

УДК 159.9:355.01

Особливості самореалізації суб'єкта у військово-професійній діяльності

Осьодло В.І.

У статті наведено результати дослідження особливостей професійної самореалізації офіцерів в процесі їх професійного становлення. Отримані емпіричні дані розкривають динаміку установок офіцерів щодо основних сфер їхньої самореалізації в різних життєвих сферах та уявлень про кар'єру на шляху досягнення професійних цілей.

Ключові слова: професійна самореалізація, самоактуалізація, сфери самореалізації, кар'єра.

В статье приведены результаты исследования особенностей профессиональной самореализации офицеров в процессе их профессионального становления. Полученные эмпирические данные раскрывают динамику установок офицеров относительно основных сфер их самореализации в разных жизненных сферах и представлений о карьере на пути достижения профессиональных целей.

Ключевые слова: профессиональная самореализация, самоактуализация, сферы самореализации, карьера.

The article deals with the results of research into the officer's in the process of their professional becoming. Got empiric information exposes the dynamics of settings of officers in relation to the basic spheres of their self-realization in different vital spheres of career on the way of achievement of professional aims.

Key words: professional self-realization, actualization, spheres of self-realization, career.

Постановка проблеми. В сучасних умовах реформування й розвитку Збройних Сил України та при переході українського суспільства від монокультурної системи управління до демократичної, помітно збільшилася кількість виборів способу життя, мислення й діяльності кожної людини, у тому числі й військовослужбовців.

Ще зовсім недавно основним критерієм розвитку людства й суспільства визнавали досягнення максимальних обсягів виробництва й матеріальних благ, а сьогодні прийшов час говорити про концепцію людського розвитку, яка пропонує зовсім інші пріоритети. Вона визначає людський розвиток як процес зростання людських можливостей – людина має прожити довге професійне життя, бути освіченою, користуватися політичними та економічними свободами, правами, суспільною повагою до особистості тощо.

У таких умовах стають особливо актуальними такі категорії людського існування як свідомість буття, індивідуальність самовираження, творчість, ідентичність, автентичність, розвиток своїх можливостей, самоздійснення та самоактуалізація. Зазначені економічні, політичні та соціально-психологічні детермінанти охоплюють різні сфери життєдіяльності й задають істотні напрями для самореалізації особистості. Проте, враховуючи, що професійна діяльність людини займає основну частину її життя, а успіхи в житті вимірюються професійними досягненнями, то закономірно припустити, що реалізація особистісного потенціалу в професії належить до фундаментальних проблем психології. В цьому аспекті важливим є виявити психологічні умови професійної самореалізації особистості, те, наскільки взаємозалежні сформовані ціннісні орієнтації з вибором професії, наскільки людина бачить особистісний смисл у своїй професійній діяльності в основі якої лежать проблеми професійного та особистісного самовдосконалення. Осмислення можливих напрямів самореалізації відбувається упродовж життя й може призводити до переструктурування особистісних уявлень про благополуччя у зв'язку зі змінами у ставленні до професійної діяльності.

В умовах військово-професійного середовища вивчення особливостей самореалізації особистості офіцера стає особливо важливим. Під впливом психологічних чинників може відбуватися переоцінка офіцером свого професійного вибору, переживання професійної та екзистенційної криз, усвідомлення неможливості реалізувати соціальних функцій професіонала тощо. Все це позначається на професійній самореалізації суб'єкта ВПД, як найбільш можливому втіленні свого внутрішнього буттєвого потенціалу у професійній діяльності.

Наукове вивчення й виявлення особливостей впливу зазначених чинників дозволить нам більш ґрунтовно підійти до вивчення питань професійної діяльності, насамперед в уточненні того, як відображається специфіка військово-професійної діяльності на особистісних властивостях її суб'єкта, якою мірою особиста задоволеність працею впливає на ефективність діяльності та соціальні процеси. Все це вимагає проведення нових емпіричних досліджень, оскільки зміст професійної самореалізації неможливо зрозуміти без аналізу й врахування життєвих принципів і смислів, життєвих цінностей, ідеалів, життєвих можливостей і здібностей, життєвих домагань, того, що ще недостатньо розроблено в сучасній психології.

Теоретичний аспект проблеми (аналіз останніх досліджень). Теоретичною передумовою аналізу проблеми професійної самореалізації послужили праці в галузі професійної психології. Аналіз останніх публікацій в галузі професійної психології показує, що рівень професійної спрямованості та професійних досягнень особистості залежить не стільки від об'єктивних потреб, скільки зумовлений феноменами професійної свідомості, суб'єктивними уявленнями, соціально-психологічними установками та відношеннями [1, 2, 3, 5, 7, 10 та ін.].

Методологічною основою цього підходу виступає психологія суб'єкта, теоретичні

положення про діяльнісну сутність людини, діяльнісний підхід до вивчення умов розвитку й саморозвитку особистості офіцера: комплексний підхід до проблем розвитку та становлення особистості, розуміння особистості як активного суб'єкта власної життєдіяльності (С.Л. Рубінштейн, Г.С. Костюк, В.А. Роменець, К.О. Абульханова, Л.І. Анциферова, Г.О. Балл, М.Й. Борішевський, Б.С. Братусь, А.В. Брушлінський, Д.О. Леонтьєв, С.Д. Максименко, О.В. Татенко, Т.М. Титаренко, В.В. Ягупов та ін.), суперечливість ціннісних орієнтацій як фактор маргінальності В. Ядова, положення гуманістичної психології про прагнення особистості до самореалізації свого потенціалу (К. Роджерс, А. Маслоу, Г. Олпорт), уявлення Е. Еріксона про психосоціальний контекст формування професійної ідентичності тощо.

