталізація уявлень про зміну механізмів регуляції діяльності під впливом різних факторів, а також визначення їх «ціни» з точки зору внутрішніх витрат [38, 61].

Ми можемо зазначити, що розробку моделі професійного стресу у жінок-правоохоронців можна реалізувати як у рамках кожного з виділених трьох основних підходів так і у взаємозв'язку і взаємодоповненні одного підходу іншим.

На основі узагальнення наведених теорій та моделей стресу можна зробити висновок про залежність поведінки в стресі від ступеня значущості ситуації та від психологічної структури особистості (ставлення людини до труднощів у роботі, успіху і невдачі, співвідношення рівня домагань і реальних можливостей, впевненості і непевності у своїх силах, спрямованості особистості). Також ми можемо відзначити, що людина реагує не тільки на дійсно існуючу небезпеку, але також на загрози і символи небезпеки, які пов'язані з переживаннями у минулому. Саме це і дозволяє їй знаходитися в стані певної готовності, пускати в хід свої захисні механізми за той незначний відрізок часу, що відокремлює виникнення стресу від прояву його

аспектів. Ця готовність є не тільки наслідком багатьох соціально-економічних впливів і емоційних конфліктів, але і являє собою необхідну умову виживання.

Робота жінок-працівників нової поліції дуже різноманітна і складна, має цілу низку рис, що відрізняють її від праці людей більшості інших професій, у тому числі і ризиконебезпечних. Виконання оперативно-службових обов'язків, на відміну від цивільних умов, обов'язково передбачає наявність об'єктивних труднощів і необхідність серйозних обмежень: скорочену можливість для улюблених занять, обмежене коло спілкування, утруднені або припинені зв'язки з рідними і близькими, неминучу відмову від деяких звичок заради інтересів служби і виконання вимог колективу.

Також, умови протікання будь-якого виду професійної діяльності жінок-правоохоронців залежать від особливостей соціально-психологічного середовища, в якому вони здійснюють свою діяльність. На розвиток професійного стресу дуже сильно впливає система суспільних цінностей, суспільна оцінка значущості правоохоронної діяльності, її привабливість, а також психологічні якості самих працівників, серед яких важливе місце займають ціннісні та кар'єрні орієнтації.

Незважаючи на специфіку кожного виду правоохоронної діяльності, основними психологічними детермінантами, що зумовлюють високу напруженість роботи жінок-працівника нової поліції, є:

- 1) тривале перебування на службі, що виражається в ненормованому робочому дні;
- 2) значні емоційні навантаження, пов'язані з високою відповідальністю за результати виконуваної діяльності, ступенем ризику для власного життя і відповідальністю за безпеку інших людей;
- 3) часті стресові ситуації, підґрунтям яких є: психосоціальний вплив кримінальної субкультури; ступінь відповідності професійної діяльності працівника його здібностям, пристрастям і упередженням щодо робочого середовища; недостатня "включеність" у роботу і слабка організаційна

підтримка, що виявляється в неадекватному для конкретної ситуації стилі керівництва і відсутності умов для професійного зростання; темп роботи, поспіх, трудовий конфлікт, непевність ролі, гіпертрофована підзвітність; варіативність завдання, ясність (плутаність), спірність і складність завдання; відсутність необхідних навичок, здібностей і рівня професійної активності для успішного його виконання [15, 12].

О.В. Василенко виділяє основні соціально-психологічні детермінанти, що викликають професійний стрес у жінок-працівників правоохоронних органів:

- зниження або повне припинення соціальних пільг і гарантій для працівників нової поліції;
- низька суспільна оцінка значущості конкретної професії в межах правоохоронної діяльності, її привабливості;
- підвищене навантаження; підвищені вимоги щодо результатів діяльності;
- усвідомлення високої відповідальності;
- вихід за межі комфортної або допустимої для даного правоохоронця інтенсивності взаємодії з навколишнім середовищем;
- перешкоди на шляху задоволення потреб та досягнення цілей;
- депривація умов, необхідних для нормальної життєдіяльності або для повноцінної самореалізації, розкриття потенціалу особистості;
- тривога за долю близьких людей;
- фактична відсутність участі працівника нової поліції у прийнятті рішень щодо ділового життя колективу;
- несформованість почуття приналежності до колективу;
- не відповідність мотивів діяльності колективу й особистості;
- жорстко задані схеми поведінки;
- не адекватний ситуаціям стиль керівництва;
- відсутність умов для професійного зростання працівника ОВС [31, 250].

Але найважливішим фактором, якій викликає стрес у жінок-працівників нової поліції є екстремальні ситуації, які пов'язані з безпосередньою роботою.

Поняття „екстремальна ситуація” охоплює несприятливі для життєдіяльності, граничні, крайні значення таких елементів ситуації, що вимагають мобілізації адаптивних ресурсів людини [16; 22].

При характеристиці цих ситуацій часто можна зустріти такі визначення: „складні”, „тяжкі”, „особливі”, „емоціогенні”, „критичні”, „аварійні”, „надзвичайні”, „стресогенні”, „надекстремальні”, „гіперстресові” тощо. А йдеться найчастіше про одне – особливості стресорів. Екстремальність розглядається як характеристика впливу на людину стрес-факторів діяльності та її умов. Тут виокремлюються як дуже інтенсивні стрес-впливи, так і слабо інтенсивні (неіснування чи обмежена кількість зовнішніх подразників) [16, 22].

До екстремальних умов належать також температурні, баричні впливи, гіпоксія, гіподинамія, нерегулярність появи стимулу, монотонність, опрацювання величезних потоків інформації в обмежений час, брак інформації, необхідної для виконання тих чи інших дій, високий темп роботи, дефіцит часу тощо.

Загальна особливість розглянутих факторів полягає в тому, що вони перевищують діапазон оптимальних впливів і тим самим додають ситуації якість екстремальності.

В. Лебедев [22, 110] вважає, що звичайні умови відрізняються від екстремальних ситуаціями, у яких під впливом психогенних (тобто таких, що актуалізують психічні й соматичні реакції) факторів сформовані психофізіологічні й соціально-психологічні механізми більше не можуть забезпечувати адекватне відображення і регуляторну людську діяльність. У результаті цього руйнується „адаптаційний бар'єр” і настає психічна дезадаптація.

Отже, робочим визначенням поняття „екстремальна ситуація” приймаємо таке: це несприятливі для життєдіяльності, граничні, крайні значення тих елементів діяльності чи її умов, що вимагають мобілізації адаптивних здібностей людини, недостатній розвиток яких може призвести до посттравматичного стресу, адаптаційного розладу особистості або ж до дезадаптивних, деструктивних форм кризового реагування (алкоголізм, суїцид, наркоманія тощо).

Серед стрес-факторів, що створюють екстремальність діяльності, можна виокремити наступні:

1) кліматичні: температура, гіпоксія, баричні впливи, магнітні бурі, спека, холод, вологість, киснева недостатність, підвищений вміст вуглекислого газу;

2) технічні: радіочастоти, шуми, вібрації, магнітні випромінювання;

3) фізіологічні: нерухомість, гіподинамія, хвороба, травми;

4) ергономічні: робота вночі; режим, що перевищує денні й тижневі ергономічні норми;

5) психологічні: інформаційна невизначеність, раптовість впливу, неочікуваність стимулу, підвищена відповідальність, одноманітність дій, небезпека для життя і здоров'я, дефіцит часу й інформації, напружені стосунки в колективі, невизначеність, складність завдання, наявність перешкод, високий темп роботи (висока оперативність), новизна, незвичайність завдання;

6) надзвичайні обставини: небезпека для життя і здоров'я; смерть колег, близьких, рідних [16, 302].

Що стосується поняття „надзвичайна ситуація”, то в тлумачних словниках слово „надзвичайний” трактується як „винятковий, дуже великий”. Словосполучення „надзвичайна ситуація” визначає небезпечні події чи явища, що призводять до порушення безпеки життєдіяльності. Це - обстановка на певній території, що склалася в результаті аварії, небезпечного природного явища, катастрофи, стихійного чи іншого нещастя,

терористичного акту з людськими жертвами, завдання шкоди здоров'ю, значні матеріальні втрати, порушення умов життєдіяльності. До надзвичайних ситуацій відносяться події, що виходять за межі звичайного життєвого досвіду і можуть викликати стрес травматичного типу в кожній людині [16, 28].

Надзвичайними ситуаціями називають обставини, що виникають у результаті природних стихійних лих, аварій і катастроф техногенного чи екологічного походження, які викликають різке відхилення від норми життєдіяльності людей, економіки, соціальної чи природної сфери [9,77]. Внаслідок цього:

1. Інтенсивність впливу на людину зовнішніх і внутрішніх умов збільшується настільки, що викликає зміни в її стані. Зміни в стані можна розглядати як один з критеріїв екстремальності ситуації.

2. Об'єктивні умови, що склалися в результаті аварії, небезпечного природного явища, катастрофи, стихійного лиха, терористичного акту, закономірно розглядати як надзвичайні.

3. Різниця між екстремальними і надзвичайними ситуаціями полягає в інтенсивності зовнішнього впливу на людину. У надзвичайних ситуаціях завжди існує небезпека для життя й здоров'я, що позначається на інтенсивності стресової реакції.

4. Стани людини в екстремальних ситуаціях можуть бути адаптивними, неадаптивними і дезадаптивними. При адаптивних станах людина може ефективно виконувати свої функції при оптимальному здоров'ї [16, 72].

Для неадаптивних станів характерне тимчасове зниження ефективності соціального й професійного функціонування, погіршення фізичного самопочуття, тимчасова дисфункція деяких психофізіологічних функцій. При дезадаптивних станах виконання діяльності стає неможливим, а стан вимагає активного корекційного та реабілітаційного втручання.

Екстремальність деяких видів діяльності вимагає створення злагодженої системи психологічного забезпечення.

