

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПрАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ІНСТИТУТ

Курсова робота

з дисципліни: «Теоретико-методологічні проблеми психології»

за темою: «Розвиток соціальної та комунікативної компетентності особистості»

Шифр групи
ТУчн-8-25-М1ПС-Н(2,0здс)
Студента:
Шанько Олега Вікторовича
Керівник:
Храпко Тетяна Анатоліївна,
канд. педагог. наук, доцент

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Чернівці, 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ МЕХАНІЗМІВ	
РЕГУЛЯЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ.....	8
1.1. Проблема вивчення соціальної поведінки, її мотивів і потреб у різноманітних наукових підходах.....	8
1.2. Провідні механізми регуляції соціальної поведінки особистості.....	14
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНОЇ	
СФЕРИ ЯК МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЯЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ	
ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ.....	21
2.1. Методи дослідження структури та динаміки ціннісної сфери особистості.....	21
2.2. Методика психосемантичного дослідження ціннісної сфери особистості.....	25
РОЗДІЛ III. ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ.....	28
3.1. Зміст особистісних цінностей в контексті соціальної рефлексії.....	28
3.2. Перебудови ціннісної сфери особистості вчителів в процесі професійної адаптації.....	30
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54

ВСТУП

Актуальність дослідження. Характерна для українського суспільства трансформація соціальних цінностей своєрідно позначається на соціальному досвіді людини на індивідуальному рівні. В останні десятиліття в Україні усталилася низка суперечливих тенденцій, що виявляються в тому, що, з одного боку, суб'єкт прагне зберігати гуманістичні орієнтації, які відповідають нормам існування, а з іншого — обирати спрощений спосіб адаптації до умов, що склалися, який зазвичай не тільки не відповідає цим нормам, а й заперечує їх; реалізувати можливість вибору соціальних цінностей, яку надає демократичне суспільство, й самовизначатися як індивідуальність на тлі загальної переоцінки анти ідеалів і некритичного ставлення до них. Як наслідок — руйнується гармонійний зв'язок суспільства та особистості, який підтримує її соціальне становлення, утруднюється ідентифікація людини із соціальними видами поведінки, утруднюється належний її прояв.

Поведінка людини — це вчинки, які підпадають під зовнішнє спостереження, певна послідовність і дії індивідів, що торкаються інтересів інших людей, їхніх груп, усього суспільства. Коли індивід залучається до спілкування з іншими людьми, його поведінка набуває соціального сенсу, стає особистісною. Йдеться насамперед про свідому поведінку, реалізацію в діях і вчинках таких зв'язків і взаємовідносин, в яких суб'єкт поведінки бере участь як розумна істота, котра свідомо ставиться до своїх дій. Тобто, будь-який прояв людської поведінки є у своїй основі соціальним. Оскільки кожне суспільство потребує стабільності, актуалізується проблема дослідження основних параметрів про соціальної поведінки.

Як засвідчує щоденна практика, усвідомлені наміри людей далеко не завжди узгоджуються з їхньою реальною поведінкою. Ще більша невідповідність спостерігається між висловленими (вербальними) програмами і планами дій та реальними вчинками. Із загально соціологічного погляду, названа невідповідність пояснюється відмінностями в змісті та структурі індивідуальних і суспільних інтересів. Якщо перші постають передумовою

індивідуальних «поведінкових програм», то другі — створюють нормативні приписи, які не завжди узгоджуються з першими. Вирішення цієї суперечності досягається шляхом усунення суттєвих відмінностей між суспільними та особистісними інтересами.

У більш конкретних підходах до розгляду соціальної поведінки ця проблема конкретизується шляхом співвіднесення цінностей суспільства (або певної соціальної групи) та ціннісних орієнтацій індивідів, їхніх рольових приписів і ставлення до означених цінностей (прийняття чи неприйняття ролі), нормативних вимог ситуації і реальним дотриманням відповідних норми. У процесі своєї життєдіяльності люди постійно стикаються з необхідністю узгодження цінностей, норм і рольових приписів, засвоєних в одній сфері діяльності, з вимогами, що діють в іншій сфері; іноді їм доводиться шукати компроміс між бажанням діяти відповідно до норм поведінки, прийнятих у даному середовищі, й очікуваннями з боку тих, хто не належить до цього середовища, але постає для них авторитетом, з чією оцінкою вони рахуються в першу чергу.

У психології особистості, яка досліджує психічні механізми регуляції поведінки суб'єкта, означені суперечності у найбільш загальному вигляді пояснюються тим, що люди через численні причини індивідуального характеру (в тому числі природні особливості – тип нервової системи, темперамент, інтелект) володіють різними здібностями як щодо формування адекватних певним умовам діяльності поведінкових програм, так і щодо реалізації самої поведінки [4].

Для належного розв'язання цієї проблеми актуалізується необхідність виявлення механізмів, дія яких забезпечує реалізацію індивідом соціальної поведінки.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Вивчення сутності соціальної поведінки, характеристика основних її проявів, виявлення способів прогнозування стало предметом наукових розвідок В.Беляєва, М.Боч-

карьової, Л.Докторової, В.Магуна, К.Муздибаєва, Г.Саганенка, В.Узунової, Г.Щедровицького В.Ядова та ін.

Зважаючи на актуальність проблеми, була обрана тема курсового дослідження: **“Розвиток соціальної та комунікативної компетентності особистості”**.

Об’єкт дослідження: соціальна поведінка особистості.

Предмет дослідження: механізми регуляції соціальної поведінки особистості.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та проведенні власного експериментального дослідження з метою вивчення механізмів регуляції соціальної поведінки особистості.

Гіпотеза дослідження: ціннісні орієнтації – найважливіша психологічна характеристика особистості та провідний механізм регуляції поведінки.

Завдання дослідження:

- аналіз різноманітної наукової літератури з проблеми дослідження;
- вивчення методичної документації;
- проаналізувати різноманітні наукові підходи до проблеми регуляції соціальної поведінки особистості;
- на основі аналізу літератури розкрити сутність та основні механізми соціальної поведінки як такої, що ґрунтується на усталених у суспільстві соціальних нормах;
- провести експериментальне дослідження з метою вивчення механізмів регуляції соціальної поведінки особистості;
- підвести підсумки курсового дослідження.

Методологічною основою дослідження стали такі основні положення:

1. Основні положення суб'єктно-орієнтованих підходів у психології (А. Бандура, Е.Еріксон, А. Маслоу, В.О.Татенко, В. Франкл);

2. Основні положення щодо визначення категорії «цінність» та її значення у вивченні психічних явищ (О.М.Леонтьєв, Д.О.Леонтьєв, Б.С. Бра- тусь);

3. Основні положення про характер, структуру та критерії успішності адаптаційних процесів (Г.А.Балл, Т.А.Кухарева, А.В.Петровський, В.О. Со-болев);

4. Основні положення про методологічні засади вивчення ціннісно-смислової сфери особистості (М. Рокич, О.Л.Музика, Д.О.Леонтьев, Дж.Келлі).

У дослідженні застосовувалися такі **методи**:

- ◆ теоретичні: аналіз і синтез психологічної, літературознавчої та методичної літератури, навчально-методичних посібників, фахових періодичних видань; ретроспективний та прогностичний аналіз літературних джерел.
- ◆ емпіричні: цілеспрямовані лонгітюдні спостереження; аналіз результатів дослідження; індивідуальні бесіди; опитування; методи математичної обробки експериментальних даних.

Експериментальне дослідження проводилось на базі Добропільського ліцею.

Курсова робота складається зі вступу, трьох розділів, шести підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний зміст роботи викладено на 54 сторінках, із них основного тексту – 52 сторінки.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ МЕХАНІЗМІВ РЕГУЛЯЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Проблема вивчення соціальної поведінки, її мотивів і потреб у різноманітних наукових підходах

До проблеми вивчення соціальної поведінки, її мотивів і потреб вчені зверталися у різних контекстах, зокрема: їх Генези і функціональної обумовленості (Л.Божович, М.Лісіна); диспозиції потреб особистості та регуляції соціальної поведінки (В.Ядов); ієрархії мотивів і мотивації (А.Леонтьєв); Генези потреби «бути особистістю» (А.Петровський, В.Петровський); щодо структури мотивів соціальної поведінки (І.Алтуніна); розвитку мотиву і мотивації досягнення успіху, їх позитивного підкріплення (Х.Хекхаузен, Д.Маккелланд, Дж.Аткінсон, К.Левин), походження мотивації влади з комплексу неповноцінності (А.Адлер); ситуаційних детермінантів поведінки, раціонально обумовлених вчинків, поведінкових реакцій (Г.Олпорт); механізмів виникнення нових мотивів і мотивацій через оперантне наuczіння (Б.Скіннер) та ін.

Однак, не зважаючи на високий інтерес до соціальної поведінки представників різних наук, у тому числі психології, соціології, соціальної психології, тема залишається недостатньо вивченою, актуальною, оскільки динамічними є соціальне життя і розвиток науки. Її актуальність для соціальної педагогіки обумовлена потребами теорії і практики у з'ясуванні та обґрунтуванні рушійних сил соціальної поведінки особистості і групи, як основних суб'єктів соціальної та соціально-педагогічної взаємодії.

На наш погляд, у з'ясуванні сутності того чи іншого явища значна роль належить концептуальному підходу, який і забезпечує методологію дослідження. З цією метою нами було здійснено теоретичний аналіз наукових джерел, на підставі чого зроблено висновки, що наука про поведінку розвивалася на кількох принципових підходах, а саме:

- ♦ *зміщеної активності*, яка визначається інстинктами, що у реальності мають чотири основні характеристики: джерело (стан організму), мету, об'єкт, стимул (З.Фрейд). [1, с. 116-118];
- ♦ *механістичному*, який ґрунтувався на положеннях про те, що поведінку завжди можна достовірно визначити, передбачити і проконтролювати; що різні види поведінки розвиваються по одним і тим же основним принципам і закономірностям; що у контролі поведінки велику роль відіграють різні підкріплення та стимули (Б.Скіннер). [2, с. 337-351];
- ♦ *ціннісного підкріплення*, відповідно чого ймовірніше потенціал поведінки у специфічних ситуаціях можна передбачити на основі очікувань та ціннісного підкріплення, яке по своїй суті мінімізує покарання та максимізує заохочення; що різні типи поведінки зумовлюються наступними шістьма категоріями потреб: статусу визнання, захисту-залежності, домінування, незалежності, любові та прив'язаності, фізичного комфорту (Дж. Роттер) [3, с. 415-417];
- ♦ *інтераційному*, згідно якого основними детермінантами поведінки є як риси характеру особистості, так і ситуаційні перемінні її життя. [1, 300];
- ♦ *диспозиційному* та теорії рис особистості, що обґрунтовують постійність поведінки людини навіть у часі і в змінених умовах життя, оскільки вважають її залежною саме від рис характеру (Г.Олпорт). [4, с. 271-303];
- ♦ *моделювання*, в основі якого правила поведінки формуються під впливом побаченого і почутого, внаслідок спостереження за іншими. Основними компонентами такого соціального научання через спостереження є: увага, запам'ятовування, відтворення і закріплення дії на основі позитивного підкріплення та само-підкріплення і само-регуляції шляхом встановлення певної планки власних досягнень. Вміння людини усвідомлювати свої здібності вибудовувати власну

