

Перевірка достовірності результатів здійснювалась за допомогою t-критерію Ст'юдента, в результаті було з'ясовано, що існують статистично достовірні зміни в особистісних профілях професійно адаптованих та професійно дезадаптованих психологів-початківців в ЕГЗ ($t_{теор} = 2,82$, $t_{емп} = 3,56$ при $p=0,01$), в КГЗ подібні зміни не значимі ($t_{теор} = 2,82$, $t_{емп} = 1,35$ при $p=0,01$).

Методи і прийоми, які були використані у формувальній частині експерименту, ефективно вплинули на зниження рівня тривожності і, як наслідок, на адаптаційні можливості практичних психологів.

Отже, отримані результати свідчать про підтвердження висунутої гіпотези про те, що за допомогою спеціально створеної тренінгової програми можна деструктивну тривожність як чинник дезадаптації психолога-початківця перетворити в конструктивну.

Щодо подальших перспектив дослідження, то важливим є встановлення особливостей динаміки тривожності у психологів зі спорідненими та неспорідненими спеціальностями. Крім того, необхідно з'ясувати наявність чи відсутність змін у структурних компонентах професійної дезадаптації психологів-початківців після врегулювання рівня тривожності.

Список використаних джерел

1. Артюхова Т. Ю. Психологические механизмы коррекции состояния тревожности личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01/ Т.Ю.Артюхова. – Новосибирск, 2000. – 197 с.
2. Клепач Ю. В. Психологическая природа и психокоррекция тревожности у старшеклассников: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07/ Юлия Владимировна Клепач. – Воронеж, 2002. – 230 с.
3. Лютова Е.К., Моница Г.Б. Шпаргалка для взрослых: Психокоррекционная работа с гиперактивными, агрессивными, тревожными и аутичными детьми/ Е. К. Лютова, Г.Б. Моница. – М.: Генезис, 2000. – 192 с.
4. Прихожан А.М. Тревожность у детей и подростков: психологическая природа и возрастная динамика/ Анна Михайловна Прихожан. – М., 2000. – 304 с.
5. Халік О.О. Особливості переживання тривожності у практичних психологів-початківців/ Олена Олександрівна Халік // Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2008. – №26 (50). – С. 380-386.
6. Шабанова Т. Л. Тревожность и способы ее регуляции в профессиональной деятельности учителя: дис. ... канд.

психол. наук: 19.00.07/ Татьяна Леонидовна Шабанова. – Н. Новгород, 1998. – 209 с.

The article deals with the analysis possible remedial work to reduce anxiety, presents the results of experiment, which confirmed the effectiveness of the proposed program. It presents the training program aimed at settling anxiety of novice psychologists.

Key words: anxiety, professional anxiety, desadaptation, professional desadaptation, novice psychologists.

Отримано: 22.03.2010

УДК 159.922.1

І.І. Ханенко

Соціально-психологічні умови становлення професійної успішності жінки-керівника у правоохоронних органах

У статті розглядається вплив соціально-психологічних умов професійної діяльності на комунікативні, організаторські та лідерські якості жінки-керівника у правоохоронних органах.

Ключові слова: жінка-керівник, правоохоронні органи, професійна успішність, гендерна рівність.

В статье рассматривается влияние социально-психологических условий профессиональной деятельности на коммуникативные, организаторские и лидерские качества женщины-руководителя в правоохранительных органах.

Ключевые слова: женщина-руководитель, правоохранительные органы, профессиональная успешность, гендерное равенство.

Історичні умови розвитку суспільства залишили свій відбиток на формуванні правоохоронних органів. Не залежно від того, що споконвіків жінки боролися за гендерну рівність, досягли лише незначних успіхів. Правоохоронні органи і дотепер не позбулися багатьох стереотипів. Зазначене підтверджується тим, що 96% опитаних чоловіків, які працюють у ОВС, на запитання “Чи потрібні жінки у правоохоронних органах?” відповіли ні. Свою відповідь вони мотивували тим, що “жінки досить часто беруть декретну відпустку”.

І лише 4% відповіли, що є посади, на яких жінки необхідні як фахівці, але подолання злочинності все ж суто чоловіча робота.

Незважаючи на бажання чоловіків, жінки все ж працюють у правоохоронних органах і навіть займають деякі керівні посади, зазвичай середньої ланки. Зустрічаються поодинокі випадки коли жінка займає посаду начальника рай- чи міськвідділу але по-перше, їх дуже мало, по-друге, під час аналізу їх особистісних якостей з'ясувалося, що вони перейняли чоловічий стиль поведінки.

