

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Любов ПОМИТКІНА
«_____» _____ 2021р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
МАГІСТР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»**

**Тема: «АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
ЗНАННЯМИ (KNOWLEDGE MANAGEMENT) В ОРГАНІЗАЦІЯХ»**

Виконавець: студентка групи 201Мз Шостак Оксана Григорівна

Керівник: доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри авіаційної психології Помиткіна Л.В.

Нормоконтролер: завідувач лабораторії, викладач кафедри авіаційної психології
Гордієнко К.О.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

_____ Любов ПОМИТКІНА

« ____ » _____ 2021р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Шостак Оксана Григорівна

1. Тема дипломної роботи: «Адаптація працівників до системи управління знаннями (Knowledge Management) в організаціях», затверджена наказом ректора № 1920/ст від 20.09.2021р.

2. Термін виконання роботи: з 11.10.2021 по 27.12.2021

3. Вихідні дані до роботи: вибірка – викладачі кафедри ІМПЛ НАУ – 15 осіб, представники Міжнародної академії коучингу – 20 осіб, у дослідженні були використані методики.

4. Зміст пояснювальної записки: кваліфікаційна робота складається з 2-х розділів.

Перший розділ містить теоретичний аналіз теоретико-методологічні підходи у дослідженні чинників психологічної адаптації особистості; у другому розділі представлено емпіричне дослідження адаптації працівників до системи управління знаннями.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстрованого) матеріалу: 2 рисунка, 9 таблиць.

6. Календарний план – графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Вересень	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Вересень	
3.	Оформлення теоретичної частини	Жовтень	
4.	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Жовтень	
5.	Проведення емпіричного дослідження	Листопад	
6.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Листопад	
7.	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Грудень	
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	10.12.2021	
9.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Грудень	
10.	Подання кваліфікаційної роботи нормо контролеру та на підпис завідувачу кафедри	22.12.2021	
11.	Захист кваліфікаційної роботи	28.12.2021	

7. Дата видачі завдання: «20» вересня 2021р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Любов ПОМИТКІНА
(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Оксана ШОСТАК
(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Адаптація працівників до системи управління знаннями (Knowledge Management) в організаціях».

93 сторінки, 2 рисунка, 9 таблиць, 108 використаних джерел, 5 додатків.

АДАПТАЦІЯ САМОСТАВЛЕННЯ, САМОВІДНОШЕННЯ, САМООЦІНКА, Я-КОНЦЕПЦІЯ, МОТИВАЦІЯ НА УСПІХ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ.

Об'єкт дослідження: процес соціально-психологічної адаптації працівників організацій.

Предмет дослідження: особливості соціально-психологічної адаптації співробітників до впровадження системи управління знаннями в організаціях.

Мета роботи: на основі теоретичного аналізу проблеми та емпіричного її дослідження виявити особливості адаптації працівників до системи управління знаннями в організаціях як чинника та механізму сприйняття нової інформації індивідами.

Методи дослідження: «Тест двадцяти висловлювань» М. Куна і Т. МакПартленда для визначення змістових та кількісних показників актуальної та перспективної ідентичності особистостей, методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда для визначення рівня соціально-психологічної адаптації, методика дослідження самоствавлення С. Р. Панталеєва, методика діагностики самоактуалізації особистості, тест діагностики полімотиваційних тенденцій «Я»-концепції С.М. Петрової для визначення особливостей адаптованості працівників за внутрішніми критеріями, тест на самоактуалізацію особистості А.В. Лазукіна.

Практичне значення отриманих результатів. Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендовано використовувати при адаптації працівників організацій до системи управління знаннями (Knowledge management); також рекомендовано використовувати результати під час створення та проведення тренінгів та групових форм роботи для підвищення адаптації працівників з метою підвищення мотивації у особистому житті, у професійній та творчій діяльності.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ У ДОСЛІДЖЕННІ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....	9
1.1. Теоретичні визначення психологічної адаптації.....	9
1.2. Вікові аспекти адаптації працівників організацій	18
1.3. Значення Системи менеджменту знаннями (Knowledge Management) в Україні.....	29
Висновки до розділу 1.....	33
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ (KNOWLEDGE MANAGEMENT).....	35
2.1. Методологія та організація дослідження	35
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження соціально-психологічних особливостей ідентичності працівників організацій.....	47
2.3. Зв'язок ідентичності та психологічної адаптації працівників організацій.....	53
2.4. Рекомендації щодо соціально-психологічної адаптації співробітників до впровадження системи управління знаннями в організаціях.....	73
Висновки до розділу 2.....	75
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний стан залученості працівників до системи управління знаннями в Україні характеризується швидкоплинними змінами, відсутністю стандартизованої репрезентації, суспільних норм та цінностей, які ускладнюються широким розмаїттям різноспрямованих стратегій і практик, а також суспільно-політичних орієнтирів. Названі обставини суттєво ускладнюють адаптацію працівників організації, що часом заважає побудові професійної кар'єри, визначення своєї ролі та нових знань місця у соціумі.

Працівники організацій відчують ці проблеми особливо гостро, оскільки в силу особливостей ситуації поставлені перед необхідністю вибору правильних стратегій, формування професійних планів, соціальної і особистісної ідентифікації, ділового самовизначення. Тому проблема дослідження адаптації працівників до системи управління знаннями (knowledge management) в організаціях теоретичного, так і важливого практичного значення.

Дослідження процесів і чинників становлення особистості, процесів її ідентифікації та адаптації до сучасних умов було здійснено у роботах Б. Ананьєва, Л. Виготського, О. Леонтьєва, Б. Ломова, С. Рубінштейна та ін.. У зарубіжній психології соціально-психологічний аспект плинності ідентичності особистості досліджували такі вчені як: Д. Абрамс, П. Бергер, Р. Браун, Е. Еріксон, Д. Кемпбелл, Ч. Кулі, Дж. Марсія, П. Оакс, Дж. Тернер, Е. Уотерман, Ю. Хабермас, Л. Фестінгер, М. Шеріф. У вітчизняній соціально-психологічній науці проблеми самопізнання соціальних явлень та стереотипів, процесів ідентифікації представлені у працях В. Агєєва Г. Балла, О. Васильченко, Г. Ложкіна, В. Москаленко, В. Панка, Г. Солдатової, В. Татенко, Н. Чепелевої, Т. Яценко.

Адаптація до системи управління знаннями розглядається дослідниками як сукупність певних характеристик особистості віднесених у майбутнє. Актуалізація одного з «можливих Я» у виробничому контексті. Особливості та механізми зв'язку системи управління знаннями із адаптаційними можливостями індивідів на виробництві дослідженні мало.

Соціальна значущість проблеми та її недостатнє теоретичне й емпіричне вивчення визначили вибір теми нашого дослідження – «Адаптація працівників до системи управління знаннями в організаціях»

Об'єкт дослідження: процес соціально–психологічної адаптації працівників організацій.

Предмет дослідження: особливості соціально-психологічної адаптації співробітників до впровадження системи управління знаннями в організаціях.

Мета роботи: на основі теоретичного аналізу проблеми та емпіричного її дослідження виявити особливості адаптації працівників до системи управління знаннями в організаціях як чинника та механізму сприйняття нової інформації індивідами.

Завдання дослідження:

1. На основі теоретичного аналізу досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців визначити психологічну природу, критерії та показники соціально-психологічної адаптованості співробітників організацій.

2. Визначити психологічний зміст, характеристики та особливості особистості, що здатна передавати знання іншим.

3. Провести емпіричне дослідження показників соціально-психологічної адаптації співробітників до швидкого сприйняття експертних знань.

4. За допомогою методів математичної статистики визначити особливості соціально-психологічної адаптації співробітників до впровадження системи управління знаннями в організаціях.

5. Розробити рекомендації щодо соціально-психологічної адаптації співробітників до впровадження системи управління знаннями в організаціях.

База дослідження. У дослідженні взяли участь викладачі кафедри іноземних мов та прикладної лінгвістики Національного авіаційного університету (м. Київ), представники Міжнародної академії коучингу, (м. Київ). Загальна кількість респондентів – 35 осіб, віком від 25 до 60 років, у тому числі чоловіки – 7 осіб (20%), жінок – 28 осіб (80%). Дослідження проводилось у 2021 році.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань були застосовані наступні методи дослідження:

теоретичні методи – аналіз, проектування, узагальнення – для визначення стану розробленості проблеми та теоретичних засади дослідження впливу системи управління знаннями на соціально- психологічну адаптацію працівників.

1. «Тест двадцяти висловлювань» М. Куна і Т. Макпартленда – для визначення змістових та кількісних показників актуальної та перспективної ідентичності особистостей.

2. Методика діагностики соціально – психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда для визначення рівня соціально – психологічної адаптації.

3. Методика дослідження самоствавлення С.Р. Пантелеєва, методика діагностики самоактуалізації особистості.

4. Тест діагностики полімотиваційних тенденцій «Я»-концепції С.М. Петрової – для визначення особливостей адаптованості працівників за внутрішніми критеріями.

5. Тест на самоактуалізацію особистості А.В. Лазукіна.

Структура і обсяг дипломної роботи – 93 сторінки. Основний зміст викладено на 87 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ У ДОСЛІДЖЕННІ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Теоретичні визначення психологічної адаптації

Проблема психологічної адаптації набула особливого значення у період трансформації інформативного суспільства. Соціально-економічні та політичні зміни, що відбуваються у суспільстві, викликають труднощі у процесі психологічної адаптації через мінливість інформаційного середовища та соціально-психологічних особливостей працівників організацій. Проблема адаптації є однією з найактуальніших у сучасній соціальній психології.

Термін «адаптація» від лат. *adapto* – «приспосовую» з'явився у науковому обігу у другій половині XVIII ст. Вперше його вжив Х. Ауберт для позначення підвищення чи зниження чутливості при змінах освітлення так звана світлова адаптація. Далі термін застосовувався щоб позначити здатність живих організмів змінювати фізичну та функціональну організацію, форму поведінки у тварин відповідно до особливостей оточуючого середовища. [Розум].

Термін визначається великою різноманітністю значень, проте у визначеннях «адаптації» Н.М. Мельникова виокремила наступні:

1. Процес адаптації передбачає взаємодію двох або більше об'єктів.
2. Взаємодія між об'єктами розгортається за особливих умов: обов'язковими є дисбаланс та неузгодженість.
3. Головна мета цієї взаємодії полягає у певній координації між системами, характер і ступінь цієї координації варіюється.
4. Досягнення цього передбачає зміни у системах, які взаємодіють між собою [Мельникова, с. 14].

На думку С.І. Розум, «...який би конкретний зміст не вкладався в це поняття, які б механізми цьому процесові не приписувались, сутність залишається незмінною – для того, щоб виживати і розвиватися, організми мають враховувати властивості і особливості оточуючого середовища. У самому загальному вигляді адаптація – це процес взаємодії двох змінних – потреб живого організму і особливостей середовища,

що його оточує. Зміна умов середовища ініціює зміну вимог до живих організмів. Зміна організмів у відповідь на «вимоги» середовища призводить до зміни змісту і предметів потреб. ...у зв'язку з цим адаптація є завжди індивідуальною і відносною, а процес адаптації є нескінченним» [Розум, с. 19].

Розуміння терміну «адаптація» є дуже багатоплановим у різних наукових дисциплінах, тому таким різноманітним є і застосування даного поняття у психологічній науці. Багатогранність поняття визначається різними концептуальними підходами та напрямками у дослідженнях.

Адаптація розглядається як динамічний процес або як результат пристосування особистості до умов існування; адаптація є необхідною умовою становлення індивіда, мікроциклом у розвитку особистості, у ході чого засвоюється сукупність норм, які діють у конкретному суспільстві, оволодіваються прийоми і засоби міжособистісного спілкування. Специфічним механізмом адаптації є вплив трудової діяльності на найближче соціальне середовище, а також активна зміна результатів адаптації у відповідності до соціальних умов буття [Ананьев, Андреева, Асмолов, Балл, Налчаджян].

Теоретичні положення, що узагальнюють проблему адаптації дозволяють зробити висновок, що адаптація є цілісним системним процесом, що характеризує взаємодію особистості із природним та соціальним середовищем. Спроба виокремити різні види і рівні адаптації є певною мірою штучною і радше здійснюється із метою наукового аналізу та опису явища. Процес адаптації визначається психологічними властивостями суб'єкта, рівнем особистісного розвитку та залежить від досконалості механізмів регуляції діяльності та поведінки. Дослідники розглядають мету, пов'язану із провідною потребою як системоутворюючий фактор, який організує процес соціально-психологічної адаптації.

Західні автори визначають адаптацію як необхідну умову ефективного функціонування особистості, що здійснюється через досягнення певного рівня рівноваги між середовищем і суб'єктом. Теорія особистості «як би спеціалізується на тому або іншому з аспектів сутності людини, гіпертрофує, абсолютизує ту чи іншу сторону її життєдіяльності, представляючи її у відриві від інших аспектів» [Шихирев, с. 62]. Відомі теорії особистості дають змогу виявити основні структурні компоненти

особистості, що є структурними елементами системи адаптації, вони можуть розглядатися як самостійний чинник адаптаційного процесу [Хьелл].

Зарубіжна психологічна школа виокремлює наступні напрями дослідження адаптації:

- Психоаналітичний, представники Е. Еріксон, З. Фрейд, А. Фрейд. Коли адаптація розглядається як стан гомеостазу між середовищем та особистістю. У психоаналізі ототожнюють зміст категорій «адаптація» (adaptation) та «пристосування» (adjustment) [Фрейд, Еріксон];

- Біхевіоральний, представник Дж. Уотсон. Адаптація розглядається у широкому розумінні. Це процес задоволення потреб індивіда по відношенню до вимог середовища, це приводить до поведінкових змін особистості. Є процесуальний, коли адаптація розглядається як процес, та результативний, коли адаптація розглядається як стан. Представники біхевіорального так само як і психоаналітичного ототожнюють поняття адаптації та пристосування [Уотсон];

- Інтеракціоністський, представник Л. Філліпс. Де адаптація розглядається як стан, коли особистість задовольняє мінімальні вимоги та очікування суспільства, важлива соціальна спрямованість адаптації. Поведінка особистості характеризується здатністю успішного прийняття рішень, ініціативністю та чітким баченням власного майбутнього, яке несе ідею особистісної активності, така соціальна активність носить перетворювальний характер. У інтеракціоністському напрямі відбувається розмежування понять «пристосування» та «адаптація». Адаптацію інтеракціоністи розглядають як організований спосіб подолання проблемних ситуацій, що вважаються типовими. На думку Філліпса, адаптація формується за допомогою послідовних пристосувань. А пристосування у свою чергу є лише компонентом адаптації, що виявляється в умовах зіткнення із конкретною проблемою [Філліпс];

- Когнітивний, представник Ж. Піаже. Для опису адаптації особистості було запропоновано спеціальні терміни, такі як: асиміляція – дія із новим на основі вже сформованих навичок і умінь, а також акомодация, прагнення змінити навички та вміння у результаті змін та умов. Акомодация відновлює рівновагу в поведінці та психіці, усуває невідповідності між вміннями, навичками та умовами виконання. Ці процеси відбуваються одночасно, у них полягає зміст адаптації. Ж. Піаже

переконалий, що вкрай важливо аби асиміляція та акомодация знаходилися у постійній рівновазі [Пиаже];

- Гуманістичний, представник А. Маслоу, К. Роджерс. Адаптація розглядається як стан оптимальності, вона підкреслює процесуальні та результуючі аспекти. [Маслоу, Роджерс].

Адаптація є процесом реагування на зміни, які відбуваються у житті особистості. Адаптацію слід розглядати як комунікативний процес, де люди пристосовуються одне до одного, випрацьовують нові способи взаємодії із різноманітними структурними елементами оточуючого середовища. Мета адаптації полягає у тому, щоб інтегрувати особистість у вже сформовану систему соціальних відносин, це передбачає продукування стереотипів поведінки, що передають цінності та норми, визначають поведінкові реакції у конкретній групі, а також закріплюють розвиток навичок міжособистісного спілкування [Салахутдинова].

У працях Г.О. Балла поняття адаптації розглядається у відповідності згідно до універсального характеру тенденції встановлення рівноваги поміж різними компонентами системи. Дослідник застосовує категорію адаптації для аналізу процесу розвитку особистості та її психологічних механізмів. На його думку тенденція до рівноваги прослідковується на усіх рівнях розвитку матерії та охоплює усі форми руху. Адаптація є процесом, що спрямований як на збереження та відтворення заздалегідь встановленого порядку, так і на вихід за рамки вже існуючої психологічної ситуації [Балл].

На думку В.В. Москаленко, адаптація є однією з функцій соціалізації особистості. У цьому випадку адаптація є засвоєнням індивідом суспільних норм та соціальних цінностей, символів, значень, сприйняття соціальних стереотипів, стандартизацію мови, жестів, що характеризують індивідів конкретного суспільства. [Москаленко].

За твердженням Д.Е. Орбан-Лембрик соціальна адаптація є видом взаємодії особи із соціумом, у процесі адаптації відбувається узгодження сподівань та вимог із боку обох сторін [Орбан-Лембрик].

Такі науковці як І.А. Красильников та В.В. Константинов констатують базові варіанти соціальної адаптації, туди покладено відмінності за ознакою відносин суб'єкта й об'єкта адаптації. На їхню думку процес психологічної адаптації зазвичай

супроводжується внутрішньоособистісним конфліктом, подолання якого визначається потенціалом особистості до адаптації.

Соціально-психологічна адаптація є складним процесом, у якому відбувається перебудова ціннісно-сміслових показників, що у свою чергу вказує на розвиток особистості і формування для неї оптимального способу життя у заданих соціальних умовах [Красильников].

Соціально-психологічна адаптація обумовлена величезною кількістю змін у сучасному соціальному середовищі, сюди слід віднести політичні реалії економічних умов, зміни у інформаційному просторі. За Т.Т. Титаренком «особистість і світ перестають бути опозиційною діадою, радше нагадуючи сполучені посудини, в яких відбувається перманентне взаємоконфігурування. І саме таке конфігурування себе, яке водночас є конфігуруванням навколишніх реальностей, стає основним модусом існування особистості у сучасному світі. Подібно до змін властивостей реальності, яка стає більш рухливою, плинною, динамічною, відповідно трансформуються й атрибутивні характеристики особистості, втрачаючи колишню однозначність, сталість, нерухомість» [Титаренко, с. 38].

Соціально-психологічна адаптація розглядається як процес так і результат встановлення взаємної відповідності між потребами соціального середовища і вимогами особистості. Психологічний механізм є процесом, що реалізується за допомогою структурно-функціональної організації психіки. Часто психологічні механізми виступають як змістовий опис суб'єктивного рівня структурно-функціональної організації психіки. [Васильченко].

Під механізмом соціально-психологічної адаптації розглядається сукупність засобів, які забезпечують рівновагу в системі «соціальне середовище – суб'єкт адаптації». Відбуваються зміни у всіх елементах психологічної адаптації як системи: у суб'єкті, в об'єкті, у змісті та у результаті.

А.А. Налчаджян постулює такі основні механізми адаптації: захисні адаптивні комплекси, як поєднання захисних механізмів; незахисні адаптивні комплекси, які застосовуються під час вирішення проблемних ситуацій, де відсутня фрустрація; змішані адаптивні комплекси, що поєднують у собі захисні та незахисні адаптивні комплекси.

Формування механізмів адаптації відбувається під час соціалізації, коли особистість зустрічається із ситуаціями, які становлять проблему. Такі адаптивні комплекси актуалізуються у схожих ситуаціях та закріплюються у структурі психіки особистості, стаючи таким чином підструктурою характеру. Основним фактором, що впливає на адаптацію особистості варто розглянути «Я – концепцію» та її підструктури «Я – образи», які є комплексними мотивами та регуляторами поведінки: «Психіка людини в особі центральних утворень її «Я» стежить за тим, як функціонують адаптивні механізми, порівнює реальну поведінку з попереднім планом, з перебігом адаптації, що передбачався» [Налчаджян, с. 235].

Г. Андрєєва, Г. Балл, І.А. Красильников виокремлюють психологічні конструкти, вважаючи їх умовою і одночасно результатом перебігу соціально-психологічної адаптації із позиції суб'єкта. Сюди відносяться спрямованість особистості, «Я» – концепція особистості, ціннісні орієнтації; соціальна потреба у позитивному ставленні і самоставленні, індивідуальні особливості, які визначають такі ресурси як пластичність та гнучкість поведінки, здатність адекватно оцінювати ситуацію фрустрації, схильність до домінування; адаптаційні властивості інтелекту; вольові якості особистості та особливості емоційної сфери.

Від інших видів адаптації соціально-психологічна адаптація особистості відрізняється наявністю особистісної оцінки соціального середовища суб'єктом та свідомою регуляцією цим процесом.

Адаптація будується на взаємодії сторін, тому критерії адаптованості-деадаптованості мають оцінювати процес двобічно: як з боку середовища, так і з боку індивіда. Важливе не лише виживання особистості і знаходження нею власного місця у соціальній структурі, але і загальний рівень психологічного здоров'я інших членів соціуму, їх здатність розвиватися у відповідності зі власними життєвими потенціалами почуття суб'єктивної самоповаги.

С. Розум виокремлює такі основні критерії адаптованості: зовнішній та внутрішній [Розум].

Зовнішній критерій пов'язаний із поняттям «пристосування» (adjustment). Результат адаптації розуміється нею як досягнення бажаної поведінки у конкретному середовищі, це описується у термінах компетентності, ефективності, успіху. Зовнішній критерій визначає здатність пристосовуватись та відповідність вимогам середовища.

Внутрішній критерій є загальним психологічним благополуччям, суб'єктивною задоволеністю власною позицією, комфортом, соціальне самопочуття. Внутрішній критерій зазвичай пов'язується із задоволенням потреб, збереженням внутрішніх енергетичних ресурсів, самовираженням, відсутністю тривоги.

Отже, адаптаційний процес спрямований на пристосування до вимог середовища, або ж на реалізацію суб'єктивних прагнень та потреб конкретної особистості. Адаптація відбувається із орієнтацією на зовнішній або на внутрішній критерій. Стан адаптованості розцінюється із погляду його відповідності до вимог середовища, що становить зовнішній критерій або ж до потреб індивіда, що є внутрішнім критерієм.

Часом важко узгодити зовнішній та внутрішній критерій, бо вони відображають проблему взаємин особистості та середовища, що складає головне завдання і мету процесу адаптації. Великою проблемою процесу адаптації є координація внутрішнього та зовнішнього. Адаптованістю слід вважати результат, який задовольняє вимогам обох критеріїв.

Показником адаптації за зовнішнім критерієм є досягнення у різних видах діяльності і спілкуванні. Оцінка таких показників здійснюється як із боку суб'єкта, його ставлення до отриманих результатів у залежності від рівня поставлених домагань, а також і з боку соціального середовища, що оцінюється за рівнем відповідності діяльності поведінки суб'єкта установленим соціальним стандартам.

Показником адаптації індивіда за внутрішнім критерієм є самоактуалізація, самоствавлення та мотиваційна обумовленість Я-концепції.

На думку Н.І. Сарджвеладзе, самоствавлення складається із конатативного, когнітивного та емоційного компоненту.

Когнітивне демонструє реалізує відношення особистості до самого себе, що реалізується через відчуття, сприйняття, уявлення, мислення, уява. Показником об'єктного самоствавлення є позиція спостерігача, а виконується особистістю відносно самої себе. Схильності, особистісні стани і внутрішні якості є інструментальними засобами для досягнення особистісної мети.

