

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПЕРСОНАЛЬНОГО ІМІДЖУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ

У статті розглядаються психологічні особливості впливу персонального іміджу військовослужбовців на становлення професійної самоефективності. Професійна самоефективність військовослужбовця визначається як усвідомлення наявності у себе професійно-значущих якостей, які є затребуваними при виконанні професійних функцій, забезпечують вирішення завдань та впевненість у своїй здатності актуалізувати їх як засіб у роботі. Основними компонентами професійної самоефективності військовослужбовців є змістовий, особистісний та поведінковий. Персональний імідж військовослужбовця – це публічний образ, сформований в межах індивідуальної та масової свідомості, який відображає ставлення до військовослужбовців, як представників Збройних сил України.

На основі аналізу низки досліджень виокремлено ключові показники з відповідними їм індикаторами дослідження психологічних особливостей впливу персонального іміджу військовослужбовців на становлення професійної самоефективності. До них належать наступні показники самоефективності: професійна ідентичність, професійна спрямованість, рівень досягнень в предметній сфері, успіх в міжособистісному спілкуванні, а також показники сформованості персонального іміджу: процесуальний, внутрішній, зовнішній, ядро іміджу.

Результати дослідження показали, що більшості військовослужбовців притаманний середній та високий рівень самоефективності та самоздійснення, що базується на індикаторах внутрішньо та зовнішньопрофесійного самоздійснення. Серед ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення найвищий результат отримали: переважаюче задоволення власними професійними досягненнями та постійна постановка професійних цілей. А серед ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення найбільш розвинуті: досягнення професійних цілей та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у

професії. Результати дослідження демонструють, що серед показників персонального іміджу найвищий результат отримали процесуальний та внутрішній показники, найменш розвинений показник – зовнішній.

Результати кореляційного аналізу виявили зв'язок між показниками професійної самоефективності та персональним іміджем, що свідчить про обумовленість професійної самоефективності особливостями персонального іміджу військовослужбовців: тобто чим вищий рівень показників персонального іміджу, тим вищим є рівень їх професійної самоефективності.

Ключові слова: самоефективність, професійна самоефективність військовослужбовців, внутрішньо-професійне та зовнішньо-професійне самодійснення, персональний імідж військовослужбовців, показники та індикатори іміджу військовослужбовців.

Постановка проблеми. У сучасному світі імідж війська є запорукою професійності та ефективності військової діяльності. В останні роки імідж українського війська важко назвати позитивним, зважаючи на небажання громадян нести службу у складі Збройних сил України, що спричиняє низку проблем з комплектуванням, відсутністю мотивації до виконання професійних завдань, низьку суспільну значущість армії, а відтак низьку ефективність в бойових умовах. Попри це, військовослужбовці зараз, в умовах війни, як ніколи потребують віри у власні сили та підтримки з боку громадянського суспільства. Ставлення суспільства до військових суттєво впливає на їх самооцінку, самосприйняття та ефективність під час несення служби. Результатом впливу вищезгаданих чинників та труднощів реалізації військовослужбовцями своїх професійних можливостей стає переоцінка військовим професійного вибору, що в умовах сучасності може призводити до професійної кризи, фрустрації, емоційного вигорання, котрі, без сумніву, позначаються на професійній самоефективності військових (Гринчук, Добрянська, 2021). Відтак, сьогодні окреслилась потреба у вивченні та підвищенні рівня професійної самоефективності військовослужбовців, де одним із малодосліджених чинників, на нашу думку, виступає персональний імідж військовослужбовця.

