

Отже, розглянуті вище типи самовизначення тісно корелюють із соціальною орієнтацією в суспільстві та визначенням сенсу власного життя. Процес самовизначення та пошуку власної ідентичності починається в юнацькому віці. Сенсотворення, формування загальних уявлень про сенс життя починають формуватися в основному в проблемних ситуаціях життя старшокласника. Це спонукає до спрямованої діяльності особистості, свідомого самоутвердження.

Список використаних джерел

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М.: Издательство Института психотерапии. – 2002. – 224с.
 2. Клонингер С. Теории личности: познание человека. СПб-б.: Питер, 2003 – 720с.
 3. Маслоу А. Мотивация и личность / перевод А.М.Татлыбаевой Abraham H. Maslow. Motivation and Personality (2nd ed.) N.Y.: Harper & Row, 1970; СПб.: Евразия, 1999. Терминологическая правка В.Данченко, К.: PSYLIB, 2004.
 4. Роджерс. К Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: "Прогресс", 1994.
 5. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию. М.: Б&К, Восточно-Европейский институт психоанализа, 2000 – 318с.
 6. Хьелл Л, Зиглер Д. Теории личности. СПб-б: Питер, 2006 – 607с.
- !" Эриксон Эрик Г. «Детство и общество». Изд. 2-е, перераб. и доп. / Пер. с англ. - СПб.: Ленато, АСТ, Фонд «Университетская книга», 1996.- 592 с.#

Summary

Self-determination is one of the fundamental concepts of psychology. Vital self-determination consists in transition from spontaneous impulsive decision-making to real self-determination. In their development individuals advance pass from spontaneous way of the life to that they choose themselves.

Keywords: meaning of life, self-determination, identity.

УДК 159.947.5.343

Лопата В. В.

ПРО ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ ОФІЦЕРІВ ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Анотація

Стаття присвячена виявленню деяких особливостей мотиваційної сери молодих офіцерів оперативно-розшукових підрозділів (ОРП) Державної прикордонної служби України. За результатами аналізу характеру мотивації професійної діяльності, мотиваційних профілів, задоволеності службою та ціннісних орієнтацій, робиться висновок щодо зв'язку зазначених показників з успішністю-неуспішністю професійної діяльності молодих фахівців.

Ключові слова: мотивація професійної діяльності, мотиваційний профіль, задоволеність службою, життєві цінності.

Аннотация

Статья посвящена выявлению некоторых особенностей мотивационной сферы молодых офицеров оперативно-розыскных подразделений (ОРП) Государственной

пограничної служби України. По результатам анализа характера мотивации профессиональной деятельности, мотивационных профилей, удовлетворенности службой и ценностных ориентаций делается вывод о связи указанных показателей с успешностью-неуспешностью профессиональной деятельности молодых специалистов.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, мотивационный профиль, удовлетворенность службой, жизненные ценности.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із науковими чи практичними завданнями. Аналіз практичної діяльності молодих офіцерів оперативно-розшукових підрозділів (ОРП) свідчить про їх певну демотивованість до оволодіння професійною майстерністю, зниження інтересу до служби. Ці та інші негативні тенденції дослідники намагаються пояснити відсутністю адекватних стимулів. Проте, як справедливо зазначає В. О. Климчук: «Ми настільки звикли до примітивної поведінкової схеми «стимул-реакція», що навіть не можемо уявити собі який-небудь інший спосіб мотивування людей, стимулювання їх до роботи, творчості, досягнень. І в результаті отримуємо особистість, не здатну до безкорисливих вчинків, до роботи заради власного задоволення, особистість, яка не цікавиться нічим, окрім винагороди за свої зусилля. При цьому, якщо запити зростають, а можливості їх задоволення зменшуються, - з'являються внутрішні конфлікти, неврози, стреси, депресивні стани, і людина не лише втрачає можливість радіти життю, але і позбавляє цієї можливості інших» [1, с. 9]. Зазначене протиріччя свідчить про актуальність пошуку адекватних засобів впливу на рівень мотивації молодих фахівців, яка не зменшується. В умовах глибокого реформування, якого на сучасному етапі зазнають усі структурні елементи Державної прикордонної служби України, коли оперативна складова стає головним напрямом діяльності з охорони державного кордону, дослідження особливостей мотиваційно-ціннісної структури особистості молодих офіцерів ОРП та стає актуальним науково-практичним завданням.

