

УДК 159.92-055

РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ МЕТОДИКИ З ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Д.О. Шутько

здобувач кафедри психології
Запорізького національного університету

М.Г. Ткалич

доктор психологічних наук, доцент
Запорізький національний університет
mtkalych@gmail.com

Шутько Д.О., Ткалич М.Г. Розробка та апробація методики з визначення рівня професійної самоактуалізації особистості. Розробку опитувальника з визначення рівня професійної самоактуалізації персоналу було проведено на підставі теоретико-методологічного аналізу проблеми самоактуалізації, професійної самоактуалізації та самореалізації. Виокремлено наступні діагностичні критерії професійної самоактуалізації: мої професійні успіхи; цілеспрямованість професійної діяльності; креативність; професійний розвиток; поглиненість професійною діяльністю; професійна автономність; умови для професійної реалізації. За допомогою апробації опитувальника (n = 346) визначено, що він містить 1 шкалу, має високий рівень надійності (внутрішньої узгодженості), підкоряється нормальному розподілу, дозволяє визначити низький, середній та високий рівень професійної самоактуалізації особистості та якісно їх описати.

Ключові слова: професійна самоактуалізація, персонал організацій, діагностичні критерії, опитувальник, надійність.

Шутько Д.А., Ткалич М.Г. Разработка и апробация методики по определению уровня профессиональной самоактуализации личности. Разработку опросника по определению уровня профессиональной самоактуализации персонала была проведена на основании теоретико-методологического анализа проблемы самоактуализации, профессиональной самоактуализации и самореализации. Выделены следующие диагностические критерии профессиональной самоактуализации: мои профессиональные успехи; целеустремленность профессиональной деятельности; креативность; профессиональное развитие; поглощенность профессиональной деятельностью; профессиональная автономность; условия для профессиональной реализации. С помощью апробации опросника (n = 346) определено, что он содержит 1 шкалу, имеет высокий уровень надежности (внутренней согласованности), подчиняется нормальному распределению, позволяет определить низкий, средний и высокий уровень профессиональной самоактуализации личности и качественно их описать.

Ключевые слова: профессиональная самоактуализация, персонал организаций, диагностические критерии, опросник, надежность.

Постановка проблеми. Проблема самоактуалізації в професійній діяльності останні десятиліття активно розробляється науковцями, представниками різних теоретичних та методологічних підходів. Зацікавленість цією проблемою зумовлена, на наш погляд, тим, що саме в професійній діяльності можливо досягти максимального розкриття особистісного потенціалу особистості.

Результати досліджень, присвячених самоактуалізації, свідчать про те, що самоактуалізація в умовах професійної діяльності розглядається переважно як результат професійного самовизначення, як частина професійного розвитку професіонала, як важливий показник професійної ідентичності [2]. На наш погляд, феномен професійної самоактуалізації ґрунтовно описаний на теоретичному рівні, але потребує актуального вивчення за допомогою емпіричних досліджень, які допоможуть визначити особливості професійної самоактуалізації у сучасних соціо-економічних умовах розвитку суспільства, різних сфер професійної діяльності, надасть можливість уточнити гендерні, вікові та особистісні особливості цього процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема професійної самоактуалізації широко представлена у роботах Т.Ю. Базарова, О.І. Бондарчук, О.М. Борисової, І.В. Ващенко, О.В. Винославської, М. Вудкока, О.П. Єгоршина, Л.М. Карамушки, Г.В. Ложкіна, Л.М. Мітиної, Л.Е. Орбан-Лембрик, М.Г. Ткалич, В.В. Третьяченко та ін.

Серед досліджень, присвячених професійній самоактуалізації особистості важливе місце посідають роботи акмеологічного напрямку (В.С. Агапов, В.Г. Зазикін, А.О. Реан, А.О. Ткаченко, Д.І. Фельдштейн, Л.Б. Шнейдер, та ін.), в якому професійна самоактуалізація – це реалізація себе у професійній діяльності, досягнення найвищого ступеню особистісної та діяльнісної (професійної) зрілості – «акме».

