

УДК 159.923.2

**Юрій Володимирович КОВАЛЬЧУК,**  
*старший викладач кафедри спеціальних дисциплін  
Національної академії Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький*

## **ОСНОВНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ Я-КОНЦЕПЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ОФІЦЕРА ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОГО ПІДРОЗДІЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

*У статті аналізуються останні роботи, присвячені вивченню психологічних особливостей професійної Я-концепції з метою визначення основних напрямів досліджень з цієї проблематики. На основі аналізу автор робить висновки щодо перспективності використання у вивченні професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів прикордонного відомства дослідження кар'єрних орієнтацій, самоефективності та самооцінки, які відіграють суттєву роль у підвищенні успішності професійної діяльності з охорони державного кордону.*

**Ключові слова:** професійна Я-концепція, кар'єрні орієнтації, самоефективність, самооцінка.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Аналіз професійної Я-концепції неможливий без виявлення її базової “батьківської” категорії – загальної Я-концепції, адже професійна Я-концепція “успадковує” її основне смислове та функціональне навантаження. Зазначений аналіз вже був нами проведений [1], а його результати стали підґрунтям для виявлення основних характеристик професійної Я-концепції особистості. У роботах В. В. Лопати [2] та А. В. Якимчука [3] окремі елементи професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів (ОРП) вже було роз-

глянуто, проте комплексне дослідження її психологічних особливостей до цього часу не проводилося. Водночас, саме професійна Я-концепція як сукупність уявлень про власний професійний розвиток “відповідає” за відсутність внутрішніх конфліктів, гармонію і добробут, за відчуття своєї успішності в професії та кар’єрі. З огляду на важливу роль, яку відіграють офіцери ОРП у боротьбі з організованою злочинністю на державному кордоні, виявлення характеристик їх професійної Я-концепції постає важливим науковим і практичним завданням, розв’язання якого сприятиме підвищенню ефективності їх діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор.** Науковці виділяють кілька видів професійної Я-концепції. Зокрема, можна виділити реальну й ідеальну професійні Я-концепції. Перша – це уявлення особистості про себе як про професіонала, а друга більше співвідноситься з професійними бажаннями та надіями [4].

В. М. Козієв виділяє чотири види професійної Я-концепції: актуальне Я, тобто те, яким себе бачить професіонал; ретроспективне Я, тобто яким себе оцінює професіонал порівняно з початком роботи; ідеальне Я, тобто яким професіонал хоче стати; рефлексивне Я, тобто як, з точки зору професіонала, його сприймають інші. На основі цієї типології з’являється можливість вивчення динаміки розвитку професійної самосвідомості та фіксації змін. В. М. Козієв обґрунтовує зв’язок між рівнем майстерності професіонала та розвитком тієї чи іншої складової професійної самосвідомості. Так, розвиток актуального Я пов’язаний з високим ступенем ефективності рефлексивного Я, тобто розумінням того, як тебе оцінюють інші [5].

Актуальними для нашого дослідження є роботи зарубіжних авторів, які пропонують іншу класифікацію, що відповідає практичним цілям різних досліджень [6]. У ній професійна Я-концепція розглядається на трьох рівнях:

індивідуальному – передбачає, що самосприйняття “виводиться” виключно зі сприйняття відмінностей і спільностей з іншими людьми;

відносному – ґрунтується на самосприйнятті, але вже на базі діадичних зв’язків та рольових взаємин зі значущими іншими;

колективному – ґрунтується на самосприйнятті, яке пов’язане із членством у соціальних групах і з протиставленням “своїх” та “чужих” груп.

Дослідження на цих трьох рівнях професійного середовища Я-концепції дозволили отримати певні результати. Так, у багатоетапному експери-

менті Габріеля і Гарднера було виявлено, що у рамках роботи в одній організації між чоловіками та жінками не існує значущих відмінностей. Лише на рівні індивідуальної Я-концепції жінки більш схильні приділяти увагу процесам, що пов'язані з відносною Я-концепцією, а чоловіки – з колективною, тобто для перших самосприйняття будувється на основі порівняння себе зі значимими іншими в рамках міжособистісного, а для других – у рамках міжгрупового спілкування [7]. Показово, що людей з високим рівнем “індивідуальної” Я-концепції відрізняли більш яскраво виражені унікальні установки щодо себе, у той час як суб'єктивні норми, продиктовані сім'єю, друзями, засобами масової інформації, були більш значущі для людей з вираженою “колективною” Я-концепцією [8].