Мета та завдання дослідження. Метою нашого дослідження було виявлення психологічних особливостей професійної мотивації молодих офіцерів ОРП. Для досягнення зазначеної мети нами вирішувалися наступні завдання: встановлення типів мотивації молодих офіцерів ОРП, наявних у них мотиваційних комплексів, ступеня задоволеності службою та структури життєвих цінностей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Останнім часом проблемі мотивації працівників правоохоронних органів до професійної діяльності було присвячено дослідження А. П. Москаленко [2], Д. М. Супрун [3], Н. І. Чабанюк [4], Н. І. Ковальчишиної [5], О. С. Кальчук [6]. У зазначених роботах робиться висновок про те, що становлення висококваліфікованого фахівця-правоохоронця можливе лише за умов формування позитивного мотиваційно-ціннісного ставлення до професії [2, с. 3; 5, с. 7; 6, с. 4], про соціальну значимість і складність професійної правоохоронної діяльності та особливе значення, якого набуває проблематика розвитку їх мотивації [3, с. 16]. Безпосередньо професійній діяльності офіцерів ОРП прикордонного відомства

присвячені дослідження Ю. А. Галімова [7], О. М. Махляя [8], С. О. Філіппова [9]. Проте, представлені у науково-теоретичному та практичному доробку зазначених авторів дані свідчать про певну фрагментарність та недостатність вивчення розвитку мотивації у молодих офіцерів ОРП. **Невирішеними** залишаються питання щодо конкретного змісту мотивації до професійної діяльності молодих офіцерів ОРП, наявних у них мотиваційних комплексів, ступеня задоволеності службою та структури життєвих цінностей, які безпосередньо впливають на зміст мотиваційної сфери і визначають ставлення молодого офіцера до виконання професійних обов'язків.

Виклад основного матеріалу дослідження і отриманих наукових результатів. У нашому дослідженні ми виходили з того, що особливості мотивації до професійної діяльності впливають на її успішність. Для перевірки цієї гіпотези з офіцерів зі стажем служби до 4 років, було створено дві групи по 70 осіб у кожній. До складу першої увійшли офіцери визнані за результатами експертної оцінки неуспішними, а до складу другої – офіцери визнані експертами успішними.

Характер мотивації досліджуваних до професійної діяльності визначався нами за методикою К. Замфір у модифікації А. Реана. Для нас було важливим те, що в основу методики авторами було покладено концепцію про зовнішню та внутрішню мотивацію. Цим методичним інструментарієм користувалася Н. І. Ковальчишина у дослідженні мотиваційної сфери слідчих [5]. Особливості мотивації досліджуваних до професійної діяльності наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Мотивація професійної діяльності молодих офіцерів ОРП

Тип мотивації	1 група	2 група	t	p
Внутрішня мотивація	3,6±0,56	4,0±0,41	2,28	p≤0,05
Зовнішня позитивна мотивація	4,1±0,27	4,2±0,31	-	-
Зовнішня негативна мотивація	4,2±0,63	3,9±0,67	3,76	p≤0,05

Як видно з таблиці 1 неуспішні офіцери мають нижчі, ніж успішні офіцери показники внутрішньої мотивації, приблизно однакові показники зовнішньої позитивної мотивації і значно вищі показники зовнішньої негативної мотивації. Отже, неуспішні офіцери характеризуються низьким рівнем задоволеності від процесу та результатів служби. Вони відчують сумніви у правильності свого вибору і можливості самореалізуватися у професії офіцера ОРП. Це означає, що виконання професійних завдань не викликає у них зацікавленості, вони знижують вимогливість до себе, ставляться до роботи формально, нетворчо. Як наслідок, результати служби знижуються. Недостатні службові досягнення викликають незадоволення керівництва ОРП та колег, посилюється зовнішній вплив, збільшується кількість критичних зауважень з їх боку. Водночас високим залишається рівень домагань щодо просування по

службі, збільшення розміру грошової винагороди, поваги з боку колег та референтних осіб.