Суб'єктивно-об'єктне самоствавлення відображається через емоції, які виникають у рамках об'єктного ставлення до самого себе. Індивід вибудовує образ "бажаного Я", його цілепокладання та активність спрямовані на досягнення відповідності його

реального “Я” образу бажаного “Я” [Сарджеваладзе].

Столін вважає, що у емоційному компоненті самоствавлення існує кілька складових: повага-неповага; симпатія-антипатія; близькість-віддаленість [190].

Конативний компонент Самоствавлення реалізується і як конативний компонент внутрішні через дії стосовно самого себе або готовність до таких дій. Особистість може демонструвати маніпуляторно-інструментальне або діалогічне ставлення до свого внутрішнього «Я», самовпевненість і самопоблажливість, самозвинувачення або самоприйняття, самоконтроль чи самокорекція, індивід може демонструвати очікуване ставлення і від інших осіб. Мотивацією подібного ставлення щодо себе є прагнення володіти собою, контролювати внутрішній світ, це обумовлюється завданнями соціальної адаптації а також самостввердженням, самореалізацією.

У багатьох психологічних дослідженнях, встановлено тісний зв'язок між ставленням індивіда до себе як до суб'єкта життєвих відносин та його поведінкою у соціумі [Анисимова, Ахмедханов, Белобрыкина]. Самоповага є умовою максимальної активності особистості, у цьому полягає продуктивність діяльності людини, реалізація творчого потенціалу [Липкина], самоповага впливає і на вільне вираження почуттів, а також на рівень саморозкриття у спілкуванні [Роджерс]. Позитивне ставлення до себе є основою віри людини у власні можливості, самостійність, енергійність, зв'язане із готовністю індивіда на ризиковані дії, підтримує оптимістичні очікування щодо успішності власних дій у ситуаціях невизначеності. Особистість із позитивним самоствавленням менш поглинена внутрішніми проблемами, менш страждає психосоматичними розладами. Часто особистість дотримується моральних норм заради прагнення зберегти позитивне ставлення до себе [Якобсон].

Негативне самоствавлення є основою труднощів у спілкуванні, бо людина із таким баченням себе упевнена заздалегідь у тому, що оточення буде погано її сприймати [Coopersmith]. Питання гідності та цінності свого “Я” повністю поглинає увагу людини, тому рівень активності надмірно підвищується, а це ускладнює вибір адекватного способу взаємодії, а поведінка такої людини стає ригідною [Русте вон Врихт]. Конфліктне сприйняття особистістю себе може обумовлювати зчинення правопорушень, алкоголізм, наркоманію, агресивність та суїцидальні нахили, стає причиною девіації [Вилицкас], пов'язане із асоціальними, неадаптивними формами поведінки.

Самоактуалізація особистості є предметом багатьох досліджень. Самоактуалізація, як мотив до розгортання генетично завданого потенціалу, що закладений у біологічній природі людини, вперше був сформульований К. Голдштейном. К.Роджерс перетворив цей принцип у етичну і світоглядну ідею. А. Маслоу створив на його основі теорію мотивації особистості.

Д. О. Леонтьєв вважає, що самоактуалізація є конкретно-теоретичним трактуванням самореалізації і розвитку особистості, сформованого у особистісно-орієнтованому варіанті гуманістичної психології, це передбачає вроджені можливості специфічних людських властивостей та характеристик, що за сприятливих умов трансформуються із потенційної форми у актуальну .

Актуалізація розглядається і як механізм стимуляції саморозвитку, як потреби, мети і життєвої стратегії [Абульханова].

Викладене вище дає можливість узагальнити процеси соціально- психологічної адаптації та самоактуалізації особистості як взаємопов'язані і оскільки високий рівень самоактуалізації сприяє соціально-психологічній адаптації та розглядається як її показник.

Актуалізація особистості зумовлюється мотиваційною спрямованістю, яка становить рушійну силу процесу у системі мотивів розвитку. Під терміном “мотивація розвитку” розуміється самостійний вид активності індивіда, спрямований на інтеріоризацію суспільних вимог до особистості, її свідоме або несвідоме внутрішнє формування, на цій основі розвиваються соціально-психологічні якості людини.

Термін “мотивація” використовують як характеристику внутрішнього джерела якогось виду діяльності, яка спрямована на розвиток індивідом самого себе. Мотивація розвитку полягає у розбіжності між уявленнями про ідеальний стан речей, що витікає із визнаної системи цінностей та знаннями про реальний стан у прогалині між реальним “Я” та його ідеальною проекцією. Мотивація складається із усіх видів спонукань, таких як потреби, мотиви, мотиваційні установки. Усе це викликає активність особистості. Коли досліджують мотивації розвитку, то починають із з'ясування причин, які спонукали діяльність особистості, далі йде аналіз ситуаційних чинників, які обумовлюють цю діяльність або блокують її [Сергеєнко].

Психологічна адаптація становить складний системний процес, змістовною стороною якого є активне формування способів і стратегій оволодіння ситуацією при

різних рівнях регуляції особистісної поведінки у наявних соціальних умовах, аби досягнути рівноваги між суб'єктом і соціальним середовищем. Багатогранність і складність категорії “адаптація” визначається різними концептуальними підходами у дослідженнях психологів.

Найбільш прийнятним є виокремлення двох основних критеріїв адаптованості: зовнішній, сюди відноситься пристосованість, відповідність вимогам середовища та внутрішній, до цього відносять загальне психологічне благополуччя, суб'єктивну задоволеність своєю позицією, комфорт, соціальне самопочуття.

Усе вище згадане дозволяє нам дійти висновку про те, що показниками соціально-психологічної адаптованості за внутрішніми критеріями слід розглядати самоактуалізацію, самоствавлення, та мотиваційну обумовленість “Я-концепції” індивіда.

1.2. Вікові аспекти адаптації працівників організацій

Розгляд соціально-психологічної адаптації працівників організацій слід здійснювати враховуючи їхні вікові особливості, соціальну ситуацію розвитку та основні завдання, що покладені на працівника.

Працівник, як людина та особистість, може характеризуватися виходячи із трьох критеріїв:

1) із психологічного, який єднає психічні процеси, стани та властивості індивіда. Особливу увагу варто приділяти психічним властивостям, таким як темперамент, спрямованість, здібності. Від цього залежать перебіги психічних процесів та психічних утворень;

2) із соціального, де втілюються суспільні якості, відношення, які породжуються приналежністю працівника до конкретної соціальної групи, національності тощо;

3) з біологічного, який включає у себе тип вищої нервової діяльності, безумовні рефлекси, фізичну силу, інстинкти, будову тіла, риси обличчя, колір очей, шкіри, зріст тощо. В основному усе це визначено спадковістю та вродженими задатками, проте у певній мірі може змінюватися під впливом умов життя.

Вивчення цих критеріїв розкриває можливості працівника, його особисті якості і вікові особливості.

Загальновідомо, що у віці 20-25 років психофізіологічні функції, такі як кольорова чуттєвість, гострота зору, сенсомоторні реакції, м'язова сила, фізична витривалість є найбільш розвиненими. Тому освоєння нових навичок і пристосування до нових умов роботи є найлегшими серед молодих за віком працівників. Серед нейрофізіологічних особливостей, що пов'язані із розвитком центральної нервової системи працівника, найважливішими слід вважати найменший латентний період реакцій на зовнішній вплив; оптимальну абсолютну та розпізнавальну чутливість усіх видів аналізаторів; найвищу пластичність кори головного мозку та високу гнучкість при утворенні складних психомоторних навичок; найбільший обсяг оперативної пам'яті; високий показник уваги.

Існує зв'язок між самооцінкою та характером реакції на стресові фактори, що попереджуються введенням нових форм менеджменту. Самооцінка старшого покоління часом відіграє роль опосередкування у відбитті життєвих змін завдяки почуттю компетентності із одного боку, а з іншого посилене переживання стресу.

У працівників із загальним підвищеним рівнем негативних емоцій спостерігається нижче нормативного рівень мотивації до досягнення успіху, це свідчить про наявність негативного фону, а саме очікування неуспіху в освоєнні нового. Зазвичай психічні стани впливають на діяльність психічних процесів, таких як увагу, сприйняття, пам'ять і мислення, то позитивні адаптаційні залежать від позитивних переживань. Психічні стани є провідними компонентами перебудови психічної діяльності працівника.

Період адаптації, пов'язаний із зміною сталих стереотипів у організації виробництва, може зумовити низький рівень сприйняття нової системи менеджменту, труднощі у міжособистісному спілкуванні. Особливості перебудови пов'язані із характеристиками типу вищої нервової діяльності кожного працівника, соціальні чинники відіграють вирішальне значення. Індивідуальні особливості працівника, на основі яких буде будуватися система залучення до нового виду діяльності і нове коло спілкування, дає можливість уникнути дезадаптаційного синдрому, зробити процес адаптації поступовим і психологічно комфортним [Буланова-Топоркова].

Існують відмінності у розвитку мислення і в гендерному аспекті. У працівників-жінок краще розвинене теоретичне і практичне мислення, логічне мислення, комбінаторні здібності, образна гнучкість, операції порівняння та узагальнення,

загальна гнучкість мислення, оригінальність асоціацій; здатність будувати професійні плани, вищий показник володіння професійним категоріальним апаратом. У чоловіків краще розвинуте теоретичне та практичне мислення, вищий рівень комбінаторних здібностей та узагальнення, кращий показник володіння професійним категоріальним апаратом та вищий загальний інтелектуальний розвиток [Валиулина].

До найважливіших складових освоєння нового разом з пізнавальними здібностями відносять і мотиваційну сферу. Такий особистісний чинник має велике значення при навчанні, але стає ще більш значущим при освоєнні нових технологій на роботі, коли і процес і результат, засвоєння нових знань залежать від особистої причетності і зацікавленості.

У актуалізації мотивів самовдосконалення та саморозвитку, які пов'язані із задоволенням від здобуття нових навичок, є істотні як вікові, так й індивідуальні відмінності. Вікові зміни у структурі мотиваційної сфери відбуваються у бік зростання професійно значущих, пізнавальних мотивів. Експериментальним шляхом встановлено [Кирсанов], що "сильні" працівники мають потребу у засвоєнні нових навичок та знань на високому рівні та орієнтовані на здобуття практичних умінь. Мотиви "слабких" працівників є зовнішніми, носять ситуативний характер, такий як бажання уникнути осуду і покарання.

Здатність до емоційно - адекватної реакції на різні ситуації у колективі.

Зрілість психічного розвитку служить надійною основою для розвитку соціальної зрілості поведінки у колективі та становлення індивіда як професіонала.

Надзвичайно важливою є соціально - психологічна адаптація до сучасних соціальних умов життєдіяльності, наявність згідно вимог соціальної дійсності чітко визначених планів щодо професійної діяльності та професійного зростання на найближчий час у подальшій перспективі, висока комунікативна компетентність та гармонійні стосунки з ближнім оточенням, нарощування адаптаційного потенціалу як засобу пристосування наявних і латентних можливостей у нових або у мінливих умовах соціальної взаємодії.

Аналіз літератури із проблеми соціально - психологічної адаптації дозволяє дійти висновку, що адаптація розглядається як процес оволодіння індивідом сукупності нових ролей та форм діяльності, пристосування особистості до специфіки

вибраної професії, це повинно призвести до створення оптимального режиму діяльності та функціонування працівників в організації.

Зазвичай відокремлюються три складові адаптації на робочому місці:

1. Психологічна складова адаптації відображає перебудову мислення, мовлення, уваги, пам'яті, волі, здібностей при прийомі на роботу.

2. Соціально-психологічна ж частина адаптації є зміною соціальної ролі працівника у випадку кар'єрного підвищення або зміни місця роботи, засвоєння норм і традицій, що склалися у певній організації.

3. Діяльнісна складова адаптації відображає здатність працівника пристосовуватися до ритму, форм і методів роботи підрозділів (Левин).

Слід виокремити такі форми адаптації працівників до умов роботи в організації з моменту найму формальна адаптація: пізнавально – інформаційне пристосування до нового оточення, до структури організації, до її мети і цілей, вимоги роботи, до виробничих обов'язків; суспільна адаптація, що включає у себе процес внутрішньої інтеграції працівника із колективом у цілому; дидактична адаптація, яку слід розглядати як підготовку працівника до нових форм і методів роботи. Окремо визначають особистісно-психологічну адаптацію працівника, що базується на його прийнятті нової соціальної позиції та опануванні нової соціальної ролі (Микляєва).

Фактори, що визначають процес адаптації працівника визначаються як зовнішні та внутрішні. До зовнішніх відносять ті, які пов'язані із функціонуванням організації та її соціальним середовищем у цілому: соціально – економічні чинники специфіка умов праці а також сімейний чинник працівника. Внутрішні фактори пов'язані із особистістю самого співробітника: соматичний чинник; недостатній рівень досвіду і знань; особистісні якості працівника; застосування адаптивних або навпаки дезадаптивних стратегій поведінки (Реаж).

Узагальнюючи можна стверджувати, що при наявності достатньої кількості робіт, присвячених адаптації працівників до нових умов праці, наявний брак досліджень, у яких би розглядалися особливості “Я-концепції” працівників та її зв'язків із процесами соціально-психологічної адаптації до нових умов праці.

Загальноприйнятим є положення про те, що адаптаційний процес не обмежується виключно початком роботи у нових умовах протягом всього періоду роботи на конкретній посаді відбувається розвиток адаптивності працівника як його

особистісних якостей, що спрямовані на вироблення конкретних адаптаційних стратегій, нових засобів оволодіння змістом виробничої діяльності, формуються нові форми соціальних відносин у виробничому колективі (Петровський).

Я-концепція фахівця є складною динамічною системою уявлень про себе як особистість а суб'єкта професійної діяльності, яка вміщує у себе “образ – Я”, який розкриває неповторність само сприйняття через фіксацію працівника певної соціально-рольової позиції у організації; емоційно-цілісне само ставлення, що визначається балансом між власних професійних якостей та особистісних властивостей, рівнем самоповаги і самосприйняття; поведінковою складовою як виявом само презентації, набором певних дій, що породженні уявленням про себе (Петренко).

За Н.О.Ошурковою, “Я–концепція” розглядається як динамічна сукупність установок різного ступеня центральності, властивих індивіду, як от периферійність, домінантність–підпорядкованість, і є внутрішньо особистісним механізмом, який забезпечує перебіг соціально–психологічної адаптації у структурі психіки людини. Динаміка процесу адаптації пов'язується із змістовними, функціональними та структурними характеристиками Я–концепції індивіда. Я–концепція впливає на сприйняття та поведінку індивіда у конкретній ситуації. Але з іншого боку вона часто трансформується у результаті дій суб'єкта у кожній ситуації. Нею визначається вибір напрямків активності, регулюється поведінка індивіда у конкретній ситуації шляхом детермінації сприйняття інформації, яка поступає з боку соціального середовища.

“Я–концепція” впливає на індивідуальну поведінку у визначеній ситуації шляхом актуалізації відповідного Я-образу. Особистість усвідомлює свою Я-концепцію шляхом актуалізації у даній ситуації певного Я-образу (“Я” діяльнісний образ, “Я” у ситуації, тощо), завдяки чому вона “долучається” до своєї “Я-концепції”. “Я-образ” є вираженням афективно-когнітивного ставлення людини до поведінки і діяльності, яка реалізується [Ошуркова].

Особистісні чинники соціально-психологічної адаптації зазвичай пов'язують із особливостями індивідуальної Я-концепції.

На основі аналізу слід зробити висновки:

– аналіз процесів соціально-психологічної адаптації працівників організацій слід здійснювати із урахуванням вікових особливостей, соціальної ситуації та основних виробничих завдань.

– наявний брак робіт, у яких досліджуються особливості розвитку”Я”-концепції працівників організацій у зв’язку із процесом соціально-психологічної адаптації до нових завдань.

С.Д. Максименко відзначає, що ”...найцікавішим і найсуттєвішим в особистості є те, що називається інстанція-Я...Ми відносимо інстанцію-Я до внутрішнього світу особистості, але досить умовно, тому що насправді вона сутнісна і всеособистісна. Інстанція-Я є насправді центральним моментом в особистості, і в її структурі теж” [Максименко].

Категорія “ідентичність” призводить до перетворення її у категорію “щоденного соціального існування” або у категорію “практики”, в той час як змістовні її характеристики на рівні аналізу є досить розмитими [Борисова].

На думку К.В. Коростеліни, ідентичність зазвичай формується у соціальній взаємодії. Сформована ідентичність підтримується, змінюється або переформовується у процесі соціальних відносин. Специфічна ідентичність людини обумовлена історією і культурою суспільства, у якій вона формується, але, з іншого боку, ця культура створюється людьми, що володіють специфічними ідентичностями [Коростеліна].

За твердженням З.Баумана головною проблемою окремого індивіда на початку ХХІ тисячоліття є не те, як досягти обраної ідентичності й зробити її визнаною іншими, але і в тому, яку саме із соціальних ідентичностей обрати і як стати готовим до варіативностей цієї ідентичності, якщо та виявиться неефективною у конкретних соціально-економічних умовах [Бауман] згідно із трансформаційними процесами, що відбуваються у сучасному суспільстві, а саме гібридизація культурних зразків, формування нових зразків масової культури, зміна просторово-часових координат, інтенсифікація локальних традицій. Усе це визначає виникнення соціокультурного простору, у якому індивідам і групам пропонують широкий спектр культурних зразків, які детермінують систему соціальної взаємодії й стають основою для процесу ідентифікації [Ганєєва].

На думку І.Г. Яковенко, становлення людини триває протягом всього життя, бо особистісний життєвий шлях представлений як траєкторія надбань та втрат тої або іншої ідентичності. Сучасну людину оточує високо динамічний і гетерогенний світ із тенденцією до глобалізації. Така реальність потребує від людини вписувати власне “Я” у складний рухливий контекст, який втрачає постійні контури. Таке є можливим лише

у випадку, якщо особистісне “Я” буде постійно змінюватися, творчо переосмислюватися, при цьому парадоксальним чином буде залишатися самим собою. Поняття “ідентичність” стало дуже своєчасним й гносеологічно продуктивним. Тому й інтерес дослідників, що представляють різні напрями і наукові школи до ідентичності є таким гострим [Яковлєва].

Були зроблені спроби створювати багаторівневі інтегральні моделі соціальної ідентичності (Ю.В. Ставропольський), трансформацію ідентичності у сучасній соціальній дійсності (Л.І. Анциферова, Є.І. Головаха, О.М. Крилов, Л.А. Найдьонова, Т.М. Титаренко), вивчено сутнісні характеристики соціальної ідентичності (Н.В. Дмитрієва, Н.Л. Іванова, О.В. Іщук, К.В. Патирбаєва, Є.В. Романовська), розглянуто соціальну й особистісну ідентичність у віковій динаміці (О.А. Краєва, А.В. Микляєва, К.С. Царьова). “Особистісна ідентичність тісно пов’язана зі сприйняттям власної самоідентичності, вона не може уникнути силового поля звичаєвості, що дає прихисток самостійності, а через неї – практичну можливість бути самим собою” [Шостак]. Групова ідентичність натомість має глибоке історичне коріння. Вона виникла в момент, коли люди виявили через культурні порівняння представників своєї групи тих, хто до цієї групи не входив [Tajfel].

У сучасній соціальній психології наявне “розширення спектру соціальних об’єктів як елементів соціального світу”. Він включає образ Я, образ Іншого, образ Групи, образ Часу, образи інших соціальних явищ, що важко піддаються класифікації [Андреева].

У сучасному світі людина володіє великою мобільністю та альтернативами у виборі моделей світу і своєї ролі у ньому. Із структури “Я” перетворюється у процес і набуває плинності та рухливості. Образ себе та світу створюється на основі різноманітності вражень про весь світ, що постійно змінюються. Поняття “ідентичність” із самого початку передбачає буття людини не тільки у просторі, але й у часі. Ідентичність стає важливою не стільки конкретним змістом індивідуального досвіду, але й здатністю людини сприймати різноманітні ситуації як окремі ланки єдиного й безперервного у своїй послідовності досвіду. Еріксон писав, що сутність ідентичності полягає не у питанні : “Хто Я?”, а у питанні “Яким я хочу стати і як цього досягнути?”. Поняття перспективної ідентичності [Белінська] розуміються як можливий образ “Я в майбутньому” через перспективу соціального оточення.

Перспективна ідентичність досліджувалася І.Л. Грінфельдом, Є.В. Ліствіною, С.О. Мінюровою, О.Є. Бочаровою.

Проблема часових аспектів Я-концепції та ідентичності у цілому досліджена ще недостатньо, вона поєднує у собі визначену традиційність змісту із новаторством теоретичних інтерпретацій. Поняття Я-концепції уособлює не стільки актуальне самоуявлення, але й оцінку індивідом можливостей свого розвитку у майбутньому. Ідея актуалізації ідеального “Я” (що відноситься до майбутнього) покладена У.Джемсом як фундаментальну складову Я-концепції.

О.П. Белінська вважає, що ідея часу Я-концепції явно або неявно присутня у процесі аналізу можливих факторів бачення себе, у залежності від конкретних дослідницьких уподобань, коли змінюються тільки акценти. Якщо увага приділяється активності чи суб’єктності людини у побудові системи Я-уявлень, тоді підкреслювалося співвідношення реального та зверненого у майбутнє ідеального “Я” як фактору формування Я-концепції. При соціальній зумовленості уявлень про себе людини формування Я-концепції зв’язують із інтеріорізацією соціальних реакцій, тоді акцентуються “ минулі “ Я-образи” : такі як батьківські ідентифікаційні моделі (із точки зору психоаналітичної концепції), фіксовані з раннього дитинства Его-стани, на базі транзактного аналізу, “ значущі інші” згідно теорії символічного інтеракціоналізму. У випадку якщо формування Я-концепції розглядалося через призму ідентичності, тоді увага зверталася на уявлення людини про майбутнє – як, наприклад, прагнення знайти позитивну соціальну ідентичність за концепції Г.Теджфела та Дж. Тернера [Тернер].

У моделі “боротьби ідентичностей” за Р. Фогельсоном [Fogelson] виокремлюються чотири види ідентичності:

1. реальна ідентичність, як самозвіт особистості про себе, самоопис “Я сьогодні”;
2. ідеальна ідентичність, як позитивна ідентичність, до якої прагне індивід, яким би він хотів бачити себе;
3. негативна ідентичність, те чого індивід прагне уникнути, чим би бути;
4. ідентичність, яка пропонується – це перелік образів, що особистість транслює іншим аби здійснювати вплив на їхню оцінку себе. Людина прагне наблизити реальну ідентичність до ідеальної і максимально дистанціюватися від

реальної і негативної ідентичностей. Часто експериментально підтверджуються ролі “минулих” та “майбутніх” образів “Я” як мотиваційних складових поведінки людини.

Г.М. Андрєєва [Андрєєва], вважає, що слід розрізняти проблему часових аспектів Я-концепції й проблеми психологічного часу особистостей. Психологічний час, розглядається як “часова перспектива особистості” [Левин], як “часовий кругозір” [Фресс], як “концепція часу особистості у масштабах її життя” [Кроник].

Психологічний час індивіда завжди розглядався з позиції “життєвого шляху”, суб’єктивної концентрації подій на певних етапах життя особистості, переживання у нормативно заданих періодах розвитку, усвідомлення подолання тих чи інших перешкод. Акцентується увага на усвідомленні подій, що об’єктивно відбуваються або оцінюються як ті, що відбулися. Часові аспекти Я-концепції-ідентичності надають інший ракурс аналізу: головним постає усвідомлення особистістю своєї мінливості, це призводить до підсумкового уявлення “себе у-часі”.

