

УДК: 159.922+159.943

Кузіна В. Д.,

науковий кореспондент,

Інститут психології

імені Г. С. Костюка НАПН України

E-mail: 0960118847@ukr.net

ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ КОНСТРУКТИВНОГО ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ОФІЦЕРА

У статті проаналізовано результати контрольного етапу експериментального дослідження розвитку конструктивного перфекціонізму та професійної ідентичності особистості офіцера на основі динаміки їх змістових психологічних характеристик. Розглянуто отримані показники за когнітивно-рефлексивним, суб'єктно-особистісним, операційно-регуляційним, результативно-діяльним критеріями емпіричного дослідження. Визначено, що в експериментальній групі офіцерів, з якими проводився тренінг, відбулися позитивні зміни в динаміці змістових характеристик конструктивного перфекціонізму як чинника розвитку досягнутої професійної ідентичності на контрольному етапі експерименту, що дає підстави стверджувати про його статистично підтверджену ефективність. Зокрема за когнітивно-рефлексивним критерієм у процесі реалізації професійно-психологічного тренінгу позитивних змін зазнали такі показники як: «загальний рівень перфекціонізму», «перфекціонізм, орієнтований на себе», «перфекціонізм, адресований іншим». За суб'єктно-особистісним критерієм після тренінгу відбулися позитивні зміни за показниками: «самоставлення до себе як до компетентного та авторитетного професіонала», «професійна самооцінка». За операційно-регуляційним критерієм після тренінгу відбулися значущі позитивні зміни за показниками стильових характеристик ідентичності: «інформаційним стилем ідентичності», «дифузним стилем ідентичності» та показниками «мотивації успіху (уникнення невдач)». Позитивна динаміка за результативно-діяльним критерієм проявляється за показниками «професійної компетентності» офіцерів. Водночас не зазнали статистично значущої динаміки після проведення психотренінгових процедур за розробленою програмою окремі показники за шкалами «соціально приписаного перфекціонізму», «нормативного стилю ідентичності», «професійні домагання». Зазначені

характеристики виявилися більш сталими й важче піддаються змінам під час тренінгової роботи, що може свідчити про збереження в осіб з високим перфекціонізмом відносно високого рівня прагнення досягати найкращих показників у військово-професійній діяльності.

Ключові слова: особистість, перфекціонізм, професійна ідентичність, офіцер, розвиток, тренінг.

Постановка проблеми і актуальність дослідження. Як показали результати проведеного теоретичного аналізу [6], перфекціоністські настанови особистості офіцера суттєво впливають на процес професійної ідентифікації. Зокрема, виразний неконструктивний перфекціонізм сприяє застряганню офіцера на рівні невиразної професійної ідентичності зі статусом мораторію, дифузний її прояв, що обумовлює необхідність впровадження психологічного супроводу процесу оптимізації як перфекціоністських настанов офіцера, так і розвитку професійної ідентичності. Програма тренінгу мала на меті розвиток конструктивного (нормального) перфекціонізму та досягнутої професійної ідентичності офіцерів Збройних Сил України за основними критеріями (когнітивно-рефлексивним, суб'єктно-особистісним, операційно-регуляційним, результативно-діяльним).

Основний зміст тренінгу складав 24 години (8 занять по 3–4 години кожне) й містив вступну частину, чотири блоки та заключну частину.

Вступна частина орієнтована на створення сприятливого психологічного клімату, засвоєння правил в роботі з групою, налагодження зворотного зв'язку, створення ситуації рефлексії.

Блок 1. Когнітивно-рефлексивний спрямований на розвиток конструктивного перфекціонізму особистості, адекватного «образу професії», професійного «Я-образу», уявлень про професійну спільноту.

Блок 2. Суб'єктно-особистісний передбачає розвиток ставлення до себе як компетентного та авторитетного професіонала, адекватного сприйняття ставлення інших до себе-професіонала, цілісності професійного «Я-образу», самоповаги, професійної самооцінки).

Блок 3. Операційно-регуляційний містить вправи на розвиток змістових характеристик конструктивного перфекціонізму (стандартів діяльності й домагань, сприйняття очікувань інших, порівняння себе з успішними колегами, оцінки результату), задоволення професійним потенціалом; професійної приналежності, стилю професійної ідентичності, професійних домагань, професійних цілей, мотивації досягнення успіху).