Успішні молоді офіцери ОРП характеризуються чітким розумінням того, що їх подальший професійний успіх залежить, перш за все, від рівня професійних знань, умінь та навичок. Досягнення в роботі приносять їм задоволення від процесу і результатів діяльності, сприяють пошуку нових шляхів для самореалізації у вірному напрямі. Зростання професійної майстерності сприяє підвищенню авторитета та соціального статусу, що підсилює зовнішню мотивацію до успішної професійної діяльності. З'являються перспективи кар'єрного зростання і, як наслідок, покращенню матеріального становища.

За допомогою методики К. Замфір можна виявити характеристики мотиваційного комплексу досліджуваних. Мотиваційний комплекс – це тип співвідношення внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивацій. Найбільш оптимальними постають такі мотиваційні комплекси: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$, тобто комплекси у яких внутрішня мотивація перевищує або дорівнює зовнішній позитивній мотивації і, у будь-якому випадку, кожна з них перевищує зовнішню негативну мотивацію. До несприятливих для успішної професійної діяльності відноситься мотиваційний комплекс $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ у якому зовнішня негативна мотивація переважає зовнішню позитивну, а та, в свою чергу, більша за внутрішню мотивацію.

Виявлені під час дослідження мотиваційні комплекси наведені у таблиці 2. Аналіз отриманих результатів свідчить, що серед неуспішних молодих офіцерів ОРП оптимальний мотиваційний профіль мають лише 8,58% осіб. Водночас серед успішних молодих офіцерів такий профіль мають 64,28% осіб. Переважна більшість неуспішних молодих офіцерів (91,42%) мають профілі з переважанням зовнішньої мотивації. При цьому у мотиваційному профілі кожного п'ятого неуспішного молодого офіцера ОРП переважає зовнішня негативна мотивація. Серед успішних молодих офіцерів ОРП мотиваційні профілі з переважанням зовнішньої мотивації мають лише 35,72% осіб, а мотиваційних профілів з переважанням зовнішньої негативної мотивації не виявлено взагалі.

Таблиця 2

**Характеристика мотиваційних комплексів молодих офіцерів ОРП
(у %)**

Мотиваційні комплекси	1 група	2 група	φ	p
$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$	-	41,42	-	-
$ВМ = ЗПМ > ЗНМ$	8,58	22,86	-	-
$ЗПМ > ВМ = ЗНМ$	51,43	25,72	-	-
$ЗПМ > ЗНМ > ВМ$	20	10	2,14	0,05
$ЗНМ > ЗПМ = ВМ$	11,43	-	-	-
$ЗНМ > ЗПМ > ВМ$	8,58	-	-	-

Для неуспішних і успішних молодих офіцерів ОРП з переважанням внутрішньої мотивації характерні зацікавленість процесом та результатами оперативно-розшукової діяльності, якою вони займаються, досягнення зовнішніх заохочувальних стимулів стає неактуальним. Їх основна мета постійне оволодіння новими професійними знаннями, вміннями та навичками. Вироблення та удосконалення професійно важливих особистісних якостей, отримання нового професійного досвіду потрібного для ефективної професійної самореалізації. Як показали індивідуальні бесіди з неуспішними молодими офіцерами ОРП, які мають позитивний мотиваційний профіль, причинами їх неуспішності стали недостатня особиста дисциплінованість, яка проявилася через недотримання деяких нормативних вимог до здійснення оперативно-розшукової діяльності, зловживання алкогольними напоями, запізнення з чергової відпустки, несвоєчасне виконання розпоряджень керівництва ОРП. І хоча зазначені порушення не мали систематичного характеру, їх наявність дала змогу експертам віднести зазначених офіцерів до категорії неуспішних. Крім того, у деяких офіцерів відзначено недостатню розвиненість професійно важливих якостей, зокрема когнітивної сфери. Зрозуміло, що відсутність базових здібностей необхідних для здійснення такої складної діяльності як оперативно-розшукова робота не може бути компенсована навіть позитивною мотивацією.