Здійснений теоретичний аналіз порушеної проблеми дозволив нам розробити й обґрунтувати структуру та визначити сутність самореалізації, можливі її рівні та критерії [7]. Відповідно до цього під професійною самореалізацією ми будемо розуміти сконструйований суб'єктом простір, який включає найбільш значимі події та явища професійної діяльності, які є вираженням його власної індивідуальності як значимої й потрібної для себе та інших, самоздійснення (реалізація своїх потенцій), самоутвердження, самостійності (здатність до планування, регулювання цілеспрямованості власної діяльності, до рефлексії та саморефлексії), творчості (здатність до автономної поведінки, саморегуляції й міжсуб'єктної взаємодії), самоосвіти, впевненості в собі, послідовності в досягненні цілей, умінні відстоювати свої права тощо.

Високий рівень самореалізації є результатом становлення усвідомленої суб'єктної позиції особистості на шляху виявлення, розкриття та опрідметнення своїх сутнісних сил [6, 8, 9, 10, 15, 16]. Разом з тим, слід відзначити, що у дослідженні проблеми професійної самореалізації сформульовані лише загальні передумови, які не дозволяють приступити до всебічного вивчення цього феномену.

Стосовно професійної діяльності офіцерів необхідно зауважити, що при її дослідженні зачіпались лише питання окремих її аспектів: факторів психологічної і професійної підготовки (Г. Гребенюк, Л. Железняк, Л. Кандибович, В. Марищук, В. Пономаренко, Г. Ржевський, В. Стасюк, О. Хміляр); організації психологічного забезпечення професійної діяльності (А. Маклаков, М. Корольчук, П. Криворучко, С. Миронець); оптимізація соціально-психологічних умов (А. Анцупов, В. Невмержицький, В. Ковальов, Р. Калениченко, О. Лефтеров, О. Макаревич, Є. Потапчук та ін.); виявлення психологічних особливостей різних видів діяльності (С. Василенко, Г. Ложкін, М. Макаренко, В. Осюдо, О. Тімченко, Р. Шпак, Е. Утлік та ін.).

Таким чином, проблема професійної самореалізації офіцера, як суб'єкта ВПД, його професійні досягнення у взаємозв'язку з особистісними характеристиками залишаються поза увагою дослідників.

Реалізація у дослідженні зазначених теоретичних положень визначила його мету: 1) на підставі розробленої методики дослідити особливості професійної самореалізації суб'єкта ВПД; 2) розкрити найбільш суттєві взаємозв'язки професійної самореалізації офіцерів з уявленнями про кар'єру.

Завдання дослідження:

1. Розробити методику вивчення професійної самореалізації суб'єкта ВПД на різних етапах професійного становлення.

2. Виявити особливості перебігу професійної самореалізації офіцерів у процесі професійного становлення на основі вивчення характеристик особистості суб'єкта ВПД, які відображають стан його самоактуалізації.

Теоретичний аналіз стану проблеми професійної самореалізації дозволив нам сформулювати деякі припущення щодо можливих детермінант успішності професійної самореалізації. Тому, при обґрунтуванні методики ми виходили із таких міркувань, що професійна діяльність пов'язана зі змістом та рівнем інтенсивності прояву мотивів, цілей, умов і способів виконання службових завдань, які відрізняються між собою в залежності від етапів професійного становлення.

Теоретичний аналіз відповідної психологічної літератури дав нам змогу виокремити основні критерії професійної самореалізації особистості:

1) здійснення діяльності у відповідності з принципом задоволення – незадоволення стосовно самої людини, соціуму, світу упродовж життєвого шляху;

2) досягнення професійних цілей, їх пріоритетність серед інших сфер самореалізації;

3) відчуття себе суб'єктом ВПД (самостійність, автономність та ін.);

4) відчуття власної самоефективності (віра в себе, бачення перспективи, творчий саморозвиток, позитивна самооцінка тощо).

МЕТОДИКА

Професійна самореалізація вивчалася на військовослужбовцях офіцерського складу віком від 22 до 55 років за участю 576 чол. Враховуючи багатомірність, багатозначність й суперечливість феномену професійної самореалізації при її вивченні ми виходили із розуміння цього конструкта як переважно свідомого, цілеспрямованого процесу розкриття власного потенціалу особистості офіцера у різноманітній практичній діяльності. Основними причинами такої активності можуть виступати потреби, світогляд, уявлення, переконання й інтереси особистості офіцера, соціальні ролі та установки.

Основними методологічними положеннями створеної методики стали сформульовані нами вище уявлення про те, що професійна самореалізація - це психологічний феномен, який

розглядається як знаходження себе й свого життєвого шляху, самоактуалізація й розвиток усіх основних особистісних атрибутів. З одного боку, самореалізація виступає як відносно автономний і самостійний процес, що має свою динамічну структуру, а з іншого – як основна функція особистості, яка інтегрує й спрямовує перебіг інших психічних процесів.