Блок 4. Результативно-діяльний спрямований на розвиток професійної компетентності, професійної ефективності, функціонально-

рольової поведінки, професійного авторитету, здатності оцінювати результати професійної діяльності.

Заклучна частина орієнтована на закріплення набутого досвіду, умінь та навичок, усвідомлення особистісних змін, оцінювання результатів тренінгової роботи.

Під час психотренінгових процедур, які включали міні-лекції, групові дискусії, мозковий штурм, практичні вправи, рольові ігри, метод кейсів, захист проєктів використовувалися провідні механізми тренінгового впливу на особистість офіцера з розвинутим високим деструктивним перфекціонізмом та відповідною професійною ідентичністю у контексті їх взаємозв'язку. Серед таких механізмів варто відмітити механізм навмисної зміни через усвідомлення та наповнення свідомості людини «новим змістом» (А. К. Маркова, В. О. Лефтеров, С. І. Макшанов, В. М. Федорчук). Механізм прогресивної транспсихічної маніпуляції (складний процес інтенсивного розвитку і навчання за допомогою тренінгу) за В. О. Лефтеровим запускає позитивну особистісну трансформацію, активізує творчий потенціал [7].

Для діагностики динаміки прояву перфекціонізму та професійної ідентичності досліджуваних офіцерів використовувалися наступні методики: особистісна діагностична шкала «Багатовимірна шкала перфекціонізму» П. Л. Х'юїта і Г. Л. Флетта (Multidimensional perfectionism scale, MPS), розроблена канадськими ученими П. Л. Х'юїтом і Г. Л. Флеттом [2], для дослідження рівня прояву перфекціонізму в офіцерів і визначення характеру співвідношення його складових у цілісному профілі; «Шкала перфекціоністської самопрезентації» в адаптації О. А. Золотарьової [4] для дослідження структури перфекціоністської самопрезентації офіцерів за моделлю П. Л. Х'юїтта; «Опитувальник перфекціонізму» Н. Г. Гаранян і А. Б. Холмогорової в адаптації Т. Ю. Завади [3] використано для дослідження структури перфекціонізму офіцерів; за допомогою опитувальника «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харитонова, Б. А. Ясько) [10] визначався рівень виразності професійної затребуваності особистості та компонентів її індивідуального профілю у контексті характеристик професійної ідентичності; «Опитувальник стилів ідентичності» М. Берзонскі в адаптації О. П. Белинської, І. Д. Броніна [1] використано для дослідження професійної ідентичності офіцерів та їх стильових проявів; методика дослідження самооцінки Дембо-Рубінштейн у модифікації А. М. Прихожан [9] (в адаптації В. І. Осьодла [8]) застосовувалась з метою вивчення окремих складових професійного «Я-образу» офіцерів, їхніх уявлень про себе-професіонала у показниках професійної самооцінки та рівня професійних домагань; методика «Мотивація

успіху і страх невдачі» А. О. Реана [5] дозволила дослідити виразність тенденції орієнтації досліджуваних на досягнення успіху або уникнення невдачі; розв'язання професійно зумовлених задач спрямовувалося на визначення професійної компетентності та професійної ефективності офіцерів методом критичних інцидентів [8].

За отриманими результатами дослідження перфекціонізму та професійної ідентичності методом ранжування із загальної вибірки досліджуваних відібрано групу офіцерів (60 осіб) з розвиненими показниками деструктивного перфекціонізму та обумовленої такими перфекціоністськими настановами дифузної, передчасної професійної ідентичності або на стадії мораторію. Для забезпечення валідності експерименту й достовірності порівняння емпіричних даних із їх числа методом випадкових виборів сформовано експериментальну (ЕГ) та контрольну (КГ) групи по 30 осіб кожна, віком від 27 до 42 років. З ЕГ офіцерів проводився професійно-психологічний тренінг розвитку конструктивного перфекціонізму та досягнутої професійної ідентичності офіцерів.

Отримані результати емпіричного дослідження оброблялися за допомогою пакетів програм обробки статистичних даних: Microsoft Office Excel 2007, SPSS – 21.0.

Мета статті – проаналізувати відмінності показників змістових характеристик перфекціонізму та професійної ідентичності офіцерів експериментальної та контрольної груп після проведення професійно-психологічного тренінгу розвитку конструктивного перфекціонізму та професійної ідентичності особистості офіцера.

