

## ВИЗНАЧЕННЯ ЧИННИКІВ СКЛАДОВИХ ЗОВНІШНЬОПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФСПЛОК

**Болотнікова І.В. Визначення чинників складових зовнішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілок.** Стаття присвячена недостатньо вивченій проблемі професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій. У роботі проаналізовані результати експериментального дослідження, проведеного у профспілкових організаціях, підпорядкованих Київській міській раді профспілок. У ході експериментального дослідження вивчалися закономірності професійного самоздійснення працівників профспілок. Аналіз результатів проведеного емпіричного дослідження дозволив визначити значущі чинники складових зовнішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілкових організацій.

*Ключові слова:* професійна діяльність; професійне самоздійснення; зовнішньопрофесійне самоздійснення.

**Болотнікова І.В. Определение факторов составляющих внешнепрофессионального самоосуществления работников профсоюзов.** Стаття посвящена недостаточно изученной проблеме профессионального самоосуществления работников профсоюзных организаций. В работе проводится анализ результатов экспериментального исследования, которое проводилось в профсоюзных организациях, подчиненных Киевскому городскому совету профсоюзов. В ходе экспериментального исследования изучались закономерности профессионального самоосуществления работников профсоюзов. Анализ результатов проведенного эмпирического исследования позволил определить значимые факторы составляющих внешнепрофессионального самоосуществления работников профсоюзных организаций.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность; профессиональное самоосуществление; внешнепрофессиональное самоосуществление.

**Вступ.** Різні аспекти проблеми самоздійснення отримали достатньо широке висвітлення у спеціальній і філософській літературі у контексті розгляду таких явищ як самоактуалізація, особистісне зростання, особистісна майстерність, самореалізація, самотрансценденція, самоствердження, особистісне самоздійснення, самосвідомість, розвиток потенціалу, досягнення акме, життєвий шлях особистості, життєві сценарії, суб'єктна активність, смисложиттєві орієнтації, стиль і сенс життя, життєвий світ, онтологічні питання буття. Однак розмаїття підходів призвело й до багатьох суперечностей [1; 3]. До теперішнього часу не склалося єдиного визначення терміну «самоздійснення». Часто під цим терміном розуміють різні феномени, або одні й ті ж феномени позначають різними термінами (наприклад, терміни «самоактуалізація» і «самореалізація» одні використовують як синоніми, інші говорять про їхню принципову відмінність). Ще однією особливістю вивчення процесу самоздійснення стало його виділення як самостійної, «наднормативної» активності людини на противагу адаптації, але не було проведено розмежування різних форм її (активності) проявів (тобто способів самоздійснення) [4; 8]. І, нарешті, відсутні дослідження, присвячені диференційному аналізу процесу професійного самоздійснення.

Робоча гіпотеза базується на припущенні, що особистісні, мотиваційно-сміслові, вікові та індивідуально-типологічні особливості людини обумовлюють ефективність її професійної діяльності і, таким чином, впливають на способи і рівень її професійного самоздійснення. Тому експериментальне дослідження та визначення чинників складових зовнішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілкових організацій створюють необхідне підґрунтя для визначення психологічних закономірностей професійного самоздійснення особистості.

**Мета дослідження** – здійснити аналіз емпіричного дослідження та визначити чинники складових зовнішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілкових організацій.

**Виклад методики і результатів досліджень.** Експериментальне дослідження проводилося у профспілкових організаціях, що підпорядковуються Київській міській раді профспілок. Загальна кількість досліджуваних – 32 працівники профспілок різного віку і статі.

Під час дослідження було використано такі методики:

1. Опитувальник професійного самоздійснення.
2. Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ).
3. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема;
4. Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана).
5. Багатофакторний опитувальник лідерства.
6. «Комунікативні і організаторські схильності» В.В. Синявський, В.А. Федорошин (КОС).
7. «Шкала емоційної стабільності – нестабільності (нейротизму)» Г. Айзенка.

Визначення чинників професійного самоздійснення базувалося 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.

Результати обробки даних для визначення чинників **досягнення поставлених професійних цілей** профспілкових працівників можна побачити у Таблиці 1.

*Таблиця 1*

**Регресійні моделі предикації досягнення поставлених професійних цілей**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,44	0,19
2	0,55	0,30

Предиктори: 1) «самоефективність»; 2) № 1 та «гнучкість поведінки».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоефективності Р.Шварцера та М. Єрусалема»; №2 – за Самоактуалізаційним тестом.