Особистість усвідомлює багатоваріантність власного “Я” у майбутньому, якщо оцінює реалістичність досягнення певного стану “Я”. Дослідники Я-концепції виокремлюють не лише “реальне” та “ідеальне”, “минуле” та “майбутнє Я”, але й потенційне, те, яким “Я”, швидше за все стане. Є різні “плани функціонування” Я-концепції, як то план реальності, план фантазії, план майбутнього, план можливості. Це задає багаторівневість Я-концепції – як із точки зору “об’єктивної” структури, так і з її “суб’єктивного” існування. “Можливе Я” відповідає плановим можливостям, становить уявлення особистості про її перспективи. “Можливе Я” не є тотожним “ідеальному Я”, що задається соціальними нормативами і приписами, і містить негативні самохарактеристики. “Можливе Я” відрізняється і від “бажаного Я”, яке безпосереднє зумовлене мотиваціями, містить у собі рефлексію моментів мимовільності у саморозвитку. “Багато в чому за аналогією з «майбутнім Я» і під безсумнівним впливом ідеї існування множинних «можливих Я» у структурі ідентичності стали виокремлювати нові компоненти. І сьогодні традиційна проблема «часу Я-концепції» у її мотиваційному значенні усе більше реалізується через дослідження так званої проспективної ідентичності – тих ідентифікаційних характеристик особистості, що віднесені у майбутнє. Проспективна ідентичність розуміється як образ «Я-в-майбутньому», і містить у собі майбутні персональну і соціальну ідентичності суб’єкта. По суті, це актуалізація одного з «можливих Я»,

узятото в соціальному оточенні” [Белинская, с. 13-14].

С.Д. Смірнов пропонує розглядати категорію образу як специфічний сплав відбиття реального об’єкта, який сприймається суб’єктом на основі попереднього власного досвіду через сприйняття подібних об’єктів і взаємодій із ними. Цей досвід формулює очікування чи ідеали, еталони, що при поєднанні із досвідом створюють образ, який більш-менш співпадає із реальністю. Такий збіг не буває повним і точним, оскільки образ є лише відбиттям реальності у свідомості людини, а не самою реальністю. Відбившись у свідомості і зафіксувавшись у певному вигляді, образ стає реальністю та суттєво впливає на усвідомлення дійсності, визначає спрямованості на відбиття не лише того, що вже є, але й того, що буде, на досягнення майбутнього [Смирнов].

“Майбутній час особистості” зазвичай пов’язують із поняттями життєвого плану, суб’єктивної картини життєвого шляху, життєвої перспективи, (Б.Г. Ананьєв, К.А. Абульханова, В.Г. Панок, О.О. Кроник). Центральним у цьому розмаїтті слід вважати уявлення про життєвий план як раціональну структуру. План є результатом усвідомленої потреби, він будується на основі рефлексії про реальні життєві події, фіксує причинно-наслідкові зв’язки, враховуючи динаміку реалізації життєвих цілей. Якщо цього перерахованого немає, тоді можна говорити про несформованність життєвого плану або неопрацьованість чи і про суб’єктивну неможливість його реалізувати. Образ “Я-в-майбутньому” є наслідком рефлексивної переробки людиною масиву інформації про результати власної діяльності, об’єктивні можливості самореалізації, які мають місце у соціумі, модель “самоздійснення” оточення. Здатність діяти при недостатній інформації забезпечує людині виграш у ході еволюції, тому її поведінка завжди імовірна. “Недостатньою, але цілком конструктивною – у сенсі можливостей самоконструювання – інформацією для побудови свого життєвого шляху буде саме перспективна ідентичність, свого роду «Я-проекція», як ірраціональний «малюнок» самого себе в «інтер’єрі» майбутнього” [Белинская, с. 15].

За М. Сіннірелли можлива ідентичність слід визначити як сукупності індивідуальних та групових уявлень про можливі минулі та майбутні групові членства, образи можливого минулого або майбутнього “власної” групи, куди х належить індивід. Прагнення реалізувати “можливе Я” актуалізує уявлення людини про її можливі стратегії досягнення визначеної ідентичності, й навпаки – уявлення про

необхідність реалізації якоїсь із можливих соціальних ідентичностей може змінити зміст “можливого Я”. Воно у функції мотивації впливає на більшість елементів досягнення конкретної соціальної ідентичності, можлива соціальна ідентичність впливає на зміст “Я”-реального. Існування одночасно “можливого Я” та можливої соціальної ідентичності обумовлено культурально: в індивідуалістичних культурах зазвичай виражені “можливі Я”, у свою чергу у колективістських переважає надається можливим соціальним ідентичностям. Потребує розгляду не культурна обумовленість “можливого Я” і можливої соціальної ідентичності, а її зв'язок із реальними груповими процесами [Sinnirella].

За гіпотезою С. Московічі, свідомість особистості будується як матриця, в основі неї лежать групові ідентичності. Їх можна розділити за трьома групами: об'єктивні природні, об'єктивні соціальні, суб'єктивні. Якийсь момент життя одна із ідентичностей буває провідною, визначаючи моделі сприйняття оточуючого світу, прийняття рішень, вчинки, реагування на людей та світ у цілому. Якщо обставини змінюються за наявності другої соціальної ситуації місце домінуючої посідає інша ідентифікація, а у свідомості індивіда вибудовується нова ідентифікаційна ієрархія. Знаходження у різних соціальних групах, коли змінюється групова належність, особистість змінює і групову ідентифікацію, це впливає на світосприйняття та поведінку [Горностай, с. 12]. Ідентифікація людини із певною групою, належність до різноманітних груп дає інформацію для побудови реалістичних образів “Я у майбутньому”.

“Я-у-часі” пов'язується із рефлексією нереалізованості або потенційної здійсненості (“можливе Я”), а також із множинною ідентичністю [Белинская, с. 20].

Зв'язок між соціально-психологічною адаптацією та особливостями Я-концепції особистості у часі розглядали Ф Зімбардо та Дж. Бойд. На думку вчених часова перспектива є відображенням настанов, переконань та цінностей, які пов'язані із часом та реалізуються у емоційній, когнітивній та поведінковій сферах. Отже, часова перспектива впливає на аспекти життя людини і складається із ставлення особистості до минулого, теперішнього і майбутнього. Дорослі із збалансованою й цілісною перспективою часу реалізують свої потенціали краще, бо здатні досягнути успіху в роботі та кар'єрі, мають гармонійні стосунки в родині та із друзями. Цілісність часової перспективи корелюється з інтелектом, сильним почуттям самоідентичності та

відчуттям самореалізації. У самоактуалізованій особистості прагнення до майбутніх досягнень пов'язані і цілями, досягнутими сьогодні.

Орієнтації на майбутнє є обов'язковою, бо вона є складовою збалансованої і цілісної часової перспективи, умовою її формування вважається наявність рольових моделей, орієнтованих на майбутнє.

Уявлення особистості себе у часі, почуття унікальності й безперервності власного "Я" відповідає визначенню ідентичності Е. Еріксона слід розглядати не тільки у термінах актуальної ідентичності), але й у термінах ретроспективної ідентичності та "минулого" проспективної ідентичності "майбутнього". Такі ідентичності слід визначити як різні темпоральні аспекти особистісної ідентичності.

Ідентичність особистості завжди має темпоральні аспекти. Кожна ідентичність має часові наповнення. Окремі уявлення суб'єкта про себе визначають різними факторами (зовнішніми і внутрішніми), темпоральні характеристики уявлень змінюються, виникає трансформація: актуальна ідентичність стає ретроспективною, виникає проспективна ідентичність, яка стає актуальною.

1.3. Значення Системи менеджменту знаннями (Knowledge Management) в Україні

«Інформація» являє собою взаємопов'язаний структурний потік, що оточує середовище і процес життя в Україні. До цього поняття відносять факти, об'єкти, події, явища, представлені у певному контексті для розуміння особистістю або комп'ютером. Інформація стає об'єктом інформаційного процесу, таким чином, вона піддається обробці, зберіганню і передачі. В свою чергу знання – це інформація, яка використовується інтелектуальною системою (студентом, викладачем, експертом, фахівцем або пристроєм, який наділений штучним інтелектом та когнітивним процесором) за певними правилами. Відповідно до заздалегідь визначених процедур та з урахуванням ставлення визнаної спільноти до розуміння, схвалення, ігнорування, заперечення або погодження конкретної інформації відбувається постійно. За твердженням американського економіста Ф.Махдупа, який запропонував термін «економіка знань» ще у 1962 р., саме знання відіграють ключову роль у процесі розвитку економіки сучасних держав, і України в їх числі, і є важливим джерелом зростання ВВП. У епоху економіки знань на даному етапі розвитку суспільства це є

основним пріоритетом розвинутих країн, надресурсом стають саме знання, які слід розглядати як основу продуктивних сил економіки держави.

Головною особливістю інформаційного суспільства є інформація, що використовується як економічний ресурс, саме інформація стає предметом масового споживання, а також інтенсифікатором формування та розвитку інформаційного сектору економіки. П. Дракер іще у 1992 р. ввів термін «ноосферне суспільство» - суспільство орієнтоване на знання. Хоча справедливості ради слід зауважити, що першопрохідцем у сфері ноосфери є наш співвітчизник В.Вернадський, що запропонував цей термін і власне бачення будови всесвіту як сукупності думок і знань, іще на початку ХХ ст. Знання у цьому випадку виступають як спосіб упорядкування доступного окремому індивіду матеріалу і не мають ніякого відношення до опису або репрезентації «реальності». Впорядкованість і структурованість знань пов'язані із сентенцією, щодо того наскільки сам процес пізнання піддається впливу певних закономірностей. Таким чином отриманий результат не може бути довільним або хаотичним. Розуміння реальностей не тільки інформаційного суспільства, але й одне одного відбувається на основі минулого досвіду, намагання інтерпретувати сказане або знайти логіку у поведінці людей. Робиться це за допомогою елементів знань, що входять до складу власного досвіду людини. Таким чином, слід зробити висновок, що здібності членів колективу організації розуміти одне одного пов'язані із розширенням їхнього поведінкового та інтерпретативного досвіду.

Сучасна інформація поділяється на три групи: дані, до яких входять каталоги та впорядковані таблиці, контент – слабо структуроване поєднання, до яких входить інформація про різноманітні підручники, замітки, статті, фото, аудіо- та відео файли, а також знання як осмислену інформацію. Українське суспільство, орієнтоване на знання характеризується співіснуванням комплексу філософсько-методологічних концепцій і наявністю в кожній з конкретно-наукових сфер буття низки підходів пізнання, методів та інструментів генерування нових знань, які становлять концептуальний базис управління знаннями:

-концепція трьох світів Г. Сковороди: перший світ – реальність , що нас оточує; другий світ – внутрішній світ людини; третій світ – світ знаків, що не перетинається з жодних з перших двох світів; поняття «слово» як узагальнений образ знакового світу; в

сучасній інформаційній практиці цифрового світу зручно оперувати об'єктами, розділеними на три світи (множини)

- «третій світ» і принцип фальсифікації К. Поппера (наукова теза повинна бути сформульована так, щоб її в принципі можна було спростувати; перевірку гіпотез на істинність доцільно проводити шляхом їхнього спростування(фальсифікації), а не підтвердження (верифікації), як прийнято в класичній науці; ріст наукового знання відбувається шляхом нагромадження інформації, незалежно від її «істинності» - ріст «третього світу»);

- наукові парадигми Т. Куна (розвиток науки обумовлений не тільки когнітивними, але й соціально-психологічними факторами; наука може бути описана як діяльність наукових співтовариств; на кожному етапі розвитку науки в ній домінує одна з конкуруючих між собою парадигм – сукупність цінностей, переконань і технічних засобів прийнятих науковим співтовариством у деякий момент часу; зміна парадигми відбувається в ході наукової революції, яка є механізмом подолання ідейних криз у нормальній науці);

-науково-дослідні програми І. Лакатоса (науково-дослідна програма поєднує низку теорій із спільними загальними базовими принципами, які послідовно змінюють одна одну; науково - дослідна програма складається з трьох елементів: ядра - системи базових онтологічних і конкретно-наукових допущень, захисного пояса – системи допоміжних гіпотез, що оберігають ядро від фальсифікації, і евристик – правил наукового пошуку; незважаючи на нагромадження аномальних факторів , попередня науково-дослідна програма може бути відкинута тільки з появою нової, більш продуктивної);

- «особистісне знання» М. Полан'ї (подолання розуміння об'єктивності знання як його де персоніфікації - «будь-яка ідея висунута кимось»); концепція неявного знання – незафіксованого у наукових джерелах персонального досвіду вченого, його принципів розуміння і дослідження, постановки та вирішення проблем; неявне знання істотно впливає на специфіку інтерпретації наукової інформації та ефективність вченого; неявне знання може бути передане іншому тільки в процесі особистої комунікації «від учителя до учня»);

-«епістемологічний анархізм» П. Фейерабенда (відкидання можливості універсального методу пізнання принцип «уседозволеності» як центральний у науковому пошуку);

- еволюційна теорія пізнання К. Лоренца, Д. Кемпбела, Г. Фоллмера (адаптивний характер когнітивних механізмів, сформованих у ході еволюції; обґрунтування обмеженості людських пізнавальних можливостей; пізнання світу шляхом його інтерпретації та суб'єктивного реконструювання);

- концепція автопоезіса У. Матурани і Ф. Варели (формування та існування людини у безперервному структурному взаємозв'язку з іншими системами навколишнього середовища; біологічна обумовленість людського пізнання, у тому числі його обмежень; пізнання світу через його конструювання);

- конструктивний альтернативізм Дж. А. Келли (когнітивний характер існування людини; пізнання реальності через її суб'єктивне конструювання ; гіпотетичний характер пізнання; вибір суб'єктивних інтерпретацій за критерієм їх практичної корисності; залежність ефективності комунікацій від здатності партнерів розуміти способи пояснення світу кожного);

- концепція соціального конструювання реальності П. Бергера і Т. Лукмана (соціальна реальність(соціальні інститути і ролі, системи обґрунтування існуючого світо устрою, процедури підтримки людей, у рамках загальноприйнятого визначення реальності)конструюється людьми; стійка соціальна реальність з часом починає сприйматися людьми як невідемна від фізичної об'єктивної реальності);

- радикальний конструктивізм Є. фон Глазерсфельда, П. Ватцлавіка та інших (взаємодіючи із середовищем, людина конструює власну реальність, у якій і проходить її життя ; специфіка конструювання або створення суб'єктивних реальностей визначає обмеження та проблеми, з якими стикається людина в процесі життя ; вирішення проблем досягається за рахунок збагачення або перетворення суб'єктивної реальності людини).

Висновки до розділу 1

Результатом теоретичного аналізу феномену психологічної адаптації слід виокремити такі положення, що виступають теоретичним підґрунтям емпіричного дослідження.

1. Психологічна адаптація є безперервним комунікативним процесом та результатом створення нових способів взаємодіяти з соціальним середовищем, встановленням взаємної відповідності між потребами індивіда та вимогами оточення.

Психологічну адаптацію слід розглядати за рівень прилаштування індивіда до умов соціального і природного оточення. Адаптація стає результатом встановлення рівноваги між потребами індивіда, його можливостями, намірами, ролями, поведінковими патернами та звичками, із однієї сторони, й суспільними вимогами, рольовими очікуваннями, настановами, традиціями і правилами із іншої.

2. Виокремлюються основні критерії адаптованості, а саме: зовнішній, що характеризується відповідно вимогам середовища та внутрішній, де розглядається психологічне благополуччя, суб'єктивна задоволеність своєю позицією, комфорт, соціальне самопочуття. Результатом психологічної адаптації є стан адаптованості, його оцінюють відповідно до вимог середовища за зовнішніми критеріями та потреб індивіда за внутрішніми критеріями.

3. Механізми адаптації є сукупністю засобів, які забезпечують рівновагу у системі “суб'єкт адаптації – соціальне середовище”. Спостерігаються суттєві зміни в усіх системних структурних елементах психологічної адаптації. Процес адаптації є динамічним, нескінченним та безперервним, через це механізми адаптації діють постійно у житті суб'єкта.

4. Процесуальні елементи “Я”-концепції як самопізнання, самооцінки, само ставлення, структурних елементів та рефлексії, уявлення про себе, самооцінку, образ “Я” стали необхідними для емпіричних досліджень процесів психологічної адаптації. Психологічна адаптація та самоактуалізація особистості пов'язані між собою. Рівень самоактуалізації слід розглядати як один із показників психологічної адаптованості.

5. Ідентичність розглядається в дослідженнях як актуалізація одного із “можливих Я” у соціальному контексті.

Ідентичність є динамічною, цілісною, становить когнітивно-афективне

утворення, вона є компонентом “Я-концепції” індивіда, представлена системою уявно-вірогідних смислових конструктів суб'єкта, віднесених у майбутнє і які складають сукупність рис, особистісні якості, соціальні ролі, соціальні статуси. Ідентичність є соціокультурно обумовленим, компонентом Я-концепції особистості. Вона забезпечує орієнтацію у соціальному оточенні, віднайдення власного місця та перспектив для саморозвитку.

6. Механізми соціально-психологічної адаптації здійснюють із урахуванням соціальної ситуації розвитку, вікових особливостей та основних професійних завдань.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ (KNOWLEDGE MANAGEMENT)

2.1. **Методологія та організація дослідження**

Дослідження ідентичності у теоретичному плані здійснюється науками соціально-гуманітарного блоку. Соціальне середовище можна характеризувати багатоманітністю шляхів самовизначення та високою конкуренцією. Проблема визначення ідентичності залишається однією із найактуальніших напрямів досліджень.

Нам цікаві соціально-психологічні розвідки, де поставлені проблеми самосвідомості і регуляції соціальної поведінки особистості, формування її ідентичності. У методологічному плані ми у нашому дослідженні спиралися на принципи соціокультурної детермінації психічних процесів і явищ Г.М. Андрєєвої, Д.О. Леонтьєва, С.Д. Максименка, В.Г. Панка, Т.Г. Стефаненко й Е. Еріксона, концепцію соціально-психологічної практики конструювання життя, особистісного в контексті постнекласичного методологічного підходу. (Т.М.Титаренка, Н.В. Чепелева), теорію функціонування групової ідентичності (П.П. Горностай, О.А. Ліщинська), теорію соціальної ідентичності Г. Теджфела , теорію провідної ідентичності за С. Московічі, ідею конструювання ідентичності Дж. Марсія.

Е. Еріксон виділяв его-ідентичність та більш широке поняття ідентичності, а також позитивну й негативну ідентичності [Еріксон]. Дж. Марсія у статусній моделі визначив чотири статуси ідентичності. Для побудови моделі він застосував два параметри:

1. наявність або відсутність кризи – стану пошуку ідентичності (дослідження альтернатив);
2. наявність або відсутність одиниць ідентичності – особистісно значущих цілей, цінностей, переконань (прийняття відповідальності). [Marcia].

Дж. Марсія розробив метод напівструктурованого інтерв'ю. Жоден із психодіагностичних інструментів не здатен врахувати усе багатогранне уявлення про ідентичність.

Учені розробили ряд інструментів як обчислити індекс розвитку особистісної ідентичності. Популярними є методики, запропоновані С. Шварцем: “Розширене об’єктивне вимірювання статусу еґо-ідентичності” (Extended Objective Measure of Ego Identity Status (EOM-EIS)) та “Опитувальник процесу еґо-ідентичності” (the Ego Identity Process Questionnaire (EIPQ)).

Опитувальник процесу еґо-ідентичності складається із 32 питань, на які є 6 варіантів відповідей за шкалою Лайкерта (“повністю згоден” відповідає шести, “категорично не згоден” відповідає одиниці). Ці бали сумуються, отримується загальний бал за відповідальність і загальний бал за дослідження альтернатив [Schwartz].

“Розширене об’єктивне вимірювання статусу еґо-ідентичності” складається з 64 запитань, відповіді на які також надаються за шкалою Лайкерта. 32 із цих запитань мають визначити ідеологічну ідентичність у галузі політики, релігії та філософії стилю життя. Останні оцінюють гендерні ролі, дружбу, відпочинок та знайомство. [Marcote].

Інтерв’ю статусу ідентичності (Identity Status Interview (ISI)) складається із напівструктурованих запитань, які стосуються кар’єри, ставлення та поглядів на світ) [Syed].

У моделі М. Берзонски є три стилі ідентичності, що виокремлюються за такими критеріями як саме суб’єкт організовує свою діяльність та спілкування у залежності від ставлення до інформації, яка може змінити його ідентичність, як от інформація або релевантна ідентичність).

Інформаційний стиль характеризує працівників, які знаходяться у процесі дослідження альтернатив, постійно шукають й оцінюють інформацію, релевантну їхній ідентичності, для того, щоб приймати досконаліші рішення. Такі співробітники спроможні критично ставитися до своєї самооцінки, мають високу емпатію, мають високий рівень когнітивної складності і прагнуть визначати себе із позиції особистих цілей та цінностей. У індивідів із “інформаційним” стилем ідентичності наявна добре диференційована та інтегрована Еґо-ідентичність.

Нормативний стиль характеризує співробітників, що покладаються на норми і устави організацій, тоді рішення надані ззовні застосовуються як особисті. Співробітники з таким типом особистості, зазвичай, мають негнучку систему цінностей, яку прагнуть зберегти, відгороджуючись від інформації, яка може

загрожувати важливим, а часто і авторитарним цінностям і цілям. “Нормативні” особистості часто визначають себе у термінах соціальних груп, таких як громадянство, релігія, сім’я.

Дифузно-замкнутий стиль характеризує працівників, що ухиляються від проблем і відкладають рішення на потім, доки виробнича ситуація не диктуватиме жорстку необхідність прийняття рішень. У таких співробітників дуже низький рівень обробки інформації і вирішення завдань, проте вони мають високий рівень саморегуляції імпульсивності. Індивіди із “дифузно-замкнутим” стилем ідентичності прагнуть визначити себе із позиції соціальної атрибуції, такої як популярність та репутація [Berzonsky, Duriez].

За цією теорією М. Берзонски розробив “Опитувальник стилю ідентичності” (Identity Style Inventory (ISI-3)). У ньому містяться такі шкали: інформативна шкала 10 запитань на зразок: “Я витратив багато часу, думаючи про те, що серйозно я повинен робити зі своїм життям”, нормативна шкала: 10 запитань на зразок, “Я вважаю за краще мати справу з ситуацією, коли я можу покластися на соціальні норми і стандарти” та шкалу дифузної замкнутості де є 10 запитань, складених за таким зразком як: “Я насправді не думав про своє майбутнє зараз, це все ще далеко”. [Berzonsky].

Методика Q-сортування стилів ідентичності (Identity Processing Styles Q-sor) ґрунтується на теоретичній концепції М. Берзонски також. Її суть полягає у тім, що респонденти ознайомлюються із описами різноманітних стилів поведінки на картках, після чого ранжують ці картки від найбільш прийнятних для себе до найменш значимих [Eryigit].

У концепції статусів ідентичності створено кілька психодіагностичних інструментів, таких як: “Методика незакінчених речень” (Marcia’s Ego Identity Incomplete Sentences Blank (EI-ISB)) [Marcia]; опитувальник закритого типу “Шкала сформованості ідентичності” (Identity Achieved Scale (IAS)) [Simmons] й “Об’єктивна міра статусів еґо-ідентичності” (Objective Measure of Ego Identity Status (OMEIS)) [Adams], “Опитувальник діагностики психосоціального розвитку особистості” (The Inventory of Psychosocial Balance (IPB) Дж. Доміно та Д. Аффонсо [Domino]).

Психосемантичні моделі дослідження ідентичності, такі як опитувальник, сортування, напівструктуроване інтерв’ю полягають у тому, що респонденти

реконструюють установки і уявлення своєї ідентичності, що досі не є усвідомленими. Психосемантичний метод дослідження надає можливість отримати матеріал у відповідності до понятійного апарату досліджуваних, вивчати психологічний простір групи відповідно до важливих ознак конкретної спільноти, аналізувати підстави приналежності до визначеної групи, що може не усвідомлювався самим респондентом; отримати емоційно насичений масив даних.