Аналіз результатів емпіричного дослідження. Після проведення професійно-психологічного тренінгу здійснювалося повторне тестування офіцерів експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп з метою визначення ефективності розробленого тренінгу «Розвитку конструктивного перфекціонізму та професійної ідентичності особистості офіцера» шляхом порівняння емпіричних показників тестування до та після тренінгу. Повторне тестування було відтерміноване в часі на 3 місяці з моменту завершення тренінгової роботи з експериментальною групою офіцерів.

Аналіз та порівняння результатів на контрольному етапі експерименту дає підстави стверджувати про відповідну статистично підтверджену ефективність професійно-психологічного тренінгу (табл. 1).

Оцінювання якісних параметрів змістових характеристик перфекціонізму та професійної ідентичності офіцерів свідчить про значущі зміни за більшістю виявлених показників критеріїв їх розвитку. Так, отримані емпіричні результати дослідження дозволили встановити позитивну динаміку за показниками когнітивно-рефлексивного,

Таблиця 1

Порівняння результатів на контрольному етапі експерименту

Показники	ЕГ ($\bar{x} \pm \sigma$) (n=30)		КГ ($\bar{x} \pm \sigma$) (n=30)		p (ЕГ)	p (КГ)
	До тренінгу	Після тренінгу	До тренінгу	Після тренінгу		
Загальний рівень перфекціонізму	225,7 $\pm$ 17,2	217,6 $\pm$ 18,7	219,9 $\pm$ 18,1	218,4 $\pm$ 17,6	p<0,05	–
Перфекціонізм, орієнтований на себе	71,2 $\pm$ 9,4	67,7 $\pm$ 8,8	69,7 $\pm$ 8,9	68,9 $\pm$ 8,5	p<0,05	–
Перфекціонізм, адресований іншим	87,7 $\pm$ 11,4	84,6 $\pm$ 9,7	86,1 $\pm$ 11,7	85,7 $\pm$ 9,5	p<0,05	–
Соціально приписаний перфекціонізм	66,8 $\pm$ 8,6	65,3 $\pm$ 8,3	64,1 $\pm$ 8,2	63,8 $\pm$ 7,9	–	–
Самоставлення	24,3 $\pm$ 5,1	26,5 $\pm$ 5,2	24,2 $\pm$ 4,3	24,5 $\pm$ 4,6	p<0,05	–
Інформаційний стиль ідентичності	18,2 $\pm$ 4,6	19,5 $\pm$ 5,2	17,8 $\pm$ 4,4	17,9 $\pm$ 4,5	p<0,05	–
Нормативний стиль ідентичності	17,8 $\pm$ 6,2	17,2 $\pm$ 5,8	17,2 $\pm$ 6,5	17,1 $\pm$ 6,6	–	–
Дифузний стиль ідентичності	23,5 $\pm$ 7,3	19,4 $\pm$ 6,8	22,9 $\pm$ 6,9	22,7 $\pm$ 7,3	p<0,01	–
Професійна самооцінка	82,4 $\pm$ 8,7	78,3 $\pm$ 8,5	82,1 $\pm$ 7,3	81,8 $\pm$ 6,9	p<0,05	–
Професійні домагання	88,3 $\pm$ 9,5	87,9 $\pm$ 8,8	87,8 $\pm$ 8,4	87,6 $\pm$ 8,1	–	–
Мотивація успіху (унікнення)	12,5 $\pm$ 3,6	15,2 $\pm$ 4,1	13,2 $\pm$ 3,5	14,2 $\pm$ 3,7	p<0,05	–
Професійна компетентність	3,3 $\pm$ 1,1	3,9 $\pm$ 0,9	3,2 $\pm$ 1,05	3,3 $\pm$ 1,1	p<0,05	–

Примітка: p – рівень значущості відмінностей за t-критерієм Стьюдента.

суб'єктно-особистісного, операційно-регуляційного та результативно-діяльнісного критеріїв.