У професійній діяльності жінок-працівників нової поліції можна виділити такі різновиди екстремальних ситуацій:

1) швидкоплинна – пов'язана з необхідністю діяти при жорсткому дефіциті часу, у швидкому темпі, при високому рівні організованості та зі значним психологічним навантаженням (наприклад, участь у затриманні злочинця, у ліквідації наслідків катастрофи);

2) довготривала – потребує постійної готовності до можливої небезпечної дії при загальних монотонних умовах праці (наприклад, чекання виклику на виїзд);

3) викликана необхідністю перевірки ймовірно неправдивої інформації – повідомлення з метою дезінформації про вчинений злочин, про можливу небезпеку;

4) викликана «невизначеністю» - потребує вибору одного з варіантів поведінки, однаково значимих (виконати службовий обов'язок чи не втручатись в події для власної безпеки);

5) породжена суб'єктивними обставинами, тобто самою жінкою (відволікання чи нестійкість уваги в небезпечній ситуації, що призводить до помилкових дій, непрофесійне виконання дій тощо) [19, 71].

Форми поведінки, направлені на вирішення стресової (кризової) ситуації одержали назву долаючої поведінки (у літературі зустрічаються також термін "копінг-поведінка", або "копінг-реакція"). Воно направлене на раціональне вирішення кризи за допомогою конкретних дій і включає такі форми поведінки, як пошук інформації, поетапне вирішення проблеми, звернення по допомогу і тому подібне.

Розглянемо деякі механізми сприйняття, які показали свою практичність в широкому колі критичних ситуацій у жінок-працівників нової поліції.

Вираз відчуттів - наскільки б інтенсивні вони ні були, бажано, щоб були доречними і не створювали труднощів в соціальній взаємодії. Це

можуть бути сльози, крик, "полегшення душі" у відвертій розмові, , листи і багато що інше - залежно від ситуації.

Заміщаюча діяльність - схожа на психоаналітичне поняття сублімації, тільки декілька ширша. У ній можуть знайти вихід прагнення, безпосередня реалізація яких неможлива. Так, ті, хто позбавлений сімейного тепла, часто заводять домашніх тварин для реалізації потреби в любові і теплі: ті, хто не зміг стати професіоналом, "йдуть" в різні хобі або суспільну діяльність [27, 6].

Розрядка у вузькому значенні - це перенесення негативних емоцій на предмети, які можна зламати, розбити або зіпсувати. Подібні дії звичайно засуджуються оточуючими, проте якщо засудження можна уникнути (залишитися одному), а матеріальний збиток невеликий, то подібний засіб "справитися з відчуттями" іноді доцільний. Розрядкою в широкому значенні слова є будь-які інтенсивні фізичні навантаження (заняття спортом, дальні прогулянки, пробіжки, важка домашня робота), в яких знаходить вихід енергія, пов'язана з негативними емоціями [14, 52].

Фантазія (подолання поза реальністю) дозволяє досягти бажаного хоча б в уяві, і виникаючі при цьому позитивні емоції дають сили для існування у важких життєвих ситуаціях.

Ефективність творчості як долаючої поведінки заснована на дії декількох або навіть всіх з вищеперелічених форм подолання. Воно дозволяє виразити відчуття (наприклад, на папері або в акторській грі), служить соціально схвалюваним варіантом заміщаючої діяльності, дає розрядку і дозволяє втілити фантазії в створеному творі.

Заборона (аналог психологічного захисту витіснення) - це свідоме або напівсвідомлене уникнення неприємних думок, справ або проблем. Часто поєднується з відверненням на інші заняття і думки.

Відчуження - це сприйняття ситуації без емоційної реакції (емоції як би "вимкнені") або з відчуттям нереальності відбувається (все відбувається "як би не насправді" або "як би не зі мною").

Гумор - це переосмислення проблеми з підкресленням її смішних сторін.

Нарешті, один з найважливіших механізмів сприйняття кризових ситуацій - переоцінка цінностей. Ситуація подолання кризи оцінюється як джерело особистісного зростання, придбання цінного життєвого досвіду і зміни на краще. Самосприйняття змінюється у бік уявлення про себе як про сильнішу, упевненішу і зрілішу людину. Криза деколи стає основою для зміни системи цінностей, залучення до нових філософських або релігійних переконань. Тому будь-який, навіть важкий, невдалий або трагічний досвід матиме позитивний аспект, якщо послужить основою для позитивного самозмінення [48, 28].

1.2. Психологічна характеристика кар'єрних орієнтацій, які обумовлюють професійну кар'єру жінок-працівників нової поліції

Актуальною перспективою професійного формування особистості жінок-працівників нової поліції, а також їх самореалізації є розвиток кар'єрних нахилів. Професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя. У вітчизняній психології донедавна поняття "кар'єра" практично не використовувалося і мало досліджувалося. Частіше для позначення пов'язаних з ним явищ уживалися такі терміни, як професійний життєвий шлях, професійна діяльність, професійне самовизначення.

Кар'єра (італ. *carriera* - дія, життєвий шлях, поприще. від лат. *carrus* - віз, візок) - швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності [10, 314]. Кар'єра (від франц. *carriere*) - це професійний шлях до успіху по службових східцях, до престижного соціального статусу і положення у суспільстві. У словнику С.Ожегова це слово характеризується таким чином:

рід занять, діяльності; шлях до успіхів, видного положення у суспільстві, на службовому поприщі, а також саме досягнення такого положення [6, 247]. У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття "кар'єра" розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя [12, 9].

Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Об'єктивна сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивідуум, а суб'єктивна – це те, як людина сприймає власну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі у соціумі. Найважливішою детермінантою професійної кар'єри людини є її уявлення про свою особистість - так звана професійна "Я-концепція", яку кожна людина втілює у багатоаспектних кар'єрних вирішеннях. Професійні переваги і тип кар'єри є досить значущими в дослідженні професійної конкурентоздатності спеціаліста [6, 86].

Для жінок-працівників нової поліції характерними є певна особистісна концепція, побудження, мотиви і цінності, які мають важливе значення у пріоритетних виборах кар'єрних орієнтацій. Минулий життєвий досвід особистості формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок по відношенню до кар'єри і роботи взагалі. Тому у професійному плані суб'єкт діяльності розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і соціально обумовлених пробуджень до діяльності. В американській соціальній психології цьому поняттю відповідають такі поняття, як "кар'єрні орієнтації" чи "якоря кар'єри".

Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації у результаті накопичення досвіду розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними протягом довгого часу. Кар'єра у системі конкурентоздатності спеціаліста являє собою складний об'єкт наукового аналізу, який відноситься

до комплексних, міждисциплінних категорій і вимагає використання різних підходів, особливо соціально-психологічного. Багатогранність теми дослідження вимагає перш за все аналізу концепцій вітчизняних та зарубіжних учених з проблем психологічної соціалізації жінок-працівників нової поліції, їх зацікавленості у кар'єрному рості [9, 43].

Теорія соціалізації особистості висвітлюється в працях Т.Парсонса, Ж.Піаже, Н.Смелзера та інших. Досить інтенсивно проводяться дослідження у визначенні сутності даного процесу, джерел та рухомих сил психологічної соціалізації у професійній кар'єрі. Розробка даної теми пов'язана зі вченими С.Белічевою, Ф.Зіятдиновлою, І.Коном, В.Лавриненко, В.Ядовим та іншими.

Вивчення праць зазначених авторів показало, що в теорії соціалізації існує ще багато недосліджених проблем. Це відноситься також і до виявлення механізмів професійної здатності відносно кар'єри правоохоронців. Питання професійного розвитку розглядаються в публікаціях психологів та соціологів А.Двініна, Н.Дряхлова, Р.Кричевського, А.Кравченко, В.Мальцева, А.Макарової, А.Пригожина, Р.Ривкіної, М.Удальцової та інших

Кар'єрні процеси стали предметом досліджень А.Єгоршина, А.Лобанова, А.Турчинова. Суттєвий внесок у висвітлення психологічних аспектів кар'єри зробили О.Бодальов, О.Деркач, А.Гусева, Є.Могильовкін, Є.Молл. Помітним явищем у вивченні кар'єри стали наукові праці В.Романова. У них розкриваються концептуальні основи кар'єри і кар'єрної стратегії; аналізується стан і стратегічні орієнтири кар'єрного розвитку на державній службі; досліджуються проблеми регулювання кар'єри державних службовців; узагальнюється стратегія і тактика самоврядування кар'єрою [8; 11].

Незважаючи на наявність наукової літератури з важливих загальних проблем управління персоналом, усе ж варто вказати і на те, що праці, в яких спеціально аналізується проблема службової кар'єри як фактора

професійного розвитку працівників нової поліції, поки що малочисленні, і вони не зовсім задовольняють запити психологічної практики.

Соціологічний та психологічний підходи до вивчення проблеми дозволяють розглядати діяльність жінок-працівників нової поліції як систему відношень, а також як соціальний процес, у якому в ході наукового пізнання виявляються певні закономірності й тенденції його розвитку, фактори, які сприяють, а іноді і перешкоджають конструктивному розвитку їх кар'єрного процесу.

Соціологічний аналіз дозволяє показати, що кар'єрний процес випробовує вплив гальмуючих його сил, які в кількісному і якісному відношеннях надзвичайно різноманітні та різновекторні. Соціологічний підхід орієнтує на визнання цілісності, унікальності природно-соціальної та культурно-професійної індивідуальності правоохоронців, дає можливість розглядати його навчання, розвиток і діяльність як єдиний процес професійної соціалізації, яка дозволяє успішно реалізувати службову кар'єру [41, 64].

Індивідуальна кар'єра – це сходи трудового життя людини та її ділової активності, метод її самоврядування, послідовність розвитку поглядів, стилю поведінки і досвіду роботи [43, 200].

Професійна кар'єра - це усвідомлено обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності і утвердження себе в суспільстві [2, 10].

Викликає інтерес те переконливе твердження, що у процесі кар'єри людина професійно розвивається.

У науковій психологічній літературі поняття "кар'єра" трактується як:

- 1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини;
- 2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини;

3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі;

4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії;

5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання з включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [2, 54].