Як відомо, самоефективність особистості формується на основі когнітивного аналізу власного досвіду, особистісних досягнень сукупність яких власне і формує персональний імідж особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений нами теоретичний аналіз ключових підходів до розуміння самоефективності

особистості, таких як: соціально-когнітивного, компетентнісного, синергетичного, суб'єктного та альтернативного, а також аналіз напрацьовань дослідників у питанні самоефективності військовослужбовців дозволив окреслити власне бачення професійної самоефективності військовослужбовців,

Відтак, під професійною самоефективністю військовослужбовця розуміємо усвідомлення наявності у себе професійно-значущих якостей, які є затребуваними при виконанні професійних функцій, забезпечують вирішення завдань та впевненість у своїй здатності актуалізувати їх як засіб у роботі. Наявність значущих професійних якостей є важливою для успішної діяльності військовослужбовця, але сама наявність якостей як таких не є достатньою умовою для отримання бажаного результату. Важлива впевненість фахівця у правильному їх застосуванні (Добрянська, 2021).

На основі аналізу вищезазначених теоретичних підходів до визначення структури професійної самоефективності вважаємо доцільним виокремити наступні компоненти професійної самоефективності військовослужбовців: змістовий, особистісний та поведінковий. Змістовий компонент базується на досвіді та знаннях, які стосуються професійної діяльності, відповідає за їх аналіз і впевненість, відповідно до вимог та ідеального бачення у контексті професії, а також пов'язаний з компетентністю та самооцінкою особистості. Особистісний компонент є сукупністю уявлень про наявні якості військовослужбовця, які відповідають вимогам професійної діяльності. Поведінковий компонент включає в себе впевненість у здійсненні ефективної діяльності, та стосується оцінки військовослужбовцем власного фізіологічного стану, котрий здійснює позитивний чи негативний вплив на його самоефективність. Важливо, що самоефективність оцінюється також за рівнем емоційної напруги, що актуально для професії військовослужбовця. Саме тому спосіб, який знижуватиме напругу, відповідно, підвищуватиме рівень самоефективності, повинен бути ключовим у діяльності психолога під час роботи з військовослужбовцями (Добрянська, 2021).

Персональний імідж військовослужбовця – це публічний образ, сформований в межах індивідуальної та масової свідомості, який відображає ставлення до військовослужбовців, як представників Збройних сил України (Добрянська, 2021).

Мета статті – дослідити особливості впливу персонального іміджу військовослужбовців на становлення їх професійної самоефективності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Аналіз наукової літератури дозволив виокремити основні показники дослідження

персонального іміджу та професійної самоефективності особистості військовослужбовця та підібрати відповідний психодіагностичний інструментарій. Для емпіричного дослідження нами було відібрано наступні показники та відповідні їм індикатори дослідження.

Показниками рівня сформованості персонального іміджу (на основі моделі персонального іміджу за М. Подопрігоровою) у нашому дослідженні виступають (Гринчук, Назарійчук, 2019):

- процесуальний (індикаторами є риси характеру особистості: вольові, моральні, емоційні, що проявляються під час міжособистісної взаємодії та сприяють/перешкоджають ефективності цієї взаємодії);
- внутрішній (індикаторами є психологічні властивості: темперамент, мислення, здібності; досвід, компетентність, професіоналізм);
- зовнішній (індикатори – зовнішній вигляд, особливості невербального спілкування);
- ядро іміджу (індикатори – рівень самооцінки, морально-етичні переконання, цінності, спрямованість особистості).

Вимірювання даних показників здійснюватимемо за допомогою наступного діагностичного інструментарію: тесту «Ваш імідж» М. Подопрігорової; анкети «Імідж військовослужбовця» (Н. Назарійчук, в авторській інтерпретації).

Показниками рівня самоефективності визначено:

- професійну ідентичність (індикатором виступає «внутрішньо професійне самоздійснення»);
- професійну спрямованість (індикатор «зовнішньо професійне самоздійснення»);
- рівень досягнень в предметній сфері;
- успіх в міжособистісному спілкуванні.

Вимірювання цих показників здійснюватимемо за допомогою такого діагностичного інструментарію: опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна; методика «Шкала загальної самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема; методика діагностики самоефективності Дж. Маддукса і М. Шеєра.