Оцінювання отриманих емпіричних даних показує, що за *когнітивно-рефлексивним критерієм* у процесі реалізації професійно-психологічного тренінгу позитивних змін зазнали такі показники як: «загальний рівень перфекціонізму», «перфекціонізм, орієнтований на себе», «перфекціонізм, адресований іншим». Емпіричне дослідження вказує на значущі відмінності ($p < 0,05$) цих характеристик у контрольній та експериментальній групах досліджуваних офіцерів. Виявлена позитивна динаміка значущого зниження загального рівня перфекціонізму у офіцерів ЕГ (до $217,6 \pm 18,7$, $p < 0,05$) свідчить про зниження виразності їх особистісних стандартів у контексті вимогливості до себе, переорієнтацію на досягнення колег по службі як орієнтир у особистісно-професійному розвитку на тлі зниження уваги до власних помилок та можливих невдач у військово-професійній діяльності. В КГ офіцерів значущих відмінностей не визначено.

У структурі перфекціоністських настанов також спостерігається зниження показника «перфекціонізму, орієнтованого на себе» в ЕГ (до $67,7 \pm 8,8$, $p < 0,05$), що свідчить про деяке зниження власних надвисоких вимог до рівня ефективності при виконанні завдань, що визначатиме підвищення результативності військово-професійної діяльності у перспективі, адже відбувається поступова переорієнтація на більш адекватні задачі та досяжні цілі. Значущими виявилися зміни і за шкалою «перфекціонізму, адресованого іншим», зниження показника в ЕГ (до $84,6 \pm 9,7$, $p < 0,05$) означає, що у офіцерів після психотренінгових процедур зменшився ступінь вимог, що вони висувають до оточення, зокрема своїх колег, підлеглих, тобто збільшилась їхня соціальна гнучкість. Втім за шкалою «соціально приписаного перфекціонізму» таких значущих відмінностей в ЕГ офіцерів не спостерігається, що може свідчити про збереження в осіб з високим перфекціонізмом тенденції розцінювати вимоги, що висуваються до них навколишніми й колегами, як завищені й нереалістичні. Така внутрішня настанова офіцерів ЕГ показує, з одного боку, різну диференційованість співвідношення складових компонентів перфекціонізму, а з іншого – більшу стійкість даної риси, що може пояснюватися кореляцією з високим рівнем домагань й орієнтованістю на уникнення невдачі офіцерів-перфекціоністів. В КГ офіцерів не визначено значущих відмінностей між показниками за критерієм на контрольному етапі експерименту.

Позитивні зміни отриманих емпіричних даних за *суб'єктно-особистісним критерієм* після тренінгу відбулися за показниками: «самоставлення до себе як до компетентного та авторитетного професіонала»,

«професійна самооцінка». Так, рівень «самоставлення до себе як до компетентного та авторитетного професіонала» зріс після тренінгового впливу на значущому рівні (до $26,5 \pm 5,2$, $p < 0,05$). Зокрема, це показує, що офіцери ЕГ почали переоцінювати власні професійні досягнення у військово-професійній діяльності й враховувати рівень розвитку професійних здібностей, визначати вектор їх подальшого розвитку, вони стали більш задоволені собою на етапі актуальних професійних досягнень. Позитивна динаміка «професійної самооцінки» офіцерів ЕГ зі значущим пониженням її завищеного показника (до $78,3 \pm 8,5$, $p < 0,05$) визначає, що оцінювання себе за параметрами «Я в оцінці командирів» та «Я в оцінці колег» порівняно з констатувальним етапом експерименту стає більш узгодженим з наявними професійно-службовими досягненнями, відповідною позитивною їх оцінкою як референтною групою колег, так і командирів та старших начальників.

Динаміка цих показників у сукупності свідчить про підвищення внутрішньої узгодженості професійного «Я-образу», зростання його цілісності на тлі емоційно-позитивного прийняття наявного ставлення до себе-професіонала з боку оточення, усвідомлення власного професійного потенціалу офіцерами, що в майбутньому дозволить визначати перспективу особистісно-професійного саморозвитку на основі набутого досвіду й результатів професійної діяльності, які є значущими як для себе, так і для інших (колег, командирів та начальників).

В КГ офіцерів не визначено значущих відмінностей між показниками за критерієм на контрольному етапі експерименту.

За *операційно-регуляторним критерієм* після тренінгу відбулися значущі позитивні зміни за показниками стильових характеристик ідентичності: «інформаційним стилем ідентичності», «дифузним стилем ідентичності» та показниками «мотивації успіху (уникнення невдач)». Так, зміна показників за «інформаційним стилем ідентичності» офіцерів ЕГ (до $19,5 \pm 5,2$, $p < 0,05$) визначає зростання їхнього прагнення отримувати в ситуації вибору більше інформації задля прийняття адекватного цій ситуації рішення, врахування тієї чи іншої позиції та переоцінювання напрямів власного особистісно-професійного розвитку. За шкалою «дифузного стилю ідентичності» також спостерігається позитивна динаміка значень в ЕГ офіцерів ($19,4 \pm 6,8$, $p < 0,01$), зокрема, суттєве зниження навантаження цього стилю в особистісному профілі офіцерів ЕГ та наближення його до показників «інформаційного стилю ідентичності» свідчить про те, що вони починають більше замислюватися про наслідки прийнятих ними рішень у різного роду професійних ситуаціях й більш виважено до них підходити, не відкладати важливі рішення на невизначений час, що відповідно впливає

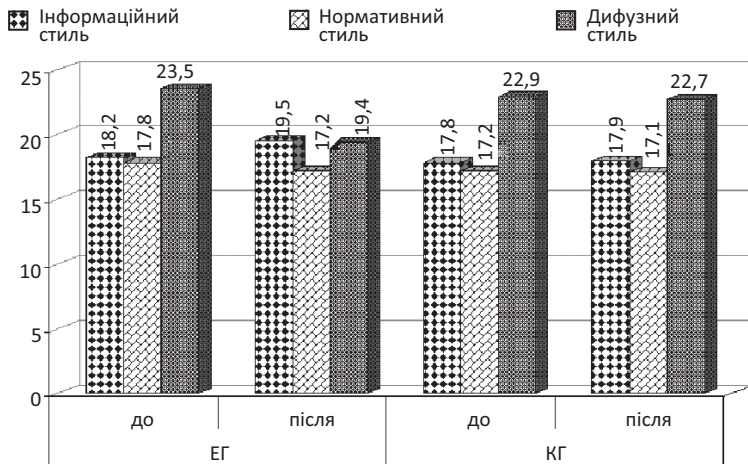


Рис. 1. Динаміка співвідношення стилевих характеристик професійної ідентичності офіцерів

на ефективність професійної діяльності. Разом з цим не відбулося значущих змін у динаміці показників «нормативного стилю ідентичності» офіцерів ЕГ, що показує сталість їхнього ставлення до соціальних (групових) норм військово-професійного середовища, готовність до соціально бажаної поведінки в колі колег.

Динаміку співвідношення стилевих особливостей професійної ідентичності у досліджуваних офіцерів ЕГ та КГ після проведення професійно-психологічного тренінгу показано на рис. 1.

Отримані результати вказують на значущі зміни ($p < 0,05$) у зростанні навантаження інформаційного стилю порівняно з дифузним стилем професійної ідентичності офіцерів ЕГ. У офіцерів КГ спостерігаються незначні зміни показників, що свідчать про природний розвиток зазначених характеристик при збереженні виявлених тенденцій.

Аналогічно зберігається тенденція сталості показника «професійні домагання» у ЕГ офіцерів, зокрема не виявлено значущої динаміки, що показує на тлі збереження відносно високого їх рівня прагнення досягати вищих показників у військово-професійній діяльності, що після тренінгового впливу у поєднанні з адекватною самооцінкою у майбутньому може спонукати до реального особистісно-професійного розвитку за конкретними напрямками професійних знань, умінь, набуття необхідного досвіду тощо. Вказана тенденція також зумовлена і значущими змінами за шкалою «мотивація успіху (уникнення невдач)» в офіцерів ЕГ ($15,2 \pm 4,1$, $p < 0,05$), що значно наближають мотиваційний

профіль до мотивації досягнення успіху й готовність ставити перед собою більш реалістичні й досяжні професійні цілі, визначати стратегію й тактику їх досягнення, зважувати наявні особистісні й професійні ресурси, робити реальні кроки в їх забезпеченні. Разом з цим, у КГ офіцерів не визначено значущих відмінностей між показниками за критерієм на контрольному етапі експерименту.

Позитивна динаміка за *результативно-діяльнісним критерієм* в ЕГ офіцерів виявляється за показниками «професійної компетентності» ($3,9 \pm 0,9$, $p < 0,05$) та свідчить про те, що під час психотренінгових процедур відбулося переосмислення офіцерами змісту функціонально-рольової поведінки у певних ситуаціях під час виконання завдань за призначенням, що відповідно позначається на зміні підходів до вибору способів та засобів вирішення задач та прийняття управлінських рішень, зважування альтернатив з опорою на наявні та перспективні ресурси, врахування прогнозованих наслідків таких рішень у контексті ширшого бачення взаємопов'язаних подій в їх динаміці.