Ще однією ланкою психологічного аналізу професійної Я-концепції є питання про стадії її розвитку, яке вирішується дослідниками у контексті теорії Д. Сьюпера. На основі узагальнення стадій професійного становлення за Д. Сьюпером дослідниця Л. Б. Шнейдер виділяє такі [9]:

стадія пробудження (дитинство і рання юність): за рахунок предметних і соціальних вимог сім'ї та оточення, розвиваються основні професійно-релевантні здібності, інтереси та цінності, здобуваються загальнопрофесійні уявлення та поняття. Професійні бажання, які виникають, ще детерміновані лише потребами та є нестабільними або фіксованими нереалістично;

стадія дослідження (юнацтво, рання дорослість): відбувається спеціалізація професійних уподобань та реалізація першого професійного рішення. Важливо, що сприйняття і дослідження професійного світу може початися з випадкового вибору, і лише потім реальність може сприйматись під кутом зору професійних перспектив і можливостей;

стадія встановлення та консолідації (після завершення професійної освіти) складається із фаз проби (відразу після початку трудової діяльності) і стабільності (фаза кристалізації професійної Я-концепції). Ця стадія характеризується найбільшим імпульсом професійного творення і розвитку, але в той же час саме на ній можливі найбільш важкі професійні кризи, які здатні часто приводити до повторення циклу розвитку професійної Я-концепції, починаючи з першої стадії;

стадія збереження: підпорядкована лейтмотиву прагнення до захисту свого раніше досягнутого професійного статусу. Успішність цієї стадії (обіймання керівних посад або протидія інноваціям, до яких людина може бути не готова) залежить від низки особистісних характеристик та успішності побудови кар'єри;

стадія пенсіонерства: означає відхід із професійного життя і передбачає аналіз досягнутих результатів. Наявність у людини чіткої професійної Я-концепції, що відповідає реальним можливостям, робить імовірність реалізації кар'єрних планів високою, а виникнення гострих особистісних криз після виходу на пенсію – низькою.

Отже, проведений нами аналіз наукових досліджень дає можливість виділити низку властивостей професійної Я-концепції:

1. Професійний розвиток є безперервним процесом реалізації та “кристалізації” професійної Я-концепції.

2. Розвиток професійної Я-концепції є не завжди усвідомленим процесом, проте завданням самої людини є досягнення максимального ступеня усвідомленості та ясності професійної Я-концепції, а також керованості та контрольованості.

3. Вплив соціального оточення і поточної професійної ситуації виявляється у постійному коригуванні аспектів професійної Я-концепції.

4. Задоволеність роботою залежить від того, якою мірою індивід знаходить адекватні можливості для реалізації своїх інтересів, здібностей, особистісних якостей у професійних ситуаціях, тобто від ступеня узгодженості зовнішньої соціальної ситуації та професійної Я-концепції [9].

Останній постулат постає найважливішим для виявлення суб'єктивної успішності професійного і кар'єрного розвитку: саме професійна Я-концепція, з нашої точки зору, як сукупність уявлень про власний професійний розвиток “відповідає” за відсутність внутрішніх конфліктів, гармонію і добробут, за відчуття своєї успішності у професії та кар'єрі. Тому з практичної точки зору є надзвичайно важливою “мозаїчна” відповідність між базовими характеристиками і шкалами Я-концепції та реальністю професійної і організаційної дійсності.