поведінку відповідно до ситуації та поставлених задач передбачає врахування власного попереднього досвіду успіхів та невдач, досвіду інших. Також поведінка може змінюватись під впливом вербальних переконувальних та на основі емоційних підйомів (А.Бандура) [5, с. 380-392];

- ◆ *мотиваційно-потребнісному*, який пояснює поведінку людини двома глобальними категоріями мотивів: дефіцитарними — пов'язаними із задоволенням фізіологічних потреб; мотивами росту — мета-потребами — пов'язаними з розширенням світогляду, набуттям нового соціального досвіду, з актуалізацією особистісного потенціалу і досягненнями. Схематично вони знайшли своє відображення в ієрархії потреб (А. Маслоу) [2, с. 487-501];
- ◆ *компенсаторному*, який формується на основі комплексу неповноцінності людини внаслідок її фізичних обмежених можливостей, надмірної опіки, відчуття покинутості та певної соціальної ізоляції, або комплексу зверхності над іншими внаслідок перебільшення власних здібностей і постійного бажання визнання (А.Адлер). [3, с.168-171];
- ◆ *феноменальності* природи людини, яка на рівні поведінки може розкриватися в тому, що: різноманітні форми поведінки виявляються в умовах відсутності будь-яких обмежень; поведінка особистості, як і сама особистість, є унікальними у сприйнятті іншими і часто ґрунтуються на суб'єктивному досвіді. Її можна зрозуміти тільки на основі холістичності, а пояснити — з позиції «Я-концепції «Хто Я?» в категоріях позитивного і негативного образу себе (К. Роджерс) [1, с. 529-551];

Кожен із цих підходів розроблявся в межах різних теорій особистості і на прикладі різних цільових груп (клієнтів). Але, на наш погляд, у своїй сукупності вони можуть слугувати обґрунтуванню різних моделей соціальної поведінки особистості і групи. Прийняття такої сукупності є просто

необхідним, оскільки соціальне середовище складається з різних типів суб'єктів, що обумовлює і множинність поведінкових реакцій, механізмів їх формування та детермінованість різними чинниками зовнішнього і внутрішнього життя. Всі названі підходи тією чи іншою мірою розкривають основні характеристики різних моделей поведінки, а в своїй сукупності пояснюють особливості її формування, прояву і сприйняття в оцінці інших та самооцінці. Ігнорування будь-якого із них обмежить уявлення про соціальну поведінку у її багатовекторності і багатовимірності.

Логічно стверджувати, що:

- ◆ соціальний сенс поведінки виявляється у спілкуванні та різних видах діяльності, що відображають соціальні позиції та соціальні установки суб'єктів такого спілкування;
- ◆ сутність соціальної поведінки найбільшою мірою розкривається у контексті групової поведінки людини;
- ◆ мотивація не ототожнюється з мотивами, а являє собою динамічну категорію, яка системно включає в себе не тільки мотиви, а й потреби, що визначають поведінку особистості в тій чи іншій соціальній ситуації і певною мірою можуть визначатися як готовність діяти певним чином для досягнення поставленої мети на основі розуміння цінності досягнення успіху та оцінки власних здібностей і зусиль, яких необхідно для цього докласти, у їх сукупності;
- ◆ динамічність визначається ієрархією мотивів і потреб у часі та в ситуації, значимістю і цінністю самої мети, самооцінкою власних здібностей, об'єктивною оцінкою затрат зусиль та часу, які необхідні для досягнення поставленої мети. Така факторна зумовленість динаміки мотивації соціальної поведінки особистості дозволяє зробити висновок про те, що по мірі дорослішання людини, зміни ситуації її соціального розвитку і соціальних домагань, збагачення її соціального досвіду на основі досягнень і втрат, відповідного само-

пізнання і самовдосконалення у цьому процесі мотивація соціальної поведінки може змінюватись.

Отже, поведінка особистості тісно пов'язана з її актуальними соціальними потребами і значною мірою детермінується ієрархією її мотивів. До актуальних соціальних потреб, найперше, відносяться ті, що пов'язані з потребами перебування у групі (колективі) собі подібних (за віком, інтересами, переконаннями тощо), потребами спілкування та самореалізації у своїх потенціях, а до мотивів — з особливостями сприйняття себе та оточуючих, а також із взаєминами з іншими. Ієрархія мотивів формується відповідно до уявлень про ідеал, необхідне і під впливом різних соціальних ситуацій та соціокультурних умов того середовища, в якому особистість перебуває.

Існують різні класифікації соціальної поведінки, зокрема М.Вебера (за критерієм раціональності), Ч.Анковика (за критерієм соціально-культурної обумовленості), Дж.Кэлуджера (за критерієм ціннісної орієнтації), К.Левина (за критеріями потреб та індивідуального реагування на ситуації). Така типологічна різноманітність свідчить про широкий діапазон мотивації щодо соціальної поведінки, обумовленої об'єктивними і суб'єктивними чинниками соціального життя.. Однак, у найбільш загальному вираженні, соціальну поведінку можна класифікувати тільки за ознакою соціальної спрямованості. На цій підставі загальноприйнято виокремлювати про-соціальну і асоціальну, девіантну поведінку. З позиції соціальної педагогіки особливий інтерес викликає саме девіантна поведінка і її різні види, яка потребує певної корекції на основі комплексного вивчення особливостей її прояву, оцінки вікових потреб та можливостей носіїв цієї поведінки, а також умов середовища, найближчого оточення, в якому девіант формується і живе.

В цілому, як засвідчують спостереження, характер проявів соціальної поведінки залежить від особливостей взаємовідносин людини із соціумом, до якого вона належить, а сама поведінка може розглядатись як одна із форм організації психічного життя людини. Численні відхилення у поведінці від

прийнятих норм у більшості випадків свідчать про наявність конфлікту між суспільними та особистісними інтересами, а також спробу людини уникнути виконання певних зобов'язань, відповідальності, подолати свою невпевненість, компенсувати неувагу до себе та своїх потреб і проблем, захистити власну самість, перевірити свої можливості.

1.2. Провідні механізми регуляції соціальної поведінки особистості

Дослідники, які звертаються до розгляду таких механізмів, важливе значення надають розкриттю сутності “модальної особистості”, “типової особистості”, під якою зазвичай розуміють тип особистості, що виникає внаслідок дії певної системи соціалізації і соціального контролю, внаслідок розвитку особистості в певних соціальних, етнічних, культурних, екологічних, історичних та інших умовах [6, с. 89].

У культур антропології “модальна особистість” визначається як типова система рис, що виникає в певній культурі. Вихідна теза такого підходу полягає в тому, що в кожному суспільстві існує “основна особистісна структура”, яка більшою чи меншою мірою властива всім його членам, адже вони формуються і розвиваються під впливом єдиної культурної практики. Завдяки входженню індивіда в рідну культуру (інкультурації) відбувається набуття ним загальної культурної компетентності, яка передбачає засвоєння насамперед ціннісних орієнтацій і преференцій, прийнятих у суспільстві [7, с. 212]. Будь-яка культура імпліцитно несе в собі нормативний образ людини, що існує на рівні суспільної та індивідуальної свідомості щодо необхідних особистісних якостей і властивостей.

Саме культура визначає ставлення суспільства до соціального становлення індивіда: підтримку чи заперечення його активності, визначення сфер її прояву, орієнтацію на колективні чи індивідуальні досягнення, інтернальний чи екстернальний локус контролю, структуру “Я-концепції”. Знання культури дає змогу певним чином передбачити значну кількість дій будь-якого її носія. І якщо з теоретичного погляду можна уявити відсутність взаємозв'язку між соціальними нормами, прийнятими в конкретній культурі, та особистісними настановленнями, які їх заперечують, то в реальному житті для більшості людей перебування в такому стані зумовлює значні труднощі.

Отже, в основі поняття “модальна особистість” – уявлення про те, що структура особистості окремих членів суспільства має тенденцію повторювати або імітувати, відтворювати або уподібнювати “узагальнену”, “типову”

структуру особистості більшості членів певної спільноти, групи, зумовлюючи в такий спосіб прояв ними про-соціальної поведінки.

Проте під час розгляду питання про уподібнення деяких форм структури особистості якомусь зразку, тобто типізації особистості, увага зазвичай фокусується на констатації цього уподібнення; лише в деяких випадках наукові інтереси дослідників спрямовуються на визначення механізмів його реалізації, виявлення відповідних закономірностей. Серед останніх не можна обійти увагою позицію М.Бобньової, яка одним з основних механізмів цього процесу називає механізм засвоєння людиною цінностей і норм, вироблених і прийнятих у даному суспільстві, спільноті, групі, залучення засвоєних норм і цінностей у систему і структуру особистості. За такого підходу “модальна особистість” виявляється „продуктом дії соціальних норм, їхнім “носієм”, може бути навіть “субстанцією” [4].

Розмірковуючи над тим, що має входити в систему і структуру особистості крім “модальної” складової, М.Бобньова стверджує, що так звану модальну особистість, типову для даної групи, слід відносити до поза особистісних утворень. Це дає змогу розглядати факт формування та прояву ставлень особистості та властивостей „модальної особистості”. Формування самосвідомості індивіда і здатності людини виокремлювати у власній особистості ті аспекти, які позначають якісну своєрідність проявів типового зразка, відбувається саме за рахунок розвитку такого співвідношення. Наявність співвідношення *особистість – “модальна особистість”* проявляється через оцінне, порівняльне ставлення людини до самої себе як представника певної групи, спільноти, прагнення сформувати в себе необхідні якості, зрозуміти свої можливості як представника цієї групи чи спільноти з тією метою, щоб включити їх до власної програми поведінки.

Можливість розведення понять “модальної” і психологічної особистості засвідчує, що інтерпретація поняття “модальна особистість” як “продукту” й “умістилища” соціальних норм не вирішує питання щодо психологічних механізмів і закономірностей дії соціальних норм на власне психологічному,

особистісному рівні. До особистісних норм належать норми, які стосуються не “модальної”, а психологічної особистості, й регламентують її поведінку як суб’єкта соціальних відносин.

У працях зарубіжних психологів робиться спроба визначити “психологічні кореляти” – особистісні фактори й утворення, ізоморфні соціальним нормам. Наприклад, Ш.Шварц, який займався експериментальним вивченням нормативно зумовленої поведінки з надання допомоги, висунув ряд гіпотез емпіричного дослідження. Ґрунтуючись на відповідних даних, він дійшов висновку, що активація особистісних норм відбувається, коли:

- ◆ людина знає про наслідки її дій, які детермінуються певною нормою, для інших людей;
- ◆ особистісна норма вимагає від людини виконання саме таких дій;
- ◆ людина здатна контролювати свої дії та їхні наслідки, визнає особисту відповідальність за свої вчинки і поведінку відповідно до цієї норми [9].