Висновки. Отже, формувальний етап експерименту передбачав включення офіцерів до активних форм навчання шляхом участі в тренінговій програмі, спрямованій на формування конструктивного перфекціонізму та професійної ідентичності. У ході реалізації психотренінгових процедур отримані результати контрольного етапу експерименту засвідчили, що теоретичні положення та організаційно-методичні засоби, покладені в основу професійно-психологічного тренінгу, є релевантними для розвитку змістових характеристик конструктивного перфекціонізму офіцерів та досягнення ними вищого рівня професійної ідентичності на основі емпіричних показників за когнітивно-рефлексивним (позитивних змін зазнали «загальний рівень перфекціонізму», «перфекціонізм, орієнтований на себе», «перфекціонізм, адресований іншим»), суб'єктно-особистісним (позитивних змін зазнали «самоставлення до себе як до компетентного та авторитетного професіонала», «професійна самооцінка»), операційно-регуляційним (позитивні зміни за «інформаційним стилем ідентичності», «дифузним стилем ідентичності» та показниками «мотивації успіху (уникнення невдач)») та результативно-діяльнісним (позитивні зміни за показниками «професійної компетентності» офіцерів) критеріями, й загалом дозволяють забезпечити позитивну динаміку розвитку змістових характеристик конструктивного перфекціонізму як чинника розвитку досягнутої професійної ідентичності офіцерів Збройних Сил України.

Перспективними напрямками подальших досліджень можуть бути: вивчення психологічних особливостей взаємозв'язку компонентів перфекціонізму та професійної ідентичності офіцерів на різних етапах

їхнього професійного становлення; дослідження взаємозв'язку стилевих особливостей прояву професійної ідентичності з об'єктивними результатами у військово-професійній діяльності офіцерів Збройних Сил України.

Список використаних джерел

1. Белинская Е. П. Адаптация русскоязычной версии опросника стилей идентичности М. Берзонски / Е. П. Белинская, И. Д. Бронин // Психологические исследования. – 2014. – Т. 7. – № 34. – С. 12.
2. Грачева И. И. Адаптация методики «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюитта и Г. Флетта / И. И. Грачева // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 6. – С. 73–81.
3. Завада Т. Ю. Опитувальник перфекціонізму Н. Гаранян, А. Холмогорової (модифікований варіант Т. Завади) / Т. Ю. Завада // Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки. – 2016. – Вип. 6. – Т. 1. – С. 51–56.
4. Золотарева А. А. Адаптация методики «Шкала перфекционистской самопрезентации» П. Хьюитта / А. А. Золотарева // Психологический журнал. – 2011. – Т. 32. – № 6. – С. 59–66.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
6. Кузіна В. Д. Теоретичні аспекти впливу перфекціоністських настанов на розвиток професійної ідентичності особистості офіцера / В. І. Осьодло, В. Д. Кузіна // Український психологічний журнал. – 2017. – № 4 (6). – С. 78–88.
7. Лефтеров В. О. Теорія прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу / В. О. Лефтеров // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. – Вип. 7. – С. 275–285.
8. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія / В. І. Осьодло. – К.: ПП «Золоті ворота», 2012. – 463 с.
9. Прихожан А. М. Применение методов прямого оценивания в работе школьного психолога / А. М. Прихожан // Научно-методические основы использования в школьной психологической службе конкретных психологических методик. – М., 1988. – С. 110–118.
10. Харитоновна Е. В. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) / Е. В. Харитоновна, Б. А. Ясько // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 45–57.

References transliterated

1. Belinskaya E. P. Adaptatsiya russkoyazychnoy versii oprosnika stiley identichnosti M. Berzonski / E. P. Belinskaya, I. D. Bronin // Psihologicheskie issledovaniya. – 2014. – T. 7. – № 34. – S. 12.
2. Gracheva I. I. Adaptatsiya metodiki «Mnogomernaya shkala perfektsionizma» P. Hyuitta i G. Fletta / I. I. Gracheva // Psihologicheskii zhurnal. – 2006. – T. 27. – № 6. – S. 73–81.
3. Zavada T. Yu. Opituvalnik perfektsionizmu N. Garanyan, A. Holmogorovoyi (modiflkovaniy varIant T. Zavadi) / T. Yu. Zavada // Naukoviy visnik Hersonskogo derzhavnogo unIversitetu. Psihologichni nauki. – 2016. – Vip. 6. – T. 1. – S. 51–56.

4. Zolotareva A. A. Adaptatsiya metodiki «Shkala perfektsionistskoy samoprezentatsii» P. Hyuitta / A. A. Zolotareva // Psihologicheskiy zhurnal. – 2011. – T. 32. – № 6. – S. 59–66.
5. Ilin E. P. Motivatsiya i motivyi / E. P. Ilin. – SPb.: Piter, 2002. – 512 s.
6. Kuzina V. D. Teoretichni aspekti vplivu perfektsionistskikh nastanov na rozvitok profesiynoy identichnosti osobistosti ofitsera / V. I. Osodlo, V. D. Kuzina // Ukrayinskiy psihologIchniy zhurnal. – 2017. – № 4 (6). – S. 78–88.
7. Lefterov V. O. Teoriya progresivnoyi transpsihichnoyi manipulyatsiyi u treningu / V. O. Lefterov // Problemi ekstremalnoyi ta krizovoyi psihologiyi. – 2010. – Vip. 7. – S. 275–285.
8. Osodlo V. I. Psihologiya profesiynogo stanovlennya ofitsera: monografiya / V. I. Osodlo. – K.: PP «Zoloti vorota», 2012. – 463 s.
9. Prihozhan A. M. Primenenie metodov pryamogo otsenivaniya v rabote shkolnogo psihologa / A. M. Prihozhan // Nauchno-metodicheskie osnovyi ispolzovaniya v shkolnoy psihologicheskoy sluzhbe konkretnykh psihologicheskikh metodik. – M., 1988. – S. 110–118.
10. Haritonova E. V. Oprosnik «Professionalnaya vostrebovannost lichnosti» (PVL) / E. V. Haritonova, B. A. Yasko // Praktichna psihologiya ta sotsialna robota. – 2010. – № 7. – S. 45–57.

Abstract

Kuzina V. D.,
Scientific correspondent,
G. S. Kostyuk Institute of Psychology
of NAES of Ukraine
E-mail: 0960118847@ ukr.net

EFFICIENCY OF DEVELOPMENT OF CONSTRUCTIVE PERFECTIONISM AND PROFESSIONAL IDENTITY OF THE OFFICER'S PERSONALITY

The article analyzes the results of the control phase of an experimental study of the development of constructive perfectionism and the professional identity of the officer's personality on the basis of the dynamics of their meaningful psychological characteristics. The obtained indicators on cognitive-reflective, subject-personal, operational-regulatory, performance-activity criteria of empirical research are considered. It was determined, that in the experimental group of officers, who the training was carried out with, there were positive changes in the dynamics of substantial constructive characteristics of perfectionism as a factor for development of achieved professional identity in the control stage of the experiment. This gives

reason to believe on its relevant statistically confirmed efficiency. In particular, by cognitive-reflective criterion while implementing the vocational training there were positive psychological changes of such parameters as: «general perfectionism level», «self-oriented perfectionism», «perfectionism addressed to another». On the subject-personal criteria after the training, there were positive changes in such indicators: «self-attitude as a competent and authoritative professional», «professional self-esteem». By operationally regulatory criterion after the training significant positive changes occurred in terms of such identity stylistic characteristics: «information style identity», «diffuse style identity» and indicators «motivation success (avoidance of failure)». Positive dynamics in the performance-activity criterion is manifested in the indicators of the «professional competence» of officers. At the same time, there were no statistically significant dynamics after conducting psychotraining procedures for the developed program, individual indicators on the scale of «socially attributed perfectionism», «normative identity», «professional aspirations». These characteristics were more stable and more difficult to undergo changes during training work, which may indicate the preservation of persons with high perfectionism in relation to a high level of aspiration to achieve the best indicators in military-professional activity.

Key words: *perfectionism, professional identity, personality, officer, development, training.*

Отримано – 7 червня 2018

Received – June 7, 2018

Рецензовано – 12 червня 2018

Revision – June 12, 2018

Прийнято – 15 червня 2018

Accepted – June 15, 2018