Як свідчить аналіз наукової літератури, особливістю більшості досліджень є термінологічне нерозуміння ситуації та розмаїття методів психологічного дослідження, які використовуються для вивчення професійної Я-концепції особистості, що відкриває шлях для подальших напрацювань з цієї тематики. Тому, **метою статті** є аналіз основних психологічних підходів до вивчення професійної Я-концепції та визначення перспектив їх використання у дослідженні професійної Я-концепції офіцерів ОРП прикордонного відомства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Один з підходів до вивчення професійної самооцінки пов'язаний з науковим пошуком спільних точок, що зв'язують різні організаційні та внутрішньоособистісні зміни. За-

значимо роботу О. В. Єфрюшкіна, у якій він порушує питання про вплив системи установок щодо сприйняття організаційного середовища (організаційної культури) на складові Я-концепції та виділяє ініціативність, ступінь позитивності оцінки свого підприємства тощо [10]. В інших недавніх дослідженнях аналізувався вплив параметрів Я-концепції на уявлення про організаційну справедливість [11], зв'язок виразності того чи іншого рівня Я-концепції і відносин між співробітниками в організації [12].

Ще один напрям досліджень пов'язаний з вивченням самоефективності та її місця у структурі професійної Я-концепції. Сам термін “самоефективність” був запропонований А. Бандурою і позначає переконаність людей у своїй ефективності, яка, у свою чергу, впливає на рівень їх мотивації, що відображається у величині та тривалості зусиль з виконання завдання. Високий рівень самоефективності передбачає відсутність стратегії уникнення у разі труднощів, що виникають. Джерела поповнення інформації про свою самоефективність, за А. Бандурою, можуть бути такими: успішне виконання діяльності; навчання через спостереження; низький рівень емоційного збудження (тривожності); соціальне схвалення. Оскільки очікування від своєї самоефективності поведінково специфічні, то можна виділити безліч типів самоефективності залежно від виду діяльності [13]. Одним з таких видів можна назвати професійну самоефективність (вважаємо, найважливіший елемент професійної Я-концепції) – переконання індивіда в тому, що він здатний демонструвати таку поведінку, яка дозволить йому досягти бажаного результату у професії та роботі [14]. У дослідженнях професійної самоефективності було виявлено, що її високий рівень, за рідкісними винятками, позначається позитивно на пошуку роботи, позитивно впливає на працевлаштування (у вигляді кількості та якості пропозицій роботи). Цікаво, що кількість проведених здобувачем співбесід не позначається безпосередньо на рівні самоефективності. Також не отримано однозначних результатів щодо виявів активності у пошуку роботи [15].

Одним з найважливіших елементів у структурі професійної Я-концепції виступають кар'єрні орієнтації, що виражають спрямованість особистості на норми і цінності у сфері кар'єри, що характеризуються когнітивними, емоційними та поведінковими компонентами і формуються протягом професійної соціалізації. Більш коротко їх можна визначити як “спрямованість на певне кар'єрне рішення або вибір у сфері кар'єри” [9, с. 126]. Більш змістовно і широко їх визначають як уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотивації, сенси і потреби, що належать до просування у професійній

діяльності [16]. Серед багатьох робіт, які присвячені концепціям кар'єрних орієнтацій, варто виділити теорію "Якорів кар'єри" американського організаційного психолога Е. Шейна. Вона містить як теоретичні, так і практичні рекомендації для роботи кар'єрного консультанта. У роботі Е. Шейна представлено вісім кар'єрних "якорів" [17].

Л. Готтфредсон підкреслює важливість аналізу позапсихологічних, культурних та соціальних факторів, які від початку закладають ставлення до того чи іншого професійного шляху. Відповідно, центральним для її теорії став чинник сумісності "Я" та обраної професії з точки зору навколишнього середовища за двома параметрами: гендер і престиж.

Як свідчить аналіз наукової літератури, важливою складовою професійної Я-концепції є самооцінка. Найбільшого поширення дослідження самооцінки як однієї з "емоційних" змінних Я-концепції набули у 1990-ті роки. Науковці припускали, що чим нижча самооцінка, тим складніше людині справлятися зі своєю професійною роллю. Це припущення було підтверджене у низці досліджень як бізнес-кар'єри, так і кар'єри в академічному середовищі [18].

Для нас, виходячи з цілей нашого дослідження, найбільш важлива так звана професійна самооцінка. А. А. Реан розглядає професійну самооцінку як найважливішу компоненту у структурі професійної Я-концепції. У ній він виділяє операціонально-діяльнісний і особистісний аспекти. Перший виражається в оцінці свого професійного рівня та рівня компетентності, другий – в оцінці своїх особистісних якостей у зв'язку з ідеалом образу "Я-професійного". Також у професійній самооцінці можна виділити самооцінку результату і потенціалу (тобто оцінку досягнутого і віру у можливість). Зазначимо, що низька самооцінка результату не завжди свідчить про наявність комплексів неповноцінності: у поєднанні з високою самооцінкою можливостей вона є фактором професійного саморозвитку особистості [4].

