



## СЕКЦІЯ 5 ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК. 159.9:331.101.3

### ПРОФЕСІЙНА САМООЦІНКА ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРУКТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ «Я-КОНЦЕПЦІЇ»

Одінцова В.М., старший викладач кафедри загальної та соціальної психології  
Діброва Л.В., магістр психології, практичний психолог  
Херсонський державний університет

У даній статті викладено результати дослідження професійної самооцінки держслужбовців різного віку. Узагальнено різні погляди на професійну самооцінку, визначено її компоненти та структурні взаємозв'язки, що мають вікову специфіку.

**Ключові слова:** «Я-концепція», професійна самооцінка, операційно-діяльнісний, інтерактивний та особистісний аспекти професійної самооцінки, самооцінка результату та потенціалу.

В данной статье изложены результаты исследования профессиональной самооценки госслужащих разного возраста. Обобщены взгляды на профессиональную самооценку, определены ее компоненты и структурные взаимосвязи, которые имеют возрастную специфику.

**Ключевые слова:** «Я-концепция», профессиональная самооценка, операционно-деятельностный, интерактивный и личностный аспекты профессиональной самооценки, самооценка результата и потенциала.

Odintsova V.M. PROFESSIONAL SELF-ESTEEM AS AN ELEMENT OF PROFESSIONAL «SELF-CONCEPT»

In the given article are presents results of a study of professional self-government employees of different ages. General outlook for professional self-esteem, defined its components and structural relationships which are age-appropriate.

**Key words:** «self-concept», professional self-esteem, operational-activity, the interactive aspects of the professional and personal self-esteem, self-assessment results and potential.

**Постановка проблеми.** Професійний розвиток особистості в період ранньої та середньої дорослості має дуже велике значення і є досить тривалим і багаторівневим процесом, від якого залежить подальше професійне і особистісне благополуччя людини. Воно певною мірою залежить від того, як людина оцінює власні можливості, зокрема свій потенціал у професійній сфері.

Вивченню самооцінки та «Я-концепції» приділяється досить багато уваги, але переважають дослідження підліткового та юнацького віку і мало уваги приділяється такому віку, як рання та середня дорослість. Адже цей етап є досить тривалим періодом життя, в якому людина розвивається як професіонал, буде власну родину, визначає свої життєві цілі.

У сучасному динамічному суспільстві виникають нові професійні вимоги до людини, що може призводити до зміни інтересів, захоплень, уподобань, можливі зміни і у власному відношенні до себе, як професіонала та особистості. Тобто важливо в теоретичному та прикладному аспектах вивчати не просто недиференційовану самооцінку, а конкретні її складові і їх зв'язок з іншими якими особистості. Саме з самооціночними паттернами пов'язані пояснювальні механізми професійної успішності й динамічність професійного розвитку особистості. Це, у свою чергу, впливає на оцінку власних можливостей та благополуччя у всіх сферах життя особистості.

Ми вважаємо, що між компонентами професійної самооцінки та окремими професійно важливими якими існують структурні взаємозв'язки, які мають вікову специфіку.

**Мета дослідження** полягає у вивченні професійної самооцінки як важливого елемента професійної «Я-концепції» держслужбовців різного віку.

**Основна частина.** Важливим аспектом професійного розвитку особистості, а також її самореалізації є свідоме планування професійного шляху. Критеріями її успішності є задоволеність життєвою ситуаці-

єю і соціальний успіх. Найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість – так звана професійна «Я-концепція». Для будь якої людини характерна певна особистісна концепція спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися здійснюючи вибір кар'єри. Минулий життєвий досвід формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок відносно кар'єри взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт діяльності розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності.

Дослідження професійної самооцінки як елемента в структурі професійної «Я-концепції» проводилося серед держслужбовців віком від 23 до 55 років. Ці вікові кордони були обрані перш за все тому, що приблизно відповідають періоду життя людини від початку активної професійної діяльності до виходу на пенсію. Такий довгий віковий період досить складно характеризувати, тому скориставшись періодизацією А.А.Реана, Г.Крайг, згідно якого 20-40 років – рання дорослість, 40-60 років – середня дорослість, ми сформулювали наші вибірки: I вибірка чоловіки та жінки у віці від 23 до 39 років; II вибірка чоловіки та жінки у віці від 40 до 55 років.

