

Коkun О.М. Загальні чинники професійного самоздійснення особистості / О.М. Коkun // Актуальні проблеми психології: Збірн. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том. ІХ: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. – Випуск 9. – С. 292 - 301.

УДК: 159.938

Коkun О.М.

## ЗАГАЛЬНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

**Коkun О.М.** Загальні чинники професійного самоздійснення особистості. В статті викладено результати емпіричних досліджень, спрямованих на визначення загальних чинників професійного самоздійснення особистості.

Найбільш вираженими чинниками виявилися рівень задоволеності змістом власної професійної діяльності, стан здоров'я та 5 шкал самоактуалізаційного тесту: контактності, сензитивності до себе, компетентності в часі, креативності та самоприйняття. До другої групи чинників ввійшли показники комунікативних та організаційних здібностей, «ступінь задоволеності своєю професією і роботою» та «рівень професійної самоефективності»

*Ключові слова:* самоздійснення, професійне самоздійснення, професійне становлення, чинники самоздійснення, фахівці.

**Коkun О.М.** Общие факторы профессионального самоосуществления личности. В статье изложены результаты эмпирических исследований, направленных на определение общих факторов профессионального самоосуществления личности. Наиболее выраженными факторами оказались уровень удовлетворенности содержанием собственной профессиональной деятельности, состояние здоровья и 5 шкал самоактуализационного теста: контактности, сензитивности к себе, компетентности во времени, креативности и самопринятия. Во вторую группу факторов вошли показатели коммуникативных и организационных способностей, «степень удовлетворенности своей профессией и работой» и «уровень профессиональной самоэффективности».

*Ключевые слова:* самоосуществление, профессиональное самоосуществление, профессиональное становление, факторы самоосуществления, специалисты.

**Постановка проблеми.** Зміни, які відбулися у суспільстві внаслідок бурхливого науково-технічного прогресу та глобалізаційних тенденцій змінюють й внутрішню сутність діяльності фахівців багатьох професій. Все більшого значення для них набувають питання професійної самостійності, автономії, саморозвитку, самоорганізації, самореалізації, самовтілення тощо у співвідношенні із ширшим онтологічним контекстом. Всі ці особистісно-професійні явища можна поєднати у одному феномені професійного самоздійснення, яке є однією із найважливіших складових, а для більшості людей – й основною формою особистісного самоздійснення. Визначення чинників та сприяння професійному самоздійсненню можна розглядати в якості однієї з найважливіших проблем сучасної психологічної науки.

**Вихідні передумови.** Пропоновані сучасним суспільством безмежні можливості для розвитку людини та реалізації в різних областях діяльності одночасно ставлять її і перед необхідністю постійного вибору, необхідністю приймати рішення в складних питаннях, перед проблемою пошуку свого місця в житті і пошуку стратегій здійснення себе. Можливість ефективно вирішувати ці питання пов'язана безпосередньо з самою особистістю, з можливістю реалізації нею потенційних можливостей, з визначенням своїх бажань, з ресурсним потенціалом, що забезпечує процес самоздійснення [1], яке відносять до найвищого життєвого завдання людини в онтогенезі [2].

Науковці вказують, що недостатня вивченість проблеми самоздійснення зумовлює актуальність експериментального вивчення питань взаємозв'язку способів самоздійснення з віковими та особистісними особливостями людини, ролі мотиваційно-сміслових, особистісних, біографічних чинників самоздійснення в контексті вікового розвитку, особливостей індивідуально-типологічних варіантів самоздійснення [5].

Перспективність подібних досліджень, на нашу думку, зумовлена постійним прискоренням науково-технічного прогресу та характерними для сучасного етапу розвитку світового суспільства швидкими економічними, соціальними та духовними перетвореннями. Такі дослідження мають допомогти створити для фахівців різних професій як стійкі смисложиттєві орієнтири у мінливому світі, так і знайти особистісний сенс професійної самореалізації.

Один із провідних дослідників проблеми самоздійснення А. Gewirth досить стисло визначає його як переведення у дійсність найглибших бажань людини або найгідніших здібностей. Він зазначає, що пошук гідного людського життя є пошуком самоздійснення [7].

*Особистісне самоздійснення* нами визначено як свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах, результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного "простору життя".

*Професійне самоздійснення* – як одну із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця у обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями [7].