І неуспішних і успішних молодих офіцерів ОРП з переважанням зовнішньої позитивної інформації цікавить не сама оперативно-розшукова діяльність, а те, як її буде оцінено керівництвом та колегами. У разі якщо успішним з їх точки зору діям позитивна оцінка своєчасно або взагалі не надається, такі офіцери можуть тимчасово втрачати інтерес до служби і погіршувати її показники або вступати в конфлікт з керівництвом ОРП та колегами вимагаючи високої оцінки своїх дій. За певних умов це може призводити до появи розчарування та бажання звільнитися або змінити характер діяльності.

Неуспішні молоді офіцери ОРП з переважанням зовнішньої негативної мотивації індиферентно або навіть байдуже ставляться до виконання своїх службових обов'язків. Вони не отримують задоволення від подолання труднощів при вирішенні оперативно-розшукових завдань або намагаються їх уникати обираючи прості завдання і виконують тільки те, що необхідно для того щоб уникнути критики з боку керівництва і колег. Низький рівень внутрішньої мотивації веде до зростання напруженості у відносинах з більш успішними колегами, зменшує творчу та креативну складову у діях. Такі офіцери потребують постійного контролю з боку керівництва ОРП.

В організаційній психології поряд з дослідженням мотивації досліджують задоволеність роботою [10]. Тому ми дослідили рівень задоволеності службою неуспішних і успішних молодих офіцерів ОРП (табл. 3). У дослідженні було використано модифіковану авторську анкету Н. І. Ковальчишиної [5].

Таблиця 3

Рівень задоволеності службою молодих офіцерів ОРП (у %)

Запитання анкети	Неуспішні офіцери			Успішні офіцери		
	постійно	іноді	ніколи	постійно	іноді	ніколи
Як часто Ви відчуваєте розчарування в обраній професії?	31,42	44,29	24,29	4,28	18,58	77,14
Чи відчуваєте Ви готовність до ефективної діяльності в ОРП?	34,21	37,07	28,72	61,43	25,71	12,86
Як часто під час виконання службових завдань Ви відчуваєте своє безсилля?	28,15	48,04	23,81	2,86	37,07	60,07
Як часто у Вас виникає бажання змінити підрозділ або вид діяльності?	18,58	28,56	52,86	4,28	21,43	74,29
	Так	Ні	Важко сказати	Так	Ні	Важко сказати
Чи співпали Ваші уявлення про професію офіцера ОРП з реальністю?	42,86	21,43	35,71	65,71	15,71	18,58
Чи відповідає служба в ОРП Вашим потребам, можливостям, прагненням?	38,57	27,14	34,29	74,29	18,57	7,14

Як свідчать дані наведені у таблиці 3, неуспішні молоді офіцери ОРП частіше відчувають розчарування у професії, яку обрали. Лише у 42,41% опитуваних цієї групи уявлення про завдання і функції майбутньої професії співпали з реаліями служби в ОРП, Невпевненість у собі, розчарування у професійній діяльності, визнання того, що служба у ОРП не відповідає їх потребам, можливостям та прагненням характеризують більшість неуспішних молодих офіцерів ОРП. Виразне незадоволення службою у неуспішних офіцерів ОРП свідчить про труднощі, які вони відчувають в опануванні оперативно-розшуковою діяльністю. Це може призвести до бажання змінити професію або використовувати її у корисних цілях.

Більшість успішних молодих офіцерів ОРП не відчувають розчарування обраною професією, високо оцінюють рівень своєї професійної підготовки, проте іноді стикаються з труднощами у вирішенні деяких професійних завдань. питань, скоріше за все через брак професійного досвіду. Вони швидко адаптуються до змін в умовах професійної діяльності, Їх уявлення про майбутню професію офіцера ОРП були наближеними до реальних умов служби, яка майже повністю відповідає їх потребам, можливостям і прагненням.