Для з'ясування статистично значущих закономірностей та взаємозв'язків нами застосовано коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона.

Дослідження проводилось на базі установи «Окремий полк оперативного забезпечення» у інженерній частині міста Самбір. Участь взяли 40 респондентів

віком від 20 до 57 років, котрі проживають в Україні на території Львівської області та є військовослужбовцями. Стаж роботи досліджуваних коливається від 5 до 25 років.

Аналіз результатів дослідження розпочнемо з показників «професійна ідентичність» та «професійна спрямованість» індикаторами яких в нашому дослідженні виступають внутрішньо професійне та зовнішньо професійне самоздійснення військовослужбовців. За індикатором внутрішньо професійне самоздійснення, ознаками якого є потреба у професійному вдосконаленні, наявність проєкту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, постійна постановка нових професійних цілей та формування власного «життєво-професійного простору» виявлено високий рівень розвитку у 17,5 %, вище середнього – 22,5 %, середній – 35%, нижче середнього – 25%, низький – 0%. Як бачимо, більшість респондентів володіє середнім рівнем розвитку індикатору внутрішньо професійне самоздійснення, що характеризує їх помірне бажання до розкриття особистісного потенціалу у професії, яка здебільшого не є для них ключовою сферою життя. Чверті опитаних притаманний рівень нижче середнього, що свідчить про деяку пасивність у відношенні до професійних цілей та самовдосконалення, респонденти з таким рівнем менше стараються та прагнуть до успіху в професії, відповідно, самооефективність діяльності у такому випадку, на нашу думку, знижуватиметься.

Детальніший розгляд ознак за даним індикатором, через призму середнього значення кожної стосовно вибірки показало, що респонденти не проявляють потреби у професійному самовдосконаленні, задоволені становищем у якому перебувають (7,9 з 12); не вважають за потрібне створювати проєкт власного розвитку (7,8 з 12); задоволені власними професійними здобутками (8,5 з 12), що фактично є підтвердженням результатів за попередніми ознаками; ставлять перед собою певні професійні цілі (8,05 з 12); зацікавлені професією та формують власний професійний простір (7,75 з 12).

За індикатором зовнішньо професійне самоздійснення, характерними ознаками якого є досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності, встановлено високий рівень у 2,5% опитаних, що значно менше у порівнянні з результатом за

попереднім індикатором, та свідчить про те, що лише незначна частина респондентів досягає поставлених цілей й розкриває у професії свій потенціал.

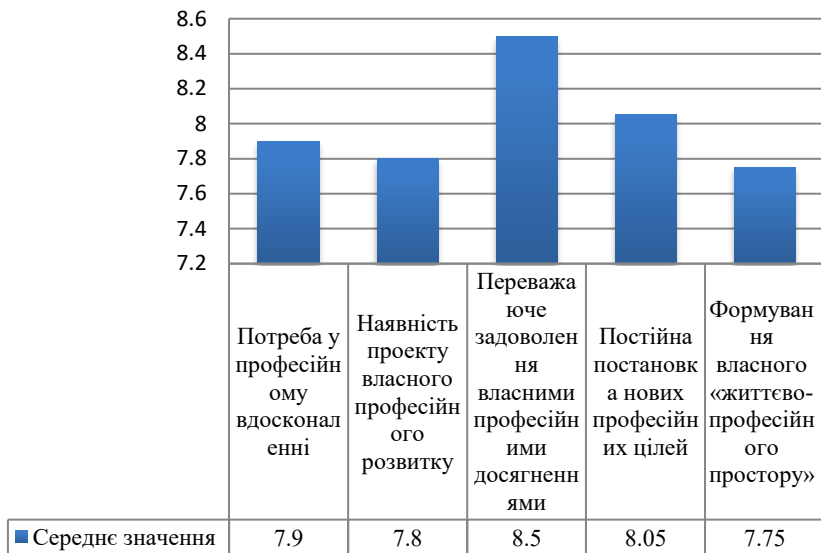


Рис. 1. Середні оцінки ознак за показником «Внутрішньопрофесійне самоздійснення»

Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення вище середнього (37,5%), середній (42,5%), нижчий за середній та низький притаманні 15% та 2,5% опитаних відповідно. Як бачимо, доволі значна частина військовослужбовців відчуває брак власних досягнень у обраній сфері діяльності, не застосовує творчість під час виконання завдань, тому, цілком ймовірно, може відчувати нереалізованість та брак визнання серед колег.

Середні значення ознак даного індикатору свідчать про: помірні досягнення професійних цілей (7,9 з 12); визнання досягнень (7,3 з 12); запозичення досвіду та здобутків інших фахівців (7,45 з 12); розкриття особистого потенціалу та здібностей (7,67 з 12); вияв творчості у професійній діяльності (7,2 з 12).

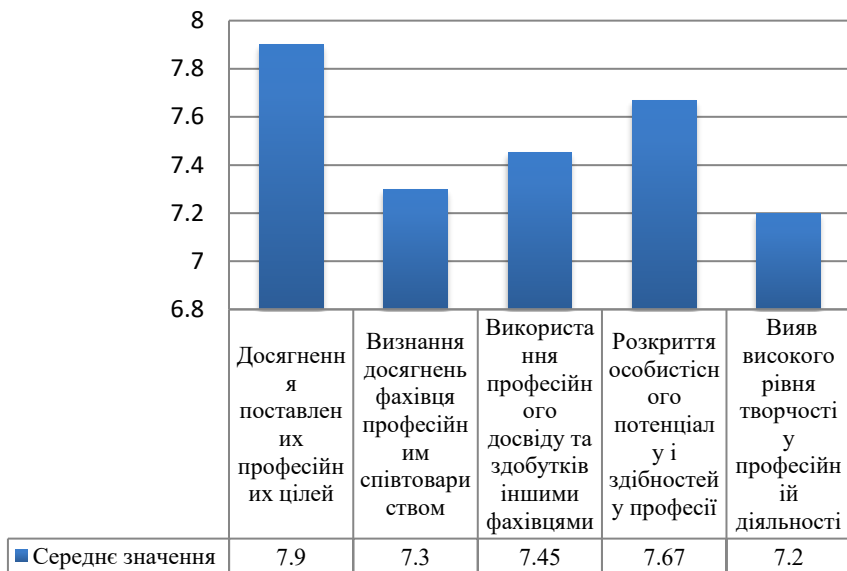


Рис. 2. Середні оцінки ознак за показником «Зовнішньо-професійне самоздійснення»

Отже, слід зазначити, що рівень розвитку внутрішньо-професійного самоздійснення опитаних військовослужбовців дещо вищий ніж рівень зовнішньо-професійного самоздійснення. Отримані нами результати дозволяють прослідкувати ті аспекти професійної діяльності військовослужбовців, над якими необхідно попрацювати та покращувати.

Також нами було досліджено загальний рівень професійного самоздійснення. Результати за даним індикатором розподілились наступним чином: 15% опитаних (високий рівень) реалізовані у професійній діяльності, досягають поставлених цілей, отримують визнання з боку колег, відповідно реалізують особистісний потенціал. Дана група військовослужбовців - мотивовані професіонали що орієнтовані на досягнення успіху, та отримують задоволення від власної професії. 25% (рівень вище середнього) та 45% (середній рівень) - здебільшого задоволені власною професійною діяльністю, знають свій потенціал та намагаються його реалізувати. 12,5% (рівень нижче середнього) і

2,5 % (низький рівень) – ця частина респондентів не відчувають себе затребуваними спеціалістами у військовій професії, не прагнуть до самовдосконалення та реалізації у ній (Гринчук, Добрянська, 2021).