У професійному самоздійсненні виділено дві загальні *форми*:

- зовнішньо-професійна (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності);
- внутрішньо-професійна (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей).

Також нами виділено *10 ознак професійного самоздійснення*:

1. *Внутрішньо-професійні*:

1.1. Потреба у професійному вдосконаленні.

1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку.

- 1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями.
- 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей.
- 1.5. Формування власного "життєво-професійного простору".

## 2. Зовнішньо-професійні:

- 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей.
- 2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством.
- 2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.
- 2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.
- 2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності [5].

**Мета статті.** У статті викладе результати наших емпіричних досліджень, пов'язаних із визначенням загальних чинників професійного самоздійснення особистості.

## **Виклад методики і результатів досліджень.**

Проведення досліджень засновувалось на використанні розробленої нами *концепції дистанційної професійної психодіагностики* [3] та розробленого відповідно до неї діагностичного Інтернет-сайту (<http://prof-diagnost.org>). Всього у дослідженнях взяли участь 1452 фахівці. Для обробки отриманих результатів були відібрані результати 368, які пройшли діагностику за всіма методиками (опитувальник професійного самоздійснення [7], опитувальник для визначення етапів та чинників професійного становлення фахівців [4], Самоактуалізаційний тест Е. Шострома – САТ, Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» - КОЗ-2). Визначення чинників професійного самоздійснення засновувалося на використанні лінійного регресійного аналізу (метод Stepwise),

Статистична обробка показала, що переважна більшість використаних методик містить показники, які за результатами регресійного аналізу можна розглядати в якості виражених чинників професійного самоздійснення фахівців. Тому нами здійснювалися побудови регресійних моделей для трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення фахівців окремо з показниками всіх використаних психодіагностичних методик.

Побудова регресійної моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» показниками Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома засвідчила виключну інформативність останніх (таблиця 1).

Так, з отриманих п'яти моделей, вже в першій, куди увійшов один показник САТ за шкалою «контактності», наявні достатньо високі коефіцієнт множинної кореляції ( $R = 0,58$ ) та кількість поясненої дисперсії ( $R^2 = 0,44$ ) щодо «загального рівня професійного самоздійснення». В останній моделі з п'ятьма шкалами САТ, ці показники сягають майже граничного рівня ( $R = 0,97$ ,  $R^2 = 0,94$ ).

**Регресійна модель предикації «загального рівня професійного самоздійснення» показниками шкал Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,58	0,34
2	0,80	0,63
3	0,87	0,76
4	0,95	0,90
5	0,97	0,94

Предиктори: 1) контактність;

2) контактність, сензитивність до себе;

3) контактність, сензитивність до себе, компетентність в часі;

4) контактність, сензитивність до себе, компетентність в часі, креативність;

5) контактність, сензитивність до себе, компетентність в часі, креативність, самоприйняття.

Таким чином, в якості найбільш вагомих чинників «загального рівня професійного самоздійснення» фахівця було визначено 5 з 14 шкал САТ: контактності, сензитивності до себе, компетентності в часі, креативності та самоприйняття (подані у порядку вагомості). З них, компетентність в часі є однією з двох базових шкал тесту, інші – додатковими.

Відповідно до змістовної інтерпретації шкали «контактності», яка виявилася найбільш вагомим чинником «загального рівня професійного самоздійснення» серед показників САТ, досягнення фахівцем цього рівня зумовлено його здатністю до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми, до суб'єкт-суб'єктного спілкування.

Далі за значимістю йде показник шкали «сензитивності до себе», що означає, якою мірою людина віддає собі звіт у своїх потребах і почуттях, наскільки добре відчуває і рефлексує їх.

Також професійне самоздійснення, загалом, зумовлюється: наявністю у фахівця здатності жити теперішнім часом, відчуваючи нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього (шкала «компетентності в часі»), творчою спрямованістю його особистості (шкала «креативності») та прийняттям ним себе таким, яким він є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків (шкала «самоприйняття»).

Далі розглянемо регресійні моделі предикації показників САТ двома узагальненими складовими «загального рівня професійного самоздійснення» – рівнів внутрішньо- та зовнішньо-професійного самоздійснення. Як ми бачимо з таблиць 2 та 3, до кожної з них ввійшло лише по одному показнику, кожен з яких має достатньо високу інформативність, але, при цьому, не ввійшов до попередньої моделі.