Сучасна соціально-політична ситуація в країні, корінне реформування правоохоронних органів обумовлює необхідність переглянути ствлення до процесу управління персоналом та змінити стереотипи щодо наявності у цих органах жінок-керівників.

Оскільки однозначно і достовірно відомо, що існує пряма залежність між ефективною діяльністю підрозділів та якості їх кадрового та управлінського потенціалу, то перш ніж переходити до розгляду питання відносно умов становлення професійної успішності необхідно з'ясувати сутність діяльності та завдання, які покладаються на правоохоронні органи.

Загалом в діяльності міліції існує певна ієрархія завдань, які утворюються в силу постійного виникнення непередбачених обставин та нестандартних ситуацій. Вони є адекватним відображенням внутрішньої політики держави, здійснення якої згідно з Конституцією покладено на виконавчі органи державної влади. Таким чином, права і свободи громадян, гарантії цих прав і свобод, що визначаються ст. 92 Конституції України, захищається державними органами виконавчої влади.

Правоохоронними органами слід вважати державні органи, основною (спеціальною) функцією яких є забезпечення законності та охорона правопорядку, боротьба з правопорушеннями, охорона законних прав та інтересів громадян, юридичних осіб, суспільства і держави в цілому. До них належать: суд, прокуратура, органи юстиції, органи внутрішніх справ, державна служба безпеки та адвокатура. Аналіз поняття "правоохоронні органи" допоміг вичленувати такі завдання, які ставляться перед правоохоронними органами:

- забезпечення економічних, політичних, соціально-особистих прав і свобод законних інтересів людини та громадянина, визначених у Конституції України, законах України та міжнародних правових актах;
- запобігання та розслідування діянь, що містять ознаки злочину;
- здійснювати розвідувальну та інформаційно-аналітичну роботу в інтересах ефективного вирішення проблем, пов'язаних з громадською та національною безпекою.

Проаналізувавши задачі, які стоять перед правоохоронними органами, можна стверджувати, що для їх реалізації керівникам необхідно володіти комунікативними, організаторськими навиками та лідерськими якостями.

Постановка завдання: як гіпотезу ми висловили припущення, що психологічні особливості жінки-керівника залежать від умов службової діяльності.

Для перевірки зазначеної гіпотези ми використовували наступні методи дослідження: "Комунікативні та організаторські здібності" (КОЗ) та "Діагностика лідерських якостей" (Е.Жаріков, Е. Крушельницький). Ціль методики "КОЗ": визначення комунікативних та організаторських здібностей. Обробка результатів: підраховується найбільша кількість балів по кожному параметру за допомогою ключа для переводу балів. Ціль методики "Діагностика лідерських якостей": визначення рівня вираження лідерських якостей. Обробка результатів: найбільша кількість даних підраховується за ключем.

У дослідженні брали участь жінки-керівники та заступники жінок керівників ОВС – 30 осіб. Віком від 31 до 45 років. Стаж роботи у правоохоронних органах від 10 до 25 років.

Під час дослідження виявилось, що лише у 13,3% жінок-керівників правоохоронних органів лідерські якості виражені на високому та низькому рівнях, а у більшості (74,0%) на середньому рівні (див.Рис.1). Викладене вище можна пояснити тим, що жінки постійно працюють в умовах, де необхідно підкорятися волі старшого за званням та посадою. Вся система правоохоронних органів побудована таким чином, що будь-які нововведення зустрічаються з опором. А відстоювати свою точку зору взагалі не прийнято.

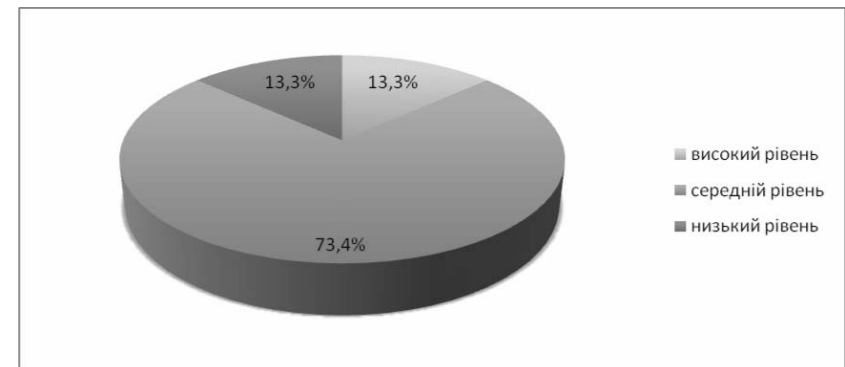


Рис. 1. Показники рівня лідерських якостей

За допомогою методики "КОЗ" з'ясувалося, що комунікативні здібності на високому рівні проявляються у 73,4% осіб, на середньому рівні у 6,6%, на низькому у 20,0%. У той час як організаторські здібності проявляються у 60%, на середньому та низькому рівнях у 20,0% осіб (див. Рис.2).