Для комплексного дослідження професійної самореалізації були використані наступні методики: методика діагностики ситуативної самоактуалізації особистості в адаптованому варіанті (ССО) [4], проєктивна методика "Завершення речень" [2], анкета "Уявлення про професійну самореалізацію" та адаптований до військової діяльності "Кадровий опитувальник" [9].

Методика ССО представляє собою анкету, яка включає 14 пар характеристик особистості, які відображають стан самоактуалізації людини у відповідності до опису А. Маслоу [13]. Кожна пара тверджень оцінюється за 5-ти бальною шкалою, які в подальшому сумуються. Складові методики біполярні пари особистісних властивостей презентують такі емпіричні характеристики (за порядком): 1) почуття гумору; 2) власна система цінностей; 3) пікові переживання (свіжість сприймання); 4) центрованість на проблемі (наявність цілі в житті, розв'язання певної проблеми тощо); 5) спонтанність (простота і природність у поведінці); 6) прийняття (відсутність домінуючого почуття вини, а також вираженої тривожності); 7) людська єдність; 8) вершинні переживання; 9) автономія (відносна незалежність від фізичного й соціального оточення); 10) центрування на проблемі, креативність; 11) автономія, схильність до усамітнення (володіють великою свободою волі); 12) засоби і цілі; 13) почуття гумору; 14) креативність.

На основі виокремлення вищезазначених аспектів, методика дає можливість виявити рівень самоактуалізації досліджуваних в різних життєвих ситуаціях. Оскільки саме професійна діяльність дає змогу особистості посісти належне місце в системі суспільних відносин, усебічно реалізувати свої здібності, вибрана нами методика покликана розкрити тенденції до реалізації власного внутрішнього потенціалу досліджуваних у досягненні професійних цілей.

Особлива роль в дослідженні самореалізації належить проєктивним методикам де зовнішні ситуації задаються різними засобами (стимулами). Одним із таких стимулів виступають незакінчені речення. Перевага методик "Завершення речення" полягає у гнучкості, можливості бути пристосованими до різних дослідницьких завдань. За оцінкою іноземних фахівців, валідність і надійність цих методик досить високі [14].

Запропонована методика реалізувалася в процедурі групового та індивідуального обстеження. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою програм SPSS v.10.0, Microsoft Excel і включала показники варіаційної статистики (середнє значення і стандартне відхилення), критерії відмінності й кореляційний аналіз.

ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Аналіз результатів за методикою "Завершення речень" здійснювався відповідно до сучасних напрямів концептуалізації поведінки та особистості у проєктивній психології. Розуміючи професійне становлення субекта ВПД як процес, розгорнутий у життєвій перспективі, особистість офіцера розглядається нами як процес, реальність яка постійно розвивається. Тому, використання проєктивних тестів на різних етапах особистісного процесу для оцінки особливостей професійної самореалізації офіцера, на нашу думку, є виправданим.

За результатами оцінювання аналізувались уявлення офіцерів щодо: 1) професійної діяльності; 2) власного життя, цінностей; 3) особистісної самореалізації; 4) ставлення до фрустрацій, тривоги; 5) сім'ї. Для підвищення валідності отриманих результатів, відповіді оцінювались групою експертів із трьох чоловік. Надійність суджень психологів визначалась співпадінням відповідей не менше 2-х чоловік.

Декодування відповідей здійснювалося за 3-х бальною шкалою: 0 – відсутність проблем у певній сфері; 1 – незначні проблеми, наявність емоційного конфлікту в цій сфері; 2 – суттєві проблеми у певній сфері.

Таблиця 1

Динаміка установок офіцерів залежно від періоду професійного становлення

Установки	Офіцери з різним професійним стажем			Відмінності між групами (t – критерій)		
	1 група (n=197)	2 група (n=194)	3 група (n=185)			
	Сер. знач.	Сер. знач.	Сер. знач.	1 і 3	1 і 2	2 і 3
Професійна діяльність	1,08*	0,52	0,57*	p < 0,05		
Власне життя, цінності	0,62	0,38	0,47			
Особистісна самореалізація	1,02	1,16	1,46			
Ставлення до фрустрацій	1,34*	0,87*	0,22**	p < 0,05		p < 0,05
Ставлення до сім'ї	0,89	0,64	0,21	p < 0,05		

Примітка: * Всі кореляції значимі при $p < 0,05$; ** при $p < 0,01$

Аналіз отриманих даних за методикою "Закінчення речень" дозволив виявити достовірні відмінності в середніх за шкалами "ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ", "СТАВЛЕННЯ ДО ФРУСТРАЦІЙ, ТРИВОГИ" та "СТАВЛЕННЯ ДО СІМ'ї".