М. Бублик вважає, що психосемантичні методи дослідження ідентичності вирізняються “прекрасною математичною оснащеністю” [Бублик, с. 125].

“Тест двадцяти висловлювань” М. Куна і Т. Макпартленда є досить не стандартизованим. Протягом 12 хвилин респондент повинен дати 20 різних відповідей на запитання “Хто Я такий?” Відповіді фіксуються у будь-якій послідовності незалежно від логіки і грамотності респондента. Відповіді, що отримуються у процесі дослідження розподіляються за двома категоріями: об’єктивні чи суб’єктивні [Кун]. Методика досить проста у застосуванні, що є її безсумнівною перевагою. Інструменти дослідження соціальної та особистісної ідентичності схожі на методи дослідження Я-концепції.

Реалізація емпіричного дослідження відбувалася у чотири етапи. Було визначено межі вибірок за критеріями “курс навчання”, з’ясовано актуальної та проспективної ідентичності, визначено провідні ідентичності та динаміку категорії, визначено рівень соціально-психологічної адаптації респондентів відповідно від складності та диференційованості їхньої проспективної ідентичності, встановлено між рівнями складності й диференційованості проспективної ідентичності по показниках внутрішнього критерію соціально-психологічної адаптації.

Завданням було визначити суть психологічного значення та змісту ідентичності у працівників організацій та її впливу на процес соціально-психологічної адаптації до системи управління знаннями та визначити чинники, фактори та умови динаміки самовизначення індивіда.

Теоретичний етап показав, що фундаментальною характеристикою ідентичності є її динамічність. Поняття ідентичності є цілісним когнітивно-афективним утворенням, яке не є сталим, але зазнає змін під впливом різних рівнів розвитку мислення, яке орієнтоване на пізнання дійсності, людей та соціальних ситуацій. Особливості емоційно-вольової сфери людини залежать від цілепокладання, рівня

розвитку соціальних компетенцій. Ідентичність також залежить і від життєвої ситуації особистості, від соціальних вимог громад та груп, частиною яких є конкретний суб'єкт, від рольових очікувань оточення, а також від соціально-політичних і економічних умов існування у цілому у певний проміжок історії. Н.В. Чепелева підкреслює, що “історія, яку людина «створює», «пише» протягом усього свого життя, узгоджуючи її з історією країни, культури, суспільства, вписуючи при цьому себе у цей соціокультурний контекст, і дає їй можливість узгоджувати як особисту, так і соціальну ідентичність, відчутти не лише особистісну усталеність, зв'язок між минулим та теперішнім, але й усталеність соціокультурну, можливість адекватно жити й діяти у соціумі” [Романовская, с. 26].

Гіпотеза дослідження полягає у тому, що суспільно політичні події суттєво відображаються на змісті особистісної ідентичності. У свою чергу перспективна ідентичність є динамічним, цілісним когнітивно-афективним утворенням, вона є компонентом особистісної “Я-концепції”, вона представлена системою уявно-вірогіднісних смислових конструктів суб'єкта. Ці конструкти відносяться суб'єктом у майбутнє й становлять сукупність рис, якостей, соціальних статусів, соціальних ролей. Перспективна ідентичність є динамічним компонентом Я-концепції, він забезпечує орієнтацію в соціальному оточенні, віднайдення власного місця і формування перспектив розвитку. Перспективна ідентичність є цілісною системою, яка поєднує у собі якусь кількість взаємозалежних конструктів і має структуру, що обумовлюється індивідуальними особливостями і соціокультурним оточенням.

Структура перспективної ідентичності складається із афективного та когнітивного компонентів. Когнітивний компонент формується у процесі реалізації і засвоєння соціальних ролей та рольових очікувань з боку середовища, що дозволяє окреслити ідентифікаційні межі й визначити пошук місця в соціумі, який активно змінюється. Афективний же компонент відображає ставлення до майбутніх ідентичностей, це обумовлює ієрархію останніх. Афективний компонент має вплив на когнітивний, він спонукає суб'єкт до поглиблення, уточнення, деталізації уявлень про майбутнє. Структура перспективної ідентичності визначається змістом окремих компонентів та їх взаємозв'язками.

У дослідженні брали участь викладачі кафедри іноземних мов та прикладної лінгвістики факультету лінгвістики та соціальних комунікацій Національного

авіаційного університету (м. Київ). Загальна кількість респондентів – 15 осіб. Середній вік 45 років (від 36 до 60 років). Жінок – 14 осіб (94,1%), чоловік – 1 (6 %), та представників Міжнародної академії коучингу (м. Київ). Середній вік – 35 років, жінок 14 – осіб (70 %), чоловіків – 6 осіб (30 %).

Вибірка була сформована із людей, які належать до різних поколінь і працюють у різних організаціях, Слід зауважити, що студентами Міжнародної академії коучингу є дорослі люди, що працюють у різноманітних організаціях набувають навички коучингу як додаткові, щоб поліпшити свої основні фахові компетентності і адаптуватися до вимог часу.

Основним завданням, яке все частіше постає перед працівниками є планування власного соціального розвитку. Позиція працівників ускладнюється наявною у сучасній соціальній дійсності постійних змін появи нового розподілу на ринку праці, таких як на дипломованих і кваліфікованих працівників, коли враховується традиційний взаємозв'язок соціального статусу та рівня диплому наразі розпадається. Виборча сфера та економіка минулого на невідповідність між рівнем освіти та попитом на ринку зазвичай реагували безробіттям, але тепер сюди додається іще одна проблема, велика кількість не працевлаштованих аплікантів прослідковується нестача висококваліфікованих фахівців, виникає гостра необхідність їхньої перепідготовки [Лаврухіна]. Ця тенденція ускладнює соціально-психологічну адаптацію працівників до нових змін у сфері менеджменту організацій.

Рівень соціально-психологічної адаптації працівників значно коливається у залежності від соціальної позиції, віку та гендерної приналежності. Тому наявність або відсутність зв'язку проспективної ідентичності особистості та рівня соціально-психологічної адаптованості працівників така важлива. Вибірка формувалася із людей різного віку, статі та соціального становища. Особистість як суб'єкт власного життя та діяльності постійно відчуває безпосередні опосередковані впливи.

За В.П. Серкіним до факторів безпосереднього впливу слід віднести геокліматичні характеристики фізичного середовища. Умови життя, умови професійної діяльності, дозвілля, тип господарства, рівень доходу, які є характеристиками діяльнісного середовища, джерела інформації. їх достовірність, доступність та значущість можна вважати характеристиками інформаційного

середовища, а також індивідуально-фізіологічні характеристики, спадковість, такі як харчування, екологічні умови, хвороби, профзахворювання.

До факторів опосередкованого впливу відносять культурно-історичні чинники, такі як історичний період, мову, релігію, культуру, освіту й досвід, специфіку конкретної політичної та економічної ситуації, групу спілкування, вплив, специфіку відносин у групі, професійні, сімейні та особистісні стосунки домінування етикету поведінки, а також індивідуально-психологічні структури і спрямованості особистості, будову мотиваційної сфери, установки, інтереси, здібності та вольові якості, а також характер і темперамент [Серкін].

Для визначеної вибірки респондентів значна частина параметрів таких як геокліматичні та екологічні умови, мова, історичний період, специфіка конкретної політичної та економічної ситуації є спільними, але рівень доходу, хвороби, спадковість, специфіка сімейних і особистих стосунків, спрямованість і структура особистості, будова мотиваційної сфери, установки, інтереси, вольові якості, здібності, характер, темперамент суто індивідуальні. Отже образ самого себе, у кожного респондента суб'єктивний.

Втілення суб'єктивності образу світу полягає у індивідуальних особливостях системи значень, якими суб'єкт у ході пізнавальної та практичної діяльності.

Аналогом системи значень постає індивідуальний семантичний простір. Індивідуальний семантичний простір є категоріальною установкою, що орієнтує суб'єкта на пошук ознак об'єкта, що у контексті діяльності набувають вирішального значення, але водночас утворена такими ознаками багатовимірною системою координат розміщується, впорядковується та класифікується за допомогою суб'єктивним образом об'єктів [Шмельов].

По аналогії між категорійною структурою індивідуальної свідомості і параметрами суб'єктивного семантичного простору, процес актуального породження значень представляється як послідовний план змісту і руху від емоційно-образних форм відображення до опосередкованих значеннями рівнів категоріальної розчленованості. Змістом наповнюється кожен рівень категорії. За допомогою семантичних просторів процес моделюється та виступає як послідовне розгортання розчеплень незначної кількості семантично розпливчастих конотативних факторів у сукупності семантично вузьких та конкретних факторів, що досягають денотативного

рівня. Характер же розчленованості значно більш розвинених ,опосередкованих рівнів категоризації стає похідними від знання у галузі окремої змістової області.

Гетерогенність індивідуальної свідомості спричинена високою когнітивною складністю суб'єкта у одній із змістовних галузей є досить низькою в інші [Серкін].

Особливим показником організації семантичного простору особистості стає зміст виокремлених факторів, що постає в межах однієї змістовної галузі є різним для різних респондентів. Сукупність проспективних ідентичностей респондентів слід розглядати як індивідуальні семантичні простори окремих галузей таких як «Я у теперішньому часі» і «Я у майбутньому». Кількість ідентичностей, із яких складається вказаний простір так само як і зміст стає індивідуальним показником та залежить від груп-факторів безпосереднього і опосереднього впливу. Щоб порівняти складність та диференційованість проспективних ідентичностей кількох респондентів було недостатньо просто перерахувати виокремлені ідентичності.

Співвідношення кількості проспективних ідентичностей до актуальних ідентичностей суб'єкта дослідження стає показником, що відображає індивідуальні особливості семантичних просторів та надає можливість спів ставляти результат за критерієм «складність» й «диференційованість».

Для практичної частини дослідження ми обрали набір методик, які відповідають поставленій меті, а саме дослідити взаємозв'язки між структурою особистості соціальної ідентичності, також соціальною адаптованістю працівників організацій до системи управління знаннями.

Залучення конкретних тестів та відповідних емпіричних показників дослідження виконано на підставі таких критеріїв : валідність метода, концептуальна обумовленість метода, враховувались і психометрична надійність і можливість до порівнянь результатів. У емпіричному дослідженні застосовано такі методики: «Тест двадцяти висловлювань» М.Куна і Т.Макпартленда [М. Кун], й методика діагностики соціально-психологічної адаптації К.Роджерса і Р.Даймонд [Роджерс], методика дослідження само ставлення, методика діагностики само актуалізації особистості [Фетискин].

У нашому дослідженні адаптації працівників ми використали критерії, емпіричні показники та методики дослідження, запропоновані В.Д. Островою при дослідженні психологічної адаптації студентської молоді [Острова, с. 78].

Таблиця 2.1

Об'єкт дослідження	Критерії	Емпіричні показники	Методики
Ідентичність	Склад системи ідентичностей особистості Наявність у структурі ідентичності часових аспектів.	Множина наявних ідентичностей Кількість актуальних і перспективних ідентичностей	М. Куна і Т. Мак Гартленда: Модифікований варіант № 1 «Хто я такий?» (або тест «20 висловлювань») М. Куна і Т. Мак Гартленда: Модифікований варіант № 2
	Складність і диференційованість структури ідентичності.	Співвідношення актуальної і перспективної ідентичностей.	
Соціально-психологічна адаптація	Соціально-психологічне самопочуття особистості	Рівень адаптації особистості	Методика вивчення соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонд
	Специфіка ставлень особистості до власного "Я"	Система само оцінок та система емоційно-оціночних ставлень до себе	Методика дослідження самоставлення (МДС) С.Р. Пантелєєва
	Самоактуалізація особистості	Рівень самоактуалізації за визначеними аспектами	Методика діагностики самоактуалізації особистості (А.В. Лазукіна модифікації Н.Ф. Каліной САМОАЛ) В —

Продовження таблиці 2.1			
	Мотиваційна обумовленість Я-концепції особистості.	Наявність-відсутність визначених мотиваційних тенденцій	Методика діагностики полімотиваційних тенденцій в “Я”-концепції особистості С. М. Петрової

Серед наших завдань у дослідженні було визначити систему ідентичностей працівників організацій та особливості ідентичносної структури, враховуючи темпоральні аспекти.

За ідею С. Московічі про організацію свідомості індивіда по типу ідентифікації матриці, основа ідентифікаційної матриці людини складається із множини ідентичностей: статевої, релігійної, етнічної, професійної [Московічі]. Ідентичність, що у якийсь період часу є провідною, утворює у цей матриці ієрархію та порядок, визначає параметри порівняння групи до якої вона належить із іншими групами.

Методом дослідження обраний «Тест двадцяти висловлювань» М. Куна і Т. Мак партленда [Кезн]. Усі завдання виконувалися анонімно, респонденти повинні були вказати лише вік та стать. За респондентами закріплювалися номери це дозволило зіставити та проаналізувати результати. Тест пропонувався двічі, але вносилися зміни в інструкцію та тривалість часу, який виділявся на виконання.

Перший варіант процедура тестування відповідала класичній, зміни внесені лише в частині інструкції, яка стосувалася кількості самовизначень, було не 20 самовизначень, а всі можливі. Респонденту пропонувалося відповісти як найрізноманітніше, використовуючи різні ознаки. Ідентифікаційні категорії отримані при виконанні першого варіанту «Тесту двадцяти висловлювань» М. Куна і Т. Мак партленда будемо визначати як «актуальну ідентичність».

У другому варіанті інструкція змінена, а саме «Уявіть себе через 10 років. Хто Ви?». Пропонувалося дати максимальну кількість самовизначень, обов'язково необхідно було представити себе якомога більш реалістично. Категорії які отримали при виконанні другого варіанту будемо іменувати «проспективною ідентичністю».

За Леонт'євим поведінка людини упорядковується не лише на основі певних закономірностей, але і шляхом виявлення конкретних суб'єктивних систем значень та особистісних смислів, когнітивних моделей, соціальних взаємодій та уявлень про життєву ситуацію і своє майбутнє [Леонт'єв]. За зазначенням В.Г. Панка, вирішальним для майбутнього шляху індивіда стає якась конкретний вчинок, проте наявність

життєвого проекту , прагнення особистості не лише до вибору зовнішніх умов, але й до їхнього формування у певній мірі суттєво впливають на здатність людини до формування життєвих подій та вчинків. Часто життєва перспектива покладається на зусилля та волю індивіда. Тому особистість є творцем своєї долі. В.Г. Панок виділяє проблему проектування життєвої перспективи людиною, на його думку, у ній обов'язкові два такі компоненти, як мотиваційний або цільовий , що породжується через реальну взаємодію особистості із природним та соціальним оточенням. Цільовий компонент є інструментальний, який уособлює міру реалістичності та обгрунтованості перспектив особистості.

Розвиток слід розглядати як процес, що вимагає вибору відповідальних рішень серед значущих видів діяльності людини; таких як самоосвіта; самовиховання і вдосконалення рис характеру, моральної і емоційної сфери, вибір професійної ніші місця роботи; вибір друзів, участь у політичних та громадських об'єднаннях [Панок].

Результатом опитування стала сукупність актуальних і перспективних ідентичностей респондентів. Ми зробили це за залучивши метод контент-аналізу, що здійснювався із метою утворення колективної ідентифікаційної матриці актуальної та перспективної ідентичності.

Метод контент-аналіза дозволив провести дослідження із урахуванням соціального контексту. Цей метод можна застосовувати як основний метод дослідження, так і у поєднанні із іншими методами.

Обрахування ваги колективної матриці обчислюється за допомогою формули:

$$K = \frac{n}{N}$$

де K – коефіцієнт питомої ваги даної категорії;

n – число одиниць аналізу, які фіксують дану категорію; N – загальне число одиниць аналізу [Миколаєва].

Методика дослідження адаптованості особистості.

Психодіагностичні методики слід розподіляти на групи за критерієм мети створення [Бурлачук]: дослідження процесу адаптації та дослідження психологічних процесів, що можуть застосовуватися для виявлення конкретних параметрів адаптації.

Ми використали такі методики: методику діагностики соціально-психологічної

адаптації К. Роджерса і Р. Даймонд, методика дослідження самоставлення (С. Р. Пантелєєва) та методика діагностики самоактуалізації особистості (А. В. Лазукіна).

Щоб діагностувати рівень соціально-психологічної адаптації К. Роджерсом та Р. Даймондом був розроблений опитувальник, що складався із висловлень про особистість та її спосіб життя туди входили переживання, звички, думки а також стилі поведінки. Респондент має оцінити висловлення – до якої міри воно відповідає його особистості. Необхідно обрати один із семи варіантів оцінки. Висловлення орієнтуються на з'ясування адаптивності чи на виявлення міри дезадаптивності. Показники адаптивності і дезадаптивності підраховуються окремо. Показники можуть бути як низькими чи середніми так й високими. Індекси, що отримуються в процесі застосовують для обчислення інтегрального показника адаптації. Ця методика розрахована для діагностики соціально-психологічного самопочуття людини, воно характеризує рівень соціально-психологічної активності, впевненості у майбутньому дні. Стан щастя свідчить про високий рівень адаптації, якщо рівень життєвої активності знижено, байдужність, невпевненість у власних можливостях говорить про низький рівень адаптації.

Соціальна адаптація стає індикатором рівня соціалізації людини, свідчить про її соціальні здібності та спроможність зайняти певне місце у системі взаємовідносин.

Специфіка ставлення індивіда до свого “Я” робить регулюючий і детермінуючий вплив на усі акти поведінки особистості. Самоставлення розуміють як атитюд або його емоційний компонент.

Механізм самоактуалізації здійснює вплив на регуляцію поведінки, визначає її напрямок, контролює та коректує поведінкові акти, це сприяє соціальній адаптації людини.

Методика С.М. Петрової використовує прислів'я як стимульний матеріал. Прислів'я близькі до ментальних форм свідомості та архетипних утворень психіки, це відбиває обумовленість Я - концепції особистості.

Прислів'я, які включені у методику зібрані за принципом діадних плеяд що мають спільний метасмисл.

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження соціально-психологічних особливостей ідентичності працівників організацій

За допомогою дослідження із тестом М. Куна і Т. Макпартленда “Тест двадцяти висловлювань” відстежувалися наявність або відсутність динаміки у якісному складі актуальних та перспективних ідентичностей працівників організацій. За допомогою методики ми мали на меті вирішувати наступні завдання:

- скласти колективну матрицю актуальної та перспективної ідентичності працівників;
- виявити провідну ідентичність, що домінує в колективній ідентифікаційній матриці;
- здійснити аналіз якісного складу ідентифікаційної категорії у колективній матриці актуальної та перспективної ідентичності;
- визначити особливість динаміки якісного складу категорії.

Кількість самовизначень була підрахована окремо за кожною категорією після чого було здійснено розрахунок відсоткового розподілу категорій відносно загальної кількості. За результатами вказаних підрахунків складено колективну матрицю актуальної ідентичності. Розподіл респондентів відбувся на 2 групи, надалі група 1 позначена як кафедра, а група 2 як Академія.

Таблиця 2.2

Колективна матриця Актуальної ідентичності працівників кафедри іноземних мов та прикладної лінгвістики Факультету лінгвістики та соціальних комунікацій Національного авіаційного університету

№	Ідентифікаційні категорії	%
1.	Особистісні якості	30,88
2.	Сім'я	16,36
3.	Характеристики і ролі у спілкуванні	6,24
4.	Гендерна ідентичність	5,72
5.	Людина	5,59
6.	Професія	5,08

Продовження таблиці 2.2		
7.	Метафоричні визначення	5,02
8.	Матеріальний статус	3,40
9.	Зовнішність	3,27
10.	Захоплення	2,22
11.	Релігійна ідентичність	1,99
12.	Професійний статус	14,23
	Всього	100

У колективній матриці кафедри ми виокремили 12 категорій.

Колективна матриця Актуальної ідентичності слухачів та працівників Міжнародної академії коучингу

№ п/п	Ідентифікаційні категорії	%
1.	Особистісні якості	26,28
2.	Сім'я	21,00
3.	Характеристики і ролі у спілкуванні	7,02
4.	Етнічна ідентичність	5,79
5.	Людина	5,73
6.	Гендерна ідентичність	5,57
7.	Професія	4,89
8.	Метафоричні визначення	3,05
9.	Матеріальний статус	2,72
10.	Характеристики зовнішності	2,38
11.	Професійний статус	11,08
12.	Захоплення	1,92
13.	Релігійна ідентичність	1,47
14.	Цінності, погляди	1,10
	Всього	100

У колективній матриці слухачів і співробітників Міжнародної академії коучингу ми виокремили 14 категорій.

Провідними категоріями, як й у колективній матриці ідентичності кафедри

ІМПЛ, стали “Особистісні якості” (26,28%), “Сім’я” (21,00%) й “Характеристики і ролі у спілкуванні” (7,02%). Серед важливих категорій є “Професійний статус” (11,08%), “Етнічна ідентичність” (5,79%) і “Людина” (5,73%).

Категорія “Характеристика і ролі у спілкуванні” характеризується великою кількістю самовизначень, які пов’язані зі спілкуваннями у соціальних мережах та Інтернеті, (“блогер”, “підписник”, “модератор групи”, “клієнт”, “геймер”). Такі самовизначення слід об’єднати назвою “віртуальна ідентичність”, яка виконує кілька функцій: проявляє динаміку та багатофакторність вже існуючих ідентичностей; є виявом професійної самопрезентації індивіда у віртуальному й реальному просторах та їхній проєкції. Виникнення альтернативної ідентичності, що не є притаманною до справжніх характеристик суб’єкта, проте дозволить експериментувати у спілкуванні та пошуку клієнтів через застосування різноманітних образів, що призводить до розширення рольового репертуару коуча.

“Гендерна ідентичність” (5,57%) також посідає високе місце в колективній матриці Академії коучингу, проте у порівнянні із попередньою матрицею ця категорія переместилась із четвертого на шосте.

Змінилися позиції у категорії: “Професія” (4,89%), змістившись із шостого місця на сьоме), категорія “Матеріальний статус” (2,72%) піднялася із одинадцятого місця на дев’яте, “Характеристики зовнішності” (2,38%) перейшли із дванадцятого місця на десяте. Категорія “Захоплення” (1,92%) опустилася із десятого місця на одинадцяте, “Релігійна ідентичність” (1,47%) змістилася із одинадцятого місця на тринадцяте. У нижній частині матриці стоять такі категорії як “Релігійна ідентичність” (1,47%) та “Цінності, погляди” (1,10%).

Слід визначити, що якісний склад матриці актуальної ідентичності Академії коучингу залишився майже тим самим, проте спостерігаються деякі зміни у відсотковому розподілі та зсуви більшості категорій із займаних позицій.

Дослідження у галузі соціально-психологічної адаптації людини як багаторівневого процесу зазвичай потребує холістичного підходу. Слід розглядати індивіда як цілісний суб’єкт адаптації.

Нестача предметно орієнтованих на соціально-психологічну адаптацію методик призводить до висновків про благополуччя-неблагополуччя якогось із параметрів, ґрунтуючись лише на оцінках цілісного психологічного обстеження. Цей підхід доволі

трудомісткий, особливо якщо досліджується лише адаптивні здібності та можливості особистості.

Методика дослідження соціально-психологічної адаптації, запропонована К. Роджерсом і Р. Даймонд, є орієнтованою на вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації людини й пов'язаних із цим рис її особистості. Як діагностичний інструментарій методика дослідження соціально-психологічної адаптації відзначається здатністю до диференціювання станів адаптації-дезаптації, особливостей уявлення про себе та про взаємодії із оточуючими людьми. Методика з'ясовує ступені адаптованості-дезаптированності у системах міжособистісних стосунків.