У ході дослідження професійної самооцінки було використано такі методики:

1) Тест на самоефективність М. Шеер та Дж. Мадукс для встановлення загальної самоефективності – одна із методик дослідження сфери самосвідомості. Є.О. Клімов відмічає «образи самосвідомості людини – необхідна умова саморегуляції його трудової діяльності і взаємодії з оточуючими людьми, так як така взаємодія суттєво визначається тим, як людина розуміє своє місце серед людей, що думає про те, як виглядає в очах оточуючих» [1, с. 118].

За результатами тесту встановлюється рівень суб'єктивної оцінки досліджуваним свого потенціалу





Також не менш важливим є процес професійної адаптації, який, як ми встановили, пов'язаний з операційно-діяльнісним рівнем самооцінки, тобто якщо людина гідно оцінює власні можливості професійної діяльності, тим вона краще і швидше зможе адаптуватися до умов професії та вимог організації.

У II вибірці (40–55 р.) рівень операційно-діяльного аспекту самооцінки пов'язаний з інтернальністю у виробничих відносинах ( $r = 0,61$  при  $p = 0,05$ ) та оцінкою свого розвитку ( $r = 0,58$  при  $p = 0,05$ ).

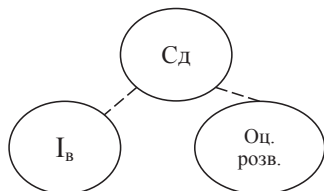


Рис. 2. Кореляційна плеяда вибірки II від 40 до 55 років

Чим вище досліджувані оцінюють операційну діяльність тим вищою буде оцінка власного розвитку і інтернальність в сфері виробничих відносин.

Тобто наскільки людина оцінює власну операційну діяльність залежатиме кого вона вважатиме відповідальним за організацію своєї професійної діяльності та наскільки високо оцінюватиме власний професійний розвиток, від якого залежатиме успішність професійної діяльності та передача певного досвіду наступникам, що є тривожним для особистості, бо усвідомлюється майбутнє неминуче завершення професійного шляху.

Аналіз особистісного аспекту професійної самооцінки – оцінка особистісних професійних якостей. У I вибірці рівень оцінки особистісних професійних якостей пов'язаний з оцінкою самоефективності в операційно-діяльній сфері ( $r = 0,52$  при  $p = 0,05$ ), загальною інтернальністю ( $r = 0,79$  при  $p = 0,01$ ), інтернальністю в сфері досягнень ( $r = 0,45$  при  $p = 0,05$ ) та невдач ( $r = 0,52$  при  $p = 0,05$ ), сфері сімейних ( $r = 0,46$ , при  $p = 0,05$ ), виробничих ( $r = 0,58$  при  $p = 0,05$ ), міжособистісних відносин ( $r = 0,61$  при  $p = 0,01$ ).

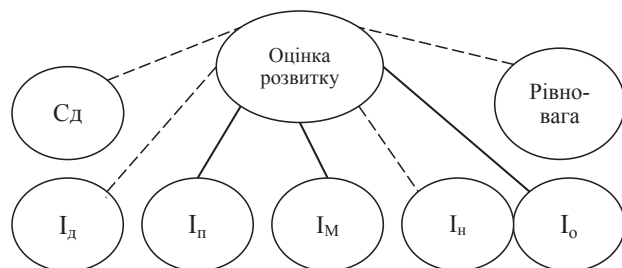


Рис. 3. Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Чим вища оцінка особистісних професійних якостей тим вища: оцінка самоефективності в операційно-діяльній сфері, загальна інтернальність, інтернальність в сфері досягнень та невдач, сфері сімейних, виробничих міжособистісних відносин, тобто можна сказати, що чим вище людина оцінює особистісні професійні якості тим в більшій мірі людина відчуває себе активним суб'єктом власної діяльності. Можливо такий зв'язок існує тому, що від локусу контролю залежить впевненість у своїх здібностях, рівновага, реалізація намірів, що підтверджується в літературі [3 с.157]. Так як для даного віку основними є розвиток у професійній та сімейній сферах життєдіяльності, тому оцінка особистісних професійних якостей пов'язана з тим кого людина вважає відпо-

відальним за досягнення та невдачі, події, котрі трапляються в сімейних і виробничих відносинах.