Найбільш значимі зміни відбуваються у ставленні до фрустрацій та тривоги. Контент-аналіз

змісту відповідей респондентів показує значний вплив соціальних факторів на їх емоційний стан. Найбільш чутливими до військово-соціального середовища є молоді офіцери. Підвищена тривожність, на нашу думку, є свідченням тих труднощів з якими вони зустрічаються у професійній діяльності. Найпоширенішими варіантами таких відповідей, які виявляють зазначені діагностичні ознаки є: “Мене найбільше непокоїть... моє майбутнє; зміни в армії; моя робота; почуття безвихідності”. “Тривога виникає коли... немає грошей; попереду невідомість; моє майбутнє; коли є загроза життю”. Такої думки серед офіцерів дотримуються: 1 група – 39%; 2 група – 25%; 3 група – 14%).

Очевидно, що в умовах військової служби для офіцерів постає питання вибору особистих орієнтирів регуляції своєї поведінки й самосвідомості. Включеність у службову діяльність призводить до зростання ролі соціальної компетентності щодо прийняття суб'єктом ВПД важливих рішень, відповідальність за які він повинен усвідомити.

Разом з тим, зі збільшенням тривалості служби в офіцерів показники тривожності й фрустрованості знижуються, що свідчить про набуття досліджуваними здатності до розв'язання особистих та службових проблем, які раніше знаходилися поза їхньою компетентністю.

Таким чином, отримані дані підтверджують взаємозв'язок соціальних чинників з переживанням фрустраційних станів досліджуваних. Разом з тим, вони дають підстави для висновків про суттєвий вплив переживань на перебіг особистісного та професійного становлення, які можуть полегшувати або навпаки ускладнювати професійну самореалізацію суб'єкта ВПД.

Другою установкою, за якою спостерігаються значимі зміни в процесі професійного становлення суб'єкта ВПД є “ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ”. Слід відзначити, що саме ця шкала характеризує відношення офіцера до своєї провідної діяльності. Отримані результати опитування, за нижче наведеними твердженнями, які власне розкривають професійну самореалізацію, виявили такі варіанти відповідей:

1. Найважливіше для офіцера... честь; служба, морально-етична культура (такої думки серед офіцерів дотримуються: 1 група – 36%; 2 група – 55%; 3 група – 64%).

2. Моя служба... цікава; значима; справа мого життя (1 група – 29%; 2 група – 48%; 3 група – 62%).

3. Моя професійна діяльність... мені подобається; мене задовольняє; приносить мені задоволення (1 група – 23%; 2 група – 48%; 3 група – 59%).

4. Більшість офіцерів ходять на службу... виконувати свої обов'язки; служити; реалізувати себе (1 група – 23%; 2 група – 38%; 3 група – 57%). Другою за частотою за даним критерієм була відповідь, що офіцери ходять на роботу тому що змушені це робити (молоді офіцери – 15%; середні – 22%; старші – 29%).

5. Моя самореалізація... необхідна, допомагає в роботі; визнання мого досвіду, коли я працюю по спеціальності.

Разом з тим, необхідно відзначити, що багато відповідей (до 17%) досліджуваних виключали емоційну оцінку й полягали лише в констатації назви своєї провідної діяльності. Поширеними були відповіді на кшталт: “Моя робота... військова служба; як і у всіх; військовослужбовець та ін.”.

Таким чином, як видно із вищесказаного, особливістю уявлень офіцерів про професійну самореалізацію є те, що перші позиції у відповідях займають ті складові процесу самореалізації, які відповідають критерію задоволення-незадоволення (задоволення від роботи, можливість зробити щось корисне, вагоме, хороше) та критеріям реалізації професійних цінностей (професіоналізм і етика службових взаємин).

У дослідженні професійної самореалізації важливою є внутрішня оцінка офіцером власної життєдіяльності, яка формується внаслідок рефлексії й саморефлексії й відповідає принципам суб'єкта діяльності – самостійності, автономності, бачення перспективи, творчого саморозвитку та ін. Саме суб'єктивна оцінка реалізованості/нереалізованості життєвих планів і цінностей слугує основним критерієм суб'єкта у формуванні самоставлення особистості й впливає на подальше планування життя, процеси самореалізації, розвитку, становлення. Про те, оцінки, які свідчать про можливість розвиватись, реалізувати свій потенціал, досягнути кар'єрного зростання, підвищити свій соціальний статус присутні, однак їх питома частка є незначною (до 15%), що засвідчує про неготовність офіцерів до побудови власної кар'єри. Крім того, останні не розцінюють професійну діяльність як сферу реалізації особистісного та професійного потенціалу. Прагнення обіймати високі посади не супроводжується суттєвим осмисленням своєї поведінки й статусно-рольової позиції.

В контексті професійної самореалізації важливими на нашу думку є оцінка досліджуваними свого часу, який вони витрачають на виконання професійних обов'язків. Отримані дані показують, що в середньому офіцер (загальна вибірка) витрачає біля 70% свого часу на виконання службових обов'язків. При такій зайнятості, за результатами анкетування, оцінка уявлень про професійну самореалізацію суб'єкта у ВПД має такий розподіл: 1) бути хорошим фахівцем; 2) можливість реалізувати особистісний потенціал; 3) спілкування; 4) матеріальна винагорода; 5) задоволення від роботи; 6) корисність; 7) кар'єра; 8) підвищення соціального статусу. Змістова частина цих уявлень розкрита в методиці “Завершення речень”.