Отже, активація особистісних норм (зрозуміло, якщо необхідні особистісні норми сформовані) залежить від таких факторів: здатності людини повно і чітко уявляти наслідки своїх дій; усвідомлювати особисту відповідальність; здатність здійснювати необхідні, кваліфіковані дії; наявності засобів для здійснення цих дій. Ш.Шварц також висунув гіпотезу про те, що дія людини, відповідно до своїх особистісних норм, підвищує її самооцінку і знижує самокритику.

Для пояснення процесів дії особистісних норм Ш.Шварц використовує “раціональну” модель людини. Фактично у своєму аналізі він звертається до широко визнаної на той час моделі людини як своєрідного “обчислювача”, котрий під час ухвалення рішень зважає різні фактори і варіанти дій. Безумовно, людина, хоча й не зовсім таким “раціоналізованим” способом, ураховує та антиципує можливі наслідки своєї поведінки для самої себе, а також ті норми, які можуть диктувати їй протилежні форми і види поведінки.

Проте експерименти Ш.Шварца вибудовані на спрощеній гіпотезі про співвіднесення людиною особистісної норми й особистісної “ціни” (“у що це мені стане”) дотримання даної норми. Якщо антиципована ціна за здійснення нормативного вчинку менша за винагороду (на думку Шварца, в ролі винагороди можуть виступати суб’єктивні переживання, самооцінка), людина буде дотримуватися даної особистісної норми. Вона також дотримуватиметься цієї норми і в тому разі, коли ціна наслідків її вчинків є доволі високою. Але оскільки діє мотив нейтралізації факторів, які впливають на визначення цієї ціни, людина може піти шляхом нейтралізації особистісної норми.

Спроби експериментального вивчення співвідношення особистісних норм і реальної поведінки людини, так само, як і співвідношення нормативної поведінки з утвореннями внутрішнього суб’єктивного світу особистості, запропоновані Ш.Шварцем, заслуговують на увагу. Однак з більшістю його вихідних гіпотез не можна повністю погодитися, тому що окреслена ним модель людини є надто “раціоналізованою” щодо виборів варіантів поведінки. Адже на практиці ухвалення нормативного рішення, вибір нормативного, передбачуваного, адекватного нормі варіанту поведінки суттєво відрізняється від ухвалення рішення в ситуації, коли дія норми не викликає сумніву або варіанти в нормативному плані є нейтральними.

Треба зважати й на те, що моральні норми лише тоді стають регуляторами поведінки індивіда, коли він визнає і встановлює для себе їх суб’єктивну цінність, орієнтуючись на них у ситуаціях морального вибору. Моральна стійкість особистості означає спроможність людини зберігати й реалізовувати в різних умовах особистісні позиції, мати певний імунітет до впливів, які суперечать її настановленням, поглядам і переконанням [8, с. 115]. Ще Б.Ананьєв наголошував на існуванні загального центру, в якому сходяться дослідження соціологів, соціальних психологів і психологів. Таким центром він вважав ціннісну орієнтацію груп та особистості, спільність цілей

діяльності, життєву спрямованість або мотивацію поведінки людей [1, с. 299-300].

На кожному етапі розвитку суспільства формуються специфічний набір і структура цінностей, які сприяють перетворенню соціальних норм та ідеалів на особистісні принципи життєдіяльності завдяки тому, що перетворюються на внутрішні мотиви поведінки особистості [3, с. 8]. У розробленій І.Бехом концепції особистісних цінностей під цим поняттям розуміються унормовані утворення, певні приписи, що “задають необхідну чи бажану поведінку”, “суб’єкт-суб’єктні утворення, що належать одночасно і суб’єктові й об’єктивному життєвому світу” [3, с. 8-9].

Відмінності між нормами і цінностями полягають у тому, що норми – це конкретні правила поведінки, тоді як цінності – абстрактні поняття, які втілюються в етико-когнітивних антиноміях. Іншими словами, цінності – це те, що виправдовує норми, надає їм сенс.

Оскільки поведінка є надзвичайно складною за структурою, вона, як і будь-яка система, може бути розглянута в різних аспектах. Якщо структурувати діяльність відповідно до найближчих і більш віддалених цілей, можна виокремити декілька ієрархічних рівнів поведінки.

Перший рівень – реакція суб’єкта на актуальну предметну ситуацію, на специфічні й швидкозмінні впливи зовнішнього середовища. Це – поведінкові акти. Їхня доцільність детермінована з боку суб’єкта “необхідністю встановлення адекватної відповідності між актуальною психофізичною потребою та предметною ситуацією в даний момент, яка відразу переходить у стан порушення “рівноваги” і завдяки новому поведінковому акту замінюється новою “рівновагою” [6, с. 26].

Надалі виокремлюється вчинок або звична дія, яка формується з цілої низки поведінкових актів. Доцільність вчинку залежить від більш складних обставин діяльності і відповідає більш високому рівню потреби регулювання поведінки в соціальних умовах. Вчинок – це „елементарна соціально значуща „одиниця” поведінки, а його мета – встановлення відповідності між

соціальною ситуацією і соціальною потребою (потребами) суб'єкта” [6, с. 27].

Цілеспрямована послідовність вчинків утворює поведінку в тій чи іншій сфері діяльності, де людина переслідує значно віддалені цілі, досягнення яких забезпечується системою вчинків. І, нарешті, цілісність поведінки в різних сферах і є проявом діяльності в найширшому розумінні цього слова. Цілепокладання на цьому, вищому, рівні становить деякий „життєвий план, найважливішим елементом якого є окремі життєві цілі, пов'язані з основними соціальними сферами діяльності людини” [6, с. 27].

Отже, на всіх рівнях поведінка особистості регулюється її диспозиційною системою, однак у кожній конкретній ситуації і залежно від мети провідна роль належить певному рівню диспозицій або навіть конкретному диспозиційному утворенню (фіксовані в соціальному досвіді індивіда настановлення на сприйняття й оцінювання умов діяльності, а також уміння діяти в цих умовах певним чином).

Під настановленням мається на увазі готовність, налаштованість людини на певний вид активності та дії щодо будь-якого об'єкта, а під соціальними настановленнями — ціннісне ставлення до соціального об'єкта, що набуває прояву у психологічній готовності до позитивної чи негативної реакції на нього. Соціальне настановлення охоплює все, що людині подобається, її приязнь чи негативне ставлення до самої себе та оточуючих. Воно виникає завдяки здатності бачити світ і самих себе так, як його бачать інші, і так, як це прийнято в даній соціальній спільноті. Кожна людина має не одне, а декілька соціальних настановлень різних рівнів, які спрацьовують залежно від ситуації.

Активність соціального суб'єкта означає, що, залучаючись до суспільного життя, особистість зберігає свободу вибору – вибору соціальних ролей, соціальних спільнот, цінностей, форм і видів діяльності. У цьому разі поведінку кожної конкретної особистості визначають її життєві мета й амбіції, пріоритети, ієрархія цінностей. Особистість має можливість “творити

свою долю, сприяти суспільним перетворенням, пристосовуватися до навколишнього середовища і водночас видозмінювати його” [2, с. 23].

Одна з перших спроб реалізації принципу „дієвого суб’єкта”, його цілісності, структури й механізмів функціонування належить В.Мясищеву, який писав: “Психологічні ставлення людини в розвинутому вигляді становлять цілісну систему індивідуальних, вибіркового, свідомих зв’язків особистості з різними аспектами об’єктивної дійсності” [5, с. 111]. Будучи, з одного боку, виразом внутрішнього досвіду людини, а з іншого – визначаючи її дії і переживання, ці ставлення: є ставленнями свідомості в цілому (цілісність свідомості проявляється у ставленнях особистості); слугують виявом взаємозв’язку суб’єкта та об’єкта (тобто завжди є об’єкт ставлення); як узагальнені ставлення до значущих аспектів дійсності відіграють важливу роль у суспільно-трудовій діяльності; зберігають стійкість і постійність протягом тривалого проміжку часу.

Найбільш значущим у концепції В.Мясищева є, по-перше, положення щодо опосередкованості, вибіркового зв’язків особистості із соціальною дійсністю, а по-друге, фокусування уваги на тому, що ставлення особистості створюють систему, структуровану за мірою узагальнення – від зв’язків особистості з цією дійсністю до зв’язків з окремими її сторонами або явищами. Саме ця вибірковість і характер ставлення й визначають поведінку людини, надаючи їй просоціальної чи асоціальної спрямованості.

РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ЯК МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЯЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Методи дослідження структури та динаміки ціннісної сфери особистості

Розглядаючи методи дослідження ціннісної сфери особистості маємо визначити, насамперед, специфіку предмету дослідження. Ціннісна сфера особистості є складним утворенням і її вивчення вимагає глибокого якісного аналізу. Адже формування ціннісної сфери особистості - це фактично процес кристалізації життєвого досвіду людини, який відбувається на основі узагальнення усієї сукупності чинників, які впливають на особистість протягом її життя. Тому встановлення певних причинно-наслідкових зв'язків між впливами на особистість та змінами у ціннісній сфері, як результату цих впливів, є складним процесом. Адже існує багато загроз щодо того чи встановлені зміни у ціннісній сфері є результатом саме тих впливів, які вивчаються.

Методики, які спрямовані на дослідження ціннісної сфери особистості носять зазвичай рефлексивний характер, вимагають від досліджуваного певних навичок самоаналізу. Постає також проблема одиниць виміру. Адже ціннісну сферу особистості не можна досліджувати одиницями, які придатні для вивчення інших сфер особистості. Тому найчастіше одиницею аналізу стає цінність.

Методики, які використовуються для дослідження ціннісної сфери особистості можна умовно розділити на два основних типи:

- ◆ методики, які являють собою список запропонованих автором цінностей, а досліджуваним пропонується або прорангувати, або вибрати зі списку певну кількість цінностей і т.д.;
- ◆ методики, які дають змогу досліджуваному самому продукувати і називати свої життєві цінності, або прямо, або опосередковано.

До методик першого типу ми можемо віднести методику М.Рокича. Вчений на основі запропонованого ним поділу цінностей на термінальні та інструментальні розробив методику "Ціннісні орієнтації". Досліджуваному в ході виконання методики пропонується 2 списки цінностей - термінальні та інструментальні (по 18 цінностей), він повинен прорангувати дані цінності.

Метою даної методики є спроба відтворення структури (ієрархічної моделі) ціннісної свідомості: визначення цінностей, які є домінуючими, найбільш важливими, значимими для особистості. За результатами методики також виділяють групи цінностей, змістові блоки. Дослідник намагається уловити індивідуальну закономірність в структуруванні цінностей.