Таблиця 2

**Регресійна модель предикації «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» показниками шкал Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,61	0,37

Предиктор: шкала «поглядів на природу людини».

Отже, виявилось, що основним чинником «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» фахівця є показник шкали «поглядів на природу людини» САТ ( $R = 0,61$ ;  $R^2 = 0,37$ ), який характеризує схильність суб'єкта сприймати природу людини в цілому як позитивну і не вважати дихотомії мужності-жіночності, раціональності-емоційності і т.д. антагоністичними і нездоланними.

Таблиця 3

**Регресійна модель предикації «рівня зовнішньо професійного самоздійснення» показниками шкал Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,58	0,34

Предиктор: шкала «ціннісних орієнтацій».

А основним чинником «рівня зовнішньо професійного самоздійснення» фахівця став показник шкали «ціннісних орієнтацій» ( $R = 0,58$ ;  $R^2 = 0,34$ ), який характеризує ступінь вираженості в людини цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується.

Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей подані у таблиці 4.

Таблиця 4

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей**

Показники	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення	1	0,47	0,22
	2	0,62	0,38
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	1	0,50	0,25
	2	0,65	0,42
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	1	0,44	0,20
	2	0,60	0,35

Предиктори: 1) комунікативні здібності;

2) комунікативні здібності, організаційних здібностей.

Вищенаведені результати засвідчують, що наявність у фахівців розвинутих комунікативних та організаційних здібностей також справляє достатньо виражений вплив на можливість професійного самоздійснення ( $R = 0,62 - 0,65$ ;  $R^2 = 0,35 - 0,38$ ). На відміну від попереднього випадку зі шкалами САТ, показники комунікативних та організаційних здібностей мають приблизно однакову силу впливу на досягнення як «загального рівня професійного самоздійснення», так і двох його складових – рівнів внутрішньо- та зовнішньо професійного самоздійснення. При цьому, отримані регресійні моделі свідчать, що порівняно більш

вираженим предиктором трьох узагальнених показників професійного самоздійснення є комунікативні здібності.

Побудова регресійних моделей предикації трьох узагальнених показників професійного самоздійснення показниками Модифікації опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, виявила серед чотирьох показників цієї методики («емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень» та узагальнений показник виразності професійної деформації), один найбільш вагомий негативний чинник – «редукцію особистих досягнень» (таблиця 5).

На наш погляд, це є цілком природним, оскільки явище редукції особистих досягнень є протилежним самоздійсненню і являє собою тенденцію до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізм щодо службових достоїнств і можливостей, або редукування власного достоїнства, обмеження своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших, зняття із себе відповідальності і перекладання її на інших.

Таблиця 5

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показником «редукція особистих досягнень»**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,50	0,25
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,41	0,17
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,37	0,14

Предиктор: «редукція особистих досягнень».

Із вищенаведеної таблиці ми бачимо, що коефіцієнт множинної регресії цього чинника з узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення (R) є досить вираженим і знаходиться в межах 0,37 - 0,5, а кількість поясненої дисперсії (R<sup>2</sup>), при цьому, складає 0,14 - 0,25. Також слід зазначити, що негативний вплив цього чинника є порівняно вищим стосовно саме «загального рівня професійного самоздійснення фахівця», ніж його двох складових окремо.

Серед трьох мотиваційних показників (за методикою К. Замфір «Мотивація професійної діяльності»), найвагомим чинником професійного самоздійснення (R = 0,32 - 35; R<sup>2</sup> = 0,10 – 0,12) виявився показник «внутрішньої професійної мотивації» – інші показники методики до регресійних моделей включено не було (таблиця 6).

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показником «внутрішньої професійної мотивації»**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,35	0,12
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,33	0,11
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,32	0,10

Предиктор: «внутрішня професійна мотивація».