Поряд з цими властивими якостями кар'єри, виділяються і такі її види: прогресивний (розвиток по висхідній); регресивний (розвиток зі спадами і нисхідним рухом); лінійний (безперервний, послідовний процес розвитку кар'єри); нелінійний (наявність стрибків, перерв та проривів); спіралеподібний (схожі процеси кар'єрних ротацій здійснюються на різних ієрархічних рівнях); стогнаційний (застій, коли тривалий час немає змін ні в посаді, ні в зарплаті).

Слід замітити, що кар'єра - це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це завжди успіх, це завжди ріст: творчий, професійний, службовий чи просто економічний - у вигляді підвищення заробітної плати [2,3]. На думку деяких дослідників, кар'єра - це своєрідний турнір, пов'язаний з успіхами і невдачами, які можуть серйозно вплинути на подальший хід кар'єрного росту менеджера. Інакше кажучи, чим довше людина знаходиться на першому щаблі кар'єрних сходів, тим менше у неї можливостей для прогресу.

Традиційно під кар'єрою розумілося просування по службових сходинках певної організації. Зазвичай, людина, обравши професію, намагалася знайти організацію, у якій її праця могла б бути цілком затребувана. Організація ж зі свого боку надавала їй можливість кар'єрного росту. Вибравши одне одного, організація і людина укладали "психологічний" контракт, що припускав гарантію зайнятості й можливість професійного та кар'єрного росту з боку організації, а з боку співробітника - обов'язковий прояв відданості організації.

Гендерні дослідження наочно продемонстрували статеві відмінності інтересів, устремлінь, професійних виборів і типів кар'єр, кар'єрних досягнень, поведінки на роботі, поєднання ролей професійних з іншими життєвими ролями. У цьому напрямку американський дослідник Д.Сьюпер запропонував одну з перших психологічних класифікацій кар'єр. У ній він виділив жіночі типи кар'єр у залежності від чергування професійних проб і періодів стабільної роботи.

- 1) кар'єра домогосподарки;
- 2) звична кар'єра, коли освічені жінки, вийшовши заміж, припиняють працювати і стають домогосподарками;
- 3) стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя;
- 4) дволінійна кар'єра, коли кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою;
- 5) переривчаста кар'єра - робота до одруження, потім перерва (народження та виховання дітей), повернення на роботу;
- 6) нестабільна кар'єра - чергування періодів роботи після одруження поряд з поверненням до кар'єри домогосподарки;
- 7) кар'єра з множинними пробами - послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі [12, 356].

Дослідником А. Єгоршиним виділено чотири види типових кар'єр, а саме:

- а) "роздоріжжя" - характерні для молодих спеціалістів, яким необхідно зробити вибір між гарантією місця роботи і особистою свободою. Це вибір смислу роботи, життєвого кредо, напрямку дійств.
- б) "змія" - поєднання кар'єри спеціаліста у своїй справі і лінійного керівника, причому потенційно висококваліфіковані професіонали не затримуються на одній посаді більше 2-3 років;
- в) "драбина" - кожному посаді на шляху просування працівник займає приблизно однаковий час;

г) "трамплін" - стрибок у пенсійний стан і консультаційну діяльність; послідовне проходження сходина тут необов'язкове [2, 125]

Аналіз наукових праць дозволив стверджувати про існування трьох напрямків кар'єри, до яких відносяться:

1) професійний - включає навчання, професійний ріст, підвищення кваліфікації працівника;

2) внутріорганізаційний - реалізується всередині організації і має два види: вертикальний і горизонтальний. Тут також існує особливе просування - доцентрове - рух до верхівки влади;

3) організаційний - просування реалізується шляхом зміни місця роботи, переходом до іншої організації. Характерний для умов економічної кризи [11, 19].

Сучасний стан розуміння професійної кар'єри має свої особливості. В останні роки радикально змінилися уявлення про кар'єру. Тепер це поняття дозволяє людині осмислювати свій професійний розвиток, оцінюючи свій професійний досвід, використовувати його резерви для реалістичного розуміння власних можливостей.

У дослідженні С.Орнстейна і Л.Ізабелли зазначено, що звичні уявлення про кар'єру розвиваються в аспекті інтересів не стільки організації, скільки її співробітників. Велике значення тут має суб'єктивність розуміння ними ресурсів кар'єрного росту [13, 554].

Уявлення про кар'єру раніше визначалося стабільністю положення на ринку і структурою організації, уклад якої припускав можливість просування співробітників багаторівневими службовими сходами. Визначений рівень мав відповідати певному віку співробітника.

За останні роки у зв'язку з радикально зміненим становищем на ринку праці змінилися і можливості досягнення кар'єри та уявлення про неї. Якщо раніше умови кар'єри диктувалися внутрішнім ринком праці і припускали повну довгострокову, гарантовану зайнятість, регулярність і передбачуваність просування, відданість професії та організації, то тепер

умови визначає ринок зовнішній. Стало характерним укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість, часткові зміни в кар'єрі, зайнятість у декількох сферах діяльності й у декількох організаціях, непередбачуваність трудових переміщень, самоуправління кар'єрою. Останнім часом украй змінилися обставини у сфері професійної зайнятості. Якщо раніше вона відрізнялася стабільністю, гарантованістю, довготривалістю, то тепер їй притаманні тимчасовий характер контрактів, відсутність стабільних гарантій, непередбачуваність, самоконтроль і самостійне управління своєю кар'єрою.

Важливо зрозуміти, які фактори та яким чином впливають на кар'єрні установки й наміри жінок-працівників нової поліції.

В умовах сучасного менеджменту персоналу і реальної дійсності організацій необхідна системна кар'єра. В державних службах відсутня так звана підсистема управління кар'єрою. Немає відповідної методичної бази, а також загальноприйнятих понять про кар'єру. Все це вимагає наукових психологічних розробок як в плані теорії, так і в сфері практичного застосування знань [7, 19].

З кар'єрою пов'язані будь-які переміщення персоналу. Не всі з них можна запланувати (наприклад, при наявності ситуаційно обумовлених чинників). Уявлення ж про кар'єру постійно зазнають змін, дозволяючи окремим людям осмислювати свій професійний розвиток, порівнюючи власний теперішній і минулий досвід, реально оцінювати свої можливості у майбутньому. Тепер "психологічний контакт" може переглядатися у зв'язку зі зміною обставин з тієї чи іншої сторони, наприклад, при переході на іншу стадію професійного розвитку. Отже, кар'єру тепер можна розглядати як постійний і послідовний перегляд "психологічних контрактів". Саме тому вивчення розвитку кар'єри означає вивчення індивіда, що розвивається у постійно змінних і складних умовах середовища, під впливом соціальної ситуації [41, 55].

В організаційній психології пропонуються такі спеціальні принципи кар'єри:

- 1) безперервність кар'єрного просування з допомогою розвитку потенціалу особистості;
- 2) кар'єрне просування колективом чи професійною групою;
- 3) співрозмірність швидкості просування по кар'єрних сходах з визнанням менеджера з боку співробітників;
- 4) неупередженість оцінки менеджера і досягнутих позицій його професійної майстерності;
- 5) мобільність, раціональність, здатність до авантюризму, ризику, самоактуалізації, особистісного росту і творчості у професійній діяльності [41, 86].

У психології описані дві моделі кар'єрної поведінки особистості: адаптація і розвиток. При моделі розвитку професійна поведінка свідомо перетворюється особистістю, що позитивно впливає і на саму особистість, і на її професійну діяльність, яка стає однією з пробуджуваних сил розвитку жінок-працівників нової поліції. Адаптивна ж модель характеризується тим, що особистість постійно репродукує засвоєні професійні дії і спрямовує свої прагнення до відповідних зовнішніх вимог. У такому випадку або відбувається розвиток особистості за межами професійних інтересів, або актуалізуються захисні механізми, що можуть призвести до психосоматичних і невротичних розладів [7, 99].

З професійною поведінкою тісно пов'язане таке поняття, як задоволеність кар'єрою. Існує низка факторів, які сприяють її прояву. Серед них є такі:

- 1) ступінь запиту професійних навичок і знань правоохоронців;
- 2) ступінь відповідності планів організації і самого співробітника відносно його професійного росту та майстерності;

3) ступінь упевненості співробітника у своєму майбутньому кар'єрному просуванні, розвитку потенційних креативних здібностей у професійній діяльності;

4) задоволеність співробітника оплатою своєї праці;

5) задоволеність співробітника оцінкою своєї праці при висуванні на інші посади [6, 84].

Відзначено, що найбільш важливим для задоволення своєю кар'єрою є останній з вище перерахованих факторів чи так звана "процедурна" справедливість.

Гендерні дослідження наочно продемонстрували статеві розходження інтересів, прагнень, професійних виборів і типів кар'єр, кар'єрних досягнень, поведінки на роботі, поєднання ролей професійних з іншими життєвими ролями [1, 56].

Аналіз досліджень щодо трактування поняття кар'єри та різних її видів, напрямів і принципів, а також факторів прояву дозволяє нам спинитися і на характеристиці поняття "кар'єрна орієнтація" та розглянути роль самоактуалізації у розвитку кар'єрних орієнтацій особистості. Дане поняття взяте з американської соціальної психології, дав його психолог Е.Шейн. Воно входить у систему ціннісних орієнтацій індивіда, формується його минулим життєвим досвідом і позначає блок його соціальних настанов стосовно кар'єри і праці взагалі.

Найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про себе, про свою особистість - тобто так звана професійна "Я - концепція", яку кожна людина втілює в серію кар'єрних рішень. Однією з ознак розвитку особистості у плані професійної діяльності, якою ці сподівання і потреби визначаються, є так звана кар'єрна орієнтація. Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації індивіда на основі навчання в початковий період розвитку кар'єри. Вони достатньо стійкі і можуть залишатися стабільними протягом тривалого часу. Ці орієнтації визначаються особистісною концепцією, талантами, спонуканнями,

мотивами і цінностями. Ними керується людина, обираючи кар'єру. Кар'єрні орієнтації особистості - це вимоги індивіда, які він висуває до себе як до професіонала і до обраної ним професійної діяльності [41, 247].

Критерії кар'єрних орієнтацій особистості багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів, значно збільшує ймовірність вибору індивідуумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал.

У науковій літературі виділено декілька типів кар'єрних орієнтацій.