У вибірці 40 – 55 років рівень оцінки особистісних професійних якостей пов'язаний з оцінкою самоефективності в операційно-діяльній сфері ( $r = 0,58$  при  $p = 0,05$ ) та інтернальністю в сфері виробничих відносин ( $r = 0,58$  при  $p = 0,05$ ).

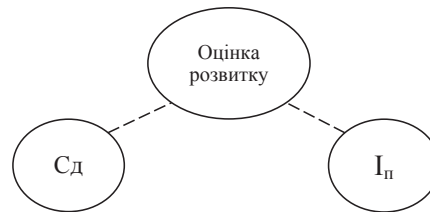


Рис. 4. Кореляційна плеяда вибірки II від 40 до 55 років

Чим вища оцінка особистісних професійних якостей тим вище: оцінка самоефективності в операційно-діяльній сфері, інтернальність в сфері виробничих відносин. Тобто, як людина оцінюватиме особистісні професійні якості залежатиме кого вона вважатиме відповідальним за організацію та виконання власної професійної діяльності.

Аналіз інтерактивного аспекту професійної самооцінки – оцінка людиною свого інтерактивного потенціалу, як необхідної умови ефективною саморегуляції взаємодії з оточуючими людьми в процесі трудової діяльності, професійного та кар'єрного розвитку. Оцінка досліджуваними свого інтерактивного потенціалу пов'язана з кар'єрною стійкістю ( $r = 0,72$  при  $p = 0,01$ ), загальною інтернальністю ( $r = 0,47$  при  $p = 0,05$ ), інтернальністю в сфері сімейних стосунків ( $r = 0,46$  при  $p = 0,05$ ) та досягненні рівноваги між роботою і позаробочою активністю ( $r = 0,53$  при  $p = 0,05$ ).

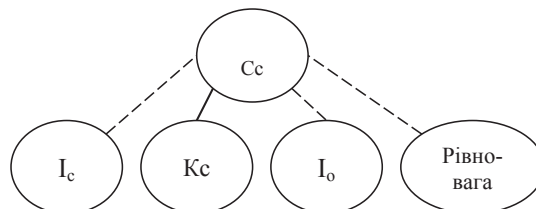


Рис. 5. Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Чим вища оцінка інтерактивного потенціалу, тим вище кар'єрна стійкість, загальна інтернальність, інтернальність в сфері сімейних стосунків, досягнення рівноваги між роботою і позаробочою активністю. Тобто від того, як досліджувані оцінюють свій інтерактивний потенціал в професійній сфері залежатиме наскільки вони професійно адаптуються, кому належатиме відповідальність за результати власної діяльності, наскільки будуть відповідальними за події в сімейному житті та досягненні рівноваги між роботою і позаробочою активністю. Можливо, такий зв'язок існує тому, що в період ранньої дорослості людина вважає, що від того, які в тебе будуть стосунки з колегами, залежатиме адаптація в колективі та нові «корисні зв'язки» допоможуть у подальшому пересуванні по професійній кар'єрі.

Якщо людина високо оцінює власний інтерактивний потенціал, вона зможе прийняти власну відповідальність за результати своєї діяльності та відносини у сім'ї, так як зможе легко порозумітися з колегами та членами сім'ї. Оцінка досліджуваними свого інтерактивного потенціалу у II вибірці немає зв'язку ні з однією характеристикою, котрі були виділені в нашо-

му дослідженні. Можливо, це пов'язано з тим, що у досліджуваних цієї вибірки переважає реалістичне відношення до себе та основні сили спрямовуються на самоактуалізацію, а самооцінка стає більш незалежною.