З даних, наведених у таблиці, ми бачимо, що найбільш істотним чинником досягнення поставлених професійних цілей є самоефективність (R = 0,44;

$R^2 = 0,19$ ). Наступним чинником цієї складової зовнішньопрофесійного самоздійснення є гнучкість поведінки ( $R = 0,55$ ;  $R^2 = 0,30$ ). Таким чином можна зробити висновок, що впевненість людини щодо її здатності організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети та ступінь гнучкості людини у реалізації власних цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючим сприяють досягненню поставлених професійних цілей.

Регресійні моделі предикації такої складової зовнішньопрофесійного самоздійснення, як **визнання досягнень фахівця професійним**, представлено у Таблиці 2.

Таблиця 2

**Регресійні моделі предикації визнання досягнень фахівця професійним співтовариством**

Модель	R	$R^2$
1	0,39	0,15
2	0,53	0,28
3	0,62	0,38

Предиктори: 1) «управління»; 2) № 1 та «підтримки»; 3) №№ 1-2 та «самоприйняття».

Примітки: показник № 1 отримано за Багатофакторним опитувальником лідерства; №№ 2 і 3 – за Самоактуалізаційним тестом.

Вищенаведені результати свідчать, що здатність фахівця раціонально й ефективно управляти процесом досягнення мети справляє достатньо виражений вплив на визнання досягнень фахівця професійним співтовариством ( $R = 0,39$ ;  $R^2 = 0,15$ ). Вагомим чинником цієї складової зовнішньопрофесійного самоздійснення є також «підтримка» ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,28$ ) – ступінь незалежності цінностей та поведінки особистості від впливу ззовні. Третім предиктором визнання досягнень фахівця професійним співтовариством виявилось самоприйняття ( $R = 0,62$ ;  $R^2 = 0,38$ ), що відображає ступінь прийняття людиною себе такою, якою вона є, незважаючи на оцінку власних недоліків. Таким чином можемо зробити висновок про те, що визнання досягнень фахівця професійним співтовариством зумовлюється насамперед тим, як людина управляє процесом досягнення мети, незалежністю власних поглядів, принципів та поведінки від зовнішнього впливу, а також повного прийняття себе з усіма існуючими недоліками та протиріччями.

Розглянемо моделі регресійного аналізу предикації такої складової зовнішньопрофесійного самоздійснення, як **використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями** (див. Таблицю 3).

Як бачимо з таблиці така складова зовнішньопрофесійного самоздійснення, як використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями обумовлюється значною мірою такою складовою лідерської обдарованості, як «натхнення» ( $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,18$ ), що показує ступінь, в якій людина здатна використовувати символи й образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, подолати перешкоди на шляху досягнення мети. Іншим вагомим чинником цієї складової зовнішньопрофесійного самоздійснення є такий показ-

ник самоактуалізації особистості, як «синергія» ( $R = 0,54$ ;  $R^2 = 0,29$ ). Цей показник відображає здатність особистості до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння зв'язку протилежностей, таких, як гра і робота, тілесне і духовне і т.ін. Отже, ми бачимо, що вміння співпрацювати з іншими членами колективу, об'єднувати зусилля заради досягнення спільної мети та здатність заохочувати та надихати на роботу інших зумовлюють використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

Таблиця 3

**Регресійні моделі предикації використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,42	0,18
2	0,54	0,29

Предиктори: 1) «натхнення»; 2) № 1 та «синергія».

Примітки: показник № 1 отримано за Багатофакторним опитувальником лідерства; №2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Результати обробки даних для визначення чинників **розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії** профспілкових працівників можна побачити на Таблиці 4.

Таблиця 4

**Регресійні моделі предикації розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,57	0,33
2	0,71	0,50
3	0,76	0,57

Предиктори: 1) «самоефективність»; 2) № 1 та «компетентність у часі»; 3) №№ 1-2 та «надання самостійності».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»; №2 – за Самоактуалізаційним тестом; №3 – за Багатофакторним опитувальником лідерства.

Було побудовано 3 регресійні моделі, які є достатньо високоінформативними ( $R = 0,57 - 0,76$ ;  $R^2 = 0,33 - 0,57$ ). Дані таблиці свідчать, що найсуттєвішим чинником високого рівня розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії є високий рівень самоефективності, що доводиться наявністю високого коефіцієнта множинної регресії  $R = 0,57$  та кількості поясненої дисперсії  $R^2=0,33$ . Наступним за значущістю чинником розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії є показник шкали «компетентності у часі» Самоактуалізаційного тесту, який характеризує здатність суб'єкта жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, бачити своє життя цілісним, що свідчить про високий рівень самоактуалізації особистості ( $R = 0,71$ ;  $R^2 = 0,50$ ). Ще одним важливим предиктором цієї складової

зовнішньопрофесійного самоздійснення виявилася така складова лідерської обдарованості, як «надання самостійності» ( $R = 0,76$ ;  $R^2 = 0,57$ ).