З точки зору представників особистісно-розвиваючого підходу, професійна самоактуалізація призводить до постійних змін глибинних особистісних характеристик, формує високий рівень професійної зрілості (Г.О. Балл, В.П. Зінченко, Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, В.О. Моляко, І.Є. Реуцька, В.О. Татенко, М.Г. Ткалич, В.Є. Чудновський, О.П. Щотка, та ін.).

Дослідження самоактуалізації особистості, в тому числі професійної в емпіричних дослідженнях проводиться зазвичай за допомогою методики САМОАЛ (Самоактуалізаційний тест А. Маслоу), спеціально розроблених анкет і опитувальників (Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич [2]) або проєктивних методик.

Метою статті є представлення результатів розробки та апробації опитувальника з визначення рівня професійної самоактуалізації особистості, аналіз її надійності, стандартизації норм.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Розробка опитувальника з визначення рівня професійної самоактуалізації особистості проводилася на підставі теоретико-методологічного аналізу проблеми самоактуалізації, професійної самоактуалізації та самореалізації. Результати теоретичного дослідження проблеми відображені нами у попередніх публікаціях [5].

За результатами теоретичного аналізу проблеми, нами були виокремлені наступні *діагностичні критерії професійної самоактуалізації*:

- мої професійні успіхи (задоволеність обраною професією, відсутність бажання змінити професійну галузь, цінність професії, її важливість, розуміння власних цілей та завдань, наявність професійних планів);
- цілеспрямованість професійної діяльності (намагання реалізувати власні професійні ідеї, активна участь у впровадженні змін, важливість отримання високих результатів у роботі, пошук засобів зробити власну роботу краще);
- креативність (наявність оригінальних професійних ідей, використання нестандартних підходів у вирішенні професійних завдань, високий рівень продуктивності в роботі, здатність швидко реагувати на зміну умов, здатність швидко переходити від однієї діяльності до іншої);
- професійний розвиток (наявність потреби у постійному професійному розвитку, прагнення підвищувати свій професійний рівень, вивчення нових підходів до роботи, розширення знань про власну професійну діяльність);
- поглиненість професійною діяльністю (активна зануреність у роботу, поглиненість роботою, прагнення завантажувати себе новими цікавими справами, відсутність нудьги);
- професійна автономність (здатність самостійно вирішувати поставлені завдання, відсутність жорсткої регламентації роботи, вільний графік, важливість власної оцінки діяльності, важливість самостійності у роботі, достатня кількість вільного часу);
- умови для професійної реалізації (актуальні можливості реалізації в організації, важливість результату професійної діяльності, можливість керувати власною роботою, заохочення іноваційного, креативного підходу до роботи).

У відповідності до визначених критеріїв були сформульовані твердження опитувальника (36 тверджень), які респонденти оцінювали за шкалою від 1 до 7 (тест опитувальника представлений у Додатку 1).

Вибірка дослідження ($n = 346$) мала такий склад: жінки – 66.8%, чоловіки – 33.2%; середній вік досліджуваних – 36 років ($SD = 12.1$); освіта: середня (11.6%), професійно-технічна (21.9%), вища (66.6%).

При розробці та апробації діагностичного інструментарію з визначення рівня професійної самоактуалізації особистості ми орієнтувалися на етапи створення психологічних опитувальників і тестів, визначені П. Клайном: формулювання первинних тверджень опитувальника (первинного банку), оцінка завдань первинного банку (змістовна валідність опитувальника), попереднє опитування, формування банку емпіричних даних, емпірична валідація опитувальника, оцінка надійності опитувальника, стандартизація опитувальника [3].

Загалом, стандартизація тестових норм методики передбачає: перевірку нормальності розподілу, перетворення тестових оцінок в стандарті оцінки (z), визначення тестових норм за шкалами [1; 3; 4]. Для перевірки нормальності розподілу даних нами використовувався тест Колмогорова-Смірнова. Значення змінної підкоряється нормальному розподілу ($z = 0,856$, $p = 0,46$).

Отже, підтвердження нормального закону розподілу означає, що отримані дані не потребують нормалізації, розподіл можна вважати репрезентативним по відношенню до генеральної сукупності та на його основі можливо визначити репрезентативні норми.