У випадку, коли виділення змістовних блоків (тобто певних закономірностей у виділенні цінностей) є не можливим, це є свідченням недостатньої сформованості ціннісної сфери особистості або нещирості відповідей. Дана методика спрямована на створення моделі ціннісної свідомості досліджуваного [27]. До того ж методика є досить простою в виконанні та обробці результатів. Методика М.Рокича досить часто використовується для досліджень великих груп з метою вивчення взаємозв'язку ціннісних орієнтацій особистості та інших характеристиками особистості.

Як приклад такого використання методики - дослідження Н.Є.Харламенкової та І.В.Бабакової, в якому дослідниці вивчали зв'язок стратегій самоствердження (досліджували за власною методикою) та ціннісних орієнтацій (для вивчення використовували методику М. Рокича) самотніх людей. Такий вибір методик дав змогу в результаті дослідження виділити кілька типів поєднань стратегій самоствердження та ціннісних орієнтацій, які найбільше характерні для самотніх людей [3, с. 12].

Для дослідження ціннісної сфери особистості призначена також методика "Морфологічний тест життєвих цінностей". Дана методика дає можливість пов'язати конкретні цінності особистості з конкретними сферами життя.

Метою методики є визначення мотиваційно-ціннісної структури особистості. Під терміном “цінність” автори розуміють ставлення суб'єкта до явища, життєвого факту, об'єкта і суб'єкта, і визнання його, як важливого. Перелік життєвих цінностей включає:

1. Розвиток себе.
2. Креативність.
3. Духовне задоволення.
4. Активні соціальні контакти.
5. Власний престиж.
6. Високе матеріальне положення.
7. Досягнення.
8. Збереження власної індивідуальності.

Цінності реалізуються по-різному, в різних життєвих сферах. Під життєвою сферою розуміється соціальне середовище, де здійснюється діяльність людини.

Перелік життєвих сфер, виділених авторами методики:

1. Сфера професійного життя.
2. Сфера освіти.
3. Сфера сімейного життя.
4. Сфера суспільної активності.
5. Сфера захоплень.
6. Сфера фізичної активності.

Дані, отримані в результаті дослідження, інтерпретуються за шкалами життєвих цінностей та за шкалами життєвих сфер окремо. А потім проводиться інтерпретація цінностей всередині життєвих сфер. Як результат, ми отримуємо структурну модель ціннісної свідомості досліджуваного співвіднесену з різними життєвими сферами [2, с. 69].

Однією з найвідоміших методик для дослідження ціннісної сфери особистості є методика “Тест смисложиттєвих орієнтацій” Д.О.Леонтьєва, яка спрямована на дослідження життєвих орієнтацій особистості і являється

модифікацією методики “Сенс життя” Джеймса Крамбо і Леонардо Махоліка. Методика базується на основі теорії прагнення до сенсу та логотерапії В.Франкла. Тест смисложиттєвих орієнтацій включає в себе поряд з загальним показником осмисленості життя ще 5 субшкал, які відображають 3 конкретні смисложиттєві орієнтації та два аспекти локусу контролю.

Назви субшкал:

- цілі в житті;
- процес життя, або інтерес та емоційна насиченість життя;
- результативність життя, або задоволеність самореалізацією;
- локус контролю Я (Я-хазяїн життя);
- локус контролю - життя, або керованість життям.

Дана методика відрізняється від попередніх тим, що спрямована не на реконструкцію ціннісної сфери особистості в цілому, а на визначення наявності сенсу життя та особливостей смисложиттєвих орієнтацій особистості. Таким чином мета даної методики є досить наближеною до діагностики кризових станів ціннісної свідомості особистості [16].

Тест смисложиттєвих орієнтацій дає змогу досліджувати динаміку перебудов, змін ціннісної сфери особистості. Наприклад, Т.М.Кадикова використовує дану методику для дослідження динаміки зміни ціннісних орієнтацій студентів-психологів протягом навчання у вузі. В результаті дослідження було встановлено, що показник осмисленості життя значно варіює у студентів різних курсів. І це є свідченням переживання певних кризових моментів, пов'язаних з професійною підготовкою студентів та їх професійним самовизначенням [9].

Кожна методика має свої особливості та, відповідно, недоліки та переваги. Вибір залежить насамперед від мети, яку несе в собі дослідження, особливостей організації та досвіду дослідника.

2.2. Методика психосемантичного дослідження ціннісної сфери особистості

Враховуючи те, що наше дослідження ставить на меті вивчення ціннісної сфери особистості, ми обирали методи, які дадуть змогу, по-перше, визначити цінності досліджуваних, по-друге, дослідити динаміку перебудов їх ціннісної сфери. Тому наше дослідження складається з двох етапів. На **першому етапі** ми маємо визначити цінності досліджуваних. Для цього ми використовуємо методику вивчення динамічних механізмів розвитку творчих здібностей (рефлексії здібностей), розроблену авторським колективом під керівництвом О.Л.Музики. Дана методика базується на основних положеннях та принципах суб'єктно-ціннісного аналізу.

Методику складають два базових блоки, перший з яких спрямований на вивчення рефлексії здібностей, другий - соціальної рефлексії особистості. Ми використовуємо лише другий блок (соціальної рефлексії). В ході дослідження, досліджуваним пропонується виділити коло осіб, які оцінюють їх досягнення та вміння, виділити якості, за які їх цінує кожна визначена особа, вказати ті, якими володіють і ті, яких би хотіли набути. Виділені якості та вміння, за які людину оцінюють значимі особи, фактично є особистісними цінностями.

Визначивши на першому етапі дослідження основні цінності досліджуваних, на **другому етапі** ми використовуємо елементи методу репертуарних решіток Дж.Келлі. Досліджуваним пропонується співвіднести власні цінності та задані нами ролі. Зокрема досліджувані мають оцінити за 10-бальною шкалою кожену роль за ступенем вираженості у неї кожної цінності. Обираючи список ролей, ми спиралися на рольовий список, розроблений Дж.Келлі, та намагалися обирати ролі, які пов'язані з професійною діяльністю. Досліджуваним ми запропонували такий список ролей:

1. Людина, яка мені подобається
2. Справжній професіонал

3. Людина, на яку я б хотів(ла) бути схожою
4. «Я» - зараз
5. «Я» - до вступу на цю посаду
6. Колега, з яким мені легко співпрацювати
7. Колега, з яким мені важко співпрацювати
8. Теперішній керівник
9. Керівник під керівництвом якого Ви працювали раніше
10. Ідеальний керівник
11. Успішна людина
12. Неуспішна людина
13. Найцікавіша людина з усіх, кого я знаю
14. Людина, яка себе добре почуває в професійному колективі
15. Людина, яка почуває себе некомфортно в професійному колективі.

Ролі «Я - зараз» та «Я - до вступу на цю посаду» дають нам змогу дослідити перебудову ціннісної сфери особистості в процесі професійної адаптації. Тому ці ролі є найбільш значимими для аналізу. І саме на основі співвіднесення цінностей з даними ролями та відношенні між цими ролями та іншими ролями ми будемо робити висновки відносно того, як перебудовується ціннісна сфера особистості у процесі професійної адаптації.

Організація дослідження. Задля побудови ефективної схеми дослідження нами було проведено спочатку пілотажне дослідження, участь в якому приймали 9 осіб, які працювали на новій посаді 1-6 місяців. В результаті ми встановили, що найбільш доцільно проводити дослідження в два окремих етапи та з людьми, які працюють на новій посаді 2-3 місяці. Адже люди, які працюють саме 2-3 місяці вже відчули певні зміни, однак ще добре пам'ятають себе до вступу на нову посаду і здатні досить об'єктивно оцінити зміни, що відбулися.

У дослідженні приймали участь досліджувані, які вступили на нову посаду і працюють на ній 2-3 місяці. Усього в дослідженні брали участь 5 осіб, які перебувають на стадії професійної адаптації. Допомога у пошуку

людей, які протягом 2-3 місяців працюють на новій посаді та встановленні контакту з ними була надана Херсонським центром зайнятості.

На першому етапі дослідження була використана методика вивчення динамічних механізмів розвитку творчих здібностей (рефлексії здібностей), розроблена авторським колективом під керівництвом О.Л.Музики. На другому етапі було використано елементи методу репертуарних решіток Дж.Келлі.

РОЗДІЛ III. ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Зміст особистісних цінностей в контексті соціальної рефлексії

На першому етапі дослідження учасники повинні були виділити якості та вміння (цінності), за які їх оцінюють інші (фактично вони мали оцінити себе зі сторони іншої людини). В результаті ми отримали список цінностей усіх досліджуваних. Провівши якісний аналіз отриманих даних нам вдалося умовно розділити їх на ряд категорій. Окрім поділу цінностей на моральнісні та діяльнісні згідно класифікації, розробленої О.Л.Музики, на основі співвіднесення цінностей та заданих ролей, ми виділили також більш вузькі категорії:

Таблиця 3.1.

Категорії цінностей, виділені в результаті якісного аналізу

КАТЕГОРІЯ ЦІННОСТЕЙ	ЦІННОСТІ, ЯКІ ВХОДЯТЬ ДО ДАНОЇ КАТЕГОРІЇ
ЦІННОСТІ, ПОВ'ЯЗАНІ З КОГНІТИВНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ	розум, креативність, інтелігентність, почуття гумору, винахідливість
ЦІННОСТІ, ПОВ'ЯЗАНІ ЗІ СТАВЛЕННЯМ ДО ІНШИХ	поступливість, розуміння, здатність підтримати, людяність, чуйність, вміння співпрацювати, уважність, повага, відданість, підтримка, вдячність, вміння розбиратися в людях, комунікабельність, товариськість, щирість, відкритість, вміння дати пораду
ЦІННОСТІ, ПОВ'ЯЗАНІ З СТАВЛЕННЯМ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	відповідальність, цілеспрямованість, пунктуальність, рішучість, професіоналізм, вимогливість, вміння керувати, саморозвиток, досягнення, професійний успіх, амбіційність, об'єктивність, самостійність, ініціативність
ЦІННОСТІ, ЯК МОРАЛЬНО-ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ	порядність, чесність, твердість, гнучкість, доброта, безкорисність, хитрість, самокритичність
ЦІННОСТІ, СПІВВІДНОСНІ З МАТЕРІАЛЬНИМ СТАНОВИЩЕМ (СТАВЛЕННЯ ДО ГРОШЕЙ)	вміння заробляти гроші

З таблиці 3.1. ми бачимо, що найбільше виділених цінностей пов'язані з ставленням до інших та ставленням до професійної діяльності, а також

особистісними моральними характеристиками. Те, що цінності пов'язані з професійною діяльністю виділені кожним досліджуваним свідчить насамперед про те, що професійна діяльність є для них високозначимою.

Варто вказати, що всі досліджувані, як значимих для себе осіб виділили колег по роботі та керівників різного рівня, що вже є свідченням суттєвого впливу членів професійного колективу на особистість досліджуваних. До того ж всі досліджувані визначають високий рівень значимості думки про них колег по роботі та керівників. Таким чином колеги по роботі та керівники є для них референтними особами.

