

**Bakhmutova L. M. Dynamics of the self-evaluation state of winterers on Akademik Vernadsky antarctic station during period of acute adaptation and polar winter.** Dynamics of subjective self-estimation state indicators of winterers during the period of acute adaptation and polar winters have been testing during six months in winter period. The modified express method of self-estimation condition is described.

The monthly monitoring of the winterers state condition had been carried out by the following indicators: psychophysiological state (health condition, activity, spirits, working capacity, robustness); emotional state (feeling of satisfaction in relationship with colleagues, with nature environment, with work performed and life in antarctic station); interpersonal relationships (friendliness and cohesiveness of the team); efficiency of activity (own and collective).

The significant correlations between indexes "interpersonal interaction", "satisfaction with the environment" and "efficiency of work of winter team" among winterers during the monitoring period are detected. So we argue that the key to the successful interpersonal interaction of winterers during period of acute adaptation and polar winters is the positive psychological perception of the extreme environment and the high professional qualities of team members. The recommendations for psychological background and support of winterers in Ukrainian Antarctic expeditions are given.

**УДК: 159.938**

**Болотнікова І.В.**

## **ВИЗНАЧЕННЯ ЧИННИКІВ СКЛАДОВИХ ВНУТРІШНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФСПЛОК**

**Болотнікова І.В. Визначення чинників складових внутрішньо професійного самоздійснення працівників профспілок.** Стаття присвячена недостатньо вивченій проблемі професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій. В роботі аналізуються 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 внутрішньо професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій

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

**Болотнікова І.В. Определение факторов составляющих внутрипрофессионального самоосуществления работников профсоюзов.** Статья посвящена недостаточно изученной проблеме профессионального самоосуществления работников профсоюзных организаций. В работе проводится анализ результатов экспериментального исследования, проведенного в профсоюзных организациях, подчиненных Киевскому городскому совету профсоюзов. В ходе экспериментального исследования изучались закономерности профессионального самоосуществления работников профсоюзов. Анализ результатов проведенного эмпирического исследования были определены значимые факторы составляющих внутрипрофессионального самоосуществления работников профсоюзных организаций

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

**Вступ.** Аналіз наукової літератури засвідчує: наразі існує обмаль досліджень феномену особистісного (життєвого) *самоздійснення* особистості,

спрямованих на визначення його сутності як системного явища вищого порядку стосовно близьких за значенням термінів (самореалізація, самоактуалізація, саморозвиток і т. ін.) [1; 4; 6; 8]. Дослідження феномену *професійного самоздійснення*, яке є однією із найважливіших складових, а для більшості людей – основною формою особистісного самоздійснення, взагалі ще не проводились. Це повною мірою стосується професії працівників профспілок.

Недостатня вивченість проблеми професійного самоздійснення зумовлює актуальність експериментального вивчення питань взаємозв'язку способів самоздійснення з віковими та особистісними особливостями людини, ролі мотиваційно-смыслових, особистісних, біографічних чинників самоздійснення в контексті вікового розвитку, особливостей індивідуально-типологічних варіантів професійного самоздійснення [2; 5; 7].

Робоча гіпотеза базується на припущенні, що особистісні, мотиваційно-смыслові, 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 внутрішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілкових організацій створюють необхідне підґрунтя для визначення психологічних закономірностей професійного самоздійснення особистості.

**Мета дослідження** – здійснити аналіз емпіричного дослідження та визначити чинники складових внутрішньопрофесійного 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 працівника профспілок різного віку і статі.

Під час дослідження використовувалися такі методики:

1. Опитувальник професійного самоздійснення.
2. Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ).
3. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалем;
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 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.

Розглянемо регресійні моделі предикації **складових внутрішньо-професійного самоздійснення** фахівця, що характеризує його професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей.

Результати обробки даних для визначення чинників **потреби у професійному вдосконаленні** профспілкових працівників можна побачити у Таблиці 1.

*Таблиця 1*

**Регресійні моделі предикації потреби у професійному вдосконаленні**

| Модель | R    | R <sup>2</sup> |
|--------|------|----------------|
| 1      | 0,51 | 0,26           |
| 2      | 0,63 | 0,40           |

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

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

Дані Таблиці 1 свідчать про те, що найсуттєвішим чинником високого рівня потреби у професійному вдосконаленні є **самоефективність** ( $R = 0,51$ ;  $R^2 = 0,26$ ). Другою за значущістю передумовою цієї складової внутрішньо-професійного самоздійснення є така лідерська властивість, як **управління** ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,40$ ). Показник управління оцінює те, як людина управляє процесом досягнення мети: задовольняється вона формальними показниками чи прагне зробити групову роботу максимально ефективною. Отже, цілком логічно, що прагнення досягти ефективності у груповій роботі визначає та розвиває разом з самооцінкою потребу у професійному вдосконаленні.