Відносно зв'язку загальної та професійної самооцінки доречно навести результати, отримані А. В. Садковою. У рамках масштабного дослідження державних службовців нею були виділені чотири крайні групи з різним поєднанням рівнів професійної та загальнолюдської самооцінки. Було виявлено, що значна частина працюючих осіб ідентифікує свої особистісні успіхи з професійними. Також були отримані цікаві результати про наявність якісних психологічних відмінностей осіб з високою і низькою самооцінкою, яка залежить від рівня соціальних досягнень (наприклад, психологічні особливості рядових співробітників з низькою і високою самооцінкою і їх керівництва з високою і низькою самооцінкою значно відрізняються) [5].

Схожі дані наводять і класики зарубіжної соціальної психології. Д. Майерс пише, що поширена думка про неадекватність завищеної самооцінки компенсується даними про більш успішну адаптацію таких людей унаслідок того, що їм треба менше думати про свої переживання, що залишає більше простору для професійної діяльності. Їм також легше працювати з аудиторією і з незнайомими людьми. Людям із завищеною самооцінкою властива наявність почуття помилкової унікальності та помилкового консенсусу – класичних соціально-психологічних феноменів, описаних Д. Майерсом [19].

**Висновки.** Проведений нами аналіз наукової літератури дозволяє зробити такі висновки:

у варіативному ряду змінних професійної Я-концепції науковці надають перевагу кар'єрним орієнтаціям, у яких віддзеркалюються настанови щодо особистісного професійного розвитку;

важливе місце в структурі професійної Я-концепції належить самоефективності, яка відіграє суттєву роль у підвищенні успішності професійної діяльності і ступеня задоволеності нею;

найпопулярнішими у психології є дослідження професійної самооцінки, яку більшість дослідників вивчають як центральний елемент професійної Я-концепції;

відсутність єдиного підходу до розв'язання питань про те, чим є професійна Я-концепція і професійна ідентичність, що до них "входить" і як їх вимірювати, природним чином ускладнює вивчення цієї проблематики.

**Перспективи подальших розвідок у даному напрямку** полягають у проведенні комплексного дослідження психологічних особливостей професійної Я-концепції офіцерів ОРП, яке містило б, зокрема, аналіз їх кар'єрних орієнтацій, самоефективності, самооцінки та інших чинників, що впливають на її характеристики.

### Список використаної літератури

1. Ковальчук Ю. В. Психологічні основи дослідження професійної Я-концепції особистості офіцера оперативно-розшукового підрозділу Державної прикордонної служби України [Електронний ресурс] / Ю. В. Ковальчук // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки. – 2013. – № 3. – С. 301–312.
2. Лопата В. В. Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій молодих офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України /

В. В. Лопата // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психол. ім. Г. С. Костюка. – К.: Фенікс, 2013. – Т. X. – Вип. 24. – С. 325–336.

3. Якимчук А. В. Розвиток у керівників оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України здатності до саморегуляції психічної стійкості в екстремальних умовах: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09 / А. В. Якимчук; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України імені Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2010. – 20 с.

4. Реан А. А. Психология человека от рождения до смерти: психологический атлас человека / А. А. Реана. – Москва: АСТ; Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2010. – 651 с.

5. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО “Модек”, 2004 (ФГУП ИПФ Воронеж). – 750 с.

6. Lord R. G. Leadership processes and follower self-identity // R. G. Lord., D. J. Brown. : Mahwah, NJ: Erlbaum, 2004. – P. 342–344.

7. Madson L. Gender comparisons in the private, collective, and allocentric selves // The Journal of Social Psychology, 2001. – № 141. – P. 551–559.

8. Briley D. A. The effect of group membership salience on the avoidance of negative outcomes: Implications for social and consumer decisions / D. A. Briley, R. S. Wyer // Journal of Consumer Research, 2002. – № 29. – P. 400–415.