Ще один цікавий для нашого дослідження показник «Рівень самоефективності у сфері міжособистісного спілкування» демонструє, що 80% респондентів володіють середнім рівнем, отже їм притаманні адекватні очікування від комунікації з оточуючими та цілком успішна взаємодія; занижений рівень – виявлено у 20%, це респонденти котрі надають перевагу звичній зоні комфорту, не бажаючи виходити з неї, саме тому у багатьох ситуаціях, через переконаність у невдачі, уникають взаємодії. Зрозуміло, що такі переконання значно перешкоджають власній самоефективності та самореалізації.

Результати дослідження загального рівня самоефективності опитаних військовослужбовців розподілились наступним чином: 27,5% - висока самоефективність, 65% - самоефективність вище середньої, 7,5% - середня. Низький рівень не виявлено у жодного респондента. Отже, з'ясовано, що більша частина опитаних володіють середнім загальним рівнем самоефективності, у сфері міжособистісного спілкування демонструють середній рівень розвитку комунікації та успішності взаємодії та демонструють середній загальний рівень професійного самоздійснення.

Наступними результатами дослідження були показники персонального іміджу військовослужбовців: процесуальний, внутрішній, зовнішній та ядро іміджу. У нашому дослідженні ці показники оцінювались середнім значенням отриманих оцінок. Відтак, середнє значення процесуальної складової іміджу становить 54,6 з 75, що свідчить про достатній рівень сформованості даного компоненту серед опитаних; середнє значення за показником «внутрішній» становить 54,1 з 75, що демонструє сформований світогляд, цінності та спрямованість респондентів; оцінка за показником «зовнішній» становить 49,8 з 75, показує що більшість опитаних слідкують за власним зовнішнім виглядом, надають вагомого значення стилю одягу, зачісці та аксесуарам; оцінка за показником «ядро іміджу» становить 53,7 з 75, результат який характеризує респондентів як особистостей зі сформованими установками, самооцінкою, самоставленням та соціальною позицією.

Для детальнішого розгляду іміджу військовослужбовців як фахівців нами було проведено анкетування. Запитання анкети дали змогу оцінити:

- задоволеність власним професійним іміджем (повністю задоволені - 50%, частково задоволені – 40%, 10% – не задоволені);

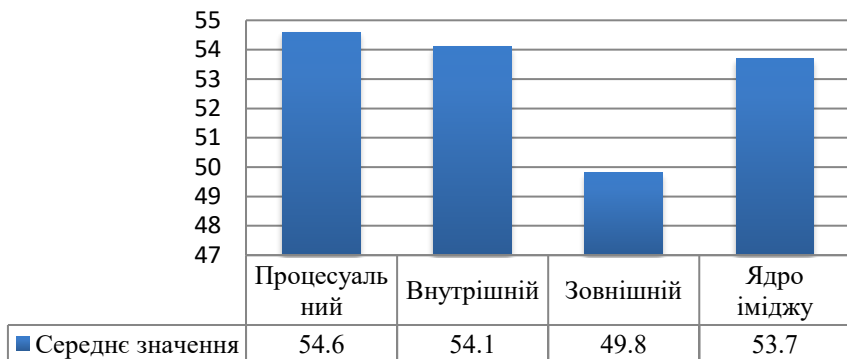


Рис. 3. Середні оцінки за показником «Персональний імідж»

- необхідність формування іміджу військовослужбовця (підтверджує 65% опитаних, 7,5% вважає, що імідж не потрібен представникам даної сфери, 27,5% не визначилось) при цьому 37,5% респондентів вважають, що їх імідж, як фахівця-військовослужбовця, сформований остаточно, 47,5% наразі працюють над створенням власного іміджу військовослужбовця, 7,5% вважають, що імідж не буде потрібний у подальшій професійній діяльності, ще 7,5% обрало інший варіант;

- вплив іміджу на кар'єрне просування (впливає у 42,5% опитаних, частково впливає у 40%, зовсім не впливає у 17,5%);