1. Професійна компетентність - орієнтація пов'язана з наявністю талантів і здібностей у певній сфері діяльності. Вона визначає прагнення людини стати майстром своєї справи, домогтися успішності у професійній сфері, здобути визнання своїх талантів, але вони швидко втрачають цікавість до роботи, яка не дає можливості розвивати свої професійні здібності. Одночасно ці люди готові керувати іншими у межах своєї компетенції, але управління не становить для них особливого інтересу. Більшість розглядає управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. Менеджмент - орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, на управління різними сторонами діяльності виробництва, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина із цією кар'єрною орієнтацією буде вважати, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не отримує посаду, на якій стане управляти різними сферами діяльності організації: фінансами, розробками.

3. Автономія (незалежність) - орієнтація з яскраво вираженою потребою все робити по-своєму, звільнитися від організаційних правил, приписів обмежень. Така людина не хоче підкорятися правилам організації, готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради

збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в установі, що забезпечує достатній рівень свободи, не буде відчувати відданості організації та відхилятиме все обмеження її автономії.

4. Стабільність - орієнтація, обумовлена потребою в безпеці, стабільності, передбачуваності майбутніх подій. Розрізняють два типи стабільності - стабільність місця роботи (гарантований термін служби, гарантована зарплата, велика пенсія), стабільність місця проживання (відмова від підвищення, пов'язаного з ризиком і тимчасовими незручностями). Людина з такою орієнтацією – її часто називають «людиною організації» - відповідальність за керування кар'єрою повністю покладає на керівника. Вона буде здійснювати будь-які «географічні пересування», якщо на то буде потреба. Людина другого типу орієнтована на стабільність місця проживання: пов'язує себе з географічним регіоном, «пускає коріння» у певному місці, вкладає збереження у свій будинок, змінює роботу тільки тоді, коли це не супроводжується її «зриванням з місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і займати високі посади, але, як такі, що надають перевагу стабільній роботі і життю, вони відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями навіть у випадку широких можливостей, які відкриваються.

5. Служіння - орієнтація, спрямована на реалізацію головних цінностей життя таких, як, наприклад, робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим. Людина такої орієнтації не буде працювати в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Вона відмовиться від роботи та просування по службі, якщо зможе реалізувати головні цінності життя.

6. Виклик - орієнтація, пов'язана з такими цінностями, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Людина немов би «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв-виграв». Процес боротьби та перемоги є для неї важливішим, ніж

конкурентна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, якщо ж усе дуже просто, вона нудиться.

7. Інтеграція стилів життя - орієнтація на інтеграцію різних сторін способу життя. Прагнення до того, щоб все було збалансовано – і сім'я, і кар'єра, і саморозвиток. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як вдосканалюється, - ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію.

8. Підприємництво – орієнтація пов'язана з прагненням людини створювати нове, долати перешкоди, з готовністю до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну справу [41, 63].

Цікаве гендерне дослідження провели Л.Почебут і В.Чикер. Вони вивчали частоту обрання чоловіками й жінками різних кар'єрних орієнтацій. Отримані ними дані свідчать про те, що у чоловіків більше виражена спрямованість на менеджмент, на підприємництво і змагання (виклик), а у жінок - на професійну компетентність, автономію, стабільність, служіння та інтеграцію стилів життя [38, 16].

Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація, сприйняття життєвих кризових ситуацій. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які визначають вибір кар'єри. У серії кар'єрних рішень людини втілюється її професійна "Я-концепція". Часто відбувається не усвідомлена реалізація людиною своїх кар'єрних орієнтацій.

Кар'єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе чи самоактуалізуватися у професійному плані. Це стає можливим, якщо професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей. У протилежному випадку, коли професійний вибір визначається випадковим фактором чи умовами ситуації (близкість роботи до місця проживання, мода на дану професію, можливість отримати місце по знайомству тощо), людині важко реалізувати власний професійний потенціал. Професійне

самовизначення і професійна самоактуалізація індивіда є тривалий процес розвитку його ставлення до своєї майбутньої професії та до самого себе як професіонала. Успіх тут визначається активністю самого суб'єкта професійної діяльності на шляху його особистісного розвитку. Він сам обирає професію, сам проходить період професійного навчання, сам активно будує власну професійну кар'єру і реалізує власний особистісний та інтелектуальний потенціал [9, с. 30]. Обидва плани розвитку здійснюються впродовж усього професійного і життєвого шляху людини [38, 59].

Професійна самоактуалізація є процес пошуку себе в професії, становлення своєї професійної ролі, професійного образу "Я" особистості, куди входять і професійний імідж, і індивідуальний стиль професійної діяльності. Для актуалізації в професійному плані важливе значення має визначення особистістю своїх професійних перспектив і цілей, досягнення їх, покладання нових цілей. Інакше кажучи, необхідне постійне прагнення особистості до розкриття і реалізації свого природного творчого потенціалу. Таке активне самовизначення містить процеси особистісного розвитку, що характеризуються як самопізнання, самооцінювання і саморозвиток. Тобто, для активного професійного самовизначення необхідно усвідомлювати особливості своєї особистості, враховувати ступінь відповідності цих особливостей вимогам обраної професійної діяльності і цілеспрямовано розвивати у собі необхідні для професійної діяльності якості за наявності відповідних задатків.

Суттєвим, на наш погляд, є питання механізмів і динаміки розвитку професійної кар'єри у структурі конкурентоздатності спеціаліста. У цьому напрямку досить важливим із факторів розвитку кар'єри у структурі конкурентоздатності спеціаліста є професійна мотивація, дослідженню якої присвячені психологічні теорії особистості.

Розробки у теорії мотивації експериментальним дослідженням дозволили встановити наявність зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку, і постановкою цілей, саморегуляцією - з іншого. Наприклад,

модель трудової поведінки Рубікон Хекхаузена і П.Голлівіцера. Вона поєднує мотивацію і волю, припускаючи нерозривність процесів вибору, реалізації наміру і прояву волі та мотивації при оцінці цілеспрямованої дії. Такий підхід може істотно вплинути на точність прогнозування задоволення людини працею чи результатами виконання роботи [13, 482].

Дослідження в галузі кар'єри дозволяють диференціювати кар'єру на три основні стадії: ранню, середню і зрілу.

Рання стадія кар'єри виражається у тому, що основні завдання працівника полягають у з'ясуванні рівня своїх професійних здібностей, вимог організації та перспектив. Для людини важливо проявити у роботі свій професіоналізм, майстерність, рівень кар'єрного росту і стати фахівцем.

Середня: людина прагне працювати самостійно, стати більш помітною, трудитися ефективно, самоактуалізуватися максимально в інтересах організації.

Зріла :- проявляється у креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості: спостерігається прагнення досягнути максимального результату і вдосконалити свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати більш ефективно, йти на ризик, розвиваючи свій творчий потенціал, для збереження свого запиту на ринку праці і професійної конкурентоздатності.

Розглянемо динаміку розвитку професійної кар'єри.

У залежності від поставлених перед людиною завдань розрізняються фази, етапи чи стадії кар'єроорієнтованого розвитку особистості.

1-а стадія – стадія розвитку фантазії та відкриттів (від народження до 21 року). Людина виконує ролі школяра, студента, учня на виробництві. Завдання цієї стадії зводяться до виявлення даним індивідом своїх інтересів і потреб, до перетворення фантазій у реальні уявлення про професію, набуття знань і вмінь.

2-а стадія – стадія вступу в трудове життя (16-25 років). Прийнята роль - кандидат на роботу. Завдання: ознайомитися з ринком праці, знайти

компромiс між особистiсними уявленнями про роботу i думкою роботодавця, вибрати i отримати перше робоче мiсце.

3-я стадiя – стадiя основного курсу навчання (16-25 рокiв). Роль учня. Завдання стадiї: подолати перший шок вiд дiйсностi, по можливостi скорiше стати повноцiнним i адекватно сприймаючим членом органiзацiї.

4-а стадiя – стадiя початку кар'єрного шляху (17-30 рокiв) Роль нового повноцiнного члена органiзацiї. Завдання: вiршити, чи вiдповiдає обрана професiя i органiзацiя його (нового фахiвця) запитам, накопичувати досвiд як базу для кар'єрного росту.

5-а стадiя – стадiя початку середнього етапу кар'єри (старше 25 рокiв). Роль повноцiнного члена органiзацiї. Завдання: вибрати спецiалiзацiю, взяти на себе вiдповiдальность, продовжувати навчання i пiдвищувати свою квалiфiкацiю, розвиваючи плани подальшого кар'єрного шляху.

6-а стадiя – стадiя кризи на середньому етапi кар'єри(35-45 рокiв). Повноцiнний член органiзацiї. Його завдання: навчитися адекватно реагувати на розбiжность своїх надiй з досягнутими результатами. Визначити роль професiйної дiяльностi у своєму життi. Узяти на себе функцiї наставника.

7-а стадiя – стадiя кiнця кар'єри спiвробiтника, що не виконував функцiю керiвника. Дiяльность за штабною чи лiнiйною схемою. Завдання: усвiдомити свою функцiю наставника, розширювати iнтереси й умiння на базi власного досвiду.

8-а стадiя – стадiя кiнця кар'єри спiвробiтника, що виконував функцiю керiвника. Роль керiвника фiрми чи члена правлiння. Завдання: використати свої умiння i здiбностi на благо органiзацiї, розвивати здiбностi перспективних спiвробiтників.

9-а стадiя – стадiя поступового припинення дiяльностi. Завдання: навчитися розумiти, що вплив i вiдповiдальность зменшуються, знайти собi нову роль, характерну для ситуацiї зниження компетентностi i мотивацiї, навчитися жити, не повнiстю присвячуючи себе роботi.

10-а стадія – стадія виходу на пенсію. Завдання: усвідомити відносність своєї ролі, незважаючи на її значущість [13, 345].