Максимальна кількість балів за методикою дорівнює 252 балам, мінімальна – 36 балам. Чим більшу кількість балів набирає досліджуваний, тим вищим є рівень його професійної самоактуалізації. Загалом, за результатами апробації методики, рівень професійної самоактуалізації дорівнює: $M = 192.8$, $SD = 28.7$. Згідно цим даним, високий рівень професійної самоактуалізації визначається кількістю балів 221 та вище. Визначимо середні показники для окремих груп вибірки (табл.1).

Таблиця 1

Середні показники рівня професійної самоактуалізації для окремих груп вибірки

| показники | стать | | освіта | | |
|-----------|-------|----------|---------|---------------------|-------|
| | жінки | чоловіки | середня | професійно-технічна | вища |
| M | 195.9 | 184.5 | 171.9 | 184.9 | 198.4 |
| SD | 27.4 | 30.9 | 37.8 | 32.1 | 24.3 |

За результатами попереднього опитання нами була також визначена надійність опитувальника (за допомогою коефіцієнту придатності – альфи Кронбаха). Надійність опитувальника за рівнем внутрішньої узгодженості тверджень є високою ($\alpha = 0.856$).

Факторний аналіз завдань показав, що методика містить 1 шкалу, а, отже, визначає загальний рівень професійної самоактуалізації особистості.

Отже, високий рівень професійної самоактуалізації особистості (вище 221 балу) характеризується задоволенням власними професійними успіхами; стійкою цілеспрямованістю професійної діяльності; креативним підходом у вирішенні професійних завдань; задоволеністю професійним розвитком; поглиненістю професійною діяльністю, високою професійною автономністю, хорошими умовами для професійної реалізації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Апробація розробленого нами опитувальника з визначення рівня професійної самоактуалізації особистості показала, що він містить 1 шкалу, має високий рівень надійності (внутрішньої узгодженості), підкоряється нормальному розподілу, дозволяє визначити низький, середній та високий рівень професійної самоактуалізації особистості та якісно їх описати.

Перспективою подальшого дослідження є визначення за допомогою розробленого нами опитувальника рівня самоактуалізації персоналу сучасних українських підприємств, а також виокремлення індивідуально-психологічних та психолого-організаційних особливостей цього процесу.

Список використаних джерел

1. Бююль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. – СПб.: «ДиаСофтЮП», 2002. – 608 с.
2. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): Монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич – Запоріжжя.: «Просвіта», 2009. – 262с.
3. Клайн П. Справочное руководство по конструированию тестов. Введение в психометрическое проектирование / П. Клайн. – К., 1994. – 284 с.
4. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие / А.Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2004. – 392с.
5. Шутько Д.О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації особистості / Д.О. Шутько // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка. – Вип. 24. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014. – С. 752-762.

References transliterated

1. Bujul' A., Cefel' P. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonornostej. – SPb.: «DiaSoftJuP», 2002. – 608 s.
2. Karamushka L.M. Samoaktualizacija menedzheriv u profesijno-upravlins'kij dijal'nosti (na materialii dijal'nosti komercijnyh organizacij): Monografija / L.M. Karamushka, M.G. Tkalych – Zaporizhzhja.: „Prosvita”, 2009. – 262s.
3. Klajn P. Spravochnoe rukovodstvo po konstruirovaniu testov. Vvedenie v psihometricheskoe proektirovanie / P. Klajn. – K., 1994. – 284 s.
4. Nasledov A.D. Matematicheskie metody psihologicheskogo issledovaniya. Analiz i interpretacija dannyh. Uchebnoe posobie / A.D. Nasledov. – SPb.: Rech', 2004. – 392s.

5. Shut'ko D.O. Teoretychni pidhody do vyvchennja problemy profesijnoi' samoaktualizacii' osobystosti / D.O. Shut'ko // Problemy suchasnoi' psyhologii': Zbirnyk naukovykh prac' KPNU imeni Ivana Ogijenka, Instytutu psyhologii' im. G.S.Kostjuka NAPN Ukraïny / Za red. S.D. Maksymenka. – Vyp. 24. – Kam'janec'-Podil's'kyj: Aksioma, 2014. – S. 752-762.