Тобто, отримані результати цілком наочно свідчать, в цілому узгоджуючись із існуючими в психології уявленнями, що саме без внутрішньої професійної мотивації – мотивації, пов'язаної не з зовнішніми обставинами, а зумовленої самим змістом діяльності й вираженою в почутті власної компетенції, впевненості в своїх силах і намірів, задоволеністю результатами своєї праці, неможливий такий особистісно-професійний феномен як професійне самоздійснення. При цьому, ми бачимо, що внутрішня професійна мотивація справляє, за отриманими нами даними, однаковий за силою вплив, як на загальний рівень професійного самоздійснення, так і на обидві його складові – рівні внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Також вираженим чинником професійного самоздійснення фахівців, як щодо загального рівня, так і щодо двох його складових, виявився «ступінь задоволеності своєю професією і роботою» (таблиця 7) та «рівень професійної самоефективності» (таблиця 8). У першому випадку, коефіцієнт множинної регресії з узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення та кількість поясненої дисперсії знаходяться в межах:  $R = 0,56 - 0,61$ ;  $R^2 = 0,32 - 0,38$ ; у другому:  $R = 0,70 - 0,75$ ;  $R^2 = 0,5 - 0,57$ .

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення ступенем задоволеності своєю професією і роботою**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,61	0,38
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,59	0,35
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,56	0,32

Предиктор: «ступінь задоволеності своєю професією і роботою».

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення рівнем професійної самоефективності**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,72	0,52
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,75	0,57
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,70	0,50

Предиктор: «рівень професійної самоефективності».

Отже, емпірично доведено, що істотною передумовою професійного самоздійснення фахівця є його обов'язкова задоволеність різними аспектами своєї роботи, а також його всебічна здатність до інтеграції власних когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення цілеспрямованої та результативної професійної діяльності.

Серед десяти показників частини розробленого нами Опитувальника, спрямованих на визначення *чинників* професійного становлення фахівців (задоволеність змістом професійної діяльності, зарплатою, кар'єрою та соціальним становищем, позитивність стосунків з начальством та колегами, любов до професії, робота над підвищенням власного професійного рівня, ступінь стомлення впродовж робочого дня, стан здоров'я), в якості двох найбільш інформативних ( $R = 0,80 - 0,88$ ;  $R^2 = 0,63 - 0,77$ ), до регресійних моделей предикації трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення ввійшли такі чинники як задоволеність змістом професійної діяльності та стан здоров'я (таблиця 9).

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками опитувальника, спрямованих на визначення чинників професійного становлення фахівців**

Показники	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення	1	0,68	0,46
	2	0,88	0,77
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	1	0,63	0,39
	2	0,85	0,72
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	1	0,60	0,36
	2	0,80	0,63

Предиктори: 1) задоволеність змістом професійної діяльності;

2) задоволеність змістом професійної діяльності, стан здоров'я.

Природно, що всі з десяти вищеназваних показників можна у більшій чи меншій мірі вважати, з одного боку, важливою передумовою професійного самоздійснення, а з іншого – вже й, певною мірою, і його наслідком. Так, наприклад, закономірним наслідком успішного професійного самоздійснення фахівця стає зростання професійного рівня, підвищення за посадою, розмір заробітку, що, відповідно й зумовлює підвищення в нього задоволеності і змістом профе-



сійної діяльності, і зарплатою, і кар'єрою, і соціальним становищем, і стосунками з начальством. Хоча останні вочевидь є й необхідною передумовою професійного самоздійснення. Побудова ж регресійних моделей, які характеризуються високою прогностичністю, дозволили виявити 2 найбільш виражених предиктори узагальнених показників професійного самоздійснення.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволило виділити за силою впливу три групи чинників професійного самоздійснення фахівців.

Найбільш вираженими предикторами досягнення фахівцями високого рівня професійного самоздійснення, як загального, так і внутрішньо- та зовнішньо- професійного самоздійснення окремо (перша група) виявилися рівень задоволеності фахівців змістом власної професійної діяльності та стан здоров'я. Регресійні моделі, що включають ці два показники характеризується високою прогностичністю ( $R = 0,80 - 0,88$ ;  $R^2 = 0,63 - 0,77$ ). Також, в якості найбільш вагомих чинників «загального рівня професійного самоздійснення» фахівця ( $R = 0,97$ ,  $R^2 = 0,94$ ), було визначено 5 з 14 шкал САТ: контактності, сензитивності до себе, компетентності в часі, креативності та самоприйняття (подані у порядку вагомості).