Аналіз самооцінки результату – пов'язано з оцінкою досягнутого і відображає задоволеність досягненнями. У I вибірці задоволення своїм досягнутим професійним рівнем зворотно пропорційне перевазі роботи ( $r = -0,7$  при  $p=0,01$ ).

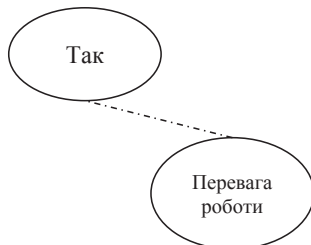


Рис. 6. Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Чим більше людина задоволена своїм розвитком, тим менше робота має перевагу над сім'єю та відпочинком. Можливо це свідчить про те, що досліджувані задоволені власним професійним рівнем не відчувають тривоги за власну професійну діяльність і тому більше уваги приділяють іншій діяльності, знаючи що в професійній сфері вони вже досить успішні. Навпаки, ті, хто сумнівається у своєму професійному рівні, більше уваги приділяють роботі, намагаючись покращити становище. Про це свідчить зв'язок сумніву в оцінці власного професійного розвитку із рівнем переваги роботи ( $0,51$ ,  $r = 0,44$ , при  $p=0,05$ ).

У II вибірці задоволення своїм досягнутим професійним рівнем пов'язане із кар'єрною інтуїцією ( $r = 0,56$  при  $p = 0,05$ ), кар'єрною причетністю ( $r = 0,58$  при  $p = 0,05$ ) та кар'єрною стійкістю ( $r = -0,65$  при  $p = 0,05$ ).

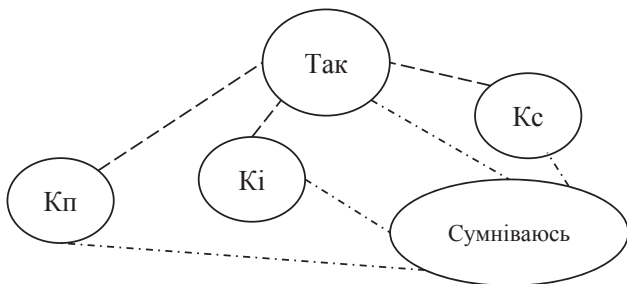


Рис. 7. Кореляційна плеяда вибірки II від 40 до 55 років

Ці компоненти Е.А. Могільовкін виділяє, як ті, що сприяють професійному розвитку. Можливо зв'язок задоволеності своїм професійним рівнем з кар'єрною інтуїцією, адаптацією та стійкістю існує тому, що у віці 40-45 років характерна консолідація сил та активна реалізація кар'єрних цілей, якісне виконання роботи. І навпаки, ті, хто сумнівається в оцінці власного розвитку, мають обернений зв'язок із кар'єрною інтуїцією ( $-0,56$ ,  $r = 0,55$  при  $p=0,05$ ), кар'єрною причетністю ( $-0,58$ ,  $r = 0,55$  при  $p = 0,05$ ) та кар'єрною стійкістю ( $-0,65$ ,  $r = 0,55$  при  $p = 0,05$ ).

Аналіз самооцінки потенціалу, який пов'язаний з оцінкою своїх професійних можливостей і визначає віру в себе і впевненість у своїх силах.

У I вибірці самооцінка потенціалу пов'язана з інтернальністю в сфері виробничих відносин ( $r = 0,518$  при  $p = 0,05$ ).

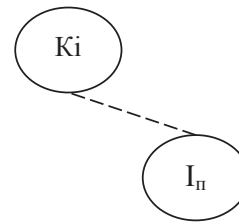


Рис. 8. Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Чим вище досліджувані оцінюють власний потенціал, тим вище інтернальність в сфері виробничих відносин. Можливо, це пов'язано з тим, що люди, які спроможні вище цінити власні можливості, несуть відповідальність за свої дії в професійній діяльності, вважають їх важливим фактором в організації роботи та професійному сходженні.