Розглянемо чинники **наявності проекту власного професійного розвитку** (Таблиця 2).

*Таблиця 2*

**Регресійні моделі предикації наявності проекту власного професійного розвитку**

| Модель | R    | R <sup>2</sup> |
|--------|------|----------------|
| 1      | 0,41 | 0,17           |
| 2      | 0,56 | 0,31           |
| 3      | 0,64 | 0,41           |

Предиктори: 1) «комунікативні схильності»; 2) № 1 та «внутрішня професійна мотивація»; 3) №№ 1-2 та «інтелектуальна стимуляція».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Комунікативні і організаторські схильності» В.В. Синявського, В.А. Федорошина (КОС); № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №3 – за Багатофакторним опитувальником лідерства.

Наведені вище результати засвідчують, що наявність у фахівців розвинутих комунікативних схильностей справляє достатньо виражений вплив на наявність проекту власного професійного розвитку ( $R = 0,41$ ;  $R^2 = 0,17$ ). Можна зробити висновок, що фахівці, які відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності, швидко орієнтуються в складних ситуаціях, невиму-

шено поводитися у новому колективі, ініціативні, вміють у важливій справі або в складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоюють власну думку. Такі фахівці мають реальний план власного професійного розвитку, а отже, можливість професійного самоздійснення. Вагомим чинником даної складової внутрішньо професійного самоздійснення є також внутрішня професійна мотивація ( $R=0,56$ ;  $R^2=0,31$ ). І третім предиктором наявності проекту власного професійного розвитку виявилася інтелектуальна стимуляція ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,41$ ), що показує наскільки людина здатна заохочувати інших до творчого та креативного підходу під час вирішення завдань. Високий рівень цього показника у лідера створює середовище в колективі, яке дозволяє людям виявляти свої здібності і самореалізовуватися, а за нашими даними, допомагає утворенню проекту власного професійного розвитку (див. Таб.2).

Регресійні моделі предикації **переважаючого задоволення власними професійними досягненнями** подані у Таблиці 3.

*Таблиця 3*

**Регресійні моделі предикації переважаючого задоволення власними професійними досягненнями**

| Модель | R    | $R^2$ |
|--------|------|-------|
| 1      | 0,50 | 0,25  |
| 2      | 0,59 | 0,35  |

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

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №2 – за Багатофакторним опитувальником лідерства.

Показники Таблиці 3 свідчать про те, що найістотнішим чинником задоволення власними професійними досягненнями є внутрішня професійна мотивація ( $R = 0,50$ ;  $R^2 = 0,25$ ). Другим вагомим чинником цієї складової внутрішньо професійного самоздійснення є така лідерська властивість, як інтелектуальна стимуляція ( $R = 0,59$ ;  $R^2 = 0,35$ ).

У Таблиці 4 наведено регресійні моделі предикації **постійної постановки нових професійних цілей**.

*Таблиця 4*

**Регресійні моделі предикації постійної постановки нових професійних цілей**

| Модель | R    | $R^2$ |
|--------|------|-------|
| 1      | 0,57 | 0,32  |
| 2      | 0,73 | 0,54  |

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

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

Показники, наведені в таблиці, показують, що найістотнішим чинником постійної постановки нових професійних цілей є така складова лідерської обдарованості, як управління ( $R = 0,57$ ;  $R^2 = 0,32$ ). Іншим вагомим чинником цієї складової внутрішньо професійного самоздійснення є самоефективність ( $R =$

0,73;  $R^2 = 0,54$ ). Отже, можемо зробити висновок, що прагнення досягти ефективності у груповій роботі, а також впевненість людини щодо здатності організувати і здійснити власну діяльність визначають постійну постановку перед собою нових професійних цілей.

Розглянемо моделі регресійного аналізу предикації такої складової внутрішньо-професійного самоздійснення, як **формування власного "життєво-професійного простору"** (Таблиця 5).