У Таблиці 5 наведено регресійні моделі предикації **вияву високого рівня творчості у професійній діяльності**

Таблиця 5

**Регресійні моделі предикації вияву високого рівня творчості у професійній діяльності**

Модель	R	$R^2$
1	0,64	0,40
2	0,70	0,49

Предиктори: 1) «внутрішня професійна мотивація»; 2) № 1 та «підтримки».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Дані Таблиці 5 свідчать про те, найістотнішим чинником вияву високого рівня творчості у професійній діяльності є внутрішня професійна мотивація ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,40$ ). Наступним вагомим чинником цієї складової зовнішньопрофесійного самоздійснення визначено показник шкали «підтримки» Самоактуалізаційного тесту ( $R = 0,70$ ;  $R^2 = 0,49$ ). Таким чином можна зробити висновок, що вияв високого рівня творчості у професійній діяльності неможливий без внутрішньої професійної мотивації, зумовленої самим змістом діяльності, й вираженою в почутті власної компетенції, а також незалежності власних поглядів, принципів та поведінки від зовнішнього впливу.

**Висновки.** Аналіз результатів дослідження основних складових зовнішньопрофесійного самоздійснення, дозволяє зробити такі висновки.

Найважливішим та найінформативнішим чинником *досягнення поставлених професійних цілей* ( $R = 0,44$ ;  $R^2 = 0,19$ ), а також *розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії* ( $R = 0,57$ ;  $R^2 = 0,33$ ) виявилася **самоефективність** фахівця (див. Таблиці 1 і 3). Оскільки наше дослідження професійного самоздійснення працівників профспілок виявило, що самоефективність є найсуттєвішим чинником також їхнього загального професійного самоздійснення, ми можемо зробити висновок, що самоефективність – впевненість людини щодо її здатності організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети – найбільше впливає на можливість професійного самоздійснення на всіх його рівнях. Звідси витікає необхідність ретельної розробки заходів психологічної підтримки працівників профспілкових організацій стосовно їхнього рівня самоефективності.

Вищенаведені результати свідчать (див. Таблицю 2), що така складова лідерської обдарованості, як **управління** – здатність фахівця раціонально та ефективно управляти процесом досягнення мети – суттєво впливає на *визнання досягнень фахівця професійним співтовариством* ( $R = 0,39$ ;  $R^2 = 0,15$ ).

Результати дослідження доводять, що така складова зовнішньопрофесійного самоздійснення, як *використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями*, обумовлюється значною мірою такою складовою лідерської обдарованості, як **натхнення** ( $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,18$ ), що вимірює ступінь, в якій

людина здатна використовувати символи і образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети (див. Таблицю 3). Вміння надихати інших до співпраці та досягнення спільної мети є вкрай важливим саме у професійній діяльності працівника профспілок.

Найістотнішим чинником вияву *високого рівня творчості у професійній діяльності* (див. Таблицю 5) є **внутрішня професійна мотивація** ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,40$ ), яка є одним з визначальних чинників самоздійснення особистості у будь-якій професії, і у профспілковій роботі зокрема.

Дані Таблиць 2 і 5 свідчать про те, що показник шкали **підтримки** Самоактуалізаційного тесту, який показує незалежність думки та поведінки фахівця від зовнішнього впливу, є важливим чинником *визнання досягнень фахівця професійним співтовариством* ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,28$ ), а також *вияву високого рівня творчості у професійній діяльності* ( $R = 0,70$ ;  $R^2 = 0,49$ ).

Достатньо значущими чинниками окремих складових зовнішньо-професійного самоздійснення виявилися також такі показники Самоактуалізаційного тесту, як **гнучкість поведінки, самоприйняття, синергії**, а також така складова лідерської обдарованості, як **надання самостійності** підлеглим. Всі ці якості особистості є професійно важливими для профспілкового лідера, отже у розробці програми психологічного забезпечення професійного самоздійснення працівників профспілок слід приділити велику увагу розвиткові цих його значущих чинників.