У II вибірці самооцінка потенціалу пов'язана з кар'єрною причетністю ( $r = 0,57$  при  $p = 0,05$ ), задоволеністю власним професійним рівнем ( $r = 0,56$  при  $p = 0,05$ ).

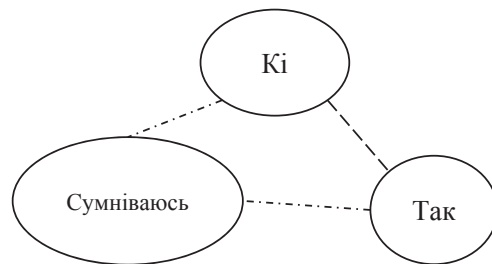


Рис. 9. Кореляційна плеяда вибірки II від 40 до 55 років

Тобто люди, які високо цінують власні можливості і більше працюють з максимальною віддачею, частіше задоволені власним професійним рівнем, що сприяє професійному розвитку. Також існує зв'язок: ті досліджувані, що сумніваються в оцінці власного розвитку ( $-0,56$ , коли при  $p=0,05$ ,  $r = 0,55$ ), в значно меншій мірі оцінюють власний професійний потенціал.

Отже, порівнявши дві вибірки, можна зазначити, що і в тому, і в іншому віці оцінка власної ефективності в сфері предметної діяльності пов'язана із самооцінкою свого розвитку. Можливо, досліджувані обох вибірок характерно пов'язувати рівень ефективності в предметній професійній діяльності з оцінкою свого розвитку, тобто при успішній діяльності власний професійний розвиток оцінюється як високий і навпаки, що впливатиме на загальну професійну самооцінку, яка, в свою чергу, – на відношення людини до себе і до власної справи, що допоможе досягти більших успіхів. Але відмінність у тому, що у вибірці 40-55 р. оцінка професійно-діялісного аспекту пов'язана лише з інтернальністю в сфері професійних відносин, а у вибірці 23-39 з загальним рівнем інтернальності, рівнем інтернальності в сферах сімейних та професійних відносин, а також професійною адаптацією. Можливо, цей зв'язок існує тому, що ці сфери найбільш актуальні в період ранньої дорослості і тісно пов'язані між собою.

У віці ранньої та середньої дорослості чим вище людина оцінює особистісні професійні якості, тим в більшій мірі вона відчуває себе активним суб'єктом власної діяльності. Можливо, такий зв'язок існує тому, що від локусу контролю залежить впевненість у своїх здібностях, рівновага, реалізація намірів, що підтверджується в літературі.





Від того, як людина у віці ранньої дорослості оцінюватиме свій інтерактивний потенціал в професійній сфері, залежатиме, наскільки вона професійно адаптуватиметься, кому припише відповідальність за результати власної діяльності, наскільки буде відповідальною за події в сімейному житті та досягненні рівноваги між роботою і позаробочою активністю.

У вибірці 23-39 років задоволення своїм досягнутим професійним рівнем зворотно пропорційне перевазі роботи, над іншою активністю, а у віці 40 – 55 років задоволення своїм досягнутим професійним рівнем пов'язане з кар'єрною інтуїцією, кар'єрною адаптацією та кар'єрною стійкістю як компонентами, котрі сприяють професійному розвитку.

У віці від 23-39 років чим вище людина оцінює власний потенціал тим більше вона вважає свої дії важливим фактором в організації професійної діяльності. У віці ж від 40-55 років оцінка власних можливостей пов'язана з рівнем кар'єрної причетності і задоволеністю власним професійним рівнем, що сприяє професійному розвитку.

Отже, зв'язки компонентів професійної самооцінки у віці 23-39 років відрізняється від зв'язків компонентів професійної самооцінки 40 – 55 років. У віці від 45 до 55 самооцінка стає більш самостійною (незалежною), що проявляється в значно меншій кількості зв'язків з іншими якостями порівняно з самооцінкою у віці від 23 до 39 років.