Shutko, D.O., Tkalych, M.H. Professional self-actualization questionnaire: scale development and validation. The development of a questionnaire to determine the level of professional self-actualization personnel was conducted on the basis of theoretical and methodological analysis of the problem of self-actualization and professional fulfillment. It has been determined the following diagnostic criteria of professional self-actualization: my professional success; dedication of professional activity; creativity; professional development; preoccupation with professional activity; professional autonomy; conditions for professional realization. Validation of the questionnaire (n = 346) has determined that it contains one scale, a high level of reliability (internal consistency) ($\alpha = 0.856$), the low, medium and high level of self-actualization. and qualitatively describe them. The high level of self-actualization (above 221 points) is characterized by satisfaction with professional success, steady dedication of professional activity, creative approach in solving professional problems, satisfaction with professional development, highly professional autonomy, good conditions for professional self-actualization.

Keywords: professional self-actualization, personel of organizations, diagnostic criteria, questionnaire reliability.

Додаток 1

Опитувальник з визначення рівня професійної самоактуалізації особистості

Інструкція: оцініть своє ставлення до запропонованих суджень, які стосуються вашої професійної діяльності, за шкалою:

- | | |
|-----------------------------|----------------------------------|
| 1 — повністю не згоден | 5 — згоден більше ніж наполовину |
| 2 — згоден в малому ступені | 6 — згоден майже повністю |
| 3 — згоден майже наполовину | 7 — згоден повністю |
| 4 — згоден наполовину | |

| № | | оцінка |
|----|--|--------|
| 1 | Я радію з приводу своїх професійних успіхів | |
| 2 | Я прагну підвищувати свій професійний рівень | |
| 3 | Я правильно обрав професію | |
| 4 | Я здатен самостійно вирішувати поставлені завдання | |
| 5 | У мене немає бажання змінити сферу професійної діяльності | |
| 6 | Я із зацікавленістю ставлюся до нових підходів у своїй роботі і намагаюся їх використовувати | |
| 7 | Я впевнений, що моя професія важлива | |
| 8 | Я беру активну участь у впровадженні змін | |
| 9 | Я усвідомлюю свої професійні цілі та завдання | |
| 10 | Я шукаю способи зробити свою роботу краще | |
| 11 | У мене є професійні плани та ідеї, які мені хочеться реалізувати | |
| 12 | Я активно залучений у роботу | |
| 13 | Я задоволений рівнем свого професійного розвитку сьогодні | |
| 14 | У мене є оригінальні професійні ідеї | |
| 15 | Мені важливо отримувати високі результати у своїй роботі | |
| 16 | Я поглинений своєю роботою більше, ніж інші | |
| 17 | Я здатен швидко переключатися з однієї проблеми на іншу | |
| 18 | Мені подобається вільний графік роботи | |
| 19 | Я використовую нестандартні підходи в роботі, коли можливо | |
| 20 | Мені важливо мати достатню кількість вільного часу | |
| 21 | Мені подобається знаходити рішення складних професійних завдань | |
| 22 | У мене високий рівень продуктивності в роботі | |
| 23 | Думаю, що зможу реалізувати себе в цій організації | |
| 24 | У мене є можливість впливати на графік роботи, кількість вихідних, відпустку | |
| 25 | Мені не подобається зайва регламентація роботи | |
| 26 | Наше керівництво створює умови для професійного розвитку | |
| 27 | Я здатен швидко реагувати на умови, що змінюються | |
| 28 | В нашій організації важливіший результат роботи, ніж дотримання формальних вимог | |
| 29 | У мене є потреба у постійному професійному розвитку | |
| 30 | На роботі мені не буває нудно | |
| 31 | Мені важливо бути самостійним у роботі, але при цьому залишатися членом колективу | |
| 32 | Завдяки новим знанням, мої уявлення про професію постійно розширюються | |
| 33 | Я люблю бути завантаженим цікавою роботою | |
| 34 | Я більше спираюся на власну оцінку своєї роботи, ніж на оцінку інших | |
| 35 | У мене є можливість керувати змістом своєї роботи: реалізовувати ідеї, вносити зміни | |
| 36 | В нашій організації схвалюється іноваційний, креативний підхід до роботи | |