Щоб виявити дезаптацію в методиці передбачена низка різноманітних обставин таких як низький рівень самоприйняття, низький рівень сприйняття іншої людини, а отже конфронтація із нею, емоційний дискомфорт, що варіюється за своєю природою, надзалежність від емоцій інших, що часом призводить до прагнення домінувати.

Таблиця 2.2.1

Інтегральні показники за методикою дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонд

№ п/п	Шкали	Кафедра ІМПЛ N=15		Академія коучингу N=20		t- критерій
		mean (%)	st.dev	mean (%)	st.dev	
1	A	68,41	3,21	49,14	2,19	4,70*
2	S	73,59	2,96	62,11	3,02	2,71*
3	L	63,57	5,19	58,26	6,94	0,61
4	E	68,03	2,17	56,64	3,84	2,58*
5	I	63,79	3,55	54,64	5,23	1,45
6	D	56,36	3,78	49,42	6,15	0,96

Примітки:

1. mean – середнє значення
2. st.dev – стандартне відхилення
3. статистична значущість при $p \leq 0,05$.

Аналіз даних дозволяє дійти висновку, що за п'ятьма із шести шкал кафедра ІМПЛ є однорідною, розпорошення даних є невеликим. Коливання є лише за третьою шкалою – “Прийняття інших” (відхилення за цією шкалою є 5,19), за цим показником кафедра не є однорідною. К. Роджерс розглядав “прийняття” як прихильне ставлення до партнера по спілкуванню попри стан, поведінку чи почуття. “Інший” має безумовну цінність, приймається й поважається спектр його станів у цьому моменті. Отже, на кафедрі є респонденти, котрим властиво демонструвати такий тип ставлення до оточуючих, але є респонденти, що не здатні до безумовно поважливого та прихильного ставлення до партнерів.

У Академії коучингу за трьома шкалами методики “Адаптація”, “Емоційний комфорт”, “Самоприйняття”, спостерігаємо більшу однорідність: значення відхилення за запропонованими шкалами становить від 2,19 до 3,84. Три шкали методики “Прийняття інших”, “Інтернальність”, “Домінування” є менша однорідність, спостерігаємо розпорошення даних, оскільки значення стандартного відхилення тут є від 5,23 до 6,94.

Відмінності між двома групами за методикою дослідження соціально-психологічної адаптації розглянуто за трьома шкалами: “Самоприйняття”, “Адаптація”, “Емоційний комфорт”.

Шкала “Адаптація” на кафедрі респонденти із високим рівнем складності та диференційованості ідентичності, наявний вищий рівень соціально-психологічної адаптації, ніж в академії, де респонденти із низьким рівнем складності та диференційованості ідентичності. Отже респонденти, у яких ідентичність характеризувалася достатньою кількістю самовизначень, які ідентифікувалися із різними соціальними групами, чії соціальні ролі більш усвідомлені та прийнятні. Саме ці респонденти демонструють високий рівень соціальної активації, бо долучені до різноманітних структурних елементів соціального середовища. Ці особистості краще ідентифікуються у різноманітних соціальних ситуаціях, більше орієнтуються в умовах соціальної дійсності, це дає можливість особистості ефективно функціонувати серед динамічного оточення. Реалістичний образ себе у майбутньому, коли людина прагне досягнути й перевести із майбутнього у сьогодення перспективи, спонукають її до формування життєвих планів, визначення дій та їхньої послідовності аби досягнути мету. Особа демонструє соціальну активність у визначеному напрямку, отримує

соціальний досвід у різноманітних галузях діяльності і спілкування, виконує життєві завдання. Ця стратегія веде до підвищення рівня соціально-психологічної адаптації.

За оцінкою “Самоприйняття” – за цією шкалою показники на кафедрі – респонденти із високим рівнем диференційованості та складності проспективної ідентичності є вищими, ніж у Академії коучингу, де респонденти із нижчим рівнем диференційованості та складності ідентичності.

За К. Роджерсом самоприйняття значить бути тим, ким ти є насправді; існувати в усій повноті, прагнути бути унікальною людською істотою; прагнути відрізнитися від директиви “повинен” й безумовної відповідності очікуванням оточуючого середовища; вірити у себе й довіряти своїм відчуттям, обов’язкове є позитивне самоствавлення. Усе перелічене змінює вектор життя на “позитивний, конструктивний, реалістичний, гідний довіри процес” [Роджерс].

Викладачі кафедри із більшою довірою, ніж представники Академії, ставляться до себе, власних дій, власної особистості як до цілісного та унікального явища. У діяльності й спілкуванні кафедра є нижчий рівень самообмежень, намагається діяти відповідно власним намірам, що відповідає критеріям соціально-психологічної адаптації.

За шкалою “Емоційний комфорт” на кафедрі, респонденти із високим рівнем складності та диференційованості проспективної ідентичності демонструють високий рівень емоційного комфорту, порівняно із Академією, де респонденти із нижчим рівнем складності та диференційованості проспективної ідентичності.

Емоційний комфорт слід розглядати як стан спокою, упевненості, зручності, де індивід усім задоволений, оптимістичний, відкритий у висловлюваннях почуттів, вільний від почуття страху й тривоги. Поняття “емоційний комфорт” є близьким до визначення критеріїв соціально- психологічної адаптації.

Респонденти кафедри відрізняються від респондентів Академії більш високим рівнем емоційного комфорту. Стан внутрішнього благополуччя людини забезпечує оптимальні можливості для її взаємодії із іншими особистостями, дозволяє вільно реалізовувати наявні ресурси.

Можна стверджувати, що проспективна ідентичність є вагомим чинником соціально-психологічної адаптації людей.

2.3. Зв'язок ідентичності та психологічної адаптації працівників організацій

У першому розділі роботи було показано, що для освоєння нових навичок процес самопізнання є вкрай необхідним для вирішення професійних завдань. Сформоване самоставлення особистості впливає на процес самопізнання. Під час набуття нових навичок відбуваються зміни у процесі розвитку когнітивного компоненту самосвідомості. Змінюється система уявлень про самого себе, що узгоджуються із внутрішніми відчуттями себе як особистості. Це відображає ставлення суб'єкта до оточуючого соціуму та зовнішнього світу.

Отже, показники модальностей самоставлення зв'язані із адаптованістю особистості.

Вищий рівень складності й диференційованості проспективної ідентичності передбачив більшу відрефлексованість системи "Я"-образів, це пов'язане із високим ступенем самоприйняття.

Для визначення особливостей самоставлення на кафедрі та у Академії проведено дослідження самоставлення за методом С.Р. Пантелєєва.

Таблиця 2.3

Значення модальностей самоставлення представників кафедри ІМПЛ й представників Академії коучингу за методикою С.Р. Пантелєєва

№ п/п	Шкали	напря шкали	Кафедра ІМПЛ		Академія коучингу		t-кри- терій
			mean	Σ	mean	Σ	
1.	Відкритість	зворотна	4,16	0,98	7,21	0,76	1,98
2.	Самовпевненість	пряма	7,21	2,21	3,24	3,15	0,27
3.	Самокерування	пряма	7,84	3,01	4,63	3,48	0,15
4.	Віддзеркалене самоставлення	пряма	8,30	1,06	3,84	1,02	2,06*
5.	Самоцінність	пряма	7,89	2,03	4,01	2,34	0,40
6.	Самоприйняття	пряма	8,21	1,01	3,85	1,04	2,08
7.	Самоприв'язаність	пряма	4,65	0,73	6,81	0,72	2,05
8.	Внутрішня конфліктність	пряма	4,71	1,83	4,98	2,94	0,03

Відмінності між групами виявилися у чотирьох із восьми модальностей самоствавлення: “відзеркалене самоствавлення”, “відкритість”, “самоприв’язаність” та “самоприйняття”.

Шкала “Закритість-відкритість” є зворотною, отже “Закритість” має відповідність позитивному полюсу шкали при підрахунку сумарного балу, у той час як “Відкритість” вимірює рефлексивне проникнення у власне “Я”.

Рефлексивність відображає знання або розуміння суб’єкта себе самого, з’ясування як інші знають і розуміють людину, її особливості, когнітивні уявлення та емоційні реакції. В процесі рефлексії є шість позицій, які характеризують відображення суб’єктів один одного. Це суб’єкт, яким він є у дійсності; суб’єкт, яким він уявляє себе; суб’єкт, яким його бачать інші. Ті самі позиції, представлені і з боку іншого суб’єкта. Отже, рефлексивність є процесом подвоєного, взаємного відображення індивідами один одного. Зміст дзеркального відображення полягає у відтворенні людських особливостей.

За Пантелєєвим “Віддзеркалене самоствавлення” відображає уявлення індивіда про те, як його характер, особистість та діяльність здатні викликати в інших людях симпатію, повагу, розуміння, схвалення чи навпаки. Тут їдеться не про дійсне ставлення інших, але про передбачуване особистістю ставлення до неї, тобто фактично самоствавлення самого суб’єкта до себе. Кореляція із іншими методиками показує, що у аспекті самоствавлення наявний зв’язок із реальними стосунками, що у суб’єкта існують із іншими людьми.

Очікуване ставлення інших є одним із важливих аспектів само ставлення людини до себе. Це запрограмовано генетично та функціонально.

Позитивний полюс “Самоприйняття” відображає почуття цінності особистості та передбачувану цінність власного “Я” для інших людей. Ця шкала демонструє емоційну оцінку свого “Я” за внутрішніми інтимними критеріями духовності, внутрішнім світом, здатність викликати глибокі почуття у інших людей. Негативний полюс шкали демонструє сумніви у своїй цінності як особистості, недооцінку власного “Я”, відстороненість від внутрішнього “Я”, байдужість до своїх почуттів, утрату інтересу до власного внутрішнього світу.

Низькі значення “Самоприйняття” свідчать про відсутність внутрішньої мотивації до усвідомлення та інтеграції власних “Я”-образів. Такі мотиви

спричиняють гальмування у формуванні й функціонуванні гармонійної, цілісної “Я”-концепції. Через це спостерігаємо низький рівень соціально-психологічної адаптації. Високі значення за шкалою “Самоприйняття” свідчать про відчуття цінності особистості, інтеграцію та усвідомлення “Я”-образів, що демонструє високий рівень соціально-психологічної адаптації.

У основу “Самоприв’язаності” покладено відчуття симпатії до самого себе, прийняття себе та свої внутрішні прагнення такими які вони є, не зважаючи на певні недоліки. Тут присутнє схвалення своїх прагнень і бажань. «Самоприв’язаність» та «Самозвинувачення» є розділеними. Переживання та почуття, які лежать у основі даної модальності, не асоціюються у суб’єкта із його особистісними проявами.

Низьке значення за шкалою «Самоприв’язаність», виявляє у респондентів загальну недовіру до себе, несхвалення своїх планів та бачень, це приводить до самообмежень у різноманітних видах діяльності та у спілкуванні із оточуючими людьми. Високі значення за шкалою «самоприв’язаність», які виявлено у представників кафедри іноземних мов і прикладної лінгвістики можуть розглядатися, як довіра до себе та готовність схвалити свої плани і бажання. У поведінці це виявляється як здатність експериментувати із новими видами діяльності чи новими діями у рамках засвоєної діяльності, встановлювати нові соціальні зв’язки. Якщо жорсткі самообмеження відсутні, то процес засвоєння нових знань сприяє високому рівню соціально-психологічної адаптації працівників.

За шкалами «Самокерівництво», «Самовпевненість», «Самоцінність», «Самозвинувачення», «Внутрішня конфліктність» значущих відмінностей між представниками кафедри і слухачами Академії не виявлено. Звертає увагу велике значення «Σ» у обох колективах за шкалами «Самозвинувачення» та «Самокерування». За шкалою «Самокерування» - 3,48 та 3,01, а за шкалою «Самозвинувачення» 3,48 і 3,67. Це говорить про неоднорідність представників у кожній із груп за модульностями само ставлення . Деякі респонденти вважають, що їхня доля знаходиться у їхніх руках, вони відчують послідовність і обґрунтованість власних цілей та спонукань, інші ж респонденти не налаштовані на пошук причин вчинків і відповідних їм результатів у самому собі. У обох групах є респонденти, для яких є звичними негативні емоції до себе, це виникає навіть попри високу оцінку власних якостей. Хоча, статично значущі відмінності між двома цими групами за шкалами «Самозвинувачення» та

«Самокерування» є відсутніми. Отже особливості модальностей само ставлення не слід вважати пов'язаними із складністю чи диференційованістю проспективної ідентичності представників обох груп.

Отримані емпіричні дані дають право зробити висновок про саме ставлення респондентів із високим рівнем складності і диференційованості проспективної ідентичності як налаштованих на отримання нових знань та позитивний досвід спілкування із оточуючими людьми навіть при відчутті високої цінності власної особистості що свідчить про відсутність жорсткого самообмеження інтенсифікувати процеси інтеграції окремих «Я» -образів працівника у цілісну Я-концепцію, яка спричинить суб'єктивне відчуття психологічного комфорту і буде сприяти соціально-психологічній адаптованості за внутрішніми критеріями.

Для факторизації матриці інтеркореляцій значень різних шкал визначають три незалежних фактори:

1. «Самоповага» як оцінка власного «Я» кожного респондента у відповідності до прийнятних соціально-нормативних критеріїв, а саме успішності, моральності, цілеспрямованості, волі та соціального схвалення;

2. «Самозневажання» як негативне само ставлення, що не залежить від «Аутосимпатії» та «Самоповаги». Показники цього фактору можуть свідчити про дезаптацію людини та про її потребу у психологічній допомозі;

3. «Аутосимпатія» є протилежністю «Самозневаженню», як емоційне схвалення респондентом свого «Я».

Результати дослідження незалежних факторів самоставлення на кафедрі свідчать про високий рівень складності та диференційованості проспективної ідентичності та серед респондентів Міжнародної Академії коучингу про низький рівень складності та диференційованості проспективної ідентичності.

Значення факторів само ставлення представників кафедри та Академії
за методикою С.Р. Пантелеєва

№ п/п	Фактор	кафедра		Академія		t- критерій
		mean	Σ	mean	Σ	
1	Самоповага	6,87	0,75	4,73	0,72	1,97*
2	Самозневаження	4,87	3,21	5,37	2,14	2,04*
3	Аутосимпатія	6,92	0,71	4,89	0,70	0,034

У процесі дослідження виявленим, що статистично значущі відмінності між цими двома групами спостерігаються за двома із трьох факторів: «Аутосимпатія» та «Самоповага».

Значення фактору «Самоповага» на кафедрі демонструє, що респонденти із високим рівнем складності та диференційованості проспективної ідентичності є статистично більшими, ніж у представників академії із низьким рівнем складності та диференційованості проспективної ідентичності. Маємо 6,87 та 4,73 відповідно.

Шкали, які утворюють фактор, є узагальненим виміром само ставлення, який є близьким за змістом до аспекту глобальної самооцінки, яку прийнято позначати як почуття ефективності, компетентності та інструментальності власного «Я» людини. Особливістю цього аспекту само ставлення помагає у його оцінному характері. Самоповага передбачає оцінку себе у порівнянні із соціально значущими нормами, критеріями, еталонними уявленнями про благополучну та ефективну особистість, що закладені у ідеальний образ «Я». Отже, респонденти кафедри на відміну від респондентів академії оцінюють своє власне «Я» як ефективне, яку знаходиться у відповідності до соціально-нормативних критеріїв таких як моральність, успішність, воля, цілеспрямованість, соціальне схвалення.

Фактор «Аутосимпатія» містить шкали, які виражають почуття або переживання на адресу особистого «Я» людини: само ставлення, що базується на емоційному почутті прихильності до себе. Прийняття, почуття прихильності, а також духовної цінності особистості не припускають порівняння і зіставлення себе із деякими нормативами, які визначені соціально і засвоєні індивідуально. Фактор

«Самоповага» пов'язаний із прагненням до соціально-бажаного образу «Я» себе, а фактор «Аутосимпатія» не допускає подібного зв'язку. У основу фактору покладено почуття симпатії, що існує поряд і навіть усупереч узагальненій самооцінці. Ці переживання не визначаються характером особистості і не ґрунтуються на його сприйнятті особистісних проявів [Пантелєєв].

За фактором «Аутосимпатія» значення респондентів кафедри є високим рівнем складності та диференційованості проспективної ідентичності є статистично більш значущим, ніж у представників академії, де є нижчий рівень складності та диференційованості проспективної ідентичності ці значення сягають 6,92 та 4,89 відповідно. Отже представника кафедри на відміну від представників академії не тільки більш високо оцінюють своє «Я» у відповідності до соціальних стандартів, але й ставляться до власного «Я» із більшою прихильністю, довірою та симпатією, що має сприяти соціально-психологічній адаптації.

Фактором «Самозневаження» є статистично незначущим між двома групами значних відхилень не виявлено, слід лише відзначити неоднорідність представників кожної групи .

За наведеними даними можемо стверджувати, що у представників кафедри загальний рівень само ставлення є вищим середнього нормативного показника; ауто симпатія й самоповага розвинені рівномірно, це свідчить про адекватне само ставлення до себе 6,92 і 6,87 – самоповага+аутосимпатія.

У представників академії загальний рівень само ставлення є нижчим за середній; ауто симпатія й самоповага розвинені рівномірно, це говорить про адекватне само ставлення (4,89 і 4,73 – аутосимпатія=самоповага)

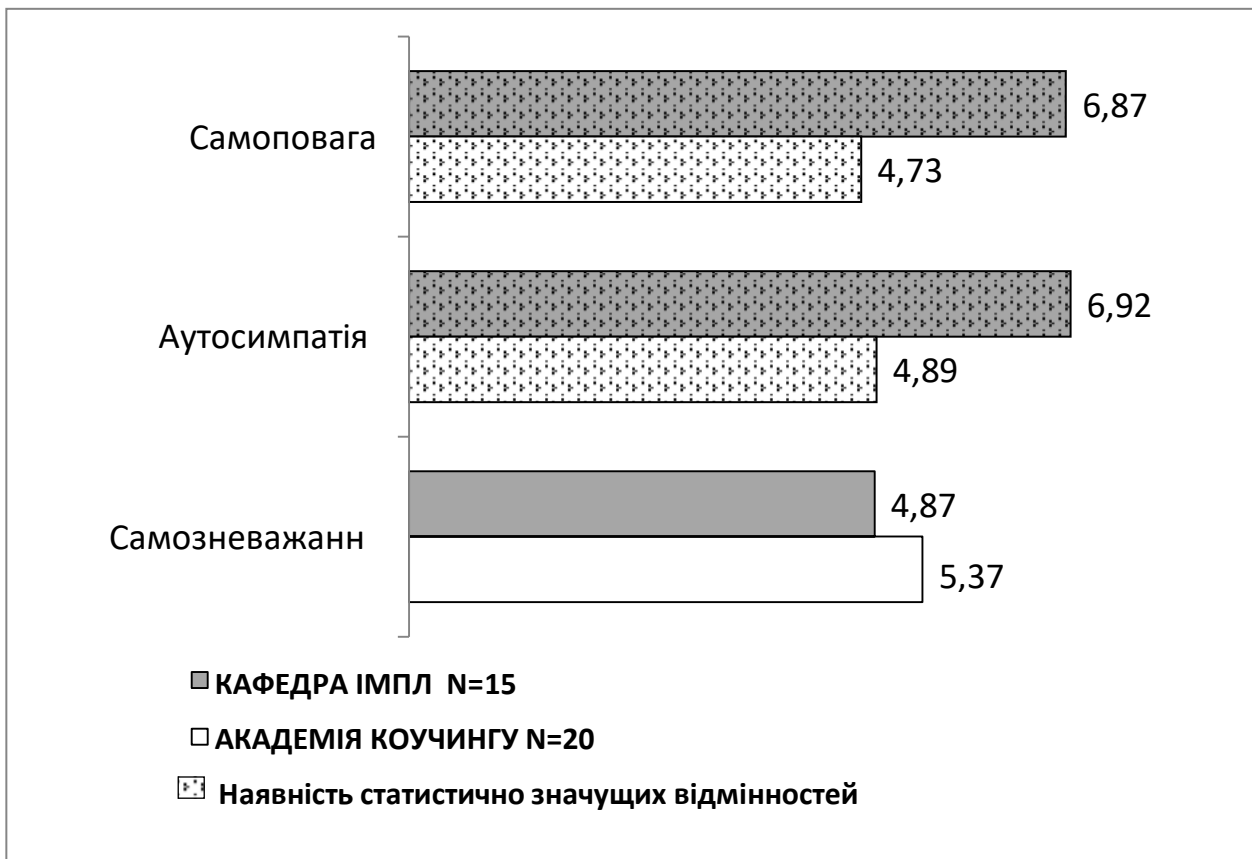


Рис. 2.1. Наявність статистично значущих відмінностей за факторами між кафедрою ІМПЛ та Академією коучингу за методикою С.Р. Пантелєєва

За методикою С.Р. Пантелєєва у результаті аналізу отриманих результатів можемо констатувати стійкий позитивний зв'язок між складністю і диференційованістю проспективної ідентичності та особливостями само ставлення. Високий рівень ідентичності відповідає високому рівневі само сприйняття, відкритості та самопривязаності і свідчить про очікування позитивного ставлення оточуючих.

З метою визначення параметрів самовизначення та самоатуалізації представників кафедри іноземних мов та Академії коучингу було застосовано методику самоактуалізації особистості А.В. Лазукіна у модифікації Н.Ф.Каліної.

Порівняння параметрів представників кафедри ІМПЛ та представників Академії коучингу за методикою діагностики само актуалізації особистості (А.В. Лазукіна в модифікації Н.Ф. Каліной - САМОАЛ)

№ п/п	Фактор	кафедра ІМПЛ N=15		Академія коучингу N=20		t- критерій
		mean	Σ	mean	Σ	
1	Орієнтація у часі	9,35	1,02	5,12	1,01	2,05*
2	Цінності	6,18	3,44	5,95	3,81	0,01
3	Погляд на природу особистості	8,95	2,56	7,32	2,98	0,11
4	Потреба у пізнанні	8,98	1,01	4,66	1,03	2,08*
5	Креативність	7,81	3,95	6,15	3,60	0,06
6	Автономність	9,45	1,04	4,85	1,07	2,07*
7	Спонтанність	8,30	2,30	5,60	2,11	0,28
8	Саморозуміння	10,10	1,10	5,60	1,02	2,00*
9	Аутосимпатія	9,18	1,01	5,01	1,00	2,06*
10	Контактність	6,94	2,10	5,08	3,60	0,11
11	Гнучкість у спілкуванні	10,23	1,98	6,40	2,99	0,30

1. етап – середнє значення
2. Σ – стандартне відхилення
3. * - статистична значущість при $p \leq 0,05$.

З наведених даних робимо висновок, що середні бали за усіма шкалами в Академії коучингу є нижчими, ніж на кафедрі іноземних мов і прикладної лінгвістики.

Відмінності за методикою діагностики само актуалізації особистості А.В. Лазукіна в модифікації Н.Ф. Каліной, САМОАЛ ми констатували за 5 шкалами: «Потреби у пізнанні», «Організація в часі», «Автономність», «Аутосимпатія», «Саморозуміння». Шкали «Цінності», «Погляд на природу людини», «Креативність», «Спонтанність», «Контактність», «Гнучкість у спілкуванні» не мають статистично значущих відмінностей.

У шкалі «Орієнтація у часі» визначені статистично значущі відмінності між двома групами.