Такий обсяг часу на виконання службової діяльності, виявлені нами пріоритети у професійній самореалізації суб'єкта ВПД та результати тесту “Завершення речень” свідчить

про певну неузгодженість окремих ланок професійного та особистісного розвитку офіцерів. Так, наявність мотивації до професійного зростання є, про те відсутня цілісна професійна свідомість, яка не дає можливості, як нами вже відзначалося, здійснювати суб'єктивну оцінку реалізованості/нереалізованості життєвих планів і цілей. Як відзначає А.К. Маркова, така неузгодженість у професійному розвитку може призводити до розвитку негативних професійних якостей, відхиленя від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, зміни профілю особистості, поява деформацій особистості тощо.

Традиційно важливою сферою діяльності офіцера вважається сім'я. Згідно з проведеним нами опитуванням, переважна більшість досліджуваних вважають, що "Мати сім'ю... це найбільша цінність, велика радість, відповідальність, щастя тощо" (1 група – 43 %; 2 група – 68 %; 3 група – 79%). Сімейне життя також є джерелом позитивних емоцій для 62% опитаних загальної вибірки. Повноту життя офіцери відчують, коли порядок в сімі (18%), вони працюють заради сімі (21%), відчують свою значимість як чоловік (23%). Отже, як бачимо, для сучасного офіцера важливими є й інші сфери життя, які допомагають їм реалізувати себе як особистість. Літературні джерела підтверджують зв'язок між параметрами самореалізації й сімейністю, і пояснюється наявністю відповідальності за дітей, їх майбутнє та підвищенням з віком рівня самоусвідомлення в цій сфері.

Для діагностики ступеня самоактуалізації, який переживається суб'єктом ВПД в різних ситуаціях нами використано методу ССО. Результати опитування наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Показники самоактуалізації офіцерів залежно від періоду професійного становлення

Назви шкал	Офіцери з різним про-фесійним стажем			Відмінності між групами (t – критерій)		
	1 група (n=197)	2 група (n= 194)	3 група (n=185)	1 і 3	1 і 2	2 і 3
	Сер.знач.	Сер.знач.	Сер.знач.			
"Який Я у житті (взагалі)"	55,32	52,18	59,33	p < 0,05		
"Який Я у досягненні професійних цілей"	45,69**	60,04**	52,17		p < 0,05	p < 0,05

Примітка: * Всі кореляції значимі при $p < 0,05$; ** при $p < 0,01$

Діагностика рівня самоактуалізації суб'єкта ВПД за двома параметрами, дала можливість виявити якою мірою досліджувані проявляють активність щодо самоактуалізації внутрішнього потенціалу у житті в цілому та у професійній діяльності зокрема. Оцінка динаміки рівня самоактуалізації суб'єкта ВПД в процесі професійного становлення показує, що активність офіцерів у житті в цілому є вищою, ніж у досягненні професійних цілей.

Такі результати свідчать про те, що умови військово-професійного середовища не сприяють для продуктивно-творчої реалізації внутрішніх устремлінь офіцерів в службовій діяльності й частково підтверджує наші попередні результати про низький мотивуючий потенціал військової праці. Отримані результати особливостей самоактуалізації офіцерів характеризують певною мірою й рівень престижності військової служби, який під впливом соціальних чинників впливає на формування цінностей, стилю життя військових професіоналів та потреби в самореалізації. Крім того, як показують подібні дослідження [1, 2, 3, 11, 12 та ін.], висока потреба в самореалізації у поєднанні з перешкоджаючими обставинами може призводити до екзистенційної кризи й навіть більше, аж до повної втрати сенсу життя.

УЯВЛЕННЯ ПРО КАР'ЄРУ

На шляху професійного становлення офіцера важливими є кар'єрне зростання та прагнення до реалізації кар'єрних цілей. Для отримання таких даних ми використали модифікований нами кадровий опитувальник Є.О. Могильовкіна. Результати опитування, виявлені за допомогою зазначеного опитувальника, наведені в табл. 3 і 4.

Оцінка кар'єрних устремлінь офіцерів здійснювалася за відповідями на таке запитання "Що означає для Вас успішна кар'єра?", яке дає змогу з'ясувати розуміння досліджуваними сутності кар'єри. Слід відзначити, що психосемантичний зміст цього поняття між досліджуваними різними груп суттєво не відрізняється. Найбільш типовими відповідями для офіцерів були такі: "досягти високих посад та звань", "отримати престижну посаду"; "високий матеріальний дохід"; "отримати владні повноваження" тощо. Крім того, емпіричне дослідження дозволило нам дослідити як офіцери оцінюють події, які на їхню думку принесли найбільше задоволення у професійному просуванні. Так, з усіх подій які відбуваються в житті офіцера (загальна вибірка) найбільш значимими визначено – "призначення на вищу посаду" (75%).

Таким чином, аналіз професійних уявлень досліджуваних про успішну кар'єру свідчить про наближення їх змістових характеристик до традиційного розуміння цього феномену. Такі уявлення про успішність в професії спонукають до дослідження тих аспектів, які визначають "ціну" успіху, тобто вивчення тих "ресурсів", якими офіцер готовий заплатити за свої досягнення: спрямованість зусиль; самовідданість та самозречення; залежність; пасивність; конформність; гроші, моральні принципи тощо.