- особливості іміджу ЗСУ (негативний 56,4%, позитивний 35,9% опитаних, не визначились 7,7%.);

- вплив іміджу ЗСУ на персональний імідж військовослужбовця (підтверджують 20,5%, частковий вплив визнає 71,8%, будь-який вплив заперечує 7,7%.);

- власний реальний імідж відповідає ідеальному образу військовослужбовця у 27,5% респондентів, для 57,5% відповідає частково, не відповідає у 15%;

- відповідність власного іміджу ідеальному образу військовослужбовця (повністю відповідає у 27,5% респондентів, для 57,5% відповідає частково, не відповідає у 15%);

- відповідність теперішнього іміджу в професії бажаному (відповідає бажаному у 32,5% опитаних, не відповідає у 12,5%, відповідає частково у 55%).

- вплив зовнішнього вигляду військовослужбовця на його професійну діяльність (оцінювався за 10-бальною шкалою) і отримав такий розподіл (2 бали - 2,5%, 3 бали – 5%, 4 бали – 2,5%, 5 балів – 20%, 6 балів – 7,5%, 7 балів – 12,5%, 8 балів – 17,5%, 9 балів -15%, 10 балів - 17,5%. Як бачимо з розподілу більшість респондентів обрала високі бали, що свідчить про інтенсивність впливу, хоча найбільшу кількість набрала оцінка 5 балів – середній рівень;

- вплив іміджу на вирішення професійних завдань (ствердно відповіли 32,5%, заперечили вплив 17,5%, частковий вплив помітили 50%);

- стиль одягу притаманний військовослужбовцям у визначених життєвих ситуаціях: у повсякденному житті, під час конференцій, у діловому колі та під час професійної діяльності, Отже, у повсякденному житті більшість військовослужбовців (70%) надає перевагу класичному стилю в одязі, під час конференцій – військовій (25%) та традиційній (27,5%) формам одягу, у діловому колі значна частина опитаних (55%) обирає діловий стиль, а в професійній діяльності (95%) обирають військову форму одягу (Добрянська, 2021).

Здійснений нами кореляційний аналіз ключових показників підтвердив сильний прямолінійний кореляційний зв'язок між загальним рівнем професійної самоефективності військовослужбовців та їх результатом за показником «Ядро іміджу» ($r = 0,527$ при $p \leq 0,001$). Як бачимо, чим вищим є рівень сформованих установок та позицій опитаного, тим вищим є рівень його самоефективності і навпаки, відсутність чіткої позиції та установок супроводжується низьким рівнем самоефективності. Із загальним рівнем самоефективності корелює також процесуальна складова персонального іміджу ($r = 0,467$ при $p \leq 0,01$). Цей показник виявляється у процесі міжособистісної взаємодії: чим вища пластичність мовлення, емоційність мови, тим вищий є рівень самоефективності респондентів. Не виявлено взаємозв'язку між зовнішнім показником персонального іміджу та загальним рівнем самоефективності, що свідчить про відсутність впливу зовнішнього вигляду, стилю військовослужбовців на рівень самоефективності.

Підтверджено також сильний прямолінійний кореляційний зв'язок між загальним рівнем професійної самоефективності та оцінкою за показником «Ядро іміджу» ($r = 0,519$ при $p \leq 0,001$), Це свідчить про підвищення рівня професійного самоздійснення при набутті та вдосконаленні професійно важливих якостей, підвищенні пластичності та емоційності мовлення. Також, результати вказують на наявність кореляційного зв'язку між загальним рівнем професійного

самоздійснення та процесуальним показником персонального іміджу ($r = 0,428$ при $p \leq 0,01$). Дана думка підтверджується кореляційними зв'язками, які представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та процесуального показника персонального іміджу респондентів