Значення стандартного відхилення у кожній із цих груп говорять про те, що за цією шкалою обидві групи є однорідними, великого розбігу даних у них не спостерігається. Представники кафедри продемонстрували високі показники за цією шкалою, це свідчить про їхнє розуміння екзистенційної цінності людського життя. Для респондентів цієї групи характерним є усвідомлене й насичене переживання подій свого життя у теперішньому часі, вони не відкладають своє життя «на майбутнє», немає спроб «заховатися у минулому». Проте показники представників Академії коучингу за шкалою «Орієнтація у часі» не висока, це діагностує невротичну зажуреність у минуле, завищене прагнення до майбутніх досягнень, невпевненість в собі.

За шкалою «Потреба в признанні» ми виявили статистично значущі відмінності між двома групами. Стандартне відхилення у кожній із цих груп – 1,01 та 1,03 відповідно, що вказує на те, що за цією шкалою групи є досить однорідними, значного розбігу даних не спостерігається. У респондентів із кафедри спостерігаємо високий рівень показників за цією шкалою, це свідчить про їхню цікавість та допитливість, вказує на здатність до пізнання, прагнення до нового, свідчить про інтерес до різноманітних об'єктів та нових знань. Інтерес не має прямого зв'язку до задоволення матеріальних потреб особистостей, таке пізнання на думку Абрахама Маслоу, є найбільш точним та ефективним, бо процес пізнання не спостерігається бажаннями. Особистість у процесі цього пізнання є схильною судити, оцінювати чи порівнювати. Людина бачить те, що є і не цінує це [Маслоу].

У представників Академії коучингу показники за цією шкалою середнього рівня, що свідчить про відсутність інтересу до оточуючого середовища, якщо цей інтерес не є безпосередньо пов'язаним із задоволенням наявних потреб.

За шкалою «Автономність» є статистично значущі відмінності між групами кафедри та академії. Стандартного відхилення у кожній із груп є 1,04 та 1,07 відповідно на кафедрі рівень показників за цією шкалою є високий, отже, респонденти цієї групи здатні діяти незалежно від внутрішніх і зовнішніх установок, це демонструє високу здатність до самостійності. Автономність є важливим критерієм психологічного здоров'я людини, її повноти і цілісності. Поняття автономності співвідноситься із життєвістю та самопідтримкою за Ф. Перлзом [Перлз], та зрілістю за К. Роджерсом [Роджерс]. Самоактуалізована особистість є вільною, незалежною та

автономною. У неї відсутні такі почуття як відчуження та самотність. Е. Фромм вважає, що автономність є позитивною «свободою для» на відміну від негативної «свободи від». Отже показники Академії за цією шкалою є досить низькими, це свідчить про неспроможність демонструвати незалежну від стереотипів поведінку.

У шкалі «Саморозуміння» ми визначили статично значущі відмінності між двома групами. Значення відхилень у кожній із груп становлять 1,10 та 1,02 відповідно це вказує групи є однорідними, розбігу даних не спостерігається. У респондентів кафедри спостерігається високий рівень показників, це передбачає сенситивність особистостей до висланих потреб і бажань. Респонденти демонструють незалежність від соціальних стандартів, відстоюють власні оцінки та уподобання, у них відсутні психологічні захисти що відокремлює індивідуальність від власної сутності. Нижчі бали за шкалою Академії свідчать про орієнтацію у власній діяльності на думку оточуючих, невпевненість. П. Берман іменував таку особистість «скерованою іззовні» на відміну від «скерованої із середини» [Берман].

Шкала «Аутосимпатія» продемонструвала статистично значущі відмінності між обома групами. Значення відхилення у кожній із обраних груп 1,01 та 1,00 відповідно, це вказує що за цією шкалою обидві групи є однорідними розбігу даних не спостерігається. У респондентів кафедри спостерігається високий рівень показників за цією шкалою, це говорить про позитивну Я-конценцію, високий рівень самоусвідомлення. Представники групи демонструють адекватну самооцінку при відсутності некритичного самоствавлення та самовдоволення. Позитивна Я-конценція є основою цілісності особистості і психологічного здоров'я. Низькі показники представників Академії свідчать про наявність невротичності, тривожності та невпевненості у собі, які проявляються на поведінці представників даної групи.

Зазвичай показники за шкалами спонтанності, саморозуміння і ауто симпатії пов'язані між собою. Результат за шкалою «Спонтанність» може свідчити, що само актуалізація є образом життя даного суб'єкта, а не його мрією чи прагненням. Спонтанність можна співвіднести із такими цінностями, як природність, свобода, легкість, гра без зусилля. За шкалами «Аутосимпатія» та «Саморозуміння» між групами констатовано наявність відмінностей, значення показників за шкалою «Спонтанність» у групі кафедри є вищими, ніж у групі академії відповідно 8,30 та 5,60, але статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

Значення, як стандартних відхилень показує, що за усіма шкалами обидві групи є однорідними, розбіг даних відсутній. Становлять виключення лише шкали: «Цінності» та «Креативність». У обох групах є респонденти, які прагнуть до гармонічних взаємин із оточуючими, творче ставляться до життя, але є респонденти для яких не властиве потрібне прагнення.

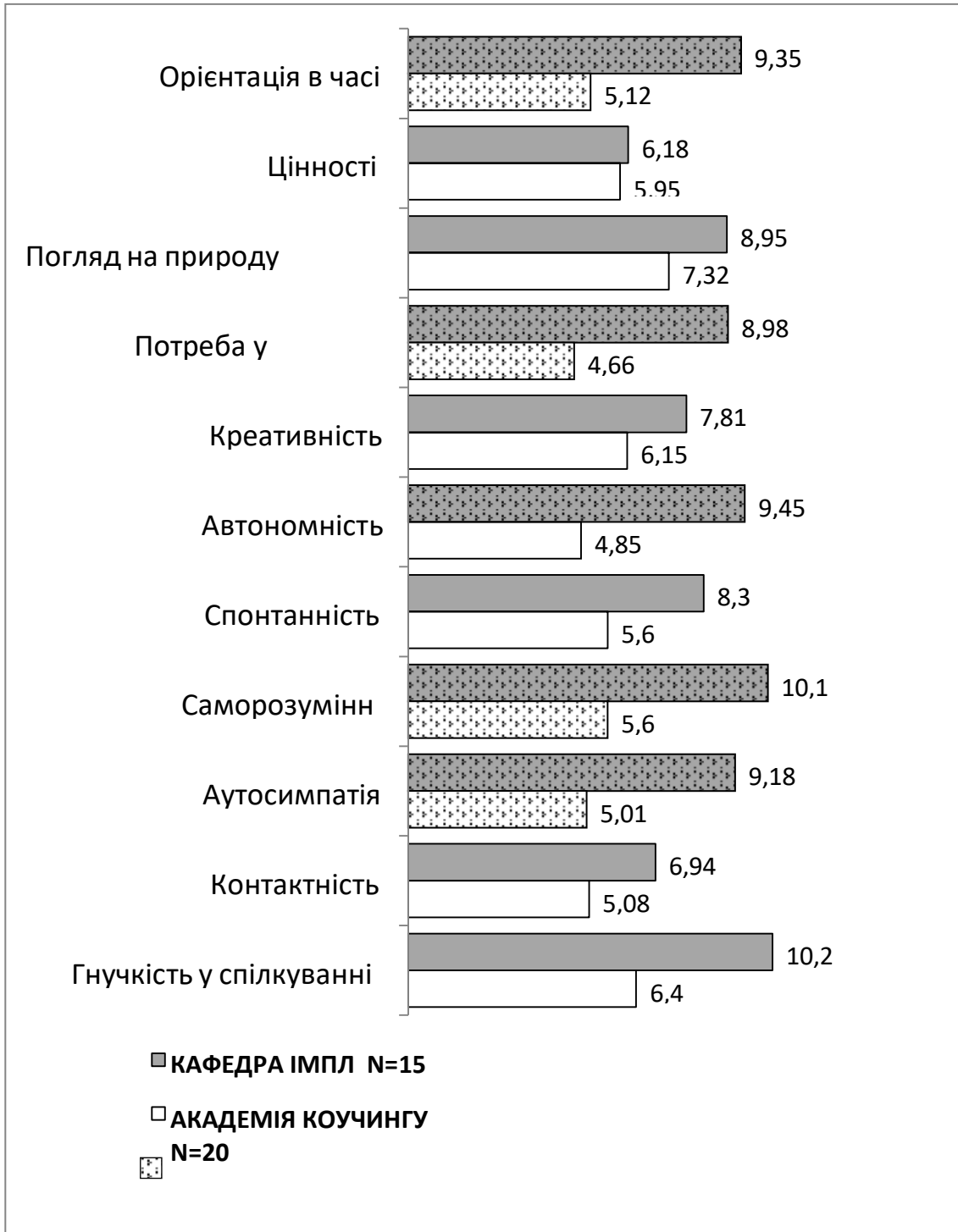


Рис. 2.2. Наявність статистично значущих відмінностей між представниками кафедри іноземних мов і прикладної лінгвістики та Академії коучингу за методикою діагностики само актуалізації особистості за А.В. Лазукіним у модифікації Н.Ф. Каліної, та САМОАЛ

Отже, у представників кафедри зафіксовано вищі показники само актуалізації за п'ятьма шкалами. За змістом цих шкал слід зробити висновок, що розвинена ідентичність пов'язана із позитивним само ставленням, можливі ролі дозволяють суб'єктові заздалегідь опанувати соціальні функції, які пов'язані із системою менеджменту знань, що підвищує впевненість у собі дозволяє респондентам сформувати розуміння етапів праці та підвищити автономність.

Психологи вказують на тісний зв'язок між соціально-психологічною адаптацією та системою мотивів особистості. Факторами змістовно-особистісної адаптації є мотивація досягнень, прагнення до домінування, мотивація досягнення успіху в професійній діяльності, існує варіативність мотивації в залежності від обставин праці людини.

З метою визначення особливостей мотивації сфери особистості на кафедрі іноземних мов та прикладної лінгвістики та у Академії коучингу проведено методику діагностики полі мотиваційних тенденцій у «Я»-концепції особистості С.М. Петрової. Стимульним матеріалом у даній методиці є прислів'я, які, на думку Петрової, діадними плеядами тяжіють одне до одного і мають загальний метасмисл. Отримані результати визначають наявність певної тенденції – позитивної чи негативної, компоненти діади отримують різні оцінки. Може бути відсутньою тенденція коли компоненти діади отримують однакові оцінки у кожного із респондентів.

З метою виявлення наявності або відсутності статистично значущих відмінностей між двома групами респондентів за полі мотиваційними тенденціями застосували багатofункціональний критерій **фемп** * Фішера або кутове перетворення Фішера із дотриманням усіх обмежень (у вибірках, різних за кількістю обстежуваних, чисельність спостережень $n_1 \geq 5$, $n_2 \geq 5$; у випадку, коли одна з долей дорівнює 0 – результат не обраховується).

Наявність негативних мотиваційних тенденцій за методикою діагностики полі мотиваційних тенденцій в «Я»-концепції особистості С.М. Петрової

№ п/п	Негативні тенденції	кафедра ІМПЛ N=15		Академія коучингу N=20		Ф-критерій Фішера
		N	%	N	%	
1	Акзигітивна мотивація	-9	11,54	-12	16,00	0,80
2	Гедоністична мотивація	-48	61,54	-15	20,00	5,42**
3	Оптимістична (протилежна - песимістична) мотивація	-18	23,08	-25	33,33	1,41
4	Комунікативна мотивація	-22	28,21	-22	29,33	0,51
5	Пізнавальна мотивація	-6	7,69	-25	33,33	4,14**
6	Трудова мотивація	-31	39,74	-27	36,00	0,48
7	Нормативна мотивація	-7	8,97	-40	53,33	6,36**
8	Моральна мотивація	-10	12,82	-29	38,67	3,77**
9	Губрістична мотивація	-13	16,67	-49	65,33	6,43**
10	Пугнітична мотивація	-11	14,10	-31	41,33	1,02
11	Мотивація прагнення до вищості	-28	35,90	-36	48,00	1,52
12	Мотивація позитивного ставлення до людей	-24	30,77	-26	34,67	0,51
13	Мотивація уникнення неприємностей	-21	26,92	-18	24,00	0,41
14	Мотивація індивідуалізації	-25	32,05	-12	16,00	2,35**
15	Егоцентрична мотивація	-12	15,38	-14	18,67	0,54
16	Альтруістична мотивація	-38	48,72	-39	52,00	0,41

Примітки:

1.* - статистична значущість при $p \leq 0,05$;

2.** - статистична значущість при $p \leq 0,01$.

У результаті дослідження було виявлено, що статистично значущі відмінності між обома групами за негативними мотиваційними тенденціями спостерігаються за б із 16 пунктів:

1) *гедоністична мотивація* – на кафедрі є 61,54%. Значуще більшою є негативна тенденція, відсутня орієнтація на спрощені засоби існування, на легке життя, на прагнення задовольнити нагальну потребу у тілесному та душевному комфорті ніж у представників Академії, де показник 20%;

2) *пізнавальна мотивація* – на кафедрі 7,69 % статистично значуще меншою є негативна тенденція, тобто відсутня потреба у новій інформації низька спрямованість на здобуття знань, прагнення до отримання освіти, порівняно з академією, де цей показник становить 33,33%;

3) *нормативна мотивація* – на кафедрі 8,97% статистично значуще меншою є негативна тенденція, відсутність орієнтація на виконання групових та соціальних норм, прагнення соціальної ідентифікації, проте вищим є ступінь орієнтації представників кафедри на обов'язки і відповідальність, порівняно з академією, де показник становить 53,33%;

4) *моральна мотивація* – на кафедрі становить 12,82% статистично значуще меншим. спостерігається негативна тенденція до відсутності мотивації особистостей додержуватися моральних нормативів, відсутнє прагнення до чесного життя за справедливістю, це стосується духовної діяльності людей у порівнянні із академією, де показник становить 38,67%;

5) *губрістична мотивація* – на кафедрі 16,67%, статистично меншою є негативна тенденція, відсутнє прагнення до досконалості та орієнтація на розвиток, потреба досягнень, самовизначення, ніж у Академії, де наявний 65,33%;

б) *мотивація індивідуалізації* – на кафедрі 32,05% статистично значуще більшою є негативна тенденція, відсутня потреба чинити так, як бажають інші, у порівнянні із Академією, де показник 16,00%.

Статистично значущих відмінностей між двома групами за іншими негативними мотиваційними тенденціями не виявлено.

Наявність позитивних мотиваційних тенденцій за методикою діагностики
полімотиваційних тенденцій в “Я-концепції особистості С.М. Петрової

№ п/п	Позитивні тенденції	Кафедра ІМПЛ N=15		Академія коучинга N=20		Ф- критерій Фішера
		N	%	N	%	
1.	Акзигітвна мотивація.	+69	88,46	+63	84,00	0,80
2.	Гедоністична мотивація	+24	30,77	+52	69,33	4,90**
3.	Оптимістична (протилежа – песимістична) мотивація	+17	21,79	+24	32,00	1,43
4.	Комуникативна мотивація	+53	67,95	+42	56,00	1,52
5.	Пізнавальна мотивація	+69	88,46	+41	54,67	4,85**
6.	Трудова мотивація	+41)	52,56	+36	48,00	0,56
7.	Нормативна мотивація	+67	85,90	+24	32,00	7,22**
8.	Моральна мотивація	+55	70,51	+27	36,00	4,37*
9.	Губрістична мотивація	+65	83,33	+23	30,67	6,96**
10.	Пугнічна мотивація	+65	83,33	+41	54,67	3,93
11.	Мотивація прагнення до вищості	+45	57,69	+28	37,33	2,54*
12.	Мотивація позитивного ставлення до людей.	+46	51,28	+38	50,67	1,03
13.	Мотивація уникнення неприємностей.	+40	51,28	+44	58,67	0,91
14.	Мотивація індивідуалізації	+51	65,38	+33	44,00	2,68**
15.	Егоцентрична мотивація.	+62	79,49	+56	74,67	0,71
16.	Альтруістична мотивація.	+34	43,59	+28	37,33	0,79

Примітки:

- * – статистична значущість при $p \leq 0,05$;
- ** – статистична значущість при $p \leq 0,01$.

За результатом проведених досліджень з'ясовано, що статистично значущі відмінності між двома групами за показником позитивна мотиваційна тенденція спостерігається за 7 із 16 пунктів:

1) гедоністична мотивація на кафедрі є 30,77%, статистично значущою меншою є позитивна тенденція, орієнтація на спрощенні засоби існування, на легке, веселе життя, на задоволення нагальної потреби у душевному і тілесному комфорті, порівняно із групою Академії, де показник 69,33%;

2) пізнавальна мотивація на кафедрі становить 88,46%, статистично більшою є позитивна тенденція, отже наявність потреби у інформації, спрямованості на здобуття нових знань, орієнтація на отримання сучасної освіти, вища ніж у академії, де показник – 54,67%;

3) нормативна мотивація – на кафедрі є 85,90%, це статистично значуще більшою становить позитивну тенденцію, до орієнтації на виконання соціальних і групових норм, до активної соціальної ідентифікації, вищим є ступінь орієнтації викладачів на виконання обов'язків та відповідальність, ніж представників Академії, де показник 32%;

4) моральна мотивація – на кафедрі 70,51% статистично значуще більшою є позитивна тенденція, мотивація людей на додержання моральних норм, до прагнення жити чесно, за совістю, справедливістю, це стосується духовної діяльності людини, ніж Академії 36,00%;

5) гурбрістична мотивація на кафедрі становить 83,33% це статистично значуще більшою полягає у позитивній тенденції, у прагненні до досконалості, орієнтація на загальний розвиток, велика потреба до досягнень, самовизначеності, ніж це спостерігається у Академії, де показник становить 30,67%;

6) мотивація прагнення до вищості у представників кафедри показник 57,69% статистично значуще більшою є позитивна тенденція, що демонструє потребу у повазі, в авторитеті серед людей, визнанні, успіху, так зване глорічна потреба, у порівнянні із групою Академії, де показник є 37,33%;

7) мотивація індивідуалізації на кафедрі 65,38% статистично значуще більшою є позитивна тенденція, наявна потреба у спілкуванні та діяльності орієнтуватися на себе, порівняно із групою Академії, де показник 16,00%.

Статистично значущі відмінності між кафедрою і Академією за іншими 9 позитивними мотиваційними тенденціями не виявлено.

Таблиця 2.8

Відсутність визначених мотиваційних тенденцій за методикою діагностики полімотиваційних тенденцій в “Я”-концепції особистості С. М. Петрової

№ п/п	Відсутність тенденції	Кафедра ІМПЛ N=15		Академія коучингу N=20		Ф- критерій Фішера
		N	%	N	%	
1.	Акзигітвна мотивація	-	-	-	-	-
2.	Гедоністична мотивація	6	7,69	8	10,67	0,63
3.	Оптимістична (протилежа – песимистична) мотивація	43	55,13	26	34,67	2,56*
4.	Комуникативна мотивація	3	3,85	11	14,67	-
5.	Пізнавальна мотивація	3	3,85	9	12,00	-
6.	Трудова мотивація	6	7,69	12	16,00	1,61
7.	Нормативна мотивація	4	5,13	11	14,67	-
8.	Моральна мотивація	13	16,67	19	25,33	1,32
9.	Губрістична мотивація	-	-	4	5,2	-
10.	Пугнічна мотивація	2	2,56	3	4,00	-
11.	Мотивація прагнення до вищості	5	6,41	11	14,67	1,70
12.	Мотивація позитивного ставлення до людей.	12	15,2	4	5,3	-
13.	Мотивація уникнення неприємностей.	18	22,8	14	18,4	0,67
14.	Мотивація індивідуалізації.	2	2,56	30	40	-
15.	Егоцентрична мотивація.	4	5,13	5	6,67	-
16.	Альтруістична мотивація.	6	7,69	8	10,67	-

Примітки:

1. * – статистична значущість при $p \leq 0,05$;
2. ** – статистична значущість при $p \leq 0,01$.

Застосування критерію Фішера ($\varphi_{\text{емп}}$) можливо лише за умови якщо чисельність спостережень у вибірці є більшою або дорівнює п'яти. Тому у пунктах “Акзівна мотивація” У результаті дослідження з'ясовано, що статистично значущі відмінності між групами за відсутністю мотиваційних тенденцій спостерігаються за одним із шістнадцяти пунктів: оптимістична (протилежна – песимістична) мотивація на кафедрі становить 55,13%, є статично більшою відсутність тенденції віри у добрі аба погані події, наявне пасивне очікування благополуччя або неблагополуччя у житті, наявний оптимістичний або песимістичний фаталізм порівняно із групою Академії, де цей показник становить 34,67%. За цим типом мотивації між кафедрою і Академією не визначено статистично значущих відмінностей у позитивних та негативних тенденціях. У кожній із груп є респонденти із оптимістичним або песимістичним фаталізмом, але у представників кафедри констатували вищий рівень суб'єктності і прагнення впливати на події життя.

Наведені дані дозволяють дійти висновку, що за ставленням до матеріального благополуччя, до фінансів, визначається значущість для особистості матеріального боку життя, яка базується на загальній орієнтації на благополуччя. Як на кафедрі так і у академії існують і позитивні і негативні тенденції із явною перевагою позитивних. Це підкреслює суб'єктивну значущість матеріальної складової для респондентів у обох групах та підтверджується змістом і місцем ідентичності “Матеріального статусу” та ідентичності “Економічного і майнового статусу”.

У пункті “губрістична мотивація” статистично значущі відмінності між кафедрою та академією визначаються за позитивними і негативними тенденціями (кафедра – позитивна тенденція 83,33%, негативна тенденція становить 16,67%); (Академія – позитивна тенденція становить 30,67%, а негативна тенденція – 65,33%). Наявна також і відсутність тенденції – 4,00%. Губрістична мотивація є прагненням досконалості, відображенням орієнтації на розвиток, потребою в досягненнях, самовизначення. І тут чітко визначеною є лише кафедра. Тут присутні як позитивні так і негативні тенденції із явною перевагою позитивних. У Академії переважають в основному негативні тенденції, при наявності позитивних. Представники кафедри

більш вмотивовані щодо особистих зусиль, які потрібно докладати для досягнення успіху в житті.

Отже, можна зробити висновок, що між представниками кафедри і Академії є значні відмінності як у особливості самоактуалізації, самоствавлення, так і у мотиваційних тенденціях.

Наявність реалістичного образу “Я у майбутньому”, добре усвідомлених і суб’єктивно прийнятих особистих ідентичностей у майбутньому, розмаїття ідентичностей за змістом. Порівнюючи із представниками Академії, представники кафедри характеризуються більш високим показником соціально-психологічної адаптованості. Адаптація представників кафедри виражається у високому рівні самоствавлення, модальності: “відзеркалене самоствавлення”, “відкритість”, “самоприйняття” та “самоприв’язаність”; фактори: “Самоповага” та “Аутосимпатія”; самоактуалізації, у аспектах “Орієнтація в часі”, “Потреби у пізнанні”, “Саморозуміння”, “Аутосимпатія”. Нами виявлено як позитивну пізнавальну, моральну, нормативну, гурбрістичну тенденцію прагнення до вищості та індивідуалізації, так і негативну гедоністичну мотиваційну тенденцію особистості.

Емпіричні дані, які ми отримали у дослідженні, у цілому підтверджують робоче визначення ідентичності працівників, що було сформульовано у результаті теоретичного аналізу проблеми. Нами підтверджено, що ідентичність людини є динамічним, цілісним, когнітивно-афективним утворенням, яке є компонентом “Я-концепції” індивіда. Ідентичність представлена системою уявно-вірогіднісних смислових конструкторів людини, що віднесені нею у майбутнє, є сукупністю рис, індивідуальних якостей, соціальних ролей та статусів.