До другої групи, щодо трьох узагальнених показників професійного самоздійснення, відносяться: показники комунікативних та організаційних здібностей ( $R = 0,62 - 0,65$ ;  $R^2 = 0,35 - 0,38$ ); «ступінь задоволеності своєю професією і роботою» ( $R = 0,56 - 0,61$ ;  $R^2 = 0,32 - 0,38$ ) та «рівень професійної самоефективності» ( $R = 0,70 - 0,75$ ;  $R^2 = 0,5 - 0,57$ ). Крім того, визначено, що основним чинником «рівня внутрішньо- професійного самоздійснення» фахівця є показник шкали «поглядів на природу людини» ( $R = 0,61$ ;  $R^2 = 0,37$ ), а основним чинником «рівня зовнішньо- професійного самоздійснення» – показник шкали «ціннісних орієнтацій» ( $R = 0,58$ ;  $R^2 = 0,34$ ).

У третю групу ввійшли показник «внутрішньої професійної мотивації» ( $R = 0,32 - 0,35$ ;  $R^2 = 0,10 - 0,12$ ) та, як негативний чинник, «редукція особистих досягнень» ( $R = 0,37 - 0,5$ ;  $R^2 = 0,14 - 0,25$ ).

**Перспективи подальших досліджень** полягають у розробці, на основі отриманих результатів, практичних технологічних підходів, спрямованих на сприяння самоздійсненню фахівців різних професій.

#### **Список використаних джерел**

1. Алонцева А.И. Самоосуществление личности в юношеском возрасте / А.И. Алонцева // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 3(6). – С. 23 – 25.
2. Большакова А.М. Особистісна реалізованість людини в онтогенезі: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / А. М. Большакова ; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2011. – 36 с.
3. Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 65 – 68.
4. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / О.М. Кокун. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.

5. Лукина Е.А. Особенности самоосуществления человека в разные периоды взрослости: Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Лукина Е.А. – СПб., 2006 – 258 с.
6. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія [Електронний ресурс] / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов [та ін.] ; за ред. О.М. Кокун. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 297 с. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/10038/>.
7. Gewirth A. Self-Fulfillment / A. Gewirth. – Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2009. – 235 p.

#### **Spisok vikoristanih dzherel**

1. Alonceva A.I. Samoosushhestvlenie lichnosti v junosheskom vozraste / A.I. Alonceva // Vektor nauki TGU. – 2011. – № 3(6). – S. 23 – 25.
2. Bol'shakova A.M. Osobystisna realizovanist' ljudyny v ontogenezi: avtoref. dys. ... d-ra psyhol. nauk : 19.00.07 / A.M. Bol'shakova; Klasych. pryvat. un-t. – Zaporizhzhja, 2011. – 36 s.
3. Kokun O.M. Teoretyko-metodologichni ta praktychni zasady dystancijnoi' psihodiagnostyky v profesijnij sferi / O.M. Kokun // Praktychna psihologija ta social'na robota. – 2010. – № 7. – S. 65 – 68.
4. Kokun O.M. Psihologija profesijnogo stanovlennja suchasnogo fahivcja: Monografija / O.M. Kokun. – K.: DP "Inform.-analit. agenstvo", 2012. – 200 s.
5. Lukina E.A. Osobennosti samoosushhestvlenija cheloveka v raznye periody vzroslosti : Dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.13 / E.A. Lukina. – SPb., 2006 – 258 s.
6. Psixofiziologichni zakonomirnosti profesijnogo samozdijsnennya osobistosti : monografiya [elektronnij resurs] / O.M. Kokun, V.V. Klimenko, O.M. Korniyaka, O.R. Malxazov [ta in.] ; za red. O.M. Kokuna. – K.: Pedagogichna dumka, 2015. – 297 s. – rezhim dostupu: <http://lib.iitta.gov.ua/10038/>.
7. Gewirth A. Self-Fulfillment / A. Gewirth. – Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2009. – 235 p.

**Kokun O.M. General factors of personal professional self-fulfilment.** The article presents the empirical research aimed at identifying of general factors of personal professional self-fulfilment.