Кар'єрні досягнення людини багато в чому залежать від рівня його особистісного професійного розвитку. Тут мають значення такі аспекти, як:

- 1) кваліфікація - рівень підготовленості до якогось виду праці;
- 2) мотивація - і як елемент здійснюючого керівником переконання і керівництва до дії, і як самотивація, яка безпосередньо пов'язана з головними цінностями людини і не завжди стосується реалій підприємства;
- 3) соціалізація - стосується в першу чергу неформальної культури даного підприємства (неписані правила і ритуали), що може стати перешкодою для розвитку особистості. Існує ризик отримати негативну оцінку з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, яка може становити загрозу становищу представників організації;
- 4) реалізація - безпосередньо пов'язана з аспектом соціалізації. Задуми, що передбачають переміни, не зустрічають належної підтримки. Таким чином, підприємство визначає межі дії своїх співробітників і створює проблеми для їхнього кар'єрного росту [49, 247].

Існує таке поняття, як управління кар'єрою. Згідно з Е.Мейо, це процес, завдяки якому кар'єра окремих співробітників планується з метою задоволення комерційних інтересів організації, а також переваг та інтересів кожного окремого співробітника. В управління кар'єрою Е.Мейо включає:

- а) процеси планування індивідуальної кар'єри (професійні консультації, робочі групи щодо планування кар'єрного розвитку, плани саморозвитку співробітника, виявлення кар'єрного ресурсу);
- б) процеси спільного планування кар'єри (аналіз оцінок і рівня розвитку, центри оцінки потенціалу, центри розвитку, спільне планування кар'єри); в) організаційні процеси (процес призначення, системи кар'єра/ступінь, планування наступності, безперервності кар'єри, реклама шляхів можливого розвитку, планування потреби у робочій силі, спеціальні схеми швидкого просування для перспективних співробітників) [10, 247].

Процеси управління кар'єрою сприяють підвищенню конкурентоздатності співробітників і викликають необхідність спільного навчання керівництва і співробітників справлятися зі змінами, які вони тягнуть за собою. Успішність цих процесів багато в чому залежить і від організаційної культури: все керівництво установи поділяє з підлеглими висхідні принципи і ціннісні пріоритети [13, 272].

Одним із факторів розвитку кар'єри є трудова мотивація. Її вивчають теорії, орієнтовані на зміст, і теорії, орієнтовані на процес. Перша група теорій вивчає як базові людські потреби і мотиви, так і мотиви більш високого порядку, наявність і розвиток яких, за А.Маслоу, передбачає самоактуалізацію особистості. Процесуальні ж теорії чи теорії мотивації досягнення вивчають процес вибору лінії поведінки, пов'язаної зі сподіваннями індивідуума, і суб'єктивну оцінку наслідків своїх дій на робочому місці. Недостатньо вивчений механізм впливу певних потреб і мотивів на формування визначеної поведінки. Однак, слід відзначити, що дослідним шляхом встановлена наявність зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку і постановкою цілі саморегуляцією трудової поведінки - з іншого.

Не менш важливим фактором кар'єроорієнтованого розвитку особистості є така ознака, як задоволення роботою. Іріс і Баррет провели дослідження двох груп техніків. Одну групу склали робітники, що мали задоволення від роботи, іншу - роботою не задоволені. Усі досліджувані заповнювали той самий тест, у якому їх просили оцінити важливість виконуваної ними роботи і відповісти на запитання, що стосуються задоволення роботою та життям узагалі. Дослідження встановили, що саме задоволення роботою є необхідною складовою загального задоволення життям, а не навпаки. Ця закономірність найбільш чітко прослідковувалася у робітників, що вважали свою працю надзвичайно важливою [4, 5].

Людину можуть задовольняти одні аспекти її роботи і не задовольняти інші. Це може стосуватися, наприклад, умов праці. Фактором же,

що визначає ступінь задоволення роботою, згідно з дослідженням Лоулера, є сподівання і потреби людини на шляху свого особистісного розвитку. Позитивні тенденції кар'єроорієнтованого розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації індивіда і його відданість справі. Однією зі складових життєвого розвитку особистості є її професійний розвиток. Те, що раніше визначалося як професійний життєвий шлях, професійне самовизначення, професійна діяльність, тепер означає поняття професійної кар'єри особистості. Умови зростаючої конкуренції сучасного ринку праці підвищують роль індивідуального планування кар'єри. Простежується тонка межа між розвитком конкретної особистості як професіонала і соціальними інтересами.

Найважчий період становлення професійної конкурентоздатності є ранній період особистісної зрілості. У період ранньої професійної зрілості, що пов'язаний з періодом особистісної зрілості, відбувається становлення професійності у жінок-працівників нової поліції. Можна виділити традиційні рівні професійної зрілості: ранній - пов'язаний з вибором професії правоохоронця; середній - пов'язаний з професійною; пізній рівень характеризується вищими досягненнями, творчою зрілістю. У професійному сценарії всіх типів і рівнів професійної конкурентоздатності відбувається не тільки успіх у кар'єрному рості, але й особистісні кризи, що пов'язані з пониженням професійного рівня жінок-правоохоронців.

У середині життя часто відбувається процес самоаналізу, пов'язаний з переоцінкою професійного вибору і просування вперед, який може привести людину до зміни напрямку своєї кар'єри. Причиною може послужити невдоволення результатами чи характером своєї професійної діяльності, що можуть викликати певні особистісні переживання, пов'язані з кризою даного віку. Левінсоном виявлено можливі зміни цінностей і цілей після сорока років. Він пояснює це "поверненням мрії" [5, 6]. На думку багатьох дослідників у даній галузі, дорослим особистостям легше пережити цей

період при систематичній самооцінці власних здібностей та якості здійснюваного професійного становища.

Слід зазначити, що процес переоцінювання життєвого укладу, включаючи роботу, більш властивий людям саме середнього віку, оскільки у старшому віці люди або на пенсії, або характер трудової діяльності їх влаштовує, їм складніше змінювати свій спосіб життя. Люди ж молодого віку ще недостатньо визначились зі своїм професійним вибором, у них ще мало досвіду, щоб його переоцінювати.

Проблеми кризового періоду пов'язані не тільки з професійними кар'єрними орієнтаціями, але й родинними проблемами жінок-працівників нової поліції. Учені Хейвігхерст, Е.Еріксон і Пек, описуючи хід розвитку особистості, визначили завдання для середнього віку.

Однією з нагальних потреб є необхідність одночасного пристосування "до дорослої відповідальності за старіючих батьків і обов'язків стосовно дітей, що стають незалежними дорослими". Важливими є також завдання переглянути стосунки з дітьми і відпустити їх у самостійне життя, навчитися жити у "спорожнілому гнізді" [6, 813].

На думку К. Томаса, збільшення середньої тривалості життя і вплив сучасних суспільних умов дозволяють довше працювати і діяти згідно з власним вибором [9, 310]. Виконавши свої батьківські обов'язки, незважаючи на неминучість деякого зниження доходів, жінки-правоохоронці можуть вільно змінювати свій засіб життя, чому, в свою чергу, сприяє терпиме ставлення сучасного суспільства до відхилень від прийнятих соціальних норм.

Проте, кількість жінок-працівників нової поліції середнього віку, що різко змінюють напрямок своєї професійної діяльності, є дуже невеликою. Як правило, це або ті, яких не влаштовує реалізація їхніх здібностей на роботі, або ті, хто вважає, що здатні на більше, але нинішня трудова діяльність цього не може дати, або ці правоохоронці, які змушені змінювати роботу внаслідок "професійного згоряння".

Загалом ситуація, коли неможливо досягти бажаних результатів у професійній діяльності (кар'єрі), небезпечна підвищенням рівня тривожності та порушенням душевної рівноваги, що аж ніяк не сприяє особистісному росту жінок-працівників нової поліції.

Таким чином, досліджуючи вікові періоди професійної конкурентоздатності, аналізуючи джерела наукової літератури щодо проблеми кар'єрної діяльності індивіда, можна встановити, що кар'єра і кар'єрні орієнтації особистості у рамках психології професійної діяльності ще недостатньо вивчені. Поняття "кар'єра" у психологічній науці стало використовуватися порівняно недавно. Варто відзначити, що останнім часом поняття "кар'єра" значно розширилося, різні автори намагаються дати визначення основним його характеристикам, видам і напрямкам. Однак, ще не вироблено єдиної трактовки змісту поняття "кар'єра" та її складових. Зміни в становищі на ринку праці сприяли впливу на уявлення про кар'єру, яка розуміється як професійний розвиток особистості, реальне використання своїх можливостей з огляду на власний професійний досвід. Позитивні тенденції кар'єроорієнтованого розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації жінок-правоохоронців та їх відданість справі. Однією з ознак розвитку особистості в плані професійної діяльності, якою ці очікування і потреби визначаються, є кар'єрна орієнтація у системі професійної конкурентоздатності. Наполегливі дослідження у цій галузі можуть посприяти у створенні необхідної методичної бази для вивчення критеріїв кар'єри, креативної самоактуалізації, особистісно-творчої зрілості жінок-працівників нової поліції на основі розвинутої теорії професійної діяльності.

1.3. Взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій та життєвих кризових ситуацій у жінок-працівників нової поліції

Соціоніка - наука про переробку інформації людським інтелектом, яка дозволяє прогнозувати поведінку людини в найрізноманітніших ситуаціях, зокрема стресових [24, 247].

Окремий її блок присвячений теорії стресостійкості, згідно якої всі люди діляться на 4 групи:

- стрессонестійкі;
- стресотренувальні;
- стресотормозні;
- стресостійкі.

Стрессонестійких характеризує максимально можлива ригідність по відношенню до зовнішніх подій. Вони не схильні міняти свою поведінку і адаптуватися під зовнішній світ. Їх установки і поняття непорушні. Тому будь-яка несприятлива зовнішня подія або навіть натяк на його можливість в майбутньому для них - стрес. У самій стресовій, кризовій ситуації люди (стрессонестійкі) схильні до підвищеної емоційності, у край збудливі і неуравновешенні. Від них не варто чекати швидких і конструктивних рішень в напружені моменти. Кар'єрна орієнтація у цього типу працівників – служіння [24, 76].