**Висновки.** Як складова структури «Я-концепції» професійна «Я-концепція» має такі ж характеристики: вона є оцінно-пізнавальною системою, складається з «Я-реального» та «Я-ідеального», а також Я-діючого та Я-відображеного.

Професійна «Я-концепція» – уявлення особистості про себе як про професіонала, представника професійної спільноти, носія професійної культури, що є умовою його розвитку й обумовлює інтереси, звички, особливості поведінки.

Професійна самооцінка – це узагальнена оцінка себе як професіонала. Роль самооцінки в забезпеченні оптимальної саморегуляції діяльності зростає з мірою ускладнення діяльності і росту професіона-

лізму. Професійна самооцінка є складовою самооцінки особистості, та відображає судження людини про міру наявності у неї професійних якостей і властивостей у співвіднесенні їх з певними професійними еталонами, котрі представляють собою систему професійних цінностей тієї професійної спільноти, до якої суб'єкт самооцінки відноситься та з якою себе ідентифікує.

Узагальнюючи різні погляди на професійну самооцінку, ми визначили її компоненти та підбрали кожному з них емпіричний показник.

Зв'язки компонентів професійної самооцінки держслужбовців 23 – 39 років відрізняються як комбінацією, кількістю так і характером зв'язків від компонентів професійної самооцінки держслужбовців 40-55 років. У віці середньої дорослості самооцінка стає більш самостійною (незалежною), що проявляється в значно меншій кількості зв'язків з іншими якостями порівняно з самооцінкою у віці ранньої дорослості. У віці 23-39 років компоненти професійної самооцінки найчастіше пов'язані з загальним рівнем інтернальності, рівнем інтернальності в сферах сімейних та професійних відносин, а також професійною адаптацією. У віці 40-55 з компонентами котрі сприяють професійному розвитку та з інтернальністю в сфері професійних відносин. В обох випадках оцінка власної ефективності в предметній діяльності пов'язана із самооцінкою свого розвитку.

#### Література:

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – Москва. – 1998. – С. 118.
2. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
3. Морозова И.Н. Эффективный сотрудник. Технологии подбора персонала / И.Н. Морозова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2005. – 188, [1] с. – (Профессиональное мастерство).
4. Мучинский П. Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.: ил. (Серия «Мастера психологии»).
5. Реан А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение. – СПб. : «пройм-ЕВРОЗНАК», 2004. – 416 с.

УДК 159.9.072.432

## ВПЛИВ СІМ'Ї НА ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ (ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ)

Танасійчук О.М., асистент кафедри практичної психології  
Херсонський державний університет

Стаття присвячена вивченню теоретичних та емпіричних проблем професійного самовизначення старшокласників в залежності від таких факторів, як тип дитячо-батьківських відносин та гендерних особливостей. На основі теоретично-емпіричного аналізу цієї проблематики автор приходить до висновку про значний вплив на професійне самовизначення саме типу дитячо-батьківських відносин.

**Ключові слова:** професійне самовизначення, гендерні особливості, тип дитячо-батьківських відносин.

Статья посвящена изучению теоретических та эмпирических проблем профессионального самоопределения старшекласников в зависимости от таких факторов, как тип детско-родительских отношений и гендерных особенностей. На основе теоретико-эмпирического анализа этой проблематики автор приходит к выводу о значительном влиянии на профессиональное самоопределение именно типа детско-родительских отношений.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, гендерные особенности, тип детско-родительских отношений.

Tanasiichuk O.M. INFLUENCE OF THE FAMILY ON THE SELF-DETERMINATION OF THE INDIVIDUAL PROFESSIONAL (GENDER ASPECT)

The article is devoted to the study of theoretical and empirical problems of professional determination, depending on such factors as the type of parent-child relations and gender characteristics. On the basis of theoretical and empirical analysis of this issue, the author comes to a conclusion that the type of parent-child relationships has significant impact on the professional self-determination.

**Key words:** professional self-determination, gender characteristics, the type of parent-child relationships.