В. О. Климчук вказує на важливість взаємозв'язку між внутрішньою мотивацією та внутрішніми або зовнішніми цінностями. Він відзначає, що люди, які орієнтовані на зовнішні цінності, переважно мотивовані зовнішніми чинниками і мають низький рівень психологічного благополуччя. А ті, хто орієнтований переважно на внутрішні цінності, не терплять зовнішніх мотиваторів, намагаються самостійно приймати рішення і отримують більше задоволення від життя [1, с. 14].

Враховуючи важливість впливу ціннісного чинника на мотивацію особистості, за допомогою «Морфологічного тесту життєвих цінностей»

(В. Ф. Сопова, Л. В. Карпушина), нами було досліджено характер ціннісних структур молодих офіцерів ОРП (табл. 4).

Таблиця 4

Особливості структури життєвих цінностей молодих офіцерів ОРП

Життєві цінності	1 група	2 група	t	p
	X ± σ	X ± σ		
Розвиток себе	3,6±0,79	4,2±0,39	-	-
Духовне задоволення	3,4±1,26	3,9±0,61	3,52	≤0,05
Креативність	3,4±0,81	3,9±0,64	-	-
Активні соціальні контакти	5,1±1,19	3,9±0,86	-	-
Власний престиж	4,5±0,72	4,0±0,89	4,32	≤0,01
Високий матеріальний стан	3,8±0,75	3,2±0,91	-	-
Досягнення	3,8±0,72	4,4±0,51	-	-
Збереження власної індивідуальності	3,4±1,4	4,1±0,51	3,68	≤0,05

Аналіз отриманих результатів підтверджує думку В. О. Климчука. Так, у неуспішних молодих офіцерів ОРП переважають зовнішні цінності, а в успішних молодих офіцерів ОРП навпаки – внутрішні. Неуспішні молоді офіцери ОРП більше ніж успішні орієнтовані на «активні соціальні контакти». Розширення своїх міжособистісних зв'язків дозволяє їм підтримувати самоповагу та впевненість у власних позитивних професійних якостях, з чим не завжди погоджуються їхні керівники та колеги. Відповідно, підтримання значної кількості соціальних контактів створює ілюзію престижності професійної діяльності і задовольняє аналогічну мотиваційну потребу неуспішних молодих офіцерів ОРП у зовнішній мотивації. Характерним є також те, що на шляху до забезпечення високого матеріального стану, неуспішні молоді офіцери ОРП готові нехтувати збереженням власної індивідуальності, адже показники шкали «високий матеріальний стан» у них значно вищі за показники шкали «збереження власної індивідуальності».

Водночас успішні молоді офіцери ОРП прагнуть до саморозвитку, самовдосконалення, пізнання своїх індивідуальних особливостей та особистих можливостей. Високий показник «духовного задоволення» свідчить про домінування у них духовних потреб над матеріальними. Вони прагнуть, перш за все, отримати моральне задоволення від своєї професійної діяльності, робити те, що їм цікаво і що дозволяє розвиватися як особистості. Високий рівень показників шкали «креативність» і «високе матеріальне становище» свідчить про прагнення змінювати навколишню дійсність, уникати стереотипів, вносити різноманітність у своє професійне життя. Успішні молоді офіцери ОРП більше ніж неуспішні прагнуть до «збереження власної індивідуальності», власні думки, погляди і переконання у них переважають над загальноприйнятими, стереотипними, що дозволяє їм зберегти свою неповторність та досягти незалежності у професійній діяльності.

Таким чином, успішне здійснення професійної діяльності молодими офіцерами ОРП тісно пов'язане з переважанням внутрішньої або зовнішньої мотивації. При цьому внутрішня мотивація більш притаманна молодим офіцерам ОРП, які досягають кращих професійних успіхів. У більшості успішних молодих офіцерів ОРП діагностовано оптимальні мотиваційні профілі. Вони більше задоволені своєю професією, значно рідше відчувають розчарування і практично не задумуються над зміною професії або місця служби. Їм також притаманні внутрішні цінності серед яких переважання духовності, креативності, бажання зберегти і розвинути власну особистість. Водночас неуспішних молодих офіцерів ОРП характеризують переважання зовнішньої мотивації, несприятливі мотиваційні профілі, певна зневіра у власних силах і бажання змінити професію або підрозділ. Вони більше ніж успішні офіцери орієнтовані на соціальні контакти і соціальне визнання, забезпечення матеріального статку і готові нехтувати своєю особистісною неповторністю та духовними цінностями.