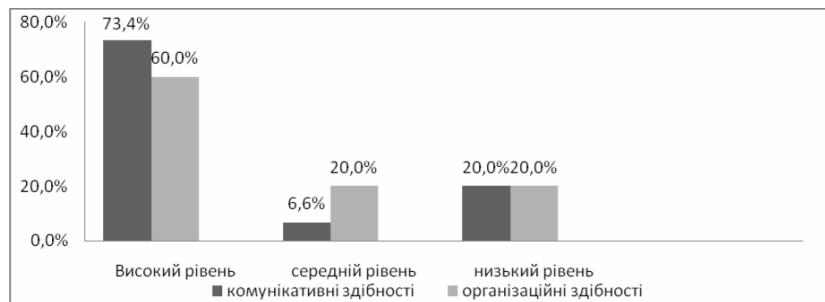


Рис.2. Порівняльний аналіз комунікативних та організаторських здібностей

При вивченні комунікативних та організаторських здібностей за допомогою критерія Фішера методики можна стверджувати, що достовірних відмінностей не виявлено за жодним рівнем. Рівень комунікативних та організаторських здібностей напряму залежить від того, за якою спеціальністю працює жінка-керівник (див. Табл.1).

Таблиця 1

Порівняльний аналіз комунікативних та організаторських здібностей, (%)

Рівні здібностей	Комунікативні здібності	Організаторські здібності	Φ	$p \leq$
Високий рівень	73,4	60,0	1,099	-
Середній рівень	6,6	20,0	-1,575	-
Низький рівень	20,0	20,0	0	-

Високий рівень (комунікативних здібностей – 73,4%, організаторських здібностей 60,0%) притаманний жінкам-керівникам Відділу кримінальної міліції у справах неповнолітніх (ВКМШН); Відділу кадрового забезпечення (ВКЗ); Відділу слідства та дізнання; Відділу громадянства, міграції та реєстрації фізичних осіб (ВГРФО); центру практичної психології, штаб. Зазначене обумовлене особливостями умов праці, а саме діяльністю в системі людина-людина. Їхня праця ґрунтується на спілкуванні, вихованні, навчанні, вивченні, організації та правовій допомозі іншим.

Середній рівень (комунікативних здібностей – 6,6%, організаторських здібностей – 20,0%) притаманний жінкам-керівникам та заступникам жінок керівників Сектору інформаційних технологій (СІТ), Відділу кадрового забезпечення (ВКЗ). Зазначені особи ведуть свою діяльність відповідно до типу людина-знакова система. Їхня праця складається із обліку, сортування, шифрування, розпізнавання різної інформації.

Низький рівень (комунікативних здібностей – 20,0%, організаторських здібностей – 20,0%) спостерігався у жінок-керівників та заступників відділу бухгалтерії, режимно-секретного відділу. Жінки-керівники також здійснюють діяльність відповідно до типу людина-знакова система.

Отже, на основі вище викладеного можна стверджувати, що соціально-психологічні умови значно впливають на становлення професійної успішності жінки-керівника у правоохоронних органах. Саме тому, перш ніж говорити про формування гармонійної особистості у професійній діяльності, необхідно звернути увагу на реструктуризацію самої системи правоохоронних органів та направити зусилля на боротьбу із застарілими стереотипами. І лише потім на виховання нового покоління керівників.

In the article influence of social-psychological terms of professional activity is examined on communicative, organizational and leader qualities of woman-leader in law enforcement authorities.

Key words: woman instruxtress, lan enforcement-agencies, professional progress, gender equality.

Отримано: 16.03.2010

УДК 159. 923.2 – 057.874

І. Хомич

Емоційно-ціннісне ставлення молодших школярів до себе

Стаття присвячена дослідженню особливостей формування ставлення до свого Я в учнів молодшого шкільного віку, аналізу своєрідності самооцінки молодших школярів, причин невідповідності поведінки та сформованих у їхній свідомості моральних уявлень, розкриттю розбіжностей у сприйманні й усвідомленні моральних норм, вимог з боку дорослих та індивідуальним сприйняттям дитини.