Таблиця 5

**Регресійні моделі предикації формування власного "життєво-професійного простору"**

| Модель | R    | $R^2$ |
|--------|------|-------|
| 1      | 0,46 | 0,20  |
| 2      | 0,59 | 0,35  |
| 3      | 0,67 | 0,45  |
| 4      | 0,73 | 0,53  |
| 5      | 0,78 | 0,61  |

Предиктори: 1) «самоефективність»; 2) № 1 та «внутрішня професійна мотивація»; 3) №№ 1-2 та «погляди на природу людини»; 4) №№ 1-3 та «емоційна стійкість»; 5) №№ 1-4 та «комунікативні схильності».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»; №2т – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; № 3 – за Самоактуалізаційним тестом; №4 – за «Шкалою емоційної стабільності – нестабільності (нейротизму Г.Айзенка»); №5 – за методикою «Комунікативні і організаторські схильності» В.В. Синявського, В.А. Федорошина (КОС).

Було побудовано 5 регресійних моделей, які є достатньо високоінформативними ( $R = 0,46 - 0,78$ ;  $R^2 = 0,2 - 0,61$ ). Показники таблиці свідчать, що найсуттєвішим чинником високого рівня формування власного "життєво-професійного простору" є самоефективність фахівця ( $R = 0,46$  ;  $R^2 = 0,2$ ). Друге місце за інформативністю цілком закономірно посідає, на наш погляд, внутрішня професійна мотивація ( $R = 0,59$ ;  $R^2 = 0,35$ ). Також вагомим чинником цієї складової внутрішньо-професійного самоздійснення визначено показник поглядів на природу людини ( $R = 0,67$ ;  $R^2 = 0,45$ ), що вказує на здатність особистості позитивно сприймати природу людини і не вважати розбіжності та відміни людей в їхніх поглядах, характерах та поведінкових проявах антагоністичними та нездоланими. Четвертою передумовою високого рівня формування власного "життєво-професійного простору" є емоційна стійкість ( $R = 0,73$ ;  $R^2 = 0,53$ ), що визначає емоційну стабільність фахівця. Це цілком закономірно, оскільки вміння врівноважено та адекватно сприймати будь-які, навіть конфліктні, ситуації, значно впливає на ефективність його професійної діяльності. Останнім предиктором цієї складової внутрішньо-професійного самоздійснення виявилися комунікативні схильності ( $R = 0,78$  ;  $R^2 = 0,61$ ).

**Висновки.** Дослідження дозволило за силою впливу виділити наступні чинники складових внутрішньо-професійного самоздійснення фахівців.

Дані Таблиць 1, 4 та 5 свідчать про те, що одним з найвагоміших чинників внутрішньопрофесійного самоздійснення, що обумовлює високий рівень одразу декількох його складових є **Самоефективність** фахівця. –Зокрема, самоефективність є найсуттєвішим чинником *високого рівня потреби у професійному вдосконаленні* ( $R = 0,51$ ;  $R^2 = 0,26$ ). Разом із такою складовою лідерської обдарованості, як «управління», самоефективність є вагомим чинником *постійної постановки нових професійних цілей* ( $R = 0,73$ ;  $R^2 = 0,54$ ). Зрештою, самоефективність є найсуттєвішим чинником високого рівня *формування власного "життєво-професійного простору"* ( $R = 0,46$  ;  $R^2 = 0,2$ ). Отже, впевненість людини у своїй здатності організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети, впливає на рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення.

**Внутрішня професійна мотивація** – є наступним вагомим чинником і є визначальним для декількох складових внутрішньопрофесійного самоздійснення. Разом з комунікативними схильностями вона обумовлює таку складову внутрішньопрофесійного самоздійснення, як *наявність проекту власного професійного розвитку* ( $R = 0,56$ ;  $R^2 = 0,31$ ). Внутрішня професійна мотивація є найістотнішим чинником *задоволення власними професійними досягненнями* ( $R = 0,50$ ;  $R^2 = 0,25$ ). Крім того, разом із самоефективністю внутрішня професійна мотивація визначає високий рівень *формування власного "життєво-професійного простору"* ( $R = 0,59$ ;  $R^2 = 0,35$ ). Отже, внутрішня мотивація, що пов'язана з інтересом до змісту професійної діяльності, є визначальним чинником внутрішньопрофесійного самоздійснення.