Стресотренувальні готові до змін, але тільки не глобальним і не миттєвим. Вони прагнуть трансформувати своє життя поступово, невимушено, безболісно, а коли це з об'єктивних причин неможливо, робляться дратівливими або впадають в депресію. Проте у міру повторення приблизно схожих за змістом напружених ситуацій стресотренувальні звикають і починають реагувати на стреси спокійніше. Зрілі, досвідчені представники таких ТІМов цілком здатні бути лідерами в екстремальних ситуаціях. Кар'єрна орієнтація у цього типу працівників – інтеграція стилів життя [24, 82].

Стресотормозні відрізняються жорсткістю своїх життєвих принципів і світоглядних установок, проте до раптових зовнішніх змін відносяться достатньо спокійно. Вони принципово не готові мінятися поступово, але можуть піти на швидку і одноразову зміну тієї або іншої сфери їх життя, наприклад, різко змінити роботу. Люди здатні бути лідерами під час точкових змін, після яких відразу буде фіксація їх нове статус-кво. Якщо ж стреси слідуєть один за іншим, а особливо мають уповільнений характер, вони поступово втрачають присутність духу і контроль над своїми емоціями. Кар'єрна орієнтація у цього типу працівників – менеджмент [24, 64].

Стресостійкі готові відносно спокійно приймати будь-які зміни, який би характер - тривалий або миттєвий - вони ні носили. Навпаки, все стабільне і наперед приречене їм чужо і викликає іронію унаслідок загальної нестійкості, що так гостро відчувається представниками цієї групи. Вони звичайно самі починають процеси перетворень або навіть революцій, очолюють їх, при цьому в найгостріший момент можуть відійти убік, оскільки при всій любові до змін зовсім не в захваті від можливості нанесення збитку собі. Уміють ефективно діяти в нестабільних, кризових умовах, але погано пристосовані для роботи в організаціях із сталими традиціями. Стресом для них є тільки найважчі події, що стосуються їх самих або близьких.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА СПРИЙНЯТТЯ КРИЗОВИХ ЖИТТЄВИХ СИТУАЦІЙ У ЖІНОК-ПРАЦІВНИКІВ НОВОЇ ПОЛІЦІЇ

2.1. Етапи емпіричного дослідження. Методологія та методи дослідження

Метою експериментальної частини є дослідження зв'язку між наявністю у жінок-працівників нової поліції високого та середнього рівня професійного стресу та певними кар'єрними орієнтаціями.

Нами була висунута наступна гіпотеза: певні кар'єрні орієнтації впливають на сприйняття жінками-працівниками нової поліції життєвих кризових ситуацій на прикладі переживання стресових ситуацій, пов'язаних з безпосередньою роботою.

Завдання дослідження:

1. Визначити у жінок-працівників нової поліції рівень професійного стресу за допомогою методики «Професійний стрес» К. Ваймана
2. Визначити наявність кар'єрних орієнтацій за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна.
3. Визначити індивідуально-типологічні властивості жінок-працівників нової поліції за допомогою методики «ІТО» Л.М. Собчик.
4. Порівняти одержані результати та визначити наявність впливу кар'єрних орієнтацій на сприйняття жінками-працівниками нової поліції життєвих кризових ситуацій.

Наше дослідження складається з чотирьох основних етапів:

- на першому етапі за допомогою методики «Професійний стрес» К. Ваймана буде проведено дослідження наявності та рівня професійного стресу;

- на другому етапі за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е.Шейна буде виявлена наявність у досліджуваних певних кар'єрних орієнтацій;

- на третьому етапі за допомогою методики «ІТО» Л.М. Собчик будуть виявлені індивідуально-типологічні властивості жінок-працівників нової поліції

- на четвертому етапі за допомогою кореляційного аналізу буде перевірена гіпотеза про наявність причинного зв'язку між досліджуваними показниками.

Методика «Професійний стрес» К.Ваймана дозволяє визначити рівень стресу у професійній діяльності. Вона містить 15 запитань, які безпосередньо пов'язані з реальною чи попередньою роботою. Досліджуваним треба проти кожного питання поставити цифру, що найкраще відображає його відповідь:

- 1 – ніколи;
- 2 – рідко;
- 3 – іноді;
- 4 – часто;
- 5 – практично завжди.

Чим вищий підсумковий показник, тим вищий рівень стресу.

Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е.Шейна була адаптована психологами В.А. Чикер та В.Е. Винокуровою. Дана методика містить 41 питання, які пов'язані з певними цінностями у професійній діяльності. Е.Шейн виділяє 8 кар'єрних орієнтацій:

1. Професійна компетентність - орієнтація пов'язана з наявністю талантів і здібностей у певній сфері діяльності. Вона визначає прагнення людини стати майстром своєї справи, домогтися успішності у професійній сфері, здобути визнання своїх талантів, але вони швидко втрачають цікавість до роботи, яка не дає можливості розвивати свої професійні здібності. Одночасно ці люди готові керувати іншими у межах своєї компетенції, але управління не становить для них особливого інтересу. Більшість розглядає

управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. Менеджмент - орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, на управління різними сторонами діяльності виробництва, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина із цією кар'єрною орієнтацією буде вважати, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не отримує посаду, на якій стане управляти різними сферами діяльності організації: фінансами, розробками.

3. Автономія (незалежність) - орієнтація з яскраво вираженою потребою все робити по-своєму, звільнитися від організаційних правил, приписів обмежень. Така людина не хоче підкорятися правилам організації, готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в установі, що забезпечує достатній рівень свободи, не буде відчувати відданості організації та відхилятиме все обмеження її автономії.

4. Стабільність - орієнтація, обумовлена потребою в безпеці, стабільності, передбачуваності майбутніх подій. Розрізняють два типи стабільності - стабільність місця роботи (гарантований термін служби, гарантована зарплата, велика пенсія), стабільність місця проживання (відмова від підвищення, пов'язаного з ризиком і тимчасовими незручностями). Людина з такою орієнтацією – її часто називають «людиною організації» - відповідальність за керування кар'єрою повністю покладає на керівника. Вона буде здійснювати будь-які «географічні пересування», якщо на то буде потреба. Людина другого типу орієнтована на стабільність місця проживання: пов'язує себе з географічним регіоном, «пускає коріння» у певному місці, вкладає збереження у свій будинок, змінює роботу тільки тоді, коли це не супроводжується її «зриванням з місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і займати високі посади, але, як такі, що надають перевагу стабільній роботі і життю, вони відмовляться від

підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями навіть у випадку широких можливостей, які відкриваються.

5. Служіння - орієнтація, спрямована на реалізацію головних цінностей життя таких, як, наприклад, робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим. Людина такої орієнтації не буде працювати в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Вона відмовиться від роботи та просування по службі, якщо зможе реалізувати головні цінності життя.

6. Виклик - орієнтація, пов'язана з такими цінностями, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Людина немов би «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв-виграв». Процес боротьби та перемоги є для неї важливішим, ніж конкурентна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, якщо ж усе дуже просто, вона нудиться.

7. Інтеграція стилів життя - орієнтація на інтеграцію різних сторін способу життя. Прагнення до того, щоб все було збалансовано – і сім'я, і кар'єра, і саморозвиток. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як вдосконалюється, - ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію.

8. Підприємництво – орієнтація пов'язана з прагненням людини створювати нове, долати перешкоди, з готовністю до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну справу [41, 53].

Кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не сягає рівня провідної – у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не посідає основне місце у житті людини.

Методика ІТО є інструментом дослідження індивідуально-типологічних властивостей. Вона дозволяє віднести кожну конкретну людину до певного типу. У основі методики лежить розроблена Л.Н. Собчик теорія провідних тенденцій, згідно якої основу особистісного чинника складає одна або декілька провідних тенденцій, пронизливих різні рівні розвитку особистості - від природжених властивостей темпераменту, через

характер, який формується в процесі взаємодії темпераменту з соціальним середовищем, - до зрілої особистості, в якій об'єднання здійснюється інтегрованим "Я" (самосвідомість, самооцінка, самоконтроль). Провідні тенденції визначають індивідуальний тип переживання, силу і спрямованість мотивації, стиль міжособистісного спілкування і пізнавальних процесів.

Сфера застосування: психодіагностичні дослідження особистості дорослих людей з метою профконсультації, виявлення напрямів психологічної допомоги, комплектування груп, самопізнання і т.п.

Опитувальник ІТО спирається на значний досвід автора по розробці і інтерпретації даних російської версії тесту ММРІ - СМІЛ. Опитувальник відрізняється невеликою кількістю (всього 91) і простотою включених в нього тверджень, що не викликають настороженості з боку випробовуваних, а також наявністю шкал достовірності ("брехня" і "агравация"), які дозволяють судити про те, наскільки мотиваційні спотворення можуть вплинути на результати тестування.

Факторні шкали:

1. Брехня (бажання показати себе в кращому світі).
2. Агравация (підкреслення проблем, які вже існують).
3. Екстраверсія (відкритість, прагнення до соціального середовища).
4. Інтроверсія (звернення до миру суб'єктивних хвилювань, стриманість).
5. Спонтанність (неусвідомленість вчинків та думок).
6. Агресивність (активна самореалізація, впертість).
7. Ригідність (інертність установок, прагнення до відстоювання своїх думок).
8. Сензитивність (схольність до рефлексії).
9. Тревожність (емоційність, сприйнятливність).
10. Лабільність (емотивність, мотиваційна нестійкість) [45, 11].

Аналіз та інтерпретація результатів отриманих при проведенні комплексу методик на першому, другому та третьому етапі дослідження

допоможе нам визначити наявність у досліджуваного певних кар'єрних орієнтацій, виявити рівень професійного стресу та індивідуально-типологічні властивості особистості. Після чого за допомогою кореляційного аналізу ми зможемо зробити висновок, чи справді наявність у жінок-працівників нової поліції певних кар'єрних орієнтацій призводить до виникнення середнього та високого рівня професійного стресу.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Нами було проведене емпіричне дослідження в підрозділах у нової поліції міста Запоріжжя, міста Мелітополь, селища Приазовське.

Вибірка досліджуваних: 20 жінок-працівників нової поліції (5 сержантів, 10 лейтенантів, 2 капітани, 3 майори).

Після проведення діагностичного пакету методик ми отримали наступні результати.

Виходячи з аналізу підрозділів у нової поліції, можна зробити наступний висновок. У цілому, у досліджуваних переважають такі рівні професійного стресу: високий (9 чоловік, 45%), середній (10 чоловік, 50%), низький рівень (1 чоловік, 5%).



**Мал. №1 Результат за методикою К. Ваймана (Професійний стрес)
(Додаток А)**

Таким чином, високий рівень професійного стресу у досліджуваних жінок-працівників нової поліції свідчить про їх неадекватно підвищене функціонування організму і психіки, внаслідок чого таке напруження починає дезорганізовувати професійну діяльність. Адаптивна енергія, за теорією Г.Сельє, яка витрачається для досягнення стану рівноваги – гомеостазу, починає вичерпуватися. У результаті можуть з'явитися симптоми емоційного, фізичного виснаження, різноманітні захворювання.

При середньому рівні професійного стресу досліджувані мають високу психічну напруженість, яку витрачають на подолання складних кризових ситуацій, однак це дає змогу підвищено й адекватно функціонувати організму. У результаті жінки-працівники нової поліції відчують задоволення від своєї професійної діяльності. Можна говорити, що вони отримують оптимальний рівень навантаження, яке не призводить до згубних наслідків. Саме в цьому випадку вживають поняття «оптимальний рівень напруженості», який є необхідним для активної діяльності, що буде сприяти поступальному професійному зростанню.

У досліджуваної з низьким рівнем стресу переважає низький рівень психічної напруженості. На більшість складних ситуацій, що трапляються у професійній діяльності, вона швидко знаходить адекватне рішення, внаслідок чого збудження, яке виникає при зустрічі із такими складнощами швидко минає і організм знову повертається до стану рівноваги. Йдеться про високий рівень оволодіння професійними якостями, які дозволяють швидко знаходити із складних професійних ситуацій.

Аналізуючи отримані результати, ми можемо зробити наступні висновки. У досліджуваних жінок-працівників нової поліції найбільш переважають такі кар'єрні орієнтації як служіння (13 чоловік), інтеграція стилів життя (8 чоловік), стабільність роботи (9 чоловік), виклик (5 чоловік).



**Мал. №2 Результат за методикою Е.Шейна «Якорі кар'єри»
(Додаток В)**

Отже, при служінні у досліджуваних орієнтація, спрямована на реалізацію головних цінностей життя таких, як, наприклад, робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим. Людина такої орієнтації не буде працювати в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Вона відмовиться від роботи та просування по службі, якщо зможе реалізувати головні цінності життя.

При інтеграції стилів життя досліджувані мають орієнтацію на інтеграцію різних сторін засобу життя. Прагнення до того, щоб все було збалансовано – і сім'я, і кар'єра, і саморозвиток. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як вдосканалюється, - ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію.

Якщо переважає кар'єрна орієнтація стабільність роботи, то жінки-працівники нової поліції з такою орієнтацією – їх часто називають «людиною організації» - відповідальність за керування кар'єрою повністю покладають на керівника. Вони будуть здійснювати будь-які «географічні пересування», якщо на то буде потреба.

При кар'єрній орієнтації виклик для досліджуваних важливі такі цінності, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Людина немов би «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв-виграв». Процес боротьби та перемоги є для неї важливішим, ніж конкурентна діяльність чи професія.

Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, якщо ж усе дуже просто, вона нудиться.

Висновок за методикою Л.М. Собчик «Індивідуально-типологічний опитувальник»: (Додаток С).

Нами було досліджено, що у жінок-працівників нової поліції переважають наступні індивідуально-типологічні властивості: агресивність, інтроверсія, конфліктність, комунікативність, ригідність, тривожність.

Якщо у досліджуваних найбільш виражена агресивність, то це свідчить про активну самореалізацію, упертість і велику волю у відстоюванні своїх інтересів; переважання конкретно-прагматичного стилю сприйняття. Існує професійна орієнтація у сфері рухової активності, будівництва, використання техніки. При протидії середовища виявляється схильність до активного самоствердження всупереч інтересам оточуючих, легко спалахують ворожі відчуття. У складній ситуації, небезпечній і принижуючій - виявляється мотив уникнення неуспіху, прагнення піти від скоростиглих і ризикованих рішень, проявити велику обережність і зайняти м'якшу позиція по відношенню до оточуючих.

Ригідність: інертність (тугоподвіжність) установок, наполегливість, суб'єктивізм, підвищене прагнення до обстоювання своїх поглядів і принципів. Критичність відносно інших думок. Формально-логічний синтетичний стиль мислення. Переважають здібності у сфері точних наук, техніки, образотворчого мистецтва, моделювання, дизайну, різного роду ремесел. Економіка, бухгалтерська справа. У соціально значущій ситуації ригідність до певної міри компенсується орієнтацією на думку оточуючих.

При конфліктності у досліджуваних дуже утруднюються міжособистісні відносини у колективі.

Якщо переважає інтроверсія, то досліджувані мають зверненість до світу суб'єктивних уявлень і переживань, тенденцію до відходу в світ ілюзій, фантазій і суб'єктивних ідеальних цінностей. Абстрактно-аналітичний стиль мислення. Прагнення до видів професійної зайнятості "кабінетного стилю",

до обмеження кола безпосередніх контактів і уникнення конфронтації з оточенням. Вибірковість в спілкуванні при прагненні до збереження нечисленних контактів.

Жінки-працівники нової поліції з тривожними властивостями обережні в ухваленні рішень, відповідальні по відношенню до оточуючих, заклопотані проблемами близьких людей і власними невдачами. Професійна орієнтація - спрямованість на допомогу людям: адвокат, психолог, медичний працівник, секретар, референт. Ці якості в окремих ситуаціях (частіше в близькому оточенні) компенсуються відомою стеничносттю, дратівливістю, незадоволенням, прагненням настояти на своєму.

Для підтвердження гіпотези нашої роботи була проведена парна кореляція Пірсона за допомогою програми Excel.

При кореляційному аналізі досліджуваних з кар'єрною орієнтацією служіння та середнім і високим рівнем стресу ми отримали показник $R=0.68$, що свідчить про високу пряму залежність.

При кореляційному аналізі досліджуваних з кар'єрною орієнтацією інтеграція стилів життя та середнім і високим рівнем стресу ми отримали показник $R=0.54$, що свідчить про середню пряму залежність.

При кореляційному аналізі досліджуваних з кар'єрною орієнтацією стабільність роботи та середнім і високим рівнем стресу ми отримали показник $R=0.36$, що свідчить про середню пряму залежність.

При кореляційному аналізі досліджуваних з кар'єрною орієнтацією виклик та середнім і високим рівнем стресу ми отримали показник $R=0.21$, що свідчить про середню пряму залежність.

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження підтверджена, певні кар'єрні орієнтації (служіння, інтеграція стилів життя, виклик, стабільність роботи) впливають на рівень професійного стресу та на сприйняття життєвих кризових ситуацій.

2.3. Програма психологічного супроводу жінок-працівників нової поліції

Для подання та профілактики кризових ситуацій нами була розроблена програма психологічного супроводу жінок-працівників нової поліції.

Мета програми психологічного супроводу: навчання працівників навикам успішного подолання стресових ситуацій.

Ми виділили наступні **рекомендації**:

1. Перемикання на інший вид діяльності - пов'язаний з руховою активністю, що вимагає фізичної напруги, завдяки якій спалюється адреналін. Так, якщо знаходитесь на роботі, займіться будь-яким видом діяльності: переберіть папери; полийте квіти; заваріть чай; переставте стіл; пройдіть кілька разів в швидкому темпі по коридору; зайдіть в туалетну кімнату і потримайте 4-5 хвилин руки під холодною водою; підійдіть до вікна і подивіться на небо, дерева. Якщо ж знаходитесь удома, то постарайтеся вийти на вулицю і побігати або походити в швидкому темпі 10-15 хвилин; прийміть контрастний душ; перемийте посуд, що скопився. Постарайтеся практикувати даний метод якомога частіше в ті моменти, коли відчуваєте, що втрачаєте самоконтроль. Тоді даний спосіб увійде у вас до звички. Крім того, постарайтеся хоча б раз на тиждень займатися справою, яка вас радує, заспокоює і приносить задоволення.

2. Візуалізація - в думках виразите свої відчуття і переживання або щось зробіть людині, яка викликала негативну реакцію. Він прийнятний, якщо не можете вилити своє роздратування, наприклад, на керівника або якщо припускаєте, що ваш гнів тільки погіршить і без того напружену ситуацію. В результаті доб'єтесь звільнення від гніву, нічим при цьому не ризикуючи.

3. «Заземлення» - представте: гнів входить у вас від опонента як пучок негативної енергії. Потім уявіть собі, як ця енергія відпускається в ноги і вільно йде в землю.

4. «Зменшення опонента в зростанні» - уявіть собі, що в ході спілкування ваш опонент настільки зменшується в зростанні, що перетворюється на грудку бруду, в яку можете наступити, а голос його при цьому стає все слабкіше і слабкіше. В результаті він покажеться менш значним і впливовим.

5. «Настрій» - візьміть кольорові фломастери або олівці і розслабленою лівою рукою почніть малювати будь-який малюнок: лінії, плями, фігури і т.п. Постарайтеся повністю зануритися в свої переживання, тобто вибрати і провести лінії відповідно до свого настрою, як би матеріалізуючи на папері свої переживання. Замалювавши весь лист паперу, переверніть його і на зворотному боці напишіть 8-10 слів, що відображають ваш настрій (переживання). Пишіть ті слова, які першими спадають на думку. Потім ще раз подивіться на малюнок, як би наново переживаючи свій стан, перечитайте слова і енергійно, із задоволенням розірвіть його, зімніть обривки і викиньте у відро для сміття. Разом з викинутим малюнком ви позбавляєтеся від поганого настрою і знаходите заспокоєння.

6. «Внутрішній промінь» - метод можна використовувати на початковій стадії роздратування, коли приходить порушення самоконтролю, зникає психологічний контакт в спілкуванні, з'являється відчуження. Для його виконання необхідно розслабитися і представити наступні картинки. У верхній частині виникає світлий промінь, який рухається зверху вниз і поволі освітлює особу, шию, плечі, руки теплим, рівним і приємним світлом. У міру руху променя розгладжуються зморшки, зникає напруга у області потилиці, ослабляються складки на лобі, «обпадають» брови, «охолоджуються» очі, ослабляються затиски в кутках губ, опускаються плечі, звільняються шия і груди. Світлий внутрішній промінь створює зовнішність нового спокійної, упевненої і благополучної людини.

7. «Мій будинок » («моя кімната ») - для реалізації цієї вправи необхідно сісти, розслабитися і почати будувати в уяві свій улюблений будинок або кімнату з виглядом на річку, озеро, ліс або кудись ще. Обставте його, як ви хочете, представте своє улюблене крісло. Запам'ятайте його і в думках йдіть в нього відпочивати у будь-який час протягом дня. «Побувши » у ньому 5-7 хвилин, ви відчуєте прилив сил.

8. Запитайте себе: «Який урок я можу витягнути з цієї ситуації, щоб бути підготовленим(ой) до аналогічних випадків в майбутньому? Як я можу придбати упевненість в собі, якщо зіткнуся з подібним випадком знову?» Такий підхід допоможе звільнитися від негативних емоцій, оскільки навчить поступати грамотно в аналогічних ситуаціях і уникати стресу.

ВИСНОВКИ

Вивчення соціальних та психологічних процесів, що відбуваються в суспільстві, показує, що кризові ситуації в професійній діяльності працівників нової поліції є однією з найважливіших проблем. У даній роботі була почата спроба дати короткий аналітичний огляд деяких психологічних теорій і досліджень, що розглядали кризові ситуації і провести теоретичний аналіз їх взаємозв'язку з кар'єрними орієнтаціями.

Проблема кар'єри одержала осмислення в концепціях професійного самовизначення, персонального розвитку, психології зрілості, психології успіху, мотивації досягнення (А.А.Агапов, Д. Мак-Клелланд, Д.Сьюпер, Д.Тідман, Д.Холл, Е.Шейн та інші).

Вивченням сприйняття життєвих кризових ситуацій займалися Л.Ф. Бурлачук, Ф.Є. Василюк, К. Дженкіс, Є.Ю. Коржова та інші.

На думку Ф.Є. Василюка, життєві кризові ситуації можуть бути визначені як ситуації неможливості, тобто такі ситуації, в яких суб'єкт стикається з неможливістю реалізації внутрішніх потреб свого життя (мотивів, прагнень, цінностей).

У науковій літературі виділено декілька типів кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Нами було проведене експериментальне дослідження впливу певних кар'єрні орієнтації на сприйняття жінками-працівниками нової поліції життєвих кризових ситуацій на прикладі переживання стресових ситуацій, пов'язаних з безпосередньою роботою. Тестування виявило, що переважними кар'єрними орієнтаціями у жінок-працівників нової поліції є служіння та стабільність, також вони мають високий та середній рівень стресу.

При кореляційному аналізі досліджуваних з кар'єрною орієнтацією служіння та середнім і високим рівнем стресу ми отримали показник $R=0.68$, що свідчить про високу пряму залежність.

При кореляційному аналізі досліджуваних з кар'єрною орієнтацією інтеграція стилів життя та середнім і високим рівнем стресу ми отримали показник $R=0.54$, що свідчить про середню пряму залежність.

При кореляційному аналізі досліджуваних з кар'єрною орієнтацією стабільність роботи та середнім і високим рівнем стресу ми отримали показник $R=0.36$, що свідчить про середню пряму залежність.

При кореляційному аналізі досліджуваних з кар'єрною орієнтацією виклик та середнім і високим рівнем стресу ми отримали показник $R=0.21$, що свідчить про середню пряму залежність.

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження підтверджена, певні кар'єрні орієнтації (служіння, інтеграція стилів життя, виклик, стабільність роботи) впливають на рівень професійного стресу та на сприйняття життєвих кризових ситуацій.

Також для подолання та профілактики кризових ситуацій нами була розроблена програма психологічного супроводу жінок-працівників нової поліції, яку можна рекомендувати для застосування у роботі їх підрозділів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абабков В. А., Перре М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. – Спб.: Речь, 2004. – 166 с
2. Белецкий Н.П. Менеджмент. Деловая карьера. – Мн.: Выш. шк., 2001. – 302 с.
3. Бурлачук Л.Ф., Коржова Е.Ю. Психология жизненных ситуаций. Учебное пособие. - М.: 1998. - 263 с.
4. Бурлачук Л.Ф., Михайлов Н.Б. К психологии теории ситуации. // Психологический журнал. - 2002. Т.23, № 1, с.5-8
5. Василюк Ф.Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций. М.: 1984, - 256 с.
6. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика.- СПб., 2005.
7. Волосников А., Мухина В. Психологическое сопровождение сотрудников спецподразделений ФСБ // Развитие личности, 1999 - № 1. – С. 87 - 104.
8. Гремлинг С., Ауэрбах С. Практикум по управлению стрессом. – Спб.: Питер, 2002. – 240 с.
9. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2002. - 464 с.
10. Гринберг Дж. Управление стрессом. – Спб: Питер, 2004. – 496 с.
11. Ильин Е. П. Психофизиология состояний человека. - Спб.: Питер, 2005.
12. Каменюкина А., Ковпак Д. Антистресс – тренинг.- СПб., 2004.
13. Квин В. Прикладная психология. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.
14. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.

15. Кокурин А. Психологическое обеспечение экстремальной деятельности // Развитие личности, 2004. - № 4. – С. 190 - 204.
16. Короленко Ц. П. Психофизиология человека в экстремальных условиях. – Л., 1978.
17. Кравченко А.И., «Трудовые организации: структура, функции, поведение» – М.: Наука, 1991.
18. Крайг Г. Психология развития. – СПб.: Питер, 2000. – 992 с.
19. Крайнюк В. Порівняльна характеристика стресостійкості жінок-правоохоронців з різним професійним досвідом //Психологія і суспільство.2006. - №4. – С.101-104
20. Краткий психологический словарь./ Ред.-сост.Л.АКарпенко; Под общ.ред.А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. - Ростов н/Д, 1998, - 252 с.
21. Крюкова М. А. и др. Экстренная психологическая помощь: практическое пособие. – М.: НЦ ЭНАС, 2003. – 64 с.
22. Куликов Л.В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.
23. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях. – М.: Политиздат, 1989. – 304 с.
24. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал, 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 75 - 85.
25. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та, серия № 14. Психология, 2000, № 3. – С. 4 -21.
26. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента//Персонал.- 1998.- № . – С. 46-53.
27. Мануйлов Г.М., Новиков В.В. Психологическое управление в кризисном обществе. - СПб.: ""Алтейя"", 1999. - 345 с.

28. Митина О.В., Петренко В.Ф. Кросскультурные исследования стереотипов женского поведения// Вопросы психологии. – 2000. -№1. – С.32-44
29. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
30. Муздыбаев К. Измерение надежды.// Психологический журнал, 1999, т. 20, № 4.- С. 26 – 35
31. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2004. - 392 с.
32. Нуркова В.В., Василевская К.Н. Автобиографическая память в трудной жизненной ситуации.// Вопросы психологии, 2002, № 5, с.93 - 102
33. Обухова Н. Человек в экстремальной ситуации: теоретическая интерпретация и модели психологической помощи // Развитие личности, 2006. - № 3.
34. Осухова Л. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях. – М.: Академия, 2007. – 288 с.
35. Почебут Л.Г., Чикер В.А.Организационная социальная психология. – СПб.: Речь,2000.- 298 с.
36. Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О. Профессиоанальная карьера мужчин и женщин // Персонал.-1999. - №2. – С. 74-83
37. Розов В. І. Психологічний аналіз адаптивності в екстремальних умовах: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – К., 1993. – 20 с.
38. Розов В. І. Психологічна діагностика адаптивних здібностей до стресу // Практична психологія і соціальна робота, 2006. - № 11.
39. Розов В. И. Управление стрессом в оперативно-розыскной деятельности: учебное пособие. – К.: КНТ. - 268 с.
40. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2003. – 224с.
41. Селье Г. Стресс без дистресса. –М.:Прогресс, 1979.- 124 с.

42. Служебная карьера: Учеб.-метод. пос / Под общ. ред. Е.В.Охотского. – М.: Прогресс, 1998.
43. Соловьева С. Л. Психология экстремальных состояний. – СПб.: ЭЛБИ, 2003. – 128 с.
44. Тарабрина Н. В. Практикум по психологии посттравматического стресса. – СПб: Питер, 2001. – 239 с.
45. Управление человеческими ресурсами/ Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200с.
46. Урбанович А.А. Психология управления. –М.: Прогресс, 1979. – 124 с.
47. Хелмицкий Б. Психоанализ профессиональной деятельности // Прикладная психология и психоанализ. -1997. -№3.-С. 11-20
48. Холмогорова А. Б., Гаранян Н. Г. Психологическая помощь людям, пережившим травматический стресс. – М.: МГППУ, 2006. – 112 с.
49. Юрьева Л. Н. Кризисные состояния. – Днепропетровск, 1999. – 345 с.

№ досліджуваного	Кількість балів	Рівень професійного стресу
Досліджуваний №1	2.93	середній
Досліджуваний №2	3.0	середній
Досліджуваний №3	2.0	середній
Досліджуваний №4	3.4	високий
Досліджуваний №5	1.2	низький
Досліджуваний №6	2.88	середній
Досліджуваний №7	3.27	високий
Досліджуваний №8	3.65	високий
Досліджуваний №9	2.9	середній
Досліджуваний №10	3.0	середній
Досліджуваний №11	2.59	середній
Досліджуваний №12	3.01	середній
Досліджуваний №13	3.5	високий
Досліджуваний №14	3.78	високий
Досліджуваний №15	3.63	високий
Досліджуваний №16	3,9	високий
Досліджуваний №17	3.55	високий
Досліджуваний №18	2.3	середній
Досліджуваний №19	3.8	високий
Досліджуваний №20	2.21	середній