3.2. Перебудови ціннісної сфери особистості вчителів в процесі професійної адаптації

Як вже було вказано вище, на першому етапі досліджувані виділили значимі для них цінності. На другому етапі їм було запропоновано співвіднести виділені цінності з списком запропонованих нами ролей. Досліджувані повинні були оцінити ступінь вираженості кожної якості (цінності) у кожної ролі за 10 бальною шкалою. В результаті ми отримали оціночну решітку, яку піддали статистичній обробці методом факторного аналізу.

Цінності виділені на першому етапі дослідження є різними у всіх учасників, однак схема аналізу даних є однаковою, що обумовлено потребами подальшого узагальнення результатів.

Таблиця 3.2.

Схема аналізу та інтерпретації результатів

ЕТАПИ АНАЛІЗУ ДАНИХ ПСИХОСЕМАНТИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	ПАРАМЕТРИ СЕМАНТИЧНОГО АНАЛІЗУ	НАПРЯМКИ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ДАНИХ
АНАЛІЗ ФАКТОРНИХ НАВАНТАЖЕНЬ	кількість факторів та їх внесок у загальну дисперсію	складність організації ціннісно-смислової сфери
	зміст факторів	змістове наповнення ціннісно-смислової сфери особистості
АНАЛІЗ ФАКТОРНИХ ВАГ	зв'язок ролей із факторами	специфіка сприймання ролей
	аналіз динаміки зв'язку ролей “я зараз” та “я до вступу на посаду” з факторами	перебудови ціннісної сфери особистості в ході професійної адаптації

Наводимо результати факторного аналізу по кожному досліджуваному:

Досліджуваний 1.:

Код: Г.М.

Вік: 35

Стать: жін.

Тривалість роботи на новій посаді: 3 місяці

1. Фактори, що виділилися.

В результаті аналізу виділилося два фактори (див. Додаток А.):

До складу першого двополюсного фактору (вклад у загальну дисперсію - 47,86 %) увійшли такі цінності:

Підтримка	-0.91	Досягнення	0.81
Розуміння	-0.93	Професійний успіх	0.81
Щирість	-0.92		
Відкритість	-0.92		
Вміння дати пораду	-0.96		

Так, як фактор двополюсний можемо визначити, що ролі, які найтісніше будуть з ним прямо корелювати будуть характеризуватися насамперед, як близькі до цінностей «досягнення» та «професійний успіх», а ті, які корелюють зі знаком мінус будуть близькі до цінностей «підтримка», «розуміння», «щирість», «відкритість», «вміння дати пораду».

Такими, що найбільш близько прямо корелюють з першим фактором виявилися ролі:

“колега, з яким мені важко співпрацювати”	1,84		
“людина, яка себе почуває некомфортно в професійному Колективі”	1,95	“неуспішна людина”	1,02

Таким чином, у свідомості досліджуваної колега, з яким їй важко співпрацювати, неуспішна людина та людина, яка некомфортно себе почуває в професійному колективі, розглядаються, як близькі та такі, що наділені професійним успіхом і мають певні досягнення, однак, як позбавлені моральних якостей: нещирі, не здатні зрозуміти, підтримати, невідкриті і такі, що не вміють дати пораду. Відповідно людина з такими якостями ідентифікується, як така, що не зможе почувати себе комфортно в професійному колективі.

Протилежні позиції за фактором обіймають ролі:

«успішна людина»	-0.97	«людина, яка добре себе почуває у професійному колективі»	-0.91
«я - до вступу на цю посаду»	-0.91	«найцікавіша людина з усіх кого я знаю»	-0.79
«справжній професіонал»	-0.74		

Досліджувана сприймає цих людей, як здатних підтримати, зрозуміти, щирих, відкритих, здатних дати пораду. Однак ці ролі протиставляються цінностям «досягнення» та «професійний успіх». І навіть роль «справжній професіонал» у свідомості досліджуваної не пов'язується з досягненнями у професійній сфері і справжній професіонал розглядається натомість, як високоморальна людина здатна підтримати та зрозуміти інших. Тобто, у розумінні досліджуваною успішності визначальним фактором є саме моральні характеристики людини. До того ж людина наділена такими якостями розглядається також, як така, що легко адаптується в колективі і з якою легко співпрацювати.

Аналіз цінностей, які утворюють даний фактор, дозволяє визначити, що моральнісні цінності в межах фактору певною мірою протиставляються діяльнісним. Умовно цей фактор можна назвати «моральнісні цінності - діяльнісні цінності».

Другий фактор (25,7% дисперсії) об'єднує такі цінності:

цілеспрямованість	-0.9		
амбіційність	-0.94	об'єктивність	-0.92

Фактор однополюсний: всі цінності корелюють з ним зі знаком мінус. В такому випадку ролі, які будуть корелювати з цим фактором зі знаком плюс будуть розглядатися, як не наділені характеристиками, що утворюють фактор (нецілеспрямовані, неамбіційні, необ'єктивні), зі знаком мінус, навпаки.

Такими, що найбільш близько корелюють з другим фактором, є ролі:

«колега, з яким мені легко співпрацювати»	1,42	«людина, яка себе добре почуває у професійному колективі»	1,1
«неуспішна людина»	2,0		

У свідомості досліджуваної «колега, з яким їй легко співпрацювати», «людина, яка себе добре почуває у професійному колективі» та «неуспішна людина» пов'язуються і розглядаються, як нецілеспрямовані, неамбітні і необ'єктивні. І саме неуспішні люди, наділені такими рисами розглядаються, як адаптовані до колективу та такі, з якими досліджуваній легко співпрацювати;

Протилежні позиції за цим фактором обіймають ролі:

«справжній професіонал»	-1.22	«колега, з яким мені важко співпрацювати»	-0.87
«успішна людина»	-0.98		
«людина, яка почуває себе некомфортно у професійному колективі»	-0.76	«найцікавіша людина з усіх кого я знаю»	-0.75

Носії цих ролей розглядаються, як цілеспрямовані, амбіційні та об'єктивні. Людей, наділених такими характеристиками, досліджувана сприймає в цілому позитивно, як успішних, цікавих, справжніх професіоналів, однак, їй важко співпрацювати з такими людьми. Тобто, з одного боку цілеспрямовані, амбіційні, об'єктивні люди сприймаються досліджуваною, як успішні, однак, з іншого боку, як такі, що не здатні ефективно працювати в колективі, не адаптовані до нього.

Аналіз цінностей, що утворюють цей фактор, дає нам змогу визначити, що він тісно пов'язаний з діяльнісними цінностями. Умовно можна його назвати “діяльнісні цінності”. Інтерпретувати фактор “діяльнісні цінності” можна насамперед, як амбіційність в діяльності.

2. Аналіз динаміки зв'язку ролей “я зараз” та “я до вступу на посаду” з факторами. Насамперед варто вказати, що показники кореляції ролей «я-зараз» та «я-до вступу на цю посаду» досить суттєво відрізняються, як між факторами, так і всередині факторів. До того ж всередині факторів знак кореляції ролей «я-зараз» та «я-до вступу на цю посаду» різний.

- з першим фактором “моральнісні цінності-діяльнісні цінності” роль “я – до вступу на цю посаду” (-0.91) корелює дуже тісно та обернено,

а роль «я - зараз»(0.02) фактично не має зв'язку, однак кореляція пряма. Тобто до вступу на нову посаду досліджувана розглядає себе, як здатну підтримати, зрозуміти, щиро, відкрито, здатну дати пораду, однак не професійно успішну та без досягнень. Зі вступом на нову посаду досліджувана вже менше ідентифікує себе з цими якостями, однак зважаючи на те, що ці якості вона виділила сама, як такі, за які її оцінюють інші люди, можемо визначити, що її власна ідентифікація себе не співпадає з тим, як, на її думку, її оцінюють інші. Тобто у свідомості досліджуваної наявні ознаки ціннісної кризи. Можна припустити, що ціннісна сфера досліджуваної перебудовується у напрямку зростання значимості діяльнісних цінностей, які раніше не були для неї значимими, звідси і певна конфліктність у оцінках ролей.

- з другим фактором ролі “я-зараз” (-0.21) та “я-до вступу на цю посаду” (0.27) корелюють не значимо, на однаковому рівні, однак з різними знаками. Тому можемо припустити, що внаслідок вступу на нову посаду досліджувана все ж в цілому сприймає себе, як більш амбіційну в діяльності, ближчу до діяльнісних цінностей. Перебудова відбувається у напрямку ідентифікації себе з успішним професіоналом, який важко адаптується, і протиставлення високоморальній людині, яка легко адаптується до колективу.

Однак, ідентифікація з цими цінностями ще досить слабка.

Можемо визначити, що в процесі професійної адаптації відбулася суттєва перебудова ціннісної сфери досліджуваної. Цінності, пов'язані з професійним успіхом та досягненнями, стали в цілому набагато більш значимими, а моральнісні цінності поступово стають менш значимими. Такий характер перебудов пов'язаний з особливим протиставленням у свідомості досліджуваної цих двох типів цінностей. І, відповідно, людина амбітна, цілеспрямована, успішна в цілому розглядається, як позбавлена моральнісних цінностей та, як така, якій важко адаптуватися в колективі.

Навпаки, людина, яка наділена, позитивними моральними характеристиками розглядається, як адаптована в колективі, однак позбавлена ділових якостей. При цьому людина, яка неуспішна в житті взагалі розглядається, як професійно успішна, але позбавлена позитивних моральних характеристик.

Досліджуваний 2:

Код: Н.Л.

Вік: 32

Стать: жін.

Тривалість роботи на новій посаді: 2,5 місяці

1. Фактори, що виділилися. В результаті аналізу виділилося два фактори (Додаток А):

До складу першого фактору (вклад у загальну дисперсію -63,8 %) увійшли такі цінності:

доброта	0.91	людяність	0.93
чуйність	0.89	вміння співпрацювати	0.92
уважність	0.9	повага	0.88
відданість	0.9	поступливість	0.82
підтримка	0.84	вдячність	0.91
безкорисність	0.85	вміння розбиратися в людях	0.85
професіоналізм	0.89	комунікабельність	0.9

Бачимо, що в один фактор об'єднані як моральні цінності, так і цінності пов'язані з професійною діяльністю. Це скоріше за все є свідченням низького рівня диференціації даних цінностей у свідомості досліджуваної. Фактор однополюсний, і, відповідно, ролі, які будуть позитивно корелювати з цим фактором будуть близькі до цінностей, які утворюють даний фактор.

Найтісніше прямо корелюють з першим фактором ролі:

«колега, з яким мені легко співпрацювати»	0.77	«ідеальний керівник»	1.05
«найцікавіша людина з усіх кого я знаю»	1,22		

Можемо визначити, що у свідомості досліджуваної колега з яким їй легко співпрацювати, ідеальний керівник та найцікавіша людина з усіх кого вона знає певним чином співвідносяться і розглядаються, як наділені усією сукупністю позитивних характеристик, що утворюють перший фактор (добрі, людяні, чуйні, вміють співпрацювати, уважні, віддані, поважають інших, поступливі, здатні підтримати, вдячні, безкорисні, вміють розбиратися в людях, комунікабельні, професіонали).