Показники професійної самоефективності	Процесуальний показник персонального іміджу
Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньо-професійного самоздійснення)	0,39247663 при $p \leq 0,02$
Наявність проекту власного професійного розвитку	0,38649652 при $p \leq 0,02$
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,470837274 при $p \leq 0,01$
Формування власного «життєво-професійного простору»	0,344693435 при $p \leq 0,05$
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,419962767 при $p \leq 0,01$
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,524579432 при $p \leq 0,001$
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,393912684 при $p \leq 0,02$
Загальний рівень професійного самоздійснення	0,427685989 при $p \leq 0,01$
Рівень досягнень в предметній сфері	0,38363467 при $p \leq 0,02$
Успіх в міжособистісному спілкуванні	0,358111499 при $p \leq 0,05$

Виявлені зв'язки між професійною самоефективністю та процесуальним показником персонального іміджу військовослужбовців свідчать про те, що (Добрянська, 2021):

1) військовослужбовці котрі здобувають та вдосконалюють професійно важливі якості, підвищують пластичність мислення та емоційність мовлення водночас покращують ефективність міжособистісної взаємодії та підвищують рівень професійного самоздійснення ($r = 0,427$ при $p \leq 0,01$);

2) досягнення у професійній сфері підвищуються із збільшення рівня емоційності та пластичності мовлення, наявності професійно важливих якостей та їх розвитку ($r = 0,383$ при $p \leq 0,02$);

3) наявність певних рис та якостей (вольових, моральних), в тому числі професійно важливих, висока пластичності та емоційність мовлення, сприяє розкриттю у професії здібностей та можливостей, допомагає реалізувати власний потенціал ($0,524$ при $p \leq 0,001$);

4) можливість навчатись та здобувати навички і вміння у провідних фахівців покращує професійні якості, пластичність мислення та впевненість у собі ($0,419$ при $p \leq 0,01$).

Також не менш важливе значення мають кореляційні зв'язки між показниками професійної самоефективності та внутрішнього показника персонального іміджу респондентів, що підтверджується результатами представленими у табл. 2.

Таблиця 2

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та внутрішнього показника персонального іміджу респондентів

Показники професійної самоефективності	Внутрішній показник персонального іміджу
Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньо-професійного самоздійснення)	0,389506796 при $p \leq 0,02$
Потреба у професійному вдосконаленні	0,434464934 при $p \leq 0,01$
Наявність проекту власного професійного розвитку	0,519636233 при $p \leq 0,001$
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,542388022 при $p \leq 0,001$
Постійна постановка нових професійних цілей	0,397300406 при $p \leq 0,02$
Формування власного «життєво-професійного простору»	0,419566596 при $p \leq 0,01$

Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення)	0,419976023 при $p \leq 0,01$
Досягнення поставлених професійних цілей	0,423043791 при $p \leq 0,01$
Загальний рівень професійного самоздійснення	0,39677149 при $p \leq 0,02$

Дані результати підтверджують кореляційні зв'язки між професійною самоєфективністю та внутрішнім показником персонального іміджу респондентів [3], а саме вказують на:

1) підвищення рівня професійного самоздійснення при набутті та вдосконаленні компетентності, професіоналізму, збагаченні досвіду, наявність кореляційного зв'язку між внутрішнім показником персонального іміджу та загальним рівнем професійного самоздійснення ($r = 0,397$ при $p \leq 0,02$):

2) задоволення власними досягненнями та наявність проєкту професійного розвитку на пряму залежать від високого наявного рівня компетентності та професіоналізму у військовослужбовців, високі показники кореляції за індикаторами «Наявність проєкту власного професійного розвитку», «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» ($r = 0,520$ при $p \leq 0,001$; та $r = 0,542$ при $p \leq 0,001$);

3) військовослужбовці з високими показниками за внутрішньою складовою іміджу демонструють високий рівень потреби у професійному самовдосконаленні, постановці цілей та їх досягненні, проєктуванні власного професійного розвитку «Професійна спрямованