

Одінцова Валентина Миколаївна
старший викладач
кафедри загальної та соціальної психології
Херсонського державного університету
Діброва Лідія Володимирівна
магістр психології, практичний психолог

У даній статті викладено результати дослідження професійної самооцінки держслужбовців різного віку. Узагальнено різні погляди на професійну самооцінку, визначено її компоненти та структурні взаємозв'язки, що мають вікову специфіку.

Ключові слова: «Я-концепція», професійна самооцінка, операційно-діяльнісний, інтерактивний та особистісний аспекти професійної самооцінки, самооцінка результату та потенціалу.

В данной статье изложены результаты исследования профессиональной самооценки госслужащих разного возраста. Обобщенно взгляды на профессиональную самооценку, определены ее компоненты и структурные взаимосвязи, которые имеют возрастную специфику.

Ключевые слова: «Я-концепция», профессиональная самооценка, операционно-деятельностный, интерактивный и личностный аспекты профессиональной самооценки, самооценка результата и потенциала.

In the given article are presents results of a study of professional self-government employees of different ages. General outlook for professional self-esteem, defined its components and structural relationships which are age-appropriate.

Key words: "self-concept", professional self-esteem, operational-activity, the interactive aspects of the professional and personal self-esteem, self-assessment results and potential.

**ПРОФЕСІЙНА САМООЦІНКА, ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРУКТУРИ
ПРОФЕСІЙНОЇ «Я-КОНЦЕПЦІЇ»
PROFESSIONAL SELF-ESTEEM, AS AN ELEMENT OF
PROFESSIONAL "SELF-CONCEPT"**

Постановка проблеми. Професійний розвиток особистості в період ранньої та середньої дорослості має дуже велике значення і є досить тривалим і багаторівневим процесом від якого залежить подальше професійне і особистісне благополуччя людини. Воно певною мірою

залежить від того як людина оцінює власні можливості, зокрема свій потенціал у професійній сфері.

Вивченню самооцінки та «Я-концепції» приділяється досить багато уваги, але переважають дослідження підліткового та юнацького віку і мало уваги приділяється такому віку як рання та середня дорослість. Адже цей етап є досить тривалим періодом життя в якому людина розвивається як професіонал, будує власну родину, визначає свої життєві цілі.

У сучасному динамічному суспільстві виникають нові професійні вимоги до людини, що може призводити до зміни інтересів, захоплень, уподобань, можливі зміни і у власному відношенні до себе, як професіонала та особистості. Тобто, важливо в теоретичному та прикладному аспектах вивчати не просто недиференційовану самооцінку, а конкретні її складові і їх зв'язок з іншими якостями особистості. Саме з самооціночними паттернами пов'язані пояснювальні механізми професійної успішності й динамічність професійного розвитку особистості. Це в свою чергу впливає на оцінку власних можливостей та благополуччя у всіх сферах життя особистості.

Ми вважаємо, що між компонентами професійної самооцінки та окремими професійно важливими якостями існують структурні взаємозв'язки, які мають вікову специфіку.

Мета дослідження полягає у вивченні професійної самооцінки, як важливого елемента професійної «Я-концепції» держслужбовців різного віку.

Основна частина. Важливим аспектом професійного розвитку особистості, а також її самореалізації є свідоме планування професійного шляху. Критеріями її успішності є задоволеність життєвою ситуацією і соціальний успіх. Найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість – так звана професійна «Я-концепція». Для будь якої людини характерна певна особистісна концепція спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися здійснюючи вибір кар'єри. Минулий життєвий досвід формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок відносно кар'єри взагалі. Тому в

професійному плані суб'єкт діяльності розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності.

Дослідження професійної самооцінки, як елемента в структурі професійної «Я-концепції» проводилося серед держслужбовців віком від 23 до 55 років. Ці вікові кордони були обрані перш за все тому, що приблизно відповідають періоду життя людини від початку активної професійної діяльності до виходу на пенсію. Такий довгий віковий період досить складно характеризувати, тому скориставшись періодизацією А.А.Реана, Г.Крайг, згідно якого 20 – 40 років – рання дорослість, 40 – 60 років – середня дорослість, ми сформували наші вибірки: I вибірка чоловіки та жінки у віці від 23 до 39 років; II вибірка чоловіки та жінки у віці від 40 до 55 років.

У ході дослідження професійної самооцінки було використано такі методики:

1) Тест на самоефективність М. Шеер та Дж. Мадукс, для встановлення загальної самоефективності – одна із методик дослідження сфери самосвідомості. Є.О. Клімов відмічає «образи самосвідомості людини – необхідна умова саморегуляції його трудової діяльності і взаємодії з оточуючими людьми, так як така взаємодія суттєво визначається тим, як людина розуміє своє місце серед людей, що думає про те як виглядає в очах оточуючих» [1, с. 118].

За результатами тесту встановлюється рівень суб'єктивної оцінки досліджуваним свого потенціалу в сфері предметної діяльності та в сфері спілкування, котрими він (досліджуваний) може реально скористатися. За допомогою поняття самоефективність можна оцінити, наскільки люди усвідомлюють свої здібності і якій мірі вони готові до їх використання оптимальним способом. Самоефективність – заснована на знаннях і минулих переживаннях впевненість людини в її здібності досягати високих результатів. Чим самоефективність вища тим більших результатів здатна досягти людина.

2) методика на встановлення рівня суб'єктивного контролю – РСК, дозволяє швидко і ефективно оцінити сформований рівень суб'єктивного контролю над різними життєвими ситуаціями. І. Н. Морозова відзначає: «Існує зв'язок між високою інтернальністю та позитивною самооцінкою, з більшою узгодженістю образів реального і ідеального «Я»» [3, с.157].

Ми теж спробуємо дізнатися чи є зв'язок між складовими професійної самооцінки й інтернальністю в період ранньої дорослості (23-39 років) та середньої дорослості (40-55 років). Тобто дана методика дозволяє встановити в якій мірі людина відчуває себе активним суб'єктом власної діяльності (внутрішній, інтернальний локус контролю), чи пасивним об'єктом діяльності інших людей і зовнішніх обставин (зовнішній, екстернальний локус контролю).

3) Опитувальник «Мотивація кар'єри» Р. Ное, Е. Ное, Дж. Бахубер в адаптації Е.А. Могільовкіна [2, с.265-267] встановить виразність трьох компонентів сприяючих розвитку професіонала. Високий рівень кар'єрної інтуїції характерна для працівників реально оцінюючих свої сили та перспективи, які якщо не свідомо то хоча б на інтуїтивному рівні розуміють свої сильні та слабкі сторони у відношенні професійного розвитку та просування по професійних сходах. Цей рівень відповідає адекватній професійній самооцінці. Відповідно низький рівень кар'єрної інтуїції відповідає неадекватній професійній самооцінці та присутня у людей недостатньо ефективно використовуючи свої особистісні ресурси.

Високий рівень кар'єрної стійкості – характерний людям здатним адаптуватися до мінливих професійних умов та ефективно вирішують труднощі і проблеми в ході виконання професійної діяльності. Для працівників з низькою кар'єрною стійкістю досить складно зберегти високу продуктивність праці в проблемних ситуаціях, менше схильні проявляти ініціативу, не досить наполегливі у вирішенні проблем, які гальмують їх професійний розвиток.

Висока кар'єрна причетність характерна для людей здатних працювати понаднормово та з максимальною віддачею для досягнення цілей організації. Низький рівень розвитку кар'єрної причетності характерний для людей реалізуючих перед усім власні цілі не враховуючи інтереси організації. Такі співробітники переважно реалізують свою активність в інші сфери діяльності.

Для аналізу результатів дослідження в першу чергу увага буде звертатися на показник кар'єрної інтуїції, як характеристику реальної оцінки власних сил та перспектив працівника в період ранньої дорослості (23 - 39 років) та середньої дорослості (40 - 55 років).

4) «Анкета працівника» складена самостійно. Її побудова відповідає структурі метода опитування. За змістом питання анкети відображали 2 аспекти: збір додаткової інформації про опитуваного та оцінка власного професійного розвитку .

Для аналізу результатів дослідження професійної самооцінки, як елементу структури професійної «Я-концепції» нами використана структура професійної самооцінки А.А. Реана [5]. Ми проаналізували такі складові професійної самооцінки:

а) операційно-діяльнісний аспект самооцінки, який пов'язаний з оцінкою себе як суб'єкта професійної діяльності і появляється в оцінці свого професійного рівня і рівня компетентності – головним показником цього аспекту ми виділили оцінку самоефективності в сфері предметної діяльності, яку оцінювали за шкалою методики «Тест на самоефективність» М. Шеер та Дж. Мадукс.

б) інтерактивний аспект професійної самооцінки – оцінка людиною свого інтерактивного потенціалу, як необхідної умови ефективної саморегуляції, взаємодії з оточуючими людьми в процесі трудової діяльності, професійного та кар'єрного розвитку – показник цього аспекту шкала соціальної самоефективності за «Тестом на самоефективність».

в) особистісний аспект професійної самооцінки – оцінка особистісних професійних якостей - основним критерієм ми взяли питання анкети про оцінку власного професійного розвитку, як професіонала у своїй сфері діяльності.

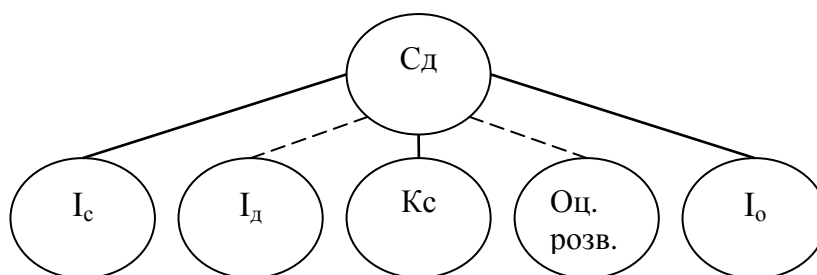
г) самооцінка результату – пов’язано з оцінкою досягнутого і відображає задоволеність досягненнями – аналізуватиметься за допомогою питання анкети «Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями».

д) самооцінка потенціалу - пов’язана з оцінкою своїх професійних можливостей і визначає віру в себе і впевненість у своїх силах – аналізуватиметься за основним показником - шкалою кар’єрної інтуїції опитувальника «Мотивація кар’єри».

Отримані результати обчисленні за допомогою критерію рангової кореляції Спірмена, для встановлення сили та напрямку кореляційного зв’язку між двома профілями ознак.

Аналіз операційно-діяльнісного аспекту самооцінки:

У I вибірці (23–39 р.) рівень операційно-діяльнісного аспекту самооцінки пов’язаний із рівнем інтернальності (0,605, $r = 0,56$, при $p = 0,01$), з рівнем кар’єрної стійкості (0,625, $r = 0,56$, при $p = 0,01$), з рівнем інтернальності в сфері досягнень (0,443, $r = 0,44$, при $p = 0,05$), з рівнем інтернальності в сімейних стосунках (0,772, $r = 0,56$, при $p = 0,01$), з оцінкою свого розвитку (0,52, $r = 0,44$, при $p = 0,05$).



- - достовірність зв'язку 0,01
- - достовірність зв'язку 0,05
- - від'ємний зв'язок 0,05; 0,01

Рис. 1 - Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Головними завданнями віку є – професійний розвиток та творення сім'ї [4, с.239], тому можна припустити, що інтернальність в сімейних стосунках пов'язана з оцінкою себе як суб'єкта професійної діяльності. Від цього рівня залежатиме кого людина вважатиме відповідальним за стосунки в її сім'ї. Логічним є пояснення і наступних фактів таких, наприклад, як те що у I вибірці операційно-діяльнісний аспект самооцінки пов'язаний з загальним рівнем інтернальності та рівнем інтернальності в сфері досягнень, так як досліджувані намагаються успіхи приписувати собі, а свої невдачі іншим, як в сімейних стосунках так і в професії. Від того наскільки досліджувані відчуватимуть власну відповідальність за ті чи інші події, чи будуть вважати їх результатом випадку, залежатиме самооцінка операційної діяльності, що в свою чергу впливатиме на загальну професійну самооцінку від якої буде визначатися віра в свої можливості і розвиток, досягнення результатів певного рівня.

Також не менш важливим є процес професійної адаптації, який, як ми встановили, пов'язаний з операційно-діялісним рівнем самооцінки, тобто якщо людина гідно оцінює власні можливості професійної діяльності, тим вона краще і швидше зможе адаптуватися до умов професії та вимог організації.

У II вибірці (40–55 р.) рівень операційно-діяльного аспекту самооцінки пов'язаний з інтернальністю у виробничих відносинах ($r = 0,61$ при $p=0,05$) та оцінкою свого розвитку ($r = 0,58$ при $p = 0,05$).

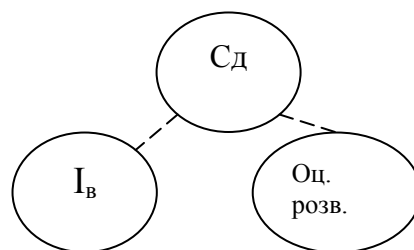


Рис.2 - Кореляційна плеяда вибірки II від 40 до 55 років

Чим вище досліджувані оцінюють операційну діяльність тим вищою буде оцінка власного розвитку і інтернальність в сфері виробничих відносин.

Тобто наскільки людина оцінює власну операційну діяльність залежатиме кого вона вважатиме відповідальним за організацію своєї професійної діяльності та наскільки високо оцінюватиме власний професійний розвиток, від якого залежатиме успішність професійної діяльності та передача певного досвіду наступникам, що є тривожним для особистості, бо усвідомлюється майбутнє неминуче завершення професійного шляху.

Аналіз особистісного аспекту професійної самооцінки – оцінка особистісних професійних якостей. У I вибірці рівень оцінки особистісних професійних якостей пов'язаний з оцінкою самоефективності в операційно-діяльній сфері ($r = 0,52$ при $p = 0,05$), загальною інтернальністю ($r = 0,79$ при $p = 0,01$), інтернальністю в сфері досягнень ($r = 0,45$ при $p = 0,05$) та невдач ($r = 0,52$ при $p = 0,05$), сфері сімейних ($r = 0,46$, при $p = 0,05$), виробничих ($r = 0,58$ при $p = 0,01$), міжособистісних відносин ($r = 0,61$ при $p = 0,01$).

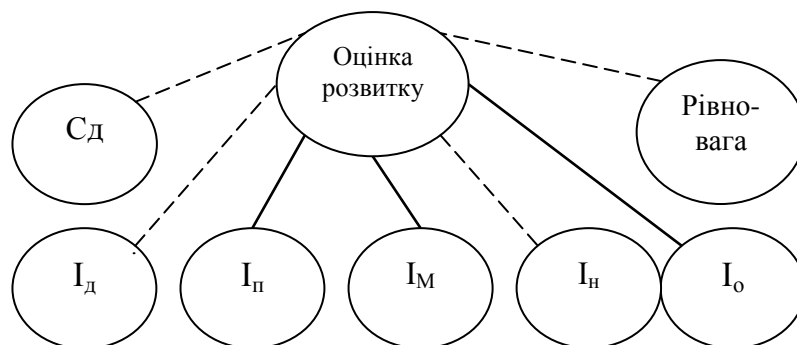


Рис.3 - Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Чим вища оцінка особистісних професійних якостей тим вища: оцінка самоефективності в операційно-діяльній сфері, загальна інтернальність, інтернальність в сфері досягнень та невдач, сфері сімейних, виробничих міжособистісних відносин, тобто можна сказати, що чим вище людина оцінює особистісні професійні якості тим в більшій мірі людина відчуває себе активним суб'єктом власної діяльності. Можливо такий зв'язок існує тому, що від локусу контролю залежить впевненість у своїх здібностях, рівновага, реалізація намірів, що підтверджується в літературі [3 с.157]. Так як для даного віку основними є розвиток у професійній та сімейній сферах

життєдіяльності, тому оцінка особистісних професійних якостей пов'язана з тим кого людина вважає відповідальним за досягнення та невдачі, події, котрі трапляються в сімейних і виробничих відносинах.

У вибірці 40 – 55 років рівень оцінки особистісних професійних якостей пов'язаний з оцінкою самоефективності в операційно-діяльній сфері ($r = 0,58$ при $p = 0,05$) та інтернальністю в сфері виробничих відносин ($r = 0,58$ при $p = 0,05$).

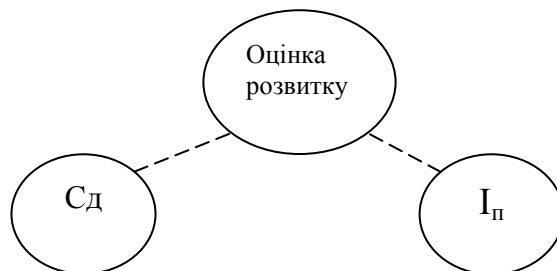


Рис.4 - Кореляційна плеяда вибірки II від 40 до 55 років

Чим вища оцінка особистісних професійних якостей тим вище: оцінка самоефективності в операційно-діяльній сфері, інтернальність в сфері виробничих відносин. Тобто, як людина оцінюватиме особистісні професійні якості залежатиме кого вона вважатиме відповідальним за організацію та виконання власної професійної діяльності.

Аналіз інтерактивного аспекту професійної самооцінки - оцінка людиною свого інтерактивного потенціалу, як необхідної умови ефективної саморегуляції взаємодії з оточуючими людьми в процесі трудової діяльності, професійного та кар'єрного розвитку. Оцінка досліджуваними свого інтерактивного потенціалу пов'язана з кар'єрною стійкістю ($r = 0,72$ при $p = 0,01$), загальною інтернальністю ($r = 0,47$ при $p = 0,05$), інтернальністю в сфері сімейних стосунків ($r = 0,46$ при $p = 0,05$) та досягненні рівноваги між роботою і позаробочою активністю ($r = 0,53$ при $p = 0,05$).

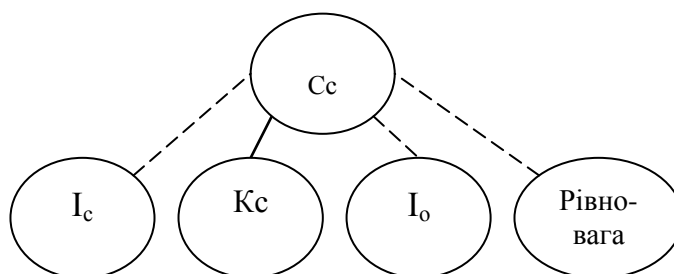


Рис.5 - Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Чим вища оцінка інтерактивного потенціалу, тим вище кар'єрна стійкість, загальна інтернальність, інтернальність в сфері сімейних стосунків, досягнення рівноваги між роботою і позаробочою активністю. Тобто, від того, як досліджувані оцінюють свій інтерактивний потенціал в професійній сфері залежатиме наскільки вони професійно адаптуються, кому належатиме відповідальність за результати власної діяльності, на скільки будуть відповідальними за події в сімейному житті та досягненні рівноваги між роботою і позаробочою активністю. Можливо такий зв'язок існує тому, що в період ранньої дорослості людина вважає, що від того які в тебе будуть стосунки з колегами залежатиме адаптація в колективі та нові «корисні зв'язки» допоможуть у подальшому пересуванні по професійній кар'єрі.

Якщо людина високо оцінює власний інтерактивний потенціал вона зможе прийняти власну відповідальність за результати своєї діяльності та відносини у сім'ї, так як зможе легко порозумітися з колегами та членами сім'ї. Оцінка досліджуваними свого інтерактивного потенціалу у II вибірці немає зв'язку ні з однією характеристикою, котрі були виділені в нашому дослідженні. Можливо, це пов'язано з тим, що у досліджуваних цієї вибірки переважає реалістичне відношення до себе та основні сили спрямовуються на самоактуалізацію, а самооцінка стає більш незалежною.

Аналіз самооцінки результату – пов'язано з оцінкою досягнутого і відображає задоволеність досягненнями. У I вибірці задоволення своїм досягнутим професійним рівнем зворотно пропорційне перевазі роботи ($r = -0,7$ при $p=0,01$).



Рис.6 - Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Чим більше людина задоволена своїм розвитком тим менше робота має перевагу над сім'єю та відпочинком. Можливо це свідчить про те, що досліджувані задоволені власним професійним рівнем не відчують тривоги за власну професійну діяльність і тому більше уваги приділяють іншій діяльності, знаючи що в професійній сфері вони вже досить успішні. Навпаки ті, хто сумнівається в своєму професійному рівні більше уваги приділяють роботі намагаючись покращити становище. Про це свідчить зв'язок сумніву в оцінці власного професійного розвитку із рівнем переваги роботи (0,51, $r = 0,44$, при $p=0,05$).

У II вибірці задоволення своїм досягнутим професійним рівнем пов'язане із кар'єрною інтуїцією ($r = 0,56$ при $p = 0,05$), кар'єрною причетністю ($r = 0,58$ при $p = 0,05$) та кар'єрною стійкістю ($r = - 0,65$ при $p = 0,05$).

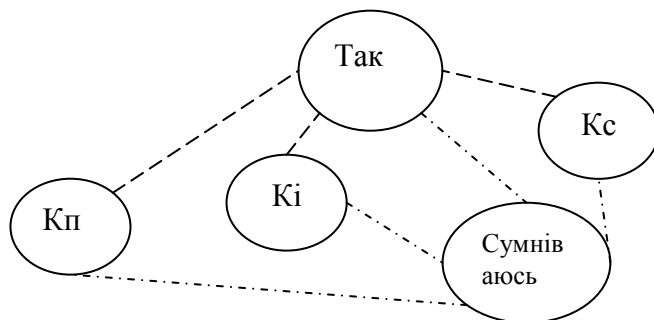


Рис.7 - Кореляційна плеяда вибірки II від 40 до 55 років

Ці компоненти Е.А. Могільовкін виділяє, як ті, що сприяють професійному розвитку. Можливо зв'язок задоволеності своїм професійним рівнем з кар'єрною інтуїцією, адаптацією та стійкістю існує тому, що у віці 40-45 років характерна консолідація сил та активна реалізація кар'єрних цілей, якісне виконання роботи. І навпаки, ті хто сумніваються в оцінці власного розвитку мають обернений зв'язок із кар'єрною інтуїцією ($-0,56$, $r = 0,55$ при $p=0,05$), кар'єрною причетністю ($-0,58$, $r = 0,55$ при $p = 0,05$) та кар'єрною стійкістю ($-0,65$, $r = 0,55$ при $p = 0,05$).

Аналіз самооцінки потенціалу, який пов'язаний з оцінкою своїх професійних можливостей і визначає віру в себе і впевненість у своїх силах.

У I вибірці самооцінка потенціалу пов'язана з інтернальністю в сфері виробничих відносин ($r = 0,518$ при $p = 0,05$).

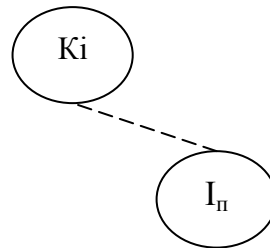


Рис. 8 - Кореляційна плеяда вибірки I від 23 до 39 років

Чим вище досліджувані оцінюють власний потенціал тим вище інтернальність в сфері виробничих відносин. Можливо це пов'язано з тим, що люди які спроможні вище цінити власні можливості несуть відповідальність за свої дії в професійній діяльності, вважають їх важливим фактором в організації роботи та професійному сходженні.

У II вибірці самооцінка потенціалу пов'язана з кар'єрною причетністю ($r = 0,57$ при $p = 0,05$), задоволеністю власним професійним рівнем ($r = 0,56$ при $p = 0,05$).

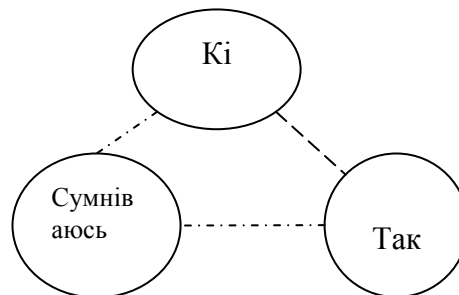


Рис.9 - Кореляційна плеяда вибірки II від 40 до 55 років

Тобто люди які високо цінують власні можливості і більше працюють з максимальною віддачею частіше задоволені власним професійним рівнем, що сприяє професійному розвитку. Також існує зв'язок: ті досліджувані, що сумніваються в оцінці власного розвитку ($-0,56$, коли при $p=0,05$, $r = 0,55$), в значно меншій мірі оцінюють власний професійний потенціал.

Отже, порівнявши дві вибірки можна зазначити, що і в тому і іншому віці оцінка власної ефективності в сфері предметної діяльності пов'язана із самооцінкою свого розвитку. Можливо досліджуваним обох вибірок характерно пов'язувати рівень ефективності в предметній професійній діяльності з оцінкою свого розвитку, тобто при успішній діяльності власний професійний розвиток оцінюється як високий і навпаки, що впливатиме на загальну професійну самооцінку, яка в свою чергу на відношення людини до себе і до власної справи, що допоможе досягти більших успіхів. Але відмінність у тому, що у вибірці 40-55 р. оцінка професійно-діяльнісного аспекту пов'язана лише з інтернальністю в сфері професійних відносин, а у вибірці 23-39 з загальним рівнем інтернальності, рівнем інтернальності в сферах сімейних та професійних відносин, а також професійною адаптацією. Можливо цей зв'язок існує тому, що ці сфери найбільш актуальні в період ранньої дорослості і тісно пов'язані між собою.