Протилежні позиції за цим фактором належать ролям:

«колега, з яким мені важко співпрацювати»	-1,45	«керівник під керівництвом якого я працювала раніше»	-2.5
---	-------	--	------

Відбувається протиставлення за цим фактором ролі «колега, з яким мені легко співпрацювати» та ролі «колега, з яким мені важко співпрацювати». Також у свідомості досліджуваної керівник під керівництвом якого вона працювала раніше ідентифікується з роллю «колега, з яким важко співпрацювати», і розглядається, як позбавлений позитивних характеристик, що утворюють фактор, і абсолютно протиставляється ідеальному керівнику. Скоріше за все досвід роботи під керівництвом такого керівника був досить травмуючим для досліджуваної.

Аналіз цінностей, які утворюють даний фактор та ролей, які з ним поєднуються дозволяє назвати його “моральнісні цінності”.

Другий фактор (17,6% дисперсії) об'єднує такі цінності:

твердість характеру	-0.84	вимогливість	-0.86
вміння керувати	-0.86		

Фактор однополюсний: всі цінності корелюють з ним зі знаком мінус. В такому випадку ролі, які будуть корелювати з цим фактором зі знаком плюс будуть розглядатися, як не наділені характеристиками, що утворюють фактор (не вимогливі, не вміють керувати, з не твердим характером), зі знаком мінус, навпаки. Цінності, які утворюють другий фактор більш

близькі за значенням в порівнянні з цінностями, які утворюють перший фактор.

Такими, що найбільш близько корелюють з другим фактором, є ролі:

«неуспішна людина»	0.83	«людина, яка відчуває себе	
«я до вступу на цю посаду»	1,65	некомфортно у професійному	1,1
		колективі»	

Відповідно, у свідомості досліджуваної неуспішна людина, людина, яка некомфортно себе відчуває у професійному колективі, вона до вступу на цю посаду пов'язується за цим фактором та розглядаються, як невимогливі, з нетвердим характером та, як такі, що не вміють керувати. Фактично досліджувана за цим фактором ідентифікує себе до вступу на нову посаду з неуспішною людиною, яка не адаптована до колективу.

Найтісніше обернено з другим фактором корелюють ролі:

“справжній професіонал”	-0.89	“успішна людина”	-1.56
“колега, з яким мені важко співпрацювати”	-1.69	“людина, яка добре відчуває себе в професійному колективі”	-0.62

Справжній професіонал, успішна людина та колега, з яким важко співпрацювати поєднуються у свідомості досліджуваної за цим фактором та розглядаються, як вимогливі, з твердим характером, такі, що вміють керувати. З одного боку досліджувана розглядає цінності, що утворюють даний фактор, як такі, які визначають успішність в житті в цілому і в професійній сфері зокрема, а з іншого боку успішний професіонал - людина, з якою їй важко співпрацювати. Тобто досліджуваній важко співпрацювати з професійно успішними людьми. Але люди, які на середньому рівні наділені такими якостями, як твердість характеру, вміння керувати та вимогливість, розглядаються, як такі, що відчувають себе добре у професійному колективі.

Умовно даний фактор можна назвати “діяльнісні цінності”. А для зручності інтерпретації його можна визначити, як “вміння керувати”.

2. Аналіз динаміки зв'язку ролей “я зараз” та “я до вступу на посаду” з факторами. Показники кореляції ролей “я-зараз” та “я-до вступу на цю

посаду” досить суттєво відрізняються між факторами. До того ж всередині факторів знак кореляції ролей “я-зараз” та “я-до вступу на цю посаду” різний:

- з першим фактором роль “я - до вступу на цю посаду” (-0.04) корелює не значимо, але обернено і роль “я-зараз” (0.22) також слабо корелює з цим фактором, однак кореляція пряма. Досліджувана не ідентифікує себе з сукупністю позитивних характеристик, які утворюють перший фактор, з якими вона змогла поєднати інші ролі. Все ж зміна знаку кореляції свідчить про певні перебудови ціннісної сфери, принаймні зміну напряму цих перебудов відносно ролі «я-до вступу на цю посаду» та першого фактору;
- з другим фактором кореляція ролей “я-зараз” (0.63) та “я-до вступу на цю посаду” (1,65), як бачимо, набагато значиміша. Досліджувана ідентифікує себе, як не тверду, не вимогливу, таку, що не вміє керувати. Однак роль “я-зараз” розглядається, як менш наділена цими рисами в порівнянні з роллю “я-до вступу на цю посаду”. До того ж роль “я-до вступу на цю посаду” найбільш близько за даним фактором пов'язана з роллю “людина, яка відчуває себе некомфортно в професійному колективі” (1,15), при цьому протиставляється ролі «колега, з яким мені важко співпрацювати» (-1.69) та ролі “успішна людина” (-1.56). Можемо стверджувати, що досліджуваній важко співпрацювати з успішними людьми, які “вміють керувати”, а таким людям важко адаптуватися в колективі. При цьому роль “я-зараз” більш віддалена від ролі “людина, яка відчуває себе некомфортно в професійному колективі”, але й далека від ролі “успішна людина”.

Можемо визначити, що в процесі професійної адаптації відбулася перебудова ціннісної сфери досліджуваної. Цінності, пов'язані з другим фактором “діяльнісні цінності” в цілому для неї ближчі, аніж цінності, що утворюють перший фактор “моральнісні цінності”. І в процесі професійної адаптації відбулися зміни, які призвели до зміни значимості саме цих цінностей. У свідомості досліджуваної наявне протиставлення успішного

професіонала адаптованій в колективі людині з якою легко працювати. При цьому у процесі професійної адаптації відбулася перебудова ціннісної сфери у напрямку наближення до полюсу успішності та не адаптивності.

Досліджуваний 3.:

Код: А.А.

Вік: 27

Стать: жін.

Тривалість роботи на новій посаді: 3 місяці

1. Фактори, що виділилися. В результаті аналізу виділилося два фактори (Додаток А). До складу першого двополюсного фактору (вклад у загальну дисперсію -62,7 %) увійшли такі цінності:

доброта	-0.91	Успішність	0.8
людяність	-0.94	професіоналізм	0.85
чуйність	-0.97		
відданість	-0.96		
безкорисність	-0.94		
підтримка	-0.93		
товариськість	-0.77		

Так, як фактор двополюсний, то ролі, які найтісніше будуть з ним корелювати зі знаком плюс будуть характеризуватися насамперед, як близькі до цінностей «успішність» та «професіоналізм», а ті, які корелюють зі знаком мінус будуть близькі до цінностей «доброта», «людяність», «чуйність», «відданість», «безкорисність», «підтримка», «товариськість».

Такими, що найбільш близько корелюють з першим фактором виявилися ролі:

“колега, з яким мені важко співпрацювати”	1,69		
“людина, яка відчуває себе некомфортно в професійному колективі”	1,5	“неуспішна людина”	1,74

У свідомості досліджуваної колега, з яким їй важко співпрацювати, неуспішна людина та людина, яка відчуває себе некомфортно в професійному колективі, розглядаються, як близькі між собою. І відносно першого фактору ці люди - успішні професіонали у яких відсутні значимі для досліджуваної моральні характеристики. Це моральні якості, які утворюють протилежний полюс фактору: доброта, людяність, чуйність, відданість, безкорисність, підтримка і товариськість. Досліджувана таким чином протиставляє професійну успішність та успішність в цілому, вважаючи, що успішна людина має бути наділена насамперед позитивними моральними якостями.

Обернено з першим фактором найтісніше корелюють ролі:

“справжній професіонал”	-0.9	“людина, на яку я б хотіла бути схожою”	-0.99
“успішна людина”	-0.97	“я - до вступу на цю посаду”	-0.77
“найцікавіша людина з усіх кого я знаю”	-0.93		

Досліджувана сприймає носіїв цих ролей, як добрих, людяних, чуйних, відданих, безкорисних, здатних підтримати та товариських. Водночас справжній професіонал, людина, на яку досліджувана хотіла би бути схожою, успішна людина та найцікавіша для неї людина виявляються неуспішними, і непрофесіоналами відносно цінностей, які утворюють даний фактор. Знову видно суттєве протиставлення моральних цінностей та успішності і професіоналізму. При чому високоморальні люди, які є не успішними і не професійними сприймаються досліджуваною, як люди, на яких їй раніше хотілося бути схожою. А справжній професіонал розглядається, як позбавлений професійності та неуспішний.

В межах даного фактору моральнісні цінності фактично протиставляються діяльнісним. Умовно цей фактор можна назвати “діяльнісні цінності-моральнісні цінності”, а для зручності інтерпретації його можна визначити, як “людяність-успішність”.

Другий фактор (15,2% дисперсії), об'єднує в собі цінності:

твердість характеру	-0.71	вимогливість	-0.72
самокритичність	-0.78		

Фактор однополісний: всі цінності корелюють з ним зі знаком мінус. В такому випадку ролі, які будуть корелювати з цим фактором зі знаком плюс будуть розглядатися, як такі, що протиставляються характеристикам, що утворюють фактор (невимогливі, несамокритичні, з нетвердим характером), зі знаком мінус, навпаки.

Найтісніше з другим фактором прямо корелюють ролі:

“колега, з яким мені важко співпрацювати”	1,57	“неуспішна людина”	1,02
“людина, яка себе добре почуває у професійному колективі”	0.86		

У свідомості досліджуваної “колега, з яким їй важко співпрацювати”, “людина, яка себе добре почуває у професійному колективі” та “неуспішна людина” пов'язуються і розглядаються, як не вимогливі, несамокритичні та з не твердим характером. Тобто досліджуваним важко співпрацювати з неуспішними людьми, які однак добре адаптовані до колективу в цілому і почувають себе в ньому комфортно. Зважаючи на те, що успішна людина в свідомості досліджуваної співвідноситься насамперед з моральнісними якостями (що видно з аналізу першого фактору) можемо визначити, що досліджуваним важко працювати з людьми позбавленими певних моральних характеристик, однак такі люди розглядаються, як здатні легко адаптуватися в колективі, особливо якщо вони ще й не проявляють вимогливості, самокритичності та твердості характеру.

Найтісніше обернено з другим фактором корелюють ролі:

“людина, яка почуває себе некомфортно в професійному колективі”	-2.64	“я-зараз”	-0.6
---	-------	-----------	------

Можна зробити висновок, що досліджувана найближче ідентифікує себе зараз з людиною, яка відчуває себе не комфортно в професійному колективі, однак при цьому наділена твердістю характеру, самокритичністю та вимогливістю. Тобто риси, які утворюють другий фактор досліджувана сприймає, як такі, що заважають комфортному функціонуванню в колективі, але притаманні їй самій.