Нами встановлено емпіричним шляхом наявність якісних змін у когнітивному компоненті ідентичності співробітника та у суб’єктивній ієрархії виокремлених категорій, це підтверджує динамічність її природи. Указані зміни обумовлюються впливом соціальних, політичних, економічних подій в суспільстві.

Цілісність ідентичності як когнітивно-афективного утворення слід визначати її внутрішньою єдністю, це обумовлено властивими їй специфічними закономірностями розвитку і функціонування.

Формування ідентичності представлено як процес і результат утворення певного бажаного майбутнього. Когнітивним компонентом побудови цього конструкту є

інформація різного ступеня об'єктивності, точності та деталізованості, яку людина отримує у спілкуванні та діяльності у різноманітних соціальних групах. Самовизначення складається із цілісного образу, де можна виокремити афективні та когнітивні компоненти.

Усі відмінності виявлені між представниками кафедри та Академії, крім рівня соціально-психологічної адаптації за шкалою “Адаптація” по методиці СПА, пов'язані із чотирма групами факторів:

1) *Суб'єктність*, шкала “Інтернальність” по методиці СПА, шкали “Автономність”, “Орієнтація у часі” за методикою САМОАЛ; “Оптимістична мотивація” та “Мотивація індивідуалізації” за методикою діагностики полі мотиваційних тенденцій у “Я-концепції” особистості.

2) *Потреба у пізнанні* за шкалою “Потреба в пізнанні” за методикою САМОАЛ, “Пізнавальна мотивація” по методиці полімотиваційної тенденції у “Я-концепції” особистості методики діагностики полі мотиваційної тенденції у “Я-концепції” особистості.

3) *Самоконтроль*, куди увійшла “Нормативна мотивація”, “Гедоністична мотивація”, “Моральна мотивація”, “Губрістична мотивація”.

4) *Самоставлення* за шкалою “Самосприйняття” та “Емоційний комфорт” по методиці СПА, за шкали “Відзеркалене само ставлення, “Відкритість”, “Самоприв'язаність”, фактор “Самоповага” та “Аутосимпатія” по методиці МДС, шкала “Саморозуміння” та “Аутосимпатія” по методиці САМОАЛ.

Результати дослідження узгоджуються із теоретичними положеннями, обґрунтованими Т.М. Титаренко про процесуальність ідентифікації. Переставши продукувати опозиційну зі світом діаду, особистість перетворює свою колишню усталену ідентичність у безперервне креативне ідентифікування [Титаренко].

Значний рівень самоконтролю та суб'єктності, потреба в отриманні нових знань, особливості самоставлення, забезпечують активний перебіг процесів автономізації, діалогів, практикування. Ідентичність виступає як чинник соціально-психологічної адаптації, визначає соціальну активність суб'єкта, ініціює його активність. У різноманітних ситуаціях адаптації, які виникають на шляху досягнення ідентичності, які визначив сам суб'єкт, напрацьовуються алгоритми, методи та навички взаємодії зі соціальним середовищем. Ідентичність виступає як

механізм соціально-психологічної адаптації. За Т.М. Титаренко, цілеспрямованість і суб'єктність залишаються важливими особистісними характеристиками, проте зміст набуває інших відтінків під впливом налаштування індивіда із соціумом, особистості та навколишнього світу [Титаренко]. У цьому полягає сутність процесу психічної адаптації.

2.4. Рекомендації щодо соціально-психологічної адаптації співробітників до впровадження системи управління знаннями в організаціях

Адаптацію працівника слід поділяти на виробничу та на соціально-психологічну адаптацію.

Професійна адаптація працівника – це пристосування працівника до динамічного процесу змін, яке ґрунтується на тому, що поступово з'являються нові професійні, соціальні, психологічні та економічні умови праці. На практиці у співробітників існують наступні аспекти адаптації:

- 1) психофізіологічні – коли відбувається процес пристосування до нових психологічних і фізіологічних навантажень;
- 2) соціально-психологічний – пристосування до організаційної культури закладу;
- 3) професійний – поступове вироблення нових трудових навичок;
- 4) організаційний – засвоєння ролі й організаційного статусу свого робочого місця.

Соціально-психологічна адаптація працівника, полягає у тім, щоб допомогти особистості безболісно опанувати системою управління знаннями, зрозуміти які реальні шанси вона дає на просування по службі і ріст винагороди, який рівень продуктивності вважають достатнім колеги по роботі тощо.

Адаптація працівників до системи управління знаннями має на меті забезпечити більш швидке влиття у процес опанування нового, допомогти розібратися із своїми функціональними обов'язками; зменшити кількість можливих помилок, пов'язаних із виконанням роботи; зменшити дискомфорт перших днів роботи із новими базами даних, а також покращити рівень кваліфікації та потенціалу співробітника для подальшої праці; сформулювати позитивну думку щодо обраного фаху.

Проблеми, пов'язані з психодіагностикою адаптації особистості, дуже різноманітні та складні. Досі у науковому доробку немає спеціальної методики, що надійно б вирішила завдання комплексного вивчення адаптації особистості. Слід зазначити, що є прийоми, пов'язані з питанням адаптації. Але вони спрямовані на діагностику лише однієї складової процесу адаптації чи адаптивності. Складність проблеми полягає в тому, що комплексна психодіагностика професійної адаптації має бути одночасно спрямована на діагностику загального рівня соціальної адаптації особистості, діагностику адаптивності як особливого стану особистості, діагностику адаптивного потенціалу особистості.

Розробка адекватних психодіагностичних інструментів у цій галузі ще більше ускладнюється наявністю низки проблем у межах теорії соціальної адаптації особистості. Найбільш успішним інструментом для вирішення покращення адаптації до системи управління знаннями ми вважаємо анкету «Діагностики соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса та Р. Даймонда. Попри те, що методика призначена для діагностики адаптації особистості до умов взаємодії із оточуючими людьми у системі міжособистісних відносин. Соціально-психологічна адаптація залежить від здатності людини орієнтуватися у соціальних ситуаціях, правильно визначати особистісні характеристики та емоційний стан інших, вибирати адекватні способи боротьби із ними та застосовувати ці методи у процесі адаптації до системи управління знаннями. Адаптивність означає відповідність цілей та ціннісних орієнтацій особистості результатам, досягнутим у процесі діяльності. Наміри людини, зазвичай, збігаються із діями, плани із втіленням, мотивація до дії із його результатами.

Для розуміння готовності особистості до системи управління знаннями слід використовувати такі шкали:

а) сприйняття себе (любов до себе, віра у себе та свої здібності, віра у свою природу, тіло як поза-особистісний критерій зростання);

б) прийняття інших (здатність приймати інших такими, які вони є, поважати їхню оригінальність і право бути собою – внутрішньо-особистісний критерій особистісного зростання);

в) емоційний комфорт (емоційна напруга пов'язана з протиріччями між високим рівнем вимог та недостатнім розвитком основних психічних властивостей; ускладнює планування, прогнозування результатів та оцінку наслідків, що призводить до низьких результатів навчання);

г) соціальна адаптивність (інтегрована шкала).

Висновки до розділу 2

1. У організації емпіричного дослідження ми виходимо із того, що ідентичність вважається інтегральною характеристикою людини, із множинною та мінливою природою, яка стає результатом усвідомлення особистістю своєї своєрідності як самовизначення у соціальному середовищі. Ідентичність слід розглядати як відкриту багаторівневу систему із різними ступенями стійкості і різним значенням. Структуру ідентичності слід розглядати як складну, відкриту, багаторівневу, ієрархічну, динамічну систему, яка самоорганізується.

2. Визначення ідентичності покладено у основу емпіричного дослідження. Програма емпіричного дослідження передбачала вивчення наступних темпоральних аспектів ідентичності особистості і рівня психологічної адаптованості.

3. Для об'єктивного аналізу емпіричних даних, які ми отримали для зменшення впливу суб'єктивних відмінностей, які пов'язані з рівнем когнітивної складності, нами запропоновано та обґрунтовано застосування "коефіцієнту перспективності" як математичного показника відношення ідентичностей.

4. Вибір методики дослідження визначився критеріями високої надійності та валідності, був теоретично обґрунтований якісними та кількісними характеристиками темпоральних аспектів ідентичності та показниками соціально-психологічної адаптації працівників. Було використано методику "Тест двадцяти висловлювань" М. Куна і Т. Мак-Партленда.

5. Були обрані як адекватні емпіричні референти дослідження, кількісні і якісні параметри ідентичності, рівень їх психологічної адаптації, особливості самоактуалізації, модальності самоставлення та мотиваційних тенденції особистості.

6. Базуючись на емпіричних даних виокремлено 14 категорій ідентичностей студентів і ідентичності працівників організацій. Всі категорії розділяються на дві

групи: особистісні конструкти і соціальні. Останні превалюють над особистісними у структурі ідентичності працівників організацій.

7. Провідними ідентичностями працівників є такі: “Особистісні якості”, “Сім’я”, “Характеристики і ролі у спілкуванні”, “Гендерна ідентичність”, “Людина”.

Статистично значущі відмінності зафіксовано між провідними категоріями: “Особистісні якості”.

Статистично значущі відмінності виявлено між трьома категоріями ідентичності співробітників: “Сім’я”, “Професійні ролі і статуси” та “Особистісні якості”.

8. За рівнями психологічної адаптації, особливості самоактуалізації, модальності самоставлення, мотиваційні тенденції особистості констатовано значущі відмінності, а саме у респондентів, що працюють на кафедрі, рівень психологічної адаптованості є вищим ніж у слухачів Академії.

Відмінності, що були виявлені між групами кафедри та Академії, пов’язані із такими групами факторів: суб’єктність, потреба у пізнанні, система самоконтролю й самоставлення.

ВИСНОВКИ

Отримані у роботі результати дозволяють оптимізувати психологічний супровід навчального процесу у аспектах формування у працівників організацій навичок професійного планування та самоконструювання у професійному та особистісному плані. Аналіз проблеми та емпіричне дослідження дали підстави нам зробити такі висновки:

1. Психологічна адаптація є процесом встановлення відповідностей між цілями, потребами і намірами особистості і вимогами соціального оточення. Психологічна адаптованість є станом відповідності між намірами, індивідуальними потребами, ролями особистості, із одного боку, та суспільними вимогами, рольовими очікуваннями, традиціями і правилами з іншого.

Механізм психологічної адаптації слід розглядати як сукупність засобів, які забезпечують встановлення рівноваги у системі “суб’єкт адаптації – соціальне середовище”. Механізми соціально-психологічної адаптації у працівників організацій мають здійснюватися із урахуванням вікових особливостей людини, соціальної ситуації розвитку та основних професійних завдань.

2. Ідентичність є динамічною, цілісною, є когнітивно-афективним утворенням, яке становить компонент “Я”-концепції особистості що її представлено системою уявно-вірогідних смисловим конструктом індивіда, що віднесені у майбутнє і є сукупністю особистісних якостей, рис, соціальних статусів та соціальних ролей. Ідентичність є характеристикою особистості із множинною і мінливою природою.

Ідентичність слід розглядати як результат усвідомлення особистістю власної своєрідності у соціальному середовищі. Ідентичність формується у процесі взаємодії суб’єкта із соціальним середовищем та має різне змістовне наповнення у залежності від особливостей індивіда та його культурного оточення.

3. Психологічна адаптованість може бути оцінена відповідно до пристосованості, відповідності вимогам оточуючого середовища або через потреби індивіда за критеріями загального психологічного благополуччя, соціального самопочуття. Емпіричними референтами адаптованості слід вважати кількісні і якісні параметри ідентичності працівників, рівні їхньої психологічної адаптації,

особливості самоактуалізації, модальності само ставлення, мотиваційні тенденції особистості.

4. Смыслові конструкти, які складають ідентичності працівників, розділяються на групи: особистісні конструкти та соціальні конструкти. Останні превалюють над особистісними, це пояснюється особливостями соціальної ситуації працівників.

У результаті порівняння ідентичностей працівників університету і людей, що не мають педагогічної освіти, виявлено суттєві розбіжності. Для викладачів є характерною приналежність до конкретної соціальної групи, особисті якості, гендер.

Для слухачів Академії провідними категоріями стали професійні ролі і статуси, економічний і майновий статус, сім'я, громадянство. Ці когнітивно-афективні конструкти відображають різні види соціальної активності працівників.

На формування ідентичності працівників впливають фактори соціального середовища.

5. Ідентичність як когнітивно-афективне утворення підтримує соціальну активність працівників. Когнітивні компоненти визначаються змістом і напрямком активності, складаючи основу цілепокладання. Афективні компоненти обумовлюються емоційним забарвленням соціальної активності, визначаючи рівень мотивації. Високий рівень соціальної активності реалізує більшу інтенсивність, кількість соціальних об'єктів, форм і засобів взаємодії, це призводить до збагачення соціального досвіду та навичок соціальної взаємодії, формується соціальні компетенції. Навички, набуті у різноманітних формах соціальної активності, формують досвід працівника. Ці компетенції забезпечують адаптацію до швидко змінюваних соціальних процесів у професійному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова К.А. Субъект и субъектность: проблема определения качеств *Развитие психологии в системе комплексного человекознания*: Ч. 1. М.: Институт психологии РАН, 2012. С. 49 – 62.
2. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2004. 831 с.
3. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания М.: Воронеж: Институт практической психологии, МОДЭК, 1996. 384 с.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб: ПИТЕР, 2010. 282 с.
4. Андреева Д. А. Проблемы адаптации студентов. *Молодежь и образование*. М.: Высшая школа, 1972. С. 194 – 203.
5. Андреева Г. М. Конструирование образа социального мира в условиях социальной нестабильности. *Социальная психология в трудах отечественных психологов*: [хрестоматия] / сост. и общ. ред. А. Л. Свенцицкий. СПб.: Питер, 2000. С. 315- 337.
6. Андреева Г. М. Социальная психология .М. : Аспектпресс, 1998. 368 с.
7. Анисимова О. М. Самооценка в структуре личности студента : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05. “Социальная психология” / О. М. Анисимова. М., 1984. 17 с.
8. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер. 2004. 831 с.
9. Ахмедханов А. М. Влияние самооценки на характер межличностных отношений в студенческой группе : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. психол. наук : спец 19.00.01 “Общая психология, психология личности, история психологии” / А. М. Ахмедханов. М., 1983. 15 с.
10. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом. К.: ВД «Професіонал». 2006. С. 268-273.
11. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности. *Вопросы психологии*. 1989. № 1 С. 92 – 100.
12. Бауман З. Текущая современность /пер. с англ. С. А. Комарова. СПб. : Питер, 2008. 240 с.

13. Белинская Е. Временные аспекты Я-концепции: проспективная идентичность подростка / *Социально- психологические проблемы формирования социальной идентичности*. М. : ЦСОРАО, 2000. С. 40 – 46.
14. Белобрыкина О. А. Влияние социального окружения на развитие самооценки старших школьников *Вопросы психологии*. 2001. № 4. С. 31 – 38.
15. Бергман П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М. : Московский философский фонд “Academia-Центр”:МЕДИУМ, 1995. 336 с.
16. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей. М. : Академия, 2002. 320 с.
17. Борисова О. А. Ускользящая идентичность или анализ категории “Идентичность” в рамках структурно-конструктивистского подхода. *Вестник Удмуртского университета: соціологія і філософія*. 2009. №3. С.141-146.
18. Бублик М. М. Особенности этнической идентичности молодежи в образовательной среде: психосемантический подход к исследованию. *Известия Волгоградского гос. пед. ун-та*. 2011. Т. 55, № 1. С. 119 – 124.
19. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. 544с.
20. Бурлачук Л. Ф. Словарь – справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2003. 528 с.
21. Валиуллина Г. Г. Возрастно-половые особенности развития профессионального мышления студентов: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.13 “Психология развития, акмеология” / Г. Г. Валиуллина. Астрахань, 2007. 27 с.
22. Васильченко О. М. Репродуктивна поведінка особистості. Соціально-психологічний аналіз. Луганськ: Ноулідж, 2013. 556 с.
23. Вилицкас Г. К. Самооценка несовершеннолетних правонарушителей. *Вопросы психологии*. 1989. № 1. С. 45.
24. Деслер Г. Управление персоналом. М.: Бином. 1997. С. 147-150.
25. Ганеева Е. И. *Проблемная социальная идентичность: сущность и условия формирования*. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2008. № 1 (9). С. 39 – 45.

26. Кирсанов В.М. Динамика и соотношение мотивационно-потребностных характеристик в структуре личностных свойств: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 “Общая психология, психология личности, история психологии” / В. М. Кирсанов. Екатеринбург, 2004. 24 с.
27. Коростелина К. В. Система социальных идентичностей: опыт анализа этнической ситуации в Крыму. Симферополь : Доля, 2002. 255 с.
28. Красильников И. А. Социально-психологическая адаптация личности и стратегии разрешения внутренних конфликтов. *Известия Самарского науч. центра РАН*. 2009. Т. 11, № 4 (4). С. 932. 937с.
29. Кроник А. А. Субъективная картина жизненного пути как предмет психологического исследования, диагностики и коррекции : дис. в виде науч. докл. ... доктор психол. наук: 19.00.01 / Кроник Александр Александрович. – М., 1994. 71 с.
30. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. К., Кондор. 2003. 296 с.
31. Кун М. Эмпирическое исследование установок личности на себя. *Современная зарубежная социальная психология: [Тексты]* / Под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. М.: МГУ, 1984. С. 180 – 187.
32. Лаврухина Е. А. Социальные спрос и заказ в образовании. *Гражданское общество как политический феномен: Доклады конгресса* (Екатеринбург, 7–11 июня 1999 г.). Екатеринбург, 1999, С. 87 – 107. 33.
33. Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб.: Сенсор, 2000. 368 с. (Мастерская психологии и психотерапии).
34. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2003. 487 с.
35. Липкина А. И. Критичность и самооценка в учебной деятельности. М.: Просвещение, 1968. 142 с.
36. Максименко С.Д. Генетико-психологічні проблеми становлення особистості. *Психологічні чинники самодетермінації особистості у освітньому просторі: [колективна монографія]*. Кіровоград: ІмексЛТД, 2013. С. 10 – 69.
37. Максименко С.Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: Методологія, методи, програми, процедури. К.: Наукова думка, 1998. 226с .

38. Маслоу А. Психология бытия / пер. с англ. О. О. Чистякова. М.: Рефл-бук, 1997. – 304 с.
39. Маслоу А. Самоактуализация *.Психология личности*. Тексты М.: Моск. ун-т, 1982. С. 63 – 69.
40. Маслоу А. Мотивация и личность СПб.: Питер, 2008. 352 с. Серия “Мастера психологии”.
41. Маслоу А. Мотивация и личность. *Вестник МГУ: Философия*. 1991. № 3. С. 66-75.
42. Мельникова Н.Н. Стратегии поведения в процессе социально-психологической адаптации: дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.05 / Мельникова Наталья Николаевна. СПб., 1999. 194 с.
43. Микляева А.В. Структура социальной идентичности личности: возрастная динамика. *Вестник ТГПУ*. 2009. Вып. 5 (83). С. 129 – 133.
44. Московичи С. Социальные представления: исторический взгляд. *Психологический журнал*. 1995. Т. 16, № 1, № 2. С. 3 – 19.
45. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности . Ереван : АН Армении, 1988. 262с.
46. Острова В.Д. Проспективна ідентичність як чинник соціально-психологічної адаптації студентської молоді: дис... канд..психол.наук: 19.00.05 / Острова Вікторія Дмитрівна.Київ, 2015. 193 с.
47. Панок В.Г. Психологія життєвого шляху особистості: [монографія]. К.: Ніка-Центр, 2006. 280 с.
48. Пантелеев С.Р. Методика исследования самоотношений. М.: Смысл, 1993. 32 с.
49. Перлз Ф. Опыты психологии самопознания (практикум по гештальт-терапии) / пер. с англ. М.П. Гиль-Эсте. М.: Гиль-Эстель, 1993 240 с.
50. Петренко В.Ф. Основы психосемантики / СПб.: Питер, 2005. 480 с.: (Серия “Мастера психологии”)
51. Петровский В. А. Психология неадаптивной активности. Российский открытый университет. М.: Горбунок, 1992. 224 с.
52. Пиаже Ж. Избранные психологические труды. М.: Просвещение, 1969. 659с.
53. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. сост. Д. Я.

Райгородский. Самара: Бахрах, 1998. 760 с.

54. Психологія групової ідентичності: закономірності становлення: [монографія] / П.П. Горностай, О.А. Ліщинська, Л. Г. Чорна Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К.: Міленіум, 2014. 252 с.

55. Савченко А. Управління розвитком персоналу. К.: Вища школа. 1999. С. 194-199.

56. Райгородский Д. Я. Психология личности: Т. 1: [Хрестоматия]. Самара: Бахрах, 1990. 544 с.

57. Раусте фон Врихт М.Л. Образ “Я” как подструктура личности. Проблемы психологии личности. М.: Наука, 1982. С. 104 – 111.

58. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности. *Вестник СПбГУ*. 1995. Вып. 3, № 20 С. 74 – 79.

59. Реан А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. 479 с.

60. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994. 480 с.

61. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия / пер. с англ. В.В. Лях, А.П. Хомик. М.; К.: Рефл-бук; Ваклер, 1997. 320 с.

62. Роджерс К. О становлении личностью: психотерапия глазами психотерапевта/ пер. с англ. М.М. Исениной. М.: Прогресс, 1994. 252 с.

63. Розум С. И. Психология социализации и социальной адаптации человека / С. И. Розум. СПб.: Речь, 2006. 365 с.

64. Романовская Е.В. Идентичность как социальный. *Известия Саратовского университета: Философия. Психология. Педагогика*. 2012. Т. 12., Вып. 4. С. 34 – 37.

65. Салахутдинова Е.С. Педагогическое сопровождение адаптации студентов в учебной группе: дис. ... на соискание учен. степени кандидата педагог. наук: 13.00.01 / Салахутдинова Елена Сергеевна. Кострома, 2014. 258 с.

66. Сарджвеладзе Н. И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой. Тбилиси: Мецниереба, 1989. 187 с.

67. Сергиенко Е.А. Контроль поведения как субъектная регуляция. М.:

Ин-т психологии РАН, 2010. 352 с. (Серия: Экспериментальные исследования).

68. Серкин В.П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики: [учеб. пособие для ВУЗов] .М.: ПЧЕЛА, 2008.382 с.

69. Смирнов С.Д. Психология образа: проблема активности психического отражения . М.: МГУ, 1985. 231 с.

70. Стародубец О.Д. Определение феномена личностной идентичности студентов как объекта исследования в психологии развития. *Вестник АмГУ*. 2008. Вып. 42. С. 64 – 67. (Серия: Психология. Педагогика).

71. Тернер Дж. С. Социальная идентичность, самокатегоризация и группа. *Иностранная психология*. 1994. № 2. С. 8 – 17.

72. Титаренко Т. М. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодерної соціальності: [монографія]. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К.: Міленіум, 2014. 206 с.

73. Уотсон Дж. Психология с точки зрения бихевиориста. *Хрестоматия по истории психологии* . М.:МГУ, 1980. С. 17 – 18.

74. Федорова Е.Ф. Система адаптации персонала в условиях реструктуризации компании. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва 2009.20 с.

75. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп . М.: Институт психотерапии, 2002. 490 с.

76. Филлипс Л. Дискурс-анализ. Теория и метод /пер. с англ. О.Овчарова– Х.: Гуманитарный Центр, 2004. 336 с

77. Фрейд А. Психология “Я” и защитные механизмы / пер. с англ. М.Р. Гинзбурга. М.: Педагогика-Пресс, 1993. 144 с.

78. Фрейд З. Психология бессознательного: Сб. произведений / З. Фрейд; сост., науч. ред., авт. вступ. ст. М. Г. Ярошевский. – М.: Просвещение, 1990. – 448 с.