У віці ранньої та середньої дорослості чим вище людина оцінює особистісні професійні якості тим в більшій мірі вона відчуває себе активним суб'єктом власної діяльності. Можливо такий зв'язок існує тому, що від локусу контролю залежить впевненість у своїх здібностях, рівновага, реалізація намірів, що підтверджується в літературі.

Від того, як людина у віці ранньої дорослості оцінюватиме свій інтерактивний потенціал в професійній сфері залежатиме наскільки вона професійно адаптуватиметься, кому припише відповідальність за результати власної діяльності, наскільки буде відповідальною за події в сімейному житті та досягненні рівноваги між роботою і позаробочою активністю.

У вибірці 23–39 років задоволення своїм досягнутим професійним рівнем зворотно пропорційне перевазі роботи, над іншою активністю, а у віці 40 – 55 років задоволення своїм досягнутим професійним рівнем пов'язане з кар'єрною інтуїцією, кар'єрною адаптацією та кар'єрною стійкістю, як компонентами, котрі сприяють професійному розвитку.

У віці від 23 – 39 років чим вище людина оцінює власний потенціал тим більше вона вважає свої дії важливим фактором в організації професійної діяльності. У віці ж від 40 – 55 років оцінка власних можливостей пов'язана з рівнем кар'єрної причетності і задоволеністю власним професійним рівнем, що сприяє професійному розвитку.

Отже, зв'язки компонентів професійної самооцінки у віці 23 - 39 років відрізняється від зв'язків компонентів професійної самооцінки 40 - 55 років. У віці від 45 до 55 самооцінка стає більш самостійною (незалежною), що проявляється в значно меншій кількості зв'язків з іншими якостями порівняно з самооцінкою у віці від 23 до 39 років.

Висновки Як складова структури «Я-концепції» професійна «Я-концепція» має такі ж характеристики: вона є оцінно-пізнавальною системою, складається з «Я-реального» та «Я-ідеального», а також Я-діючого та Я-відображеного.

Професійна «Я-концепція» - уявлення особистості про себе як про професіонала, представника професійної спільноти, носія професійної культури, що є умовою його розвитку й обумовлює, інтереси, звички, особливості поведінки.

Професійна самооцінка – це узагальнена оцінка себе як професіонала. Роль самооцінки в забезпеченні оптимальної саморегуляції діяльності зростає з мірою ускладнення діяльності і росту професіоналізму. Професійна самооцінка є складовою самооцінки особистості, та відображає судження людини про міру наявності у неї професійних якостей і властивостей у співвіднесені їх з певними професійними еталонами, котрі представляють собою систему професійних цінностей тієї професійної спільноти, до якої суб'єкт самооцінки відноситься та з якою себе ідентифікує.

Узагальнюючи різні погляди на професійну самооцінку, ми визначили її компоненти та підібрали кожному з них емпіричний показник.

Зв'язки компонентів професійної самооцінки держслужбовців 23 – 39 років відрізняються як комбінацією, кількістю так і характером зв'язків від компонентів професійної самооцінки держслужбовців 40 – 55 років. У віці середньої дорослості самооцінка стає більш самостійною (незалежною), що проявляється в значно меншій кількості зв'язків з іншими якостями порівняно з самооцінкою у віці ранньої дорослості. У віці 23 – 39 років компоненти професійної самооцінки найчастіше пов'язані з загальним рівнем інтернальності, рівнем інтернальності в сферах сімейних та професійних відносин, а також професійною адаптацією. У віці 40-55 з компонентами котрі сприяють професійному розвитку та з інтернальністю в сфері професійних відносин. В обох випадках оцінка власної ефективності в предметній діяльності пов'язана із самооцінкою свого розвитку.

Література:

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – Москва. – 1998. – С. 118.
2. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с.
3. Морозова И.Н. Эффективный сотрудник. Технологии подбора персонала / И.Н. Морозова. - Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 188, [1] с. – (Профессиональное мастерство).
4. Мучинский П. Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.: ил. (Серия «Мастера психологии»).
5. Реан А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение. – СПб.: «пройм-ЕВРОЗНАК», 2004. – 416с.