Відповідаючи на запитання "Чим офіцери готові заплатити за досягнення професійних цілей?" відповіді досліджуваних мають такий розподіл. На перші позиції переважна більшість досліджуваних висуває такі ресурси: "інтерес до змісту професійної діяльності" (1 група – 18 %;

2 група – 25 %; 3 група – 22%); особистий час (1 група – 23 %; 2 група – 29 %; 3 група – 18 %); бажання бути в колективі, добрі взаємини з товаришами по службі, (1 група – 28 %; 2 група – 33 %; 3 група – 31 %). Слід відзначити, що служить заради грошей (загальна вибірка) тільки 9 % військовослужбовці.

Аналіз отриманих відповідей показує, що в процесі професійної самореалізації досліджувані використовують адекватні критерії досягнення професійних цілей. Феномен самореалізації офіцерів, насамперед, розглядається у взаємозв'язку особистісних та соціальних чинників. Така детермінація в досягненні професійних цілей виявляється в особливостях фіксації досліджуваними свого унікального способу життя у військовому середовищі. Загальною ознакою такого способу життя офіцерів є згортання активності в професійній діяльності, відсутність стійкого інтересу до професійного життя на фоні зростання потреби у підтриманні доброзичливих взаємин з товаришами по службі.

За питанням анкети “Чи досягли Ви рівноваги та гармонії між службою, родиною та відпочинком?” результати опитування були наступними.

Таблиця 3

Показники гармонії між службою, родиною та відпочинком

Назви шкал	Офіцери з різним професійним стажем			Відмінності між групами (t – критерій)		
	1 група (n=197)	2 група (n= 194)	3 група (n=185)			
	Сер.знач.	Сер.знач.	Сер.знач.	1 і 3	1 і 2	2 і 3
Показники гармонії між службою, родиною та відпочинком	2,1	1,2**	2,8**			p< 0,05

Примітка: ** значимі відмінності при $p < 0,01$

Оцінка показників гармонії між службою, родиною та відпочинком здійснювалася за трьох бальною шкалою де 1 – істотне переважання службової діяльності, 2 – домінування позаслужбової активності, 3 – досягнута рівновага між службовою та позаслужбовою активністю.

Так для 1 групи офіцерів з низьким професійним стажем характерними були відповіді з “домінуванням позаслужбової активності”, що пояснюється переважно плануванням особистого комфорту, організації свого дозвілля, пошуку шлюбного партнера тощо, а ніж виконанню службових обов'язків. Такі показники, швидше за все, свідчать про порушення цілісності в структурі діяльності, насамперед в орієнтувальній та виконавчій її частині. Тому, етап первинної професіоналізації офіцерів характеризується відсутністю належної службової активності, вольових зусиль, малоактивністю та малоусвідомленістю своєї соціально-рольової позиції, саморефлексії та саморегуляції.

Для офіцерів 2 групи характерним є “істотна перевага роботи”, що пояснюється значною завантаженістю офіцерів службовими проблемами. Для офіцерів на перший план виступає відповідальність, яка вимагає додаткового часу на виконання службових обов'язків, знаходження додаткових ресурсів для виявлення й розкриття свого професійного потенціалу, власних сутнісних сил і можливостей. Офіцерам значною мірою властиві ознаки суб'єктної активності, які проявляються в наполегливості, прагненні до досягнення поставлених цілей, здатності до рефлексії й саморефлексії, саморегуляції, адекватної самооцінки тощо. Суб'єкт ВПД виступає як відповідальний та самостійний у виборі шляхів та способів для продуктивно-творчої реалізації цих устремлінь в тих соціально-значимих життєвих контекстах (військова служба, навчання, дозвілля, сім'я та ін.) в які він включений.

Встановлення “рівноваги між службою та позаслужбовою активністю”, характерно для офіцерів 3 групи. Такі результати можна пояснити розширенням включеності досліджуваних в різні сфери життя, насамперед такі як, служба, налагодження соціальних контактів, сім'я, друзі, відпочинок тощо. На цьому етапі (майстерності) професійна самореалізація офіцерів носить більш стабільний характер, про те й надалі значною мірою залежить від оцінок оточуючих. Офіцер спроможний ставити перед собою цілі й докладати належні вольові зусилля в їх досягненні. Здатен до рефлексії, однак наявні труднощі у саморегуляції своєї діяльності, коливання самооцінки, самовідношення часто не дозволяють доводити до кінця розпочату справу. Професійна й особистісна самореалізація відбувається в основному на рівні реалізації ролей та норм у військово-професійному середовищі.

Кар'єрне зростання передбачає просування досліджуваних по службовій “драбині” з одночасним проходженням певної кількості посад. Офіцери з різним професійним стажем порізно визначили для себе кількість посадових позицій, які їм необхідно пройти, щоб досягти кінцевої мети наміченої кар'єрної цілі. Так, в середньому більшу кількість посадових позицій для себе передбачають молодші офіцери – 6,8 посадових позицій, для офіцерів 2 групи ця кількість становить – 4,5 позицій, а найменшу кількість позицій для себе вбачають старші офіцери – 2,6 (стан.1). Зазначимо, що різниця розподілу середніх достовірно відрізняється по групах. Такий розподіл результатів, виглядає природнім, оскільки молодшим офіцерам необхідно пройти більшу кількість посад, щоб досягнути положення старших офіцерів. Враховуючи лінійно-ієрархічну побудову органів військового управління, така кількість посад свідчить про високі

кар'єрні домагання суб'єкта ВПД й розуміння тривалості цього процесу в часі. Успішне проходження такої кількості посад може наблизити офіцерів до їхньої кінцевої кар'єрної цілі.