Другий фактор ми умовно назвали “моральнісні цінності”. Для зручності інтерпретації другий фактор можна назвати “вольові характеристики”.

2. Аналіз динаміки зв'язку ролей “я зараз” та “я до вступу на посаду” з факторами. Показники кореляції ролей «я-зараз» та «я-до вступу на цю посаду» досить суттєво відрізняються, як між факторами, так і всередині факторів:

- з першим фактором роль “я - до вступу на цю посаду” (-0.77) корелює значимо, а роль “я-зараз” (-0.07) фактично не має зв'язку. Тобто до вступу на нову посаду досліджувана розглядає себе насамперед, як людину, наділену усіма позитивними моральними характеристиками, що утворюють негативний полюс першого фактору, і водночас, як неуспішну та позбавлену професіоналізму (цінності, що утворюють позитивний полюс першого фактору). При цьому до вступу на нову посаду досліджувана ідентифікувала себе з справжнім професіоналом (який позбавлений професіоналізму), успішною людиною (яка протиставляється успіху та професіоналізму, але наділена позитивними моральними якостями) та найцікавішою людиною з усіх, кого вона знає;
- з другим фактором ролі “я-зараз” (-0.6) та “я-до вступу на цю посаду” (-0.32) корелюють обернено, однак на різних рівнях. Тому можемо визначити, що внаслідок вступу на нову посаду досліджувана сприймає себе, як більш вимогливу, самокритичну та з більш твердим характером. При цьому вона протиставляє себе неуспішній людині,

колезі, з яким їй важко співпрацювати, але ближче до людини, яка себе відчуває некомфортно в професійному колективі.

В процесі професійної адаптації відбулася суттєва перебудова ціннісної сфери досліджуваної. Цінності, пов'язані з професійним успіхом та досягненнями, стали в цілому набагато більш значимими, а моральнісні цінності поступово стають менш значимими.

В оцінках досліджуваної наявне суттєве протиставлення діяльнісних цінностей та моральнісних. З одного боку, успішна людина по житті розглядається, як наділена насамперед моральними якостями, а з іншого, як неуспішний непрофесіонал, тобто сфера професійної діяльності визначається, як незначимий показник для визначення успішності в цілому. При цьому перебудова ціннісної сфери відбувається в напрямку зниження зв'язку ролі “я-зараз” з позитивними значимими моральними характеристиками. Можна припустити, що у процесі професійної адаптації діяльнісні цінності і сфера професійної діяльності в цілому стають для досліджуваної більш значимими, аніж сфера міжособистісних стосунків. Людина, яка комфортно себе відчуває в професійному колективі розглядається досліджуваною як не наділена ані особливими моральними, ані діяльнісними характеристиками. При цьому людина, яка “неуспішна в житті взагалі” розглядається, як професійно успішна, але позбавлена позитивних моральних характеристик.

Досліджуваний 4.:

Код: Н.Ж.

Вік: 27

Стать: чол

Тривалість роботи на новій посаді: 3 місяці

1. Фактори, що виділилися. В результаті аналізу виділилося два фактори (Додаток А).

До складу першого двополюсного фактору (вклад у загальну дисперсію -61%) увійшли такі цінності:

заробляти гроші	-0.92	порядність	0.75
почуття гумору	-0.92	чесність	0.71
розум	-0.96		
винахідливість	-0.96		
креативність	-0.92		
комунікабельність	-0.93		
товариськість	-0.8		

Так, як фактор двополюсний, то ролі, які найтісніше будуть з ним корелювати зі знаком плюс будуть характеризуватися насамперед, як близькі до цінностей “порядність” та “чесність”, а ті, які корелюють зі знаком мінус будуть близькі до цінностей “вміння заробляти гроші”, “почуття гумору”, “розум”, “креативність”, “винахідливість”, “комунікабельність”.

Такими, що найбільш близько прямо корелюють з першим фактором виявилися ролі:

“колега, з яким мені важко співпрацювати”	1,76	“неуспішна людина”	1,8
“людина, яка не комфортно себе почуває у професійному колективі”	1,38		

Можемо визначити, що у свідомості досліджуваного люди, які є чесними і порядними розглядаються, як неуспішні і неадаптовані до колективу і йому з ними важко співпрацювати. Тобто чесність і порядність фактично протиставляються успішності.

Найтісніше обернено з першим фактором корелюють ролі:

“справжній професіонал”	-0.82	“людина, на яку я б хотіла бути схожою”	-0.97
“успішна людина”	-1,02	“найцікавіша людина з усіх	-0.97
“я зараз”	-0.74	кого я знаю”	

Досліджуваний сприймає людей, на яких хоче бути схожим, як професійно успішних і цікавих, таких, що вміють заробляти гроші, з почуттям гумору, розумних, винахідливих, креативних, комунікабельних та товариських. Однак образ успішної людини в його свідомості протиставляється образу чесною і порядною людини. Таким чином моральні характеристики

розглядаються, як не значимі у досягненні професійного успіху. А роль “успішна людина” за цим фактором логічно протиставляється ролі “неуспішна людина”.

На основі аналізу цінностей, які утворюють перший фактор та характеру ролей, які найближче з ним корелюють, можемо умовно його назвати “моральнісні-діяльнісні цінності”. Для зручності інтерпретації можемо назвати цей фактор “вміння заробляти гроші-порядність”.

Другий фактор (14.8% дисперсії) об'єднує такі цінності:

інтелігентність	-0.73	ініціативність	-0.71
самокритичність	-0.76		

Фактор однополюсний: всі цінності корелюють з ним зі знаком мінус. Ролі, які будуть корелювати з цим фактором зі знаком плюс будуть протиставлятися цінностям, що утворюють фактор (неінтелігентні, неініціативні, несамокритичні), зі знаком мінус, навпаки.

Такими, що найбільш близько прямо корелюють з другим фактором, є ролі:

“колега, з яким мені важко співпрацювати”	1,3	“неуспішна людина”	1,0
“людина, яка себе добре почуває у професійному колективі”	0.79	“успішна людина”	0.78

Людина, яка адаптована до колективу (яка себе добре в ньому почуває) співвідноситься за цим фактором з неуспішною людиною та людиною, з якою досліджуваному важко спілкуватися і ці люди розглядаються, як не інтелігентні, неініціативні та несамокритичні. Тобто у свідомості досліджуваного неінтелігентна, неініціативна та несамокритична людина буде неуспішною, йому буде важко з нею працювати, з одного боку, а з іншого - така людина здатна почувати себе комфортно в професійному колективі та бути успішною (легко адаптується в колективі). Таким чином параметр успішності не визначається за цінностями, які утворюють цей

фактор. Скоріше за все, саме середній рівень зв'язку з цим фактором визначається, як найбільш оптимальний.

Найтісніше обернено з другим фактором корелюють ролі:

		“людина, яка відчуває себе	
“я-до вступу на цю посаду”	-1.18	некомфортно в професійному	-2,59
		колективі”	

Можемо визначити, що до вступу на нову посаду досліджуваній розглядав себе, як людину інтелектуальну, ініціативну та самокритичну, але близько до ролі "людина, яка відчуває себе некомфортно в професійному колективі". Можна припустити, що це результат певного протиставлення значимих для досліджуваного моральних цінностей і вимог нової групи включення. Умовно другий фактор ми назвали “моральні цінності”.

2. Аналіз динаміки зв'язку ролей “я зараз” та “я до вступу на посаду” з факторами. Показники кореляції ролей “я-зараз” та “я-до вступу на цю посаду” досить суттєво відрізняються, як між факторами, так і всередині факторів:

- з першим фактором роль “я-зараз” (-0.74) корелює значимо, а роль “я-до вступу на цю посаду” (-0.28) фактично не має зв'язку. Таким чином в результаті вступу на нову посаду досліджуваній розглядає себе в цілому, як більш успішного, кращого професіонала, більш цікаву людину та як більш розумного, винахідливішого, креативнішого, комунікабельнішого, більш товариського з кращим почуттям гумору та здатністю заробляти гроші. Однак зв'язок ролі “я-зараз” з такими цінностями, як порядність та чесність обернений, тепер він протиставляє себе цим цінностям.
- показник кореляції з другим фактором ролі “я зараз” (-0.07), тобто зовсім незначимий, ролі “я-до вступу на цю посаду” (-1,18) значний та обернений. До вступу на нову посаду досліджуваній ідентифікував себе, як інтелектуальну, самокритичну та ініціативну людину. При цьому найближчою була роль “людини, яка некомфортно себе

почуває у професійному колективі”. Можна припустити у такому випадку, що перебудови ціннісної сфери, які відбулися будуть пов'язані з необхідністю адаптуватися до нових вимог колективу. Адже саме людина позбавлена характеристик, що утворюють даний розглядається, як наділена якостями, які сприяють адаптації.

В процесі професійної адаптації відбулася суттєва перебудова ціннісної сфери досліджуваного. Цінності, пов'язані з професійним успіхом та досягненнями, стали в цілому набагато більш значимими, а моральнісні цінності поступово стають менш значимими. Перебудова ціннісної сфери досліджуваного відбулася в напрямку пристосування до вимог нової групи включення.

Людина професійно і не лише успішна, адаптована до колективу розглядається у свідомості досліджуваного, як нечесна і непорядна, але наділена діловими якостями. Водночас з людиною, яка є чесною і порядною досліджуваному важко спілкуватися. Чесні і порядні люди розглядаються, як неуспішні та неадаптовані.

Досліджуваний 5:

Код: В.В.

Вік: 30

Стать: чол.

Тривалість роботи на новій посаді: 2,5 місяці

1. Фактори, що виділилися. В результаті аналізу виділилося два фактори (Додаток А):

До складу першого фактору (вклад у загальну дисперсію - 53.6 %) увійшли такі цінності:

відповідальність	-0.95	цілеспрямованість	-0.74
поступливість	-0.82	розум	-0.92
пунктуальність	-0.95	креативність	-0.92
Гнучкість	-0.77	інтелігентність	-0.9
Рішучість	-0.77		

Так, як усі вище вказані цінності корелюють з першим фактором обернено, то роль, яка буде корелювати з даним фактором прямо буде такою, що не наділена якостями, які утворюють фактор (не цілеспрямована, негнучка і т.д.), і навпаки.

Такими, що найбільш близько прямо корелюють з першим фактором виявилися ролі:

“колега, з яким мені важко співпрацювати”	2,08		
“людина, яка почуває себе некомфортно в професійному колективі”	1,84	“неуспішна людина”	1,16

Можемо визначити, що у свідомості досліджуваного “неуспішна людина”, “людина, яка некомфортно себе почуває у професійному колективі” та “людина, з якою йому важко співпрацювати” поєднуються і розглядаються, як не наділені якостями, що утворюють перший фактор: невідповідальні, нецілеспрямовані, непоступливі, нерозумні, непунктуальні та позбавлені креативності, гнучкості, інтелігентності та рішучості. До того ж можемо визначити, що неспроможність ефективно адаптуватися до колективу пов'язується з неуспішністю в цілому.