Третє місце по значущості в обумовленні рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення посідають такі складові лідерської обдарованості, як найефективніший засіб **управління** процесом досягнення мети (див. Табл. 4 і 7), що обумовлює *потребу у професійному вдосконаленні* ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,40$ ) та *постійну постановку нових професійних цілей* ( $R = 0,57$ ;  $R^2 = 0,32$ ), а також **інтелектуальна стимуляція** співробітників (див. Табл. 5 і 6), що разом з внутрішньою професійною мотивацією та комунікативними схильностями обумовлює наступні складові внутрішньопрофесійного самоздійснення: *наявність проекту власного професійного розвитку* ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,41$ ) та *задоволення власними професійними досягненнями* ( $R = 0,59$ ;  $R^2 = 0,35$ ).

Досить суттєвими чинниками окремих складових внутрішньопрофесійного самоздійснення виявилися також **комунікативні схильності, емоційна стійкість і погляди на природу людини** (показник Самоактуалізаційного тесту). Комунікативні схильності та емоційна стійкість мають особливе значення в роботі профспілкового лідера, подали зміст роботи – це постійне спілкування з людьми, вирішення непростих, напружених та конфліктних ситуацій. Отже, ці лідерські якості є вкрай необхідними в роботі працівника профспілок.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у визначенні чинників складових зовнішньопрофесійного самоздійснення та розробці системи психологічних заходів, спрямованих на сприяння професійному самоздійсненню працівників профспілок.

### 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" /Інеса 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 деструкции / 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.

### Spisok vikoristаниh dzherel

1. Abul'hanova-Slavskaja K.A. Strategija zhizni. Metodologicheskie problemy psihologii / K. A. Abul'hanova-Slavskaja. – М.: Mysl', 1991. – 299 s.
2. Bolotnikova I.V. Vyznachennia zahalnykh chynnykiv profesiinoho samozdiisnennia pratsivnykiv profspilok / I.V. Bolotnikova // Aktualni problemy psykholohii. Tom. V: Psykhofizioloheia. Psykholohiia pratsi. Eksperymentalna psykholohiia. – Vyp.17. – К.: DP «Inform.-analit. ahentstvo», 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 с.
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 E.F. Psihologiya professional'nyh distruktsiy / E.F. Zeer. – М., 2005. – 240s.
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.

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

The conducted research has allowed us to differentiate the factors influencing the components of trade unions workers' self-actualization by their impact on professional self-fulfillment. One of the most important factors of internal professional self-fulfillment, supporting high levels of several examined components, is a skilled person's self-efficacy. So, a person's confidence in his/her ability to organize and carry out his/her own activities, necessary for achieving a certain goal, has an expressed impact on internal professional self-fulfillment. The second most important factor, which is also crucial for several self-fulfillment components, is internal professional motivation. It means that the internal motivation, associated with interest in professional work, is a determining factor for internal professional self-fulfillment.

The third place is occupied by such components of leadership talent as the most effective means to manage the goal achieving process, as well as intellectual stimulation of employees, which, together with internal professional motivation and communicative competencies, support such components of internal professional self-fulfillment as existence of a project for own professional development and satisfaction with own professional achievements. Communicative competencies, emotional stability and "nature of man" indicator from Personal Orientation Inventory are also sufficiently significant factors influencing some components of internal professional self-fulfillment.

*Key words:* professional activities, professional self-fulfillment, external professional self-fulfillment, internal professional self-fulfillment.

**УДК 159. 938**

**Войтович М.В.**

## **ТЕХНОЛОГІЯ СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ САМОЗДІЙСНЕННЮ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ГАЛУЗІ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

**Войтович М.В. Технологія сприяння професійному самоздійсненню практичних психологів галузі середньої освіти.** У статті розглядаються результати психодіагностичного дослідження психологічних чинників професійного самоздійснення шкільних психологів. Результати дослідження перевірялися за допомогою регресійного аналізу. Встановлено, що найвагомими є наступні чинники: самоефективність, самоповага, шкала ціннісних орієнтацій та шкала поглядів на природу людини. Ці чинники впливають на професійне самоздійснення психологів системи середньої освіти, яке є одним із найважливіших форм їхнього життєвого самоздійснення, і характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу, розвитком їхніх здібностей, затребуваністю їхньої професійної кваліфікації, широким використанням їхнього професійного досвіду тощо. Запропонована нами технологія прийняття і відповідальності в складних професійних і життєвих ситуаціях покликана підтримати фахівців-психологів на шляху професійного самоздійснення.

*Ключові слова:* самоздійснення, професійне самоздійснення, чинники професійного самоздійснення, регресійний аналіз, технологія прийняття і відповідальності.

**Войтович М.В. Технология содействия профессиональному самоосуществлению практических психологов среднего образования.** В статье рассматриваются результаты психодиагностического исследования психологических факторов профессионального само-