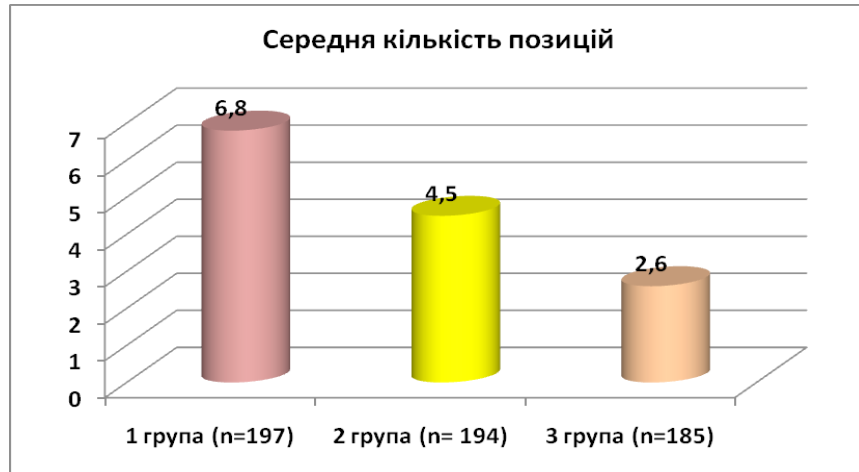


Рис. 1. Кількість посадових позицій для досягнення кінцевої кар'єрної цілі

Не менш важливими виявилися результати щодо порівняння офіцерами збігів наміченого графіку кар'єрного розвитку з реальним посадовим зростанням та можливостей службового просування на цей час. Результати такого порівняння наведено в табл.4.

Таблиця 4

Показники збігу реального посадового зростання з наміченим графіком кар'єри

Назви шкал	Офіцери з різним про-фесійним стажем			Відмінності між групами (t – критерій)		
	1 група (n=197)	2 група (n=194)	3 група (n=185)			
	Сер.знач.	Сер.знач.	Сер.знач.	1 і 3	1 і 2	2 і 3
Показники збігу посадового зростання	3,7**	3,1*	1,8**	p< 0,01		p< 0,05

Примітка: * значимі відмінності при $p < 0,05$; ** при $p < 0,01$

За груповими оцінками очікування офіцерів 1 групи відстають від реального кар'єрного просування, тобто їх кар'єра насправді дещо випереджає очікувані досягнення. Такі результати, очевидно, пов'язані з тривалістю професійного шляху, який передбачає проходження значної кількості посад зі збільшенням професійного стажу. Для 2 групи офіцерів очікувані результати та реальний графік кар'єри переважно збігаються в часі. Неузгодженість в показниках реального посадового зростання з наміченим графіком кар'єри властива офіцерам 3 групи, у яких спостерігається обернена тенденція, яка проявляється в реальному відставанні кар'єрного просування від суб'єктивних очікувань.

Таким чином, уявлення офіцерів про професійне зростання на різних етапах їхнього становлення суттєво відрізняються. Отримані результати, на нашу думку, обумовлені різними можливостями у посадових зрушеннях для офіцерів різного професійного стажу, оскільки військове середовище побудоване за так званим "пірамідальним типом" посадового зростання, коли з кожним наступним рівнем кількість рівнозначних посад зменшується, а отже менша кількість офіцерів їх зможе зайняти. Саме тому молодшим офіцерам передбачається "ширше поле" для реалізації своїх можливостей, часом ще не сформованих кар'єрних запитів, а старшим офіцерам цього "поля" вже не вистачає. Спираючись на отримані результати ми можемо зробити висновок про те, що для успішного кар'єрного зростання офіцера слід активно вибудовувати власну професійну складову життєвого шляху через формулювання адекватних професійних цілей та дотримання певної індивідуальної стратегії в їх досягненні.

Отже, спираючись на отримані результати ми можемо відзначити, що професійна самореалізація суб'єкта ВПД тісно пов'язана зі ставленням його до оточуючої військової дійсності та самого себе в яких реально виявляються властивості особистості. Оскільки професійна діяльність є основною формою активності суб'єкта, то саме цей вид діяльності створює передумови для розкриття своїх здібностей, утвердження себе як особистості та досягнення певного соціального статусу. Можна з великою вірогідністю прогнозувати що знання здібностей офіцера, його життєвих цілей і цінностей поряд зі створенням у військовій частині (підрозділі, установі) атмосфери свободи й відповідальності, уваги до внутрішнього світу військовослужбовця, підтримки, довіри й зацікавленості у розвитку іншого, призведе до розширення можливостей для особистісного зростання поряд з професійним розвитком, а відповідно й розширить можливості самоактуалізації.