79. Фрейд З. “Я” и “Оно”: Труды разных лет: Т. 1 / пер. с нем. Б.Р. Нанейшвили, Г.Б. Нанейшвили. Тбилиси: Мерани, 1991. 398 с.

80. Фресс П. Восприятие и оценка времени. *Экспериментальная психология* М.: Прогресс, 1978.– Вып. 6. – С. 88-134.

81. Хміль Ф.І, Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. С. 220

82. Хутка С. Соціальна адаптованість особистості: концептуалізація поняття. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2007, № 2 С. 164-165
83. Хьелл Л. Теории личности: основные положения, исследования и применение / пер. с англ. С. Меленевской и Д. Викторовой. СПб.: Питер Пресс, 1997. 608с.
84. Чепелева Н. В. Розуміння та інтерпретація життєвого досвіду як чинник самопроєктування особистості. *Наука і освіта*. 2014. № 9. С. 22-26.
85. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М.: Институт психологии РАН КСП; Академический Проект, 1999. 447 с.
86. Шмелев А.Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности. М.: МГУ, 1983. 158 с.
87. Шостак О.Г. Художні вираження національної ідентичності в творчості сучасних північноамериканських письменників корінного походження. К.: Талком, 2020. 544 с.
88. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис /пер. с англ., общ. ред. и предисл. А.В. Толстых. М.: Прогресс, 1996. 342 с.
89. Якобсон С.Г. Образ себя и моральное поведение дошкольников. *Вопросы психологии*. 1989. № 6. С. 34 – 41.
90. Яковенко И.Г. Идентичность и диалог. *Вопросы социальной теории*. 2010. Т. IV. С. 513 – 518.
91. Adams G. R. The Objective Measure of Ego Identity Status: A Reference Manual [Electronic Resources]. 1998. 90 p. Access to the article: http://www.uoguelph.ca/~gadams/OMEIS_manual. Accessed Oct 30, 2021.
92. Bartholomew K. Coded semi-structured interviews in social psychological research. *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* / Eds. Н.Т. Reis, С.М. Judd. Cambridge, MA: Cambridge University Press, 2000. P. 286 – 312.
93. Berzonsky M. Reliability Data for the Identity Style Inventory [Electronic Resources]. *Journal of State University of New York at Cortland* 1997. Access to the article: <http://w3.fiu.edu/srif/ArchivedPagesJK/Berzonsky/BerzonskyISI3.rtf> Accessed Oct 30, 2021.
94. Berzonsky M.D. Social-Cognitive Aspects of Identity Style: Need for

- Cognition, Experiential Openness, and Introspection. *Journal of Adolescent Research*. 1992. – № 7 (2). P. 140 – 155.
95. Coopersmit S. The antecedents of self-esteem . NY.: Freeman, 1967. 283 p.
 96. Domino G. A personality measure of Erikson's life stages: the inventory of psychosocial balance. *Journal of Personality Assessment*. 1990. № 54 (34). P. 576 – 588.
 97. Eryigit S. Cross-cultural Investigation of the Link Between Identity Processing Styles and the Actual Work of Identity in the Career Domain. *Child & Youth Care Forum*. 2011. Vol. 40 (1). P. 43 – 64.
 98. Fogelson R. D. Person, self and identity. Some anthropological retrospect, circumspects and prospects. *Psychological theories of the self: process of a conflict on new approaches to the self*, held March 29 – Apr. 1. 1979, by the Center for psychosocial studies, Chicago. N.Y.; L.: Plenum Press, 1982. P. 276 – 298.
 99. Marcia J. E. Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1966. Vol. 3. P. 551 – 558.
 100. Marcia J.E. Ego identity status in college. *Person*. 1970. Vol. 38, № 2. P. 249 – 268.
 101. Marcotte J. Identity Development and Exploration and Their Psychosocial Correlates in Emerging Adulthood: A Portrait of Youths Attending Adult Education Centers in Quebec . *Vulnerable Children and Youth Studies*. 2009. Vol.4 (4). – P. 279 – 287.
 102. Schwartz S. J. Measuring Identity from an Ericksonian Perspective: Two sides of the same coin? *Journal of Personality Assessment*. 2009. Vol. 91 (2) .P. 143 – 154.
 103. Simmons D. D. Development of an objective measure of identity achievement status. *Journal of Projective Techniques & Personality Assessment*. 1970. Vol. 34. P. 241 – 244.
 104. Sinnirella M. Exploring temporal aspects of social identity: the concept of possible social identities. *European Journal of Social Psychology*. 1998. Vol. 28, № 2 P. 227 – 248.
 105. Syed M. Personality Development from Adolescence to Emerging Adulthood: Linking Trajectories of Ego Development to the Family Context and Identity Formation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2013. Vol. 104 (2). P. 371 – 384.
 106. Tajfel H. *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge University Press, 1982. 528 p.

107. Tajfel H. Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*. 1971. – vol. 1. – P. 149 – 178.

108. Tajfel H. Content of stereotypes and the inference of similarity between members of stereotyped groups. *Acta Psychologica*. 1964. Vol. 22. P. 191 – 201.

Додаток А
Тест двадцяти висловлювань» М. Куна і Т. Макпартленда

Тест використовується для вивчення змістовних характеристик ідентичності особистості. Питання «Хто Я?» безпосередньо пов'язаний з характеристиками власного сприйняття людиною самого себе, тобто з його образом «Я» або Я-концепцією.

Інструкція, яка додається до тесту: «Протягом 12 хвилин вам необхідно дати якомога більше відповідей на одне питання, що відноситься до вас самим: «Хто Я?». Постарайтеся дати якомога більше відповідей. Кожну нову відповідь починайте з нового рядка (залишаючи деяке місце від лівого краю аркуша). Ви можете відповідати так, як вам хочеться, фіксувати всі відповіді, які приходять вам у голову, оскільки в цьому завданні немає правильних або неправильних відповідей. Також важливо помічати, які емоційні реакції виникають у вас під час виконання даного завдання, наскільки важко чи легко вам було відповідати на це питання».

Питання «Хто Я?» логічно пов'язано з характеристиками власного сприйняття людиною самого себе, тобто з його образом «Я» (або Я-концепцією). Відповідаючи на питання «Хто Я?», людина вказує соціальні ролі і характеристики-визначення, з якими він себе ідентифікує, тобто він описує значущі для нього соціальні статуси та ті риси, які, на його думку, пов'язані з ним.

Таким чином, співвідношення соціальних ролей та індивідуальних характеристик говорить про те, наскільки людина усвідомлює і приймає свою унікальність, а також наскільки йому важлива приналежність до тій чи іншій групи людей.

Відсутність у самоописі індивідуальних характеристик (показників рефлексивної, комунікативної, фізичної, матеріальної, діяльної ідентичностей) при вказівці безлічі соціальних ролей («студент», «перехожий», «виборець», «член сім'ї») може говорити про недостатню впевненість у собі, про наявність у людини побоювань у зв'язку з саморозкриттям, вираженої тенденції до самозахисту.

Відсутність же соціальних ролей при наявності індивідуальних характеристик може говорити про наявність яскраво вираженої індивідуальності і складнощі у виконанні правил, які виходять від тих чи інших соціальних ролей.

Також відсутність соціальних ролей в ідентифікаційних характеристиках можливо при кризі ідентичності або інфантильності особистості.

За співвідношенням соціальних ролей та індивідуальних характеристик стоїть питання про співвідношення соціальної та особистісної ідентичності. При цьому під особистісною ідентичністю розуміють набір характеристик, який робить людину подібною самій собі і відмінною від інших, соціальна ідентичність же трактується в термінах групового членства, приналежності до більшої чи меншої групи людей.

Соціальна ідентичність домінує у випадку, коли у людини спостерігається високий рівень визначеності схеми «ми - вони» і низький рівень визначеності схеми «я - ми». Особистісна ідентичність превалює у людей з високим рівнем визначеності схеми «я - вони» і низьким рівнем визначеності схеми «ми - вони».

При інтерпретації тесту використовується шкала аналізу ідентифікаційних характеристик

Вона включає в себе 24 показника, які, об'єднуючись, утворюють сім узагальнених показників-компонентів ідентичності:

I. «Соціальне Я» включає 7 показників:

1. пряме позначення статі (юнак, дівчина; жінка);
2. сексуальна роль (коханець, коханка; Дон Жуан, Амазонка);
3. навчально-професійна рольова позиція (студент, навчаюся в інституті, лікар, спеціаліст);
4. сімейна належність, що виявляється через позначення сімейної ролі (дочка, син, брат, дружина тощо) або через вказівка на родинні стосунки (люблю своїх родичів, у мене багато рідних);
5. етнічно-регіональна ідентичність включає в себе етнічну ідентичність, громадянство (росіянин, татарин, громадянин, росіянин та ін) і локальну, місцеву ідентичність (з Ярославля, Костроми, сибірячка тощо);
6. світоглядна ідентичність: конфесійна, політична приналежність (християнин, мусульманин, віруюча);
7. групова приналежність: сприйняття себе членом будь-якої групи людей (колекціонер, член товариства).

II. «Комунікативна Я» включає 2 показника:

1. дружба або коло друзів, сприйняття себе членом групи друзів (один, у мене багато друзів);
2. спілкування або суб'єкт спілкування, особливості та оцінка взаємодії з людьми (ходжу в гості, люблю спілкуватися з людьми; вмію вислухати людей);

III. «Матеріальне Я» має на увазі під собою різні аспекти:

- опис своєї власності (маю квартиру, одяг, велосипед);
- оцінку своєї забезпеченості, ставлення до матеріальних благ (бідний, багатий, заможний, люблю гроші);
- ставлення до зовнішнього середовища (люблю море, не люблю погану погоду).

IV. «Фізичне Я» включає в себе такі аспекти:

- суб'єктивне опис своїх фізичних даних, зовнішності (сильний, приємний, привабливий);
- фактичне опис своїх фізичних даних, включаючи опис зовнішності, хворобливих проявів і місця розташування (блондин, зріст, вага, вік, живу в гуртожитку);
- пристрасті в їжі, шкідливі звички.

V. «Діяльне Я» оцінюється через 2 показника:

1. заняття, діяльність, інтереси, захоплення (люблю розв'язувати задачі); досвід (був у Болгарії);
2. самооцінка здатності до діяльності, самооцінка навиків, умінь, знань, компетенції, досягнень (добре плаваю, розумний; працездатний, знаю англійську).

VI. «Перспективне Я» включає в себе 9 показників:

1. професійна перспектива: побажання, наміри, мрії, пов'язані з навчально-професійною сферою (майбутній водій, буду хорошим учителем);
2. сімейна перспектива: побажання, наміри, мрії, пов'язані з сімейним статусом (буду мати дітей, майбутня мати тощо);
3. групова перспектива: побажання, наміри, мрії, пов'язані з груповою приналежністю (планую вступити в партію, хочу стати спортсменом);
4. комунікативна перспектива: побажання, наміри, мрії, пов'язані з друзями, спілкуванням.
5. матеріальна перспектива: побажання, наміри, мрії, пов'язані з матеріальною сферою (отримаю спадщину, зароблю на квартиру);
6. фізична перспектива: побажання, наміри, мрії, пов'язані з психофізичними даними (буду піклуватися про своє здоров'я, хочу бути накачаним);
7. діяльнісна перспектива: побажання, наміри, мрії, пов'язані з інтересами, захопленнями, конкретними заняттями (буду читати) і досягненням певних результатів (досконало вивчу мову);
8. персональна перспектива: побажання, наміри, мрії, пов'язані з персональними особливостями: особистісними якостями, поведінкою і т. п. (хочу бути більш веселим, спокійним);
9. оцінка прагнень (багато чого бажаю, прагне людина).

VII. «Рефлексивне Я» включає 2 показника:

1. персональна ідентичність: особистісні якості, особливості характеру, опис індивідуального стилю поведінки (добрий, ширий, комунікабельна, наполеглива, іноді шкідливий, іноді нетерплячий і т. д.), персональні характеристики (прізвисько, гороскоп, ім'я і т. д.); емоційне ставлення до себе (я супер, «кльовий»);
2. глобальне, екзистенціальне «Я»: твердження, які глобальні і які недостатньо виявляють відмінності однієї людини від іншого (людина розумна, моя сутність).

Додаток Б

Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонд.

Опис методики: методика складається з 101-го пункту-індикатору окремих аспектів соціальної адаптації, які подано у вигляді твердження. Значення підраховуються за 6-ти основними шкалам і шкалою достовірності.

Процедура проведення опитування й інтерпретація результатів.

1) Респонденту пропонується текстовий буклет, який містить 101 пункт і стандартний бланк відповідей. Інструкція пропонує сім варіантів відповідей від 0 (“це до мене зовсім не стосується”) до 7 (“це повністю про мене”).

2) Шкальні значення підраховуються за 6-тью шкалами. Сирі бали підставляються у формули (для кожної шкали різні) і переводяться в стандартні оцінки.

Шкала “Неправди” (достовірності) – проста сума відповідних тверджень.

Автори виокремили шість інтегративних показників (шкал). У кожній шкалі є позитивний полюс (А) та негативний полюс (В). Підрахунки значень за кожною шкалою наведено у наступній таблиці.

Інтегративні показники (шкали) соціально-психологічної адаптації

Шкала	А	В	Формула
Адаптація	Адаптивність	Дезадаптивність	$A = a/a + b \times 100\%$
Самоприйняття	Прийняття себе	Не прийняття себе	$S = a/a + b \times 100\%$
Прийняття інших	Прийняття інших	Не прийняття інших	$L = 1,2a/1,2a+b \times 100\%$
Емоційна комфортність	Емоційний комфорт	Емоційний дискомфорт	$E = a/a+b \times 100\%$
Інтернальність	Внутрішній контроль	Зовнішній контроль	$I = a/a + 1,4b \times 100\%$
Домінування	Домінування	Покірність	$D = 2a/2a+ b \times 100\%$

Додаток В

Методика дослідження самоствавлення С. Р. Пантелєєва

Опис методики: методика складається із 110 релевантних і репрезентативних пунктів – індикаторів самоствавлення, які подано у вигляді тверджень. Значення, отримані за твердженнями-індикаторами, підраховуються по 9-ти шкалам:

1) Шкала “Закритість-відкритість” – вимірює глибоке або поверхнєве проникнення у власне “Я”, рефлексивність (інша назва шкали “внутрішня чесність”). “Закритість” відповідає високому полюсу шкали при підрахунку сумарного балу.

2) Шкала “Самовпевненість” – визначає ставлення до себе як до впевненого, самостійного, вольового й надійного індивіда, якому є за що себе поважати. Позитивний полюс відповідає самовпевненості, відчуттю сили власного “Я”.

3) Шкала “Самокерівництво” – відображає специфічний вимір, близький за змістом одному з аспектів локусу контролю (“особистий контроль”). Високі бали відповідають переживанню власного “Я” як внутрішнього стрижню, що інтегрує і організує особистість, діяльність і спілкування; відчуттю послідовності і обґрунтованості внутрішніх потягів і цілей.

4) Шкала “Віддзеркалене самоствавлення” – відображає уявлення індивіда про те, що його особистість, характер і діяльність спроможні викликати у інших повагу, симпатію, схвалення, розуміння або протилежні почуття.

5) Шкала “Самоцінність” – позитивний полюс шкали відбиває відчуття цінності власної особистості і, одночасно, передбачає цінність свого “Я” для інших. Шкала відбиває емоційну оцінку себе, свого “Я” за внутрішніми інтимними, здатності викликати в інших людях глибокі почуття.

6) Шкала “Самоприйняття” – вимірює почуття симпатії до себе, погодженості зі своїми внутрішніми прагненнями; прийняття себе таким як є, незважаючи на недоліки. Позитивний полюс відповідає дружньому ставленню до себе.

7) Шкала “Самоприв’язаність” – позитивний полюс шкали відповідає ригідності Я-концепції, консервативній самодостатності, небажання й неможливості розвитку власного “Я”. Загальний фон ставлення до себе – позитивний, з елементами самовдоволеності.

8) Шкала “Внутрішня конфліктність” – по загальному психологічному змісту цей аспект самовідношення можна означити як почуття конфліктності власного “Я”. Позитивний полюс шкали відповідає існуванню у індивіда внутрішніх конфліктів, сумнівів, незгоди із собою, тенденцій до надмірного самокопання й рефлексії, які відбуваються на загальному низькому емоційному фоні ставлення до себе. Протилежний бік шкали вказує на замкненість, поверхнєву самовдоволеність, заперечення проблем.

9) Шкала “Самозвинувачення” – позитивний полюс шкали свідчить про інтерпунітивність, самозвинувачення, негативні емоції на адресу свого “Я”.

Р. С. Пантелєєв виокремив також більш узагальнені виміри самовідношення вторинні фактори: “Самоповага”, “Аутосимпатія”, “Самозневажання”.

Процедура проведення опитування й інтерпретація результатів.

1) Респонденту пропонується текстовий буклет, який містить 110 пунктів і стандартний бланк відповідей. Інструкція пропонує дві градації відповідей: “згоден” – “не згоден”, які фіксуються респондентом у відповідних позиціях бланку.

2) Шкальні значення підраховуються по 9-ти шкалам за допомогою ключа-трафарета. Отримані таким чином сирі бали по спеціальній таблиці переводяться в стандартні оцінки – “стени” (від 1 до 10).

Додаток Г

Методика діагностики самоактуалізації особистості (А. В. Лазукіна в модифікації Н.Ф. Каліной – САМОАЛ)

Опис методики: методика складається із 100 пунктів-індикаторів окремих аспектів самоактуалізації, кожен з яких містить два протилежні твердження. Значення, отримані за твердженнями, підраховуються по 11-ти шкалам:

- 1) “Орієнтація в часі” – виявляє, наскільки людина живе у теперішньому часі, не відкладає своє життя “на потім” і не здійснює спроби заховатися у минулому. Високий результат за цією шкалою є характерним для осіб, які розуміють екзистенційну цінність життя, низький результат діагностує зануреність у минулі переживання, завищене прагнення до досягнень, помисливість невпевненість у собі.
- 2) “Цінності” – високий результат за цією шкалою є свідченням, того що особистість приймає цінності особистості, що самоактуалізується, прагне до гармонічних буття і взаємовідносин з оточуючими.
- 3) “Погляд на природу людини” – високий результат за цією шкалою інтерпретується як стійка основа для гармонійних міжособистісних стосунків, довіра до людей, чесність, неупередженість, доброзичливість.
- 4) “Потреби в пізнанні” – високий результат за цією шкалою виявляє здатність до буттєвого пізнання: безкорисливе прагнення до нового, інтерес до об’єктів, якій прямо не є зв’язаним з задоволенням певних потреб.
- 5) “Креативність” – творче ставлення до життя.
 - 6) “Автономність” – високий результат за цією шкалою відповідає психічному здоров’ю особистості, її цілісності, незалежності і свободі.
 - 7) “Спонтанність” – високий результат за цією шкалою свідчить про те, що самоактуалізація є образом життя, а не мрією або прагненням. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість беззусилля.
 - 8) “Саморозуміння” – високий результат за цією шкалою свідчить про сенситивність особистості до власних прагнень і потреб, відсутність психологічних захисних реакцій і підміни власних оцінок зовнішніми соціальними стандартами.
 - 9) “Аутосимпатія” – позитивна Я-концепція, яка має високий рівень усвідомлення і визначає стійку адекватну самооцінку.
 - 10) “Контактність” – шкала вимірює загальну схильність до корисних і приємних контактів з оточуючими, здатність до встановлення міцних і доброзичливих взаємин.
 - 11) “Гнучкість у спілкуванні” – шкала співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, зі здатністю до адекватного самовиявлення у спілкуванні і відсутністю прагнень до маніпуляцій.

Процедура проведення опитування й інтерпретація результатів.

Респонденту пропонується текстовий буклет, який містить 100 пунктів і стандартний бланк відповідей. Інструкція пропонує обрати одно з протилежних тверджень у кожному пункті, що фіксується респондентом у відповідних позиціях бланку.

Шкальні значення підраховуються по 11-ти шкалам за допомогою ключа-трафарета. Максимальна кількість балів по кожній шкалі – 15.

Додаток Д
Методика діагностики полімотиваційних тенденцій в “Я”-концепції особистості
С.М. Петрової

Опис методики: методика складається зі 32 пунктів, які послідовно складають діади прислів'їв, які мають альтернативну спрямованість. Полімотиваційну Я-концепцію особистості складають 16 парних мотиваційних тенденцій.

- 1) Акізівна мотивація – ставлення до матеріального благополуччя у житті, до грошей, визначає значущість для індивіда матеріального боку життя, виходить із загальної орієнтації на благополуччя
- 2) Гедоністична мотивація – орієнтація на спрощені засоби існування, на веселе, легке, радісне життя, характеризує потребу у тілесному і душевному комфорті.
- 3) Оптимістична (протилежна – песимістична) мотивація – віра у добрі події, надія на краще в житті, характеризує пасивне очікування благополуччя / неблагополуччя в житті, визначається як оптимістичний – песимістичний фаталізм.
- 4) Комунікативна мотивація – відбиває потребу у спілкуванні, у дружбі, відображає ступінь спрямованості суб'єкта на взаємодію, комунікацію.
- 5) Пізнавальна мотивація – відображає потребу у новій інформації, спрямованість на здобуття знань, орієнтацію на отримання освіти.
- 6) Трудова мотивація – відображає потребу у виконанні роботи, спрямованість на працю, орієнтацію на виконання завдання, яке поставлене, через подолання труднощів.
- 7) Нормативна мотивація – відображає орієнтацію на виконання групових і соціальних норм, свідчить про соціальну ідентифікацію, характеризує ступінь орієнтації індивіда на відповідальність, необхідність.
- 8) Моральна мотивація – відображає мотивацію індивіда на додержання моральних норм, характеризує прагнення жити чесно, за совістю, справедливістю, відноситься до духовної діяльності людини.
- 9) Губрістична мотивація – прагнення досконалості, відображає орієнтацію на розвиток, потребу у досягненнях, самовизначенні.
- 10) Пугнічна мотивація – виражає потребу у активному, дієвому подоланні труднощів, прагнення боротися з життєвими обставинами, навіть якщо це пов'язане з певним ризиком.
- 11) Мотивація прагнення до вищості – виражає потреби в повазі, у авторитеті серед людей (тобто, потребу престижу), у визнанні, успіхах (тобто, глоричну потребу), у першості.
- 12) Мотивація позитивного ставлення до людей – виражає орієнтацію на добре, позитивне ставлення до людей, віру у доброту людей.
- 13) Мотивація уникнення неприємностей – відображає потребу в уникненні неприємностей із зовнішнім оточенням, погроз, небезпеки
- 14) Мотивація індивідуалізації – виражає потребу чи орієнтуватися на себе, чи чинити так, як бажають інші, разом з іншими.
- 15) Егоцентрична мотивація – відображає орієнтацію людини на себе, прагнення дбати про себе без шкоди для інших, або орієнтацію на інших, прагнення дбати про інших без шкоди для себе.
- 16) Альтруїстична мотивація – виражає орієнтацію на інших, прагнення думати про інших навіть із шкодою для себе, або орієнтацію на себе, прагнення думати про себе навіть із шкодою для інших.

Процедура проведення опитування й інтерпретація результатів.

1) Респонденту пропонується текстовий буклет, який містить 32 пункти і стандартний бланк відповідей. Інструкція пропонує два варіанти відповідей “вірно” та “невірно”, оцінюються кожний пункт.

За допомогою ключа-графарета визначається наявність певної тенденції (компоненти діади мають різні оцінки), або відсутність прояву тенденції (компоненти діади мають однакові оцінки).