Перспективними напрямками подальших наукових досліджень психологічних особливостей мотиваційної сфери молодих офіцерів ОРП можна вважати виявлення особливостей їх самосвідомості, кар'єрних орієнтацій, емоційного ставлення до себе як професіонала і особистості.

Список використаних джерел

1. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. – СПб.: Речь, 2006. – 76 с.
2. Москаленко, А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція [Текст] : наук.-практ. посіб. / А. П. Москаленко [и др.] ; Університет внутрішніх справ. Науково-дослідна лабораторія соціальної та психологічної роботи в органах внутрішніх справ. - Х. : Видавництво Ун-ту внутрішніх справ, 1999. – 97 с.
3. Супрун, Д. М. Психологічні умови розвитку мотивації збереження здоров'я у керівників органів внутрішніх справ [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Супрун Дар'я Миколаївна ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 21 с.
4. Чабанюк, Н. І. Особливості мотивації молодого фахівця ОВС до професійної діяльності [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Чабанюк Наталія Іванівна ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2012. - 20 с.
5. Ковальчишина, Н. І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації [Текст] : автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Ковальчишина Наталія Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2008. – 20 с.
6. Кальчук О.С. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / О.С. Кальчук ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б.Хмельницького. — Хмельниц., 2009. – 16 с.
7. Галімов Ю. А. Психологічне прогнозування надійності діяльності офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 „Психологія діяльності в особливих умовах” / Ю. А. Галімов. – Хмельницький, 2004. – 18 с.
8. Махлай О. М. Психологічні умови розвитку пізнавальної сфери офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України : автореф. дис. на

- здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 "Психологія діяльності в особливих умовах" / О. М. Махлай. – Хмельницький, 2007. – 20 с.
9. Філіппов С. О. Психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-оперативників державної прикордонної служби України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 "Психологія діяльності в особливих умовах" / С. О. Філіппов. – Хмельницький, 2004. – 17 с.
10. Джуэл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.

Summary

The article is devoted to detection of some features of the motivational sphere of young officers of the Public border service of Ukraine. By the results of the analysis of motivation of the professional activity, motivational profiles, satisfaction with the military service and valuable orientations we can make the conclusion about the connection of the specified indicators with success not success of professional activity of young specialists.

Keywords: motivation of professional activity, motivational profile, satisfaction with service, vital values.

УДК 37(063)

Лясковська І.Л.

ВПЛИВ ДИСГАРМОНІЙНИХ РИС ХАРАКТЕРУ ОСОБИСТОСТІ НА КРИЗУ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

Анотація

В статті аналізується сутність понять "життєва криза" і «криза середнього віку», досліджується вплив дисгармонійних рис характеру особистості, таких як залежність і низький рівень волевої активності, на глибину проживання кризи середнього віку.

Ключові слова: «життєва криза», «криза середнього віку», «дисгармонійні риси характеру особистості», «залежність», «низький рівень волевої активності».

Аннотация

В статье анализируется сущность понятий "жизненный кризис" и «кризис среднего возраста», исследуется влияние дисгармоничных черт характера личности, таких как зависимость и низкий уровень волевой активности, на глубину проживания кризиса среднего возраста.)

Ключевые слова: «жизненный кризис», «кризис среднего возраста», «дисгармоничные черты характера личности», «зависимость», «низкий уровень волевой активности».

В умовах сучасного темпу життя, економічної та політичної кризи, ускладнень життєвого рівня та якості більшості українського населення актуальності набуває вивчення проблеми життєвих криз особистості, зокрема кризи середнього віку. Спираючись на визначення Т.М. Титаренко, життєвою кризою ми називаємо такий психологічний стан особистості, при якому загострюються соціально-психологічні протиріччя її буття та переживається пік оновлення її внутрішнього світу. В свою чергу, криза середнього віку (37-45 років) - це такий період в житті людини, коли вона замислюється над своїми