Висновки

1. В процесі професійної самореалізації у суб'єкта ВПД суттєвих змін зазнають установки щодо професійної діяльності, ставлення до фрустрації, тривоги та сім'ї. Отримані дані свідчать про те, що зміни в установках на різних етапах професійного становлення викликають певні

труднощі в офіцерів на шляху побудови ними власної кар'єри. Останні не розцінюють професійну діяльність як сферу реалізації особистісного та професійного потенціалу, незважаючи на те, що вони витрачають близько 70 % свого часу на виконання службових обов'язків. Прагнення обіймати високі посади не супроводжується суттєвим осмисленням своєї поведінки й статусно-рольової позиції.

Крім того, на професійну самореалізацію впливають соціальні чинники, які найбільш чітко проявляються в діаді "особистість – військово-професійне середовище". Наявність таких проблем вимагає набуття досліджуваними здатностей до розв'язання особистих та службових проблем, які знаходяться в їхній компетентності.

2. Оцінка динаміки рівня самоактуалізації суб'єкта ВПД у процесі професійного становлення показує, що активність офіцерів у житті в цілому є вищою, ніж у досягненні професійних цілей.

Низький рівень самоактуалізації офіцерів спостерігається на першому й третьому етапах професійного становлення. Він характеризується відсутністю стійкого прагнення до виявлення й розкриття свого професійного потенціалу, офіцери занурені в нескінчений потік буденності військової служби, їх поглинає сьогоднішня з постійними проблемами як професійного, так і особистісного характеру. Разом з тим, такі результати свідчать про наявність у досліджуваних сприятливого для самоактуалізації особистісного потенціалу, який може бути реалізований для встановлення оптимальних відношень між компонентами базової особистості, емоційного тону життя й розумної витрати енергетичних ресурсів для врівноваженості всіх сфер життєдіяльності офіцера.

3. Важливою складовою життєвого шляху офіцера є професійна. Оцінка уявлень про кар'єру свідчить, що останню досліджувані пов'язують зі службовими досягненнями та просуванням по службі (не менше 75 % респондентів). Оцінка показників гармонії між службою та іншими сферами життєдіяльності показує, що на різних етапах професійного становлення в офіцерів спостерігаються різноспрямовані тенденції при виконанні службових обов'язків.

Кар'єрне зростання, в уявленні досліджуваних, передбачає про-ходженням значної кількості посад, тому ефективне кар'єрне планування може наблизити офіцерів до досягнення їх професійних цілей.

4. Дослідження проблеми професійної самореалізації суб'єкта ВПД надалі залишається актуальним, насамперед з позиції психологічного забезпечення цього виду діяльності, причому остання має мати свою видо-родову специфіку з урахуванням сухопутної, повітряної та морської компоненти. На доцільність такого підходу вказують сучасні дослідження у галузі професійної психології, яка пропонує різноманітні системи духовного, психічного і фізичного самовдосконалення.

Перспективними напрямками дослідження професійної самореалізації суб'єкта ВПД можуть бути проведення нових емпіричних досліджень оцінки й аналізу когнітивних та екзистенційних феноменів психіки, насамперед таких як життєвих смислів, цінностей, ідеалів, домагань тощо та їх внеску у вибудовування професійної складової життєвого шляху особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Волянюк Н.Ю. Психологія професійного становлення тренера / Н. Ю. Волянюк – Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2006. – 444 с.
2. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки / Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01 / Львівський Національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2005. – 20 с.
3. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 347с.
4. Дубовицкая Т.Д. Методика диагностики ситуативной самоактуализации личности: контекстный подход / Т.Д. Дубовицкая // Психологический журнал, 2005. – Т. 26. – №5. – С.70–78.
5. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л.А. Коростылева – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. – 222 с.
6. Леонтьев Д.А. Самореализация и суцностные силы человека / Д.А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. – М.: Смысл, 1997. – С. 156–176.
7. Максименко С.Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С.Д. Максименко, В.І. Осьодло // Проблеми сучасної психології: Зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського Національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С.3–19.
8. Маноха І.П. Психологія потаємного «Я»: Монографія. –К.: Поліграфкнига, 2001. – 448 с.
9. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологи, тренинг. / Е.А. Могилевкин – СПб.: Речь, 2007. – 336с
10. Осьодло В.І. Вплив смисложиттєвих орієнтацій на професійне становлення офіцера / В.І. Осьодло // Вісник НАОУ. – 2009. – № 5(13). – С.127–137.
11. Толкунова І.В. Діагностика психологічних детермінант самореалізації особистості спортсмена (на прикладі жіночого пауерліфтингу) / І.В. Толкунова, Є.С. Бирук // Зб. наук.

праць: Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – К. : НУФіСУ. – № 5. – 2010. – С.148 – 150.

12. Яценко Е.Ф. Особенности самоактуализации студентов с разной профессиональной направленностью / Е.Ф. Яценко // Психологический журнал, 2006. – Т. 27. – №3. – С.31–41.

13. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. – СПб.: Евразия, 2001. – 478 с.

14. Проективная психология / Пер. с англ. – М. : Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. – 528 с.

15. Титаренко Т. М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – №4.

16. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник : Пер. с англ. и нем. /Общ. Ред. Я.Л. Гозмана и Д.А.Леонтьева. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.