Протилежні позиції за фактором обіймають ролі:

“людина, яка добре себе почуває у професійному колективі”	-0.79	“найцікавіша людина з усіх кого я знаю”	-0.84
“колега, з яким мені легко співпрацювати”	-0.93		

Людина, з якою легко працювати, яка добре себе почуває у колективі розглядається, як цікава для досліджуваного, йому хочеться спілкуватися з такою людиною. При цьому ролі “людина, яка добре себе почуває у професійному колективі”, “найцікавіша людина з усіх кого я знаю”, “колега, з яким мені легко співпрацювати” розглядаються, як такі, що характеризуються відповідальністю, цілеспрямованістю, поступливістю, розумом, пунктуаль-

ністю, креативністю, гнучкістю, інтелігентністю та рішучістю. За цим фактором ролі “людина, яка себе добре почуває у професійному колективі” (-0.79) та “колега, з яким мені легко співпрацювати” (-0.93) протиставляються ролям “колега, з яким мені важко співпрацювати” (2,08), “неуспішна людина” (1,16) та “людина, яка почуває себе некомфортно в професійному колективі” (1,84). Можемо визначити, що здатність ефективно адаптуватися в професійному колективі пов'язується саме з цінностями, які утворюють даний фактор. Умовно даний фактор можна ми назвали “діяльніші цінності”. Другий фактор (28,4% дисперсії) об'єднує такі цінності:

Порядність	-0.79		
Доброта	-0.9	чесність	-0.72

Фактор однополюсний: всі цінності корелюють з ним зі знаком мінус. В такому випадку ролі, які будуть корелювати з цим фактором зі знаком плюс будуть розглядатися, як не наділені характеристиками, що утворюють фактор (недобрі, нечесні, непорядні, не здатні розуміти), зі знаком мінус, навпаки.

Найтісніше з другим фактором прямо корелюють ролі:

“теперішній керівник”	1,12	“керівник під керівництвом якого я працював раніше”	1,21
“успішна людина”	1,2	“людина, яка себе почуває некомфортно у професійному колективі”	0.7

У свідомості досліджуваного люди, які виконують ці ролі є непорядними, нечесними, нерозуміючими та недобрими. Таким чином успіх в цілому і професійний зокрема (керівна посада) протиставляються здатності адаптуватися до колективу. Успішна людина, яка займає керівну посаду розглядається, як позбавлена позитивних моральних характеристик і така, яку не може почувати себе комфортно в колективі.

Найтісніше обернено з другим фактором корелюють ролі:

“неуспішна людина”	-2.12	“ідеальний керівник”	-1,33
“найцікавіша людина з усіх кого я знаю”	-0.63	“я-до вступу на цю посаду”	-1,1

Носії цих ролей розглядаються, як наділені позитивними моральними якостями: чесні, порядні, здатні підтримати і добрі, цікаві, однак, як неуспішні і здатні досягти професійного успіху лише в ідеальному варіанті (ідеальний керівник протиставляється за цим фактором теперішньому та попередньому керівникам).

На основі аналізу співвіднесення цінностей, що утворюють даний фактор та ролей, які найтісніше з ним пов'язані ми умовно назовемо даний фактор “моральнісні цінності”.

2. Аналіз динаміки зв'язку ролей “я зараз” та “я до вступу на посаду” з факторами. Показники кореляції ролей “я зараз” та “я до вступу на цю посаду” досить суттєво відрізняються, як між факторами, так і всередині факторів:

- з першим фактором ролі “я до вступу на цю посаду” (0.04) та “я-зараз” (-0.35) корелюють незначимо. Тобто досліджуваний не пов'язує себе з цінностями та якостями, які він сам виділив, як йому притаманні на першому етапі дослідження. Однак бачимо, що роль “я-зараз” вже більше пов'язана з першим фактором. Досліджувана розглядає до того ж себе зараз за першим фактором, як більш близьку до ролей “успішна людина” та “справжній професіонал”;
- з другим фактором ролі “я-зараз” (0.06) та “я-до вступу на цю посаду” (-1.1) корелюють на різних рівнях. Роль “я-зараз” корелює з цим фактором незначимо. А от роль “я-до вступу на цю посаду” пов'язана з цим фактором дуже тісно. До вступу на нову посаду досліджуваний ідентифікував себе, як людину більш чесну, порядну, добру та здатну зрозуміти ніж тепер. Водночас він був близьким до ролі “неуспішна людина”. Тому можемо визначити, що у процесі професійної адаптації знизилася значимість для досліджуваного моральних цінностей, а

от цінності, пов'язані з реальною успішністю в діяльності стали більш значимими.

Можемо визначити, що в процесі професійної адаптації відбулася суттєва перебудова ціннісної сфери досліджуваного. Цінності, пов'язані з професійним успіхом та досягненнями, стали в цілому набагато більш значимими, а моральнісні цінності поступово стають менш значимими.

Успішна людина розглядається досліджуванним, як наділена насамперед діловими якостями. І така людина до того є цікавою та здатною легко адаптуватися до колективу. Однак, в ідеалі професійно успішна людина розглядається досліджуванним, як наділена і діловими якостями і моральними чеснотами.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши різноманітну наукову літературу з проблеми дослідження, класифікувавши та узагальнивши отриману інформацію, ми дійшли наступних висновків.

Одним із вимірів соціальності людини є її поведінка як сукупність видимих вчинків і дій, що так чи інакше зачіпають інтереси інших людей, великих та малих соціальних груп та відображають рівень засвоєння нею соціальних норм, правил, принципів життєдіяльності в умовах взаємодії з оточуючим довкіллям. З цим пов'язана актуальність її вивчення на сутнісному та змістовному рівні, а також у контексті з'ясування тих механізмів, які є її основними чинниками формування.

За своєю сутністю соціальна поведінка – це зовнішній прояв вчинкової діяльності, у процесі якої виявляється конкретна позиція людини. Серед механізмів, що детермінують поведінку індивіда, надають їй соціального характеру, важливе місце посідають соціальні норми, соціальні настановлення (диспозиції), які формуються під впливом взаємодії зовнішніх обставин і внутрішніх його мотивів, вибіркості ціннісних ставлень до об'єктів і суб'єктів соціальної дійсності.

Аналіз наукових джерел підтверджує наявність у психолого-педагогічній літературі розмаїття підходів щодо визначення понять “цінність”, “ціннісні орієнтації”, особливостей змістової характеристики та зв'язку з іншими психологічними категоріями особистості, що конкретизують їх суть.

Ціннісні орієнтації, як механізм регуляції поведінки особистості, є досить важливою психологічною категорією для емпіричного дослідження в контексті становлення особистості.

Ціннісні орієнтації є глибинною і багатогранною категорією та головною характеристикою особистості як суб'єкта міжособистісних взаємин в процесі засвоєння суспільних цінностей.

Становлення та розвиток ціннісних орієнтацій можна розглядати як процес самоусвідомлення свого внутрішнього життя та його взаємозв'язку зі світом, зумовлений соціальними впливами на особистість.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Алексєєнко Т. Ф. Основні підходи до розуміння поведінки дитини / Т.Ф.Алексєєнко // Сім'я. — 2006. — №1. — С. 5-9.
2. Бех І.Д. Виховання особистості / І.Д.Бех. - Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. - К.: Либідь, 2003. - 278 с.
3. Бех І.Д. Від волі до особистості. — К: Україна – Віта, 1995. — 202 с.
4. Білоусова В.О. Виховання культури поведінки учнів / В.О.Білоусова, Т.В.Говорун, Н.Й.Кисельова. — К.: Рад. Школа, 1986. — 160 с.
5. Боришевський М.Й. Моральна саморегуляція поведінки особистості: понятійний апарат. — К: Знання, 1993. — 23 с.
6. Варій М.Й. Психологія особистості: навч. посіб. / М.Й.Варій. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 592 с.
7. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості / З.С.Карпенко. — Івано-Франківськ: Лілея – НВ, 2009. — 512 с.
8. Основи соціальної психології: навчальний посіб. /За ред. М.М.Слюсаревського. — К.: Міленіум, 2008. — 495 с.
9. Плаксіна Л.І. Розвиток зорового сприйняття в дітей із порушенням зору. - М: Академія, 2014. 218 с.
- 10.Подколзіна О.М. Розвиток зорового сприйняття в дітей із порушеннями зору // Виховання та навчання дітей із порушеннями розвитку. — 2013. — №3. С.35-39.
- 11.Подкутнікова Т.А. Розвиток зорової уваги в дітей віком старшого дошкільного віку з порушеннями зору // Дефектологія. — 2009. — № 4. С. 65-72.
- 12.Покутньова С.О. Корекція психічного розвитку сліпих учнів молодших класів / С.О.Покутньова. // Нові технології навчання. Науково-методичний збірник. 1996. № 18. С. 134-138.
- 13.Покутньова С.О. Пізнання – через спостережливість(уточнення уявлень слабозорих дітей про навколишній світ) / С.О.Покутньова. // Дошкільне виховання. — 1983. — № 3. С. 20.

14. Психологія особистості: Словник-довідник / [за ред. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко]. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
15. Савчин М.В. Відповідальність: смисловий принцип мотиваційної регуляції поведінки особистості // Педагогіка і психологія: Вісник АПН. – 1996. – №1 – С. 10-17.
16. Сапронова О.П. Робота з контуром як один із засобів розширення зорового досвіду дітей з патологією зору // Дошкільна педагогіка. -2007. - №7. С.40-41.
17. Синьова Є.П. Тифлопсихологія. / Є.П.Синьова. – Київ: ВОУФЦ. – БФ «Візаві», 2002. 296 с.
18. Солнцева Л.І. Введення в тифлопсихологію раннього дошкільного та шкільного віку. - К.: Поліграф сервіс, 2014. 276 с.
19. Солнцева Л.І., Денискіна В.З., Буткіна Г.А. Психологія виховання дітей із порушенням зору. - К.: Видавництво «АСТ», 2012. 109 с.
20. Соціологічно-психологічна робота з дітьми та молоддю з особливими потребами. – Київ: Держсоцслужба, 2005. 108 с.
21. Сташевський З. Використання наочно-дійової методики у розвиток зорового сприйняття дітей із порушеннями зору // Дефектологія. - 2008. - № 1. С.11-13.
22. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Тетяна Михайлівна Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.
23. Феоктистова В.А. Нетрадиційні методи охорони та розвитку зорового сприйняття у дітей із зоровою депривацією. - К: Либідь, 2014. 237 с.
24. Шахрай В.М. Технології соціальної роботи / В.М.Шахрай – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 464 с.
25. Шардаков М. Н. Мислення школяра / М. Н. Шардаков. – К.: Учпедгиз, 2012, 300 с.
26. Шеффер Д. Діти і підлітки: Психологія розвитку / Д. Шеффер. – К.: Кондор, 2003, 348 с.