This research allows us to determine three factors of professional self-fulfilment of skilled people depending on their influence power. Satisfaction with own professional activities and health are the mostly speaking predictors of achieving of high levels of professional self-fulfilment, general one as well as internal and external professional self-fulfilment separately for the first group. The regression models including these two indicators are highly predictability ( $R = 0,80 - 0,88$ ;  $R^2 = 0,63 - 0,77$ ). In addition, the next 5 of 14 scales of Shostrom's POI are the most important factors of "the overall level of professional self-fulfilment" of skilled people ( $R = 0,97$ ,  $R^2 = 0,94$ ): sociability, feeling reactivity, orientation in time, need for creativity and liking yourself (listed in the order of importance).

The second group, as for the three generalized indicators of professional self-fulfilment, includes: communication and organizational skills; "satisfaction with a

chosen profession and own work" and "level of professional self-efficiency" ( $R = 0,70 - 0,75$ ;  $R^2 = 0,5 - 0,57$ ). In addition, the article determines that the main factor of "external professional self-fulfilment" of skilled people is an indicator on the "nature of man" scale, as the main factor of "internal professional self-fulfilment" is an indicator on the "self actualizing values" scale.

The third group includes the "professional internal motivation" indicator of the technique and "reduction of personal achievements" as a negative factor.

*Key words:* self-fulfilment, professional self-fulfilment, professional development, factors of self-fulfilment, skilled people.

### **Відомості про автора**

Кокун Олег Матвійович. Доктор психологічних наук, професор. Заступник директора з науково-інноваційної роботи. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. м. Київ. Україна.

Oleg M. Kokun. Dr. of Science (Psychology), Professor. Deputy Director of the G.S. Kostiuk Institute of psychology. Kyiv. Ukraine.

Тел.: 067-799-35-20. E-mail: kokun@voliacable.com

## РЕФЕРАТ

*Кокун О.М.*

### ЗАГАЛЬНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

В статті викладено результати емпіричних досліджень, спрямованих на визначення загальних чинників професійного самоздійснення особистості.

Ці дослідження дозволили виділити за силою впливу три групи чинників професійного самоздійснення фахівців. Найбільш вираженими предикторами досягнення фахівцями високого рівня професійного самоздійснення, як загального, так і внутрішньо- та зовнішньпрофесійного самоздійснення окремо (перша група) виявилися рівень задоволеності фахівців змістом власної професійної діяльності та стан здоров'я. Регресійні моделі, що включають ці два показники характеризується високою прогностичністю ( $R = 0,80 - 0,88$ ;  $R^2 = 0,63 - 0,77$ ). Також, в якості найбільш вагомих чинників «загального рівня професійного самоздійснення» фахівця ( $R = 0,97$ ,  $R^2 = 0,94$ ), було визначено 5 з 14 шкал САТ: контактності, сензитивності до себе, компетентності в часі, креативності та самоприйняття (подані у порядку вагомості).

До другої групи, щодо трьох узагальнених показників професійного самоздійснення, відносяться: показники комунікативних та організаційних здібностей; «ступінь задоволеності своєю професією і роботою» та «рівень професійної самоефективності» ( $R = 0,70 - 0,75$ ;  $R^2 = 0,5 - 0,57$ ). Крім того, визначено, що основним чинником «рівня внутрішньпрофесійного самоздійснення» фахівця є показник шкали «поглядів на природу людини», а основним чинником «рівня зовнішньпрофесійного самоздійснення» – показник шкали «ціннісних орієнтацій». У третю групу ввійшли показник «внутрішньої професійної мотивації» та, як негативний чинник, «редукція особистих досягнень».

*Ключові слова:* самоздійснення, професійне самоздійснення, професійне становлення, чинники самоздійснення, фахівці.

**Заявка**  
**для участі у X Міжнародній науково-практичній конференції**  
**«Духовність у становленні та розвитку особистості» (12-13 травня 2016 року, м.**  
**Нова Каховка)**

1	Прізвище, ім'я та по батькові	Кокун Олег Матвійович
2	Науковий ступінь	Доктор психологічних наук
3	Вчене звання	Професор
4	Адреса, місце роботи, посада	Заступник директора з науково-інноваційної роботи. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. м. Київ. Україна.
5	Телефон, E-mail	067-799-35-20. kokun@voliacable.com
6	Форма участі в конференції (підкреслити)	<u>Тільки публікація матеріалів</u> ; публікація матеріалів та усна доповідь; тільки усна доповідь; участь без доповіді і публікації.
7	Поселення на проживання (підкреслити)	Потребую; <u>Не потребую</u>