### Список використаних джерел

1. Абульханова–Славская К.А. Стратегия жизни. Методологические проблемы психологии / К. А. Абульханова–Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Болотнікова І.В. Визначення загальних чинників професійного самоздійснення працівників профспілок / І.В. Болотнікова // Актуальні проблеми психології. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Вип.17. – К.: ДП «Інформ.–аналіт. агентство», 2017. – С. 12-19.
3. Галажинский Э.В. Системная детерминация самореализации личности: Дис...д-ра психол. наук.: 19.00.01. / Э.В. Галажинский. – Томск, 2002. – 320 с.
4. Гуляс І.А. Самоздійснення як форма суб'єктності особистості. Секція "Педагогічна психологія" / Інесса Анатоліївна Гуляс. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/30\\_NIEK\\_2009/Psihologia/53740.doc](http://www.rusnauka.com/30_NIEK_2009/Psihologia/53740.doc).
5. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций / Э.Ф. Зеер. – М., 2005. – 240 с.
6. Казакова Т.В. Синергетический подход к проблеме самоосуществления человека / Татьяна Викторовна Казакова, Галина Алексеевна Паркайкина // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 5. – С.24-26.
7. Климов Е.А. Путь в профессию / Е.А. Климов. – Л., 1979. – 235с.
8. Логинова И.О. Психология жизненного самоосуществления / Ирина Олеговна Логинова. – М.: Изд-во СГУ, 2009. – 279 с.
9. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О.М. Кокуна, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов [та ін.]; за ред. О.М. Кокуна. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 297 с.

### Spisok vikoristanih dzherel

1. Abul'hanova–Slavskaja K.A. Strategija zhizni. Metodologicheskie problemy psihologii / K. A. Abul'hanova–Slavskaja. – M.: Mysl', 1991. – 299 s.
2. Bolotnikova I.V. Vznachennja zagal'nih chinnikov profesijnogo samozdijsnennja pracivnikiv profspilok / I.V. Bolotnikova // Aktual'ni problemi psihologii. Tom. V: Psihofiziologija. Psihologija praci. Eksperimental'na psihologija. – Vip.17. – K.: DP «Inform.–analit. agentstvo», 2017. – S. 12 – 19.
3. Galazhinskij Je.V. Sistemnaja determinacija samorealizacii lichnosti: Dis. ... d-ra psihol. nauk.: 19.00.01. / Je.V. Galazhinskij. – Tomsk, 2002. – 320 c.
4. Guljas I.A. Samozdijsnennja jak forma sub'ektnosti osobistosti. Sekcija "Pedagogichna psihologija" /Inessa Anatoliivna Guljas. – [Elektronnij resurs] – Rezhim dostupu: [http://www.rusnauka.com/30\\_NIEK\\_2009/Psihologia/53740.doc](http://www.rusnauka.com/30_NIEK_2009/Psihologia/53740.doc).
5. Zeer Je.F. Psihologija professional'nyh destrukcij / Je.F. Zeer. – M., 2005. – 240 s.
6. Kazakova T.V. Sinergeticheskij podhod k probleme samoosushhestvlenija cheloveka / Tat'jana Viktorovna Kazakova, Galina Alekseevna Parkajkina // Fundamental'nye issledovanija. – 2008. – № 5. – S.24-26.
7. Klimov E.A. Put' v professiju / E.A. Klimov. – L., 1979. – 235s.
8. Loginova I.O. Psihologija zhiznennogo samoosushhestvlenija / Irina Olegovna Loginova. – M.: Izd-vo SGU, 2009. – 279 s.
9. Psykhofiziolohichni zakonmirnosti profesiinoho samozdijsnennia osobystosti : monohrafiia / O.M. Kokun, V.V. Klymenko, O.M. Korniiaka, O.R. Malkhazov [ta in.]; za red. O.M. Kokuna. – K.: Pedahohichna dumka, 2015. – 297 s.

**Bolotnikova I.V. Determination of the factors influencing the components of trade unions workers' external professional self-fulfilment.** The article analyzes the experimental research conducted at trade union organizations subordinated to the Kyiv City Council of Trade Unions.

The most important and informative factor in achieving of the stated professional goals, as well as for full disclosure of personal potential and skills in the profession is specialists' self-efficacy.

The research results indicate that such a component of the leadership talent as management - a specialist's ability to manage efficiently the process of goal achieving –influences significantly on recognition of a specialist's achievements by professional community.

Such a component of external professional self-fulfilment, such as application of professional experience and achievements of other professionals, is largely conditioned by such an element of the leadership talent as inspiration. The ability to inspire others to collaborate and achieve a common goal is extremely important in the professional activities of the trade union employees.

The most significant factor manifesting a high level of creativity in professional work is internal professional motivation, which is one of the determinants of an individual's self-realization in any profession, and in trade union work in particular.

The “support” scale of the Self-Actualization Test, which shows independence from external influences of a specialist's opinion and behaviour, is an important factor in recognition of a specialist's achievements by professional community, as well as the manifestation of a high level of creativity in professional work.

Sufficiently significant factors for some components of external professional self-fulfilment are also the following scales of the Self-Actualization Test: flexibility of behaviour, self-acceptance, synergy, as well as the following components of the leadership talent: provision of independence to subordinates. All these personal qualities are professionally important for the trade union leaders; therefore, the program of psychological support for the professional self-fulfilment of trade union employees should pay attention to development of these important factors.

*Key words:* professional activities, professional self-fulfilment, external professional self-fulfilment.