9. Акбиева З. С. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста / З. С. Акбиева, О. П. Терновская, Л. Б. Шнейдер. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2008. – 327 с.

10. Ефрюшкина О. В. Я-концепция личности в контексте организационной культуры // Вестник Читинского государственного университета. Серия: Психология, 2009. – № 2 (53). – С. 118–123.

11. Skitka L. J. Of different minds: An accessibility identity model of justice reasoning // Personality and Social Psychology Review, 2003. – № 7. – P. 286–297.

12. Dukerich J. M. Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians / J. M. Dukerich, B. R. Golden, S. M. Shortell // Administrative Science Quarterly, 2002. – № 47. – P. 507–533.

13. Бандура А. Теория социального научения / Альбер Бандура. – СПб.: Евразия, 2000. – 318 с.

14. Nesdale D., Pinter K. Self-efficacy and the job-seeking activities in unemployed ethnic youth / D. Nesdale, K. Pinter // The Journal of Social Psychology, 2000. – № 140 (5). – P. 608–614.

15. Saks A. M. Change in job search behaviors and employment outcomes // Journal of Vocational Behavior, 2000. – № 56. – P. 277–287.

16. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Питер, 2000. – 296 с.



17. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов : дис. канд. психол. наук : 19.00.03. / А. А. Жданович. – М., 2005. – 277 с.
18. Betz N. Self-concept theory in career development and counseling // Career Development Quarterly, 1994. – № 43 (1). – P. 32–41.
19. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс ; пер. с англ. З. Замчук. – 7. изд. – М. : Питер, 2004. – 793 с.

*Рецензент – кандидат психологічних наук Кіреєва О. С.*

*Стаття надійшла до редакції 16.07.2015*

**Ковальчук Ю. В. Основные психологические подходы к изучению профессиональной Я-концепции личности офицера оперативно-розыскного подразделения Государственной пограничной службы Украины**

В статье анализируются последние работы, посвященные изучению психологических особенностей профессиональной Я-концепции с целью определения основных направлений исследований по этой проблематике. На основе анализа автор делает выводы о перспективности использования в изучении профессиональной Я-концепции офицеров оперативно-розыскных подразделений пограничного ведомства, исследования карьерных ориентаций, самоэффективности и самооценки, которые играют существенную роль в повышении успешности профессиональной деятельности по охране государственной границы.

**Ключевые слова:** профессиональная Я-концепция, карьерные ориентации, самоэффективность, самооценка.

**Kovalchuk Y. V. Basic psychological approaches to the study of professional personality self-concept of operational and investigation units' officers of the state border guard service of Ukraine**

Based on the fact that professional self-concept, as a set of ideas about own professional development, is “responsible” for the sense of professional and career achievement of an officer of operational and investigation unit, the author analyzes the results of modern psychological researches in this field, showing major approaches to determining the levels of professional self-concept as well as gender differences in its characteristics and stages of its formation. A number of professional self-concept characteristics have been outlined: continuity, subconscious nature, sensitivity to the impacts of social environment and current professional situation, dependence of work satisfaction on the consistency of external social situation and professional self-concept. Terminological misunderstanding of the situation

and a variety of psychological research methods used for studying professional personality self-concept have been specified. Main approaches to the study of professional self-concept based on the research of career orientations, self-efficacy and self-esteem, which play an important role in enhancing professional activity connected with the state border guarding have been suggested.

Based on the analysis of scientific literature it was concluded that modern researches on professional self-concept mostly study:

career orientations, which reflect guidance on professional development of personality;

self-efficacy, which plays a significant role in enhancing professional work and satisfaction thereof;

professional self-esteem, which is regarded by most researchers as a central element of professional self-concept.

The conclusion about the lack of common approach to solving the issues about the essence of professional self-concept and professional identity, what they “encompass” and how they can be measured, naturally make it more difficult to study this issue.

Prospective direction of further scientific studies is: comprehensive research of psychological peculiarities of professional self-concept of operational and investigation units’ officers, that would incorporate, in particular, the analysis of their career orientations, self-efficacy, self-esteem and other factors affecting its characteristics.

**Keywords:** *professional self-concept, career orientations, self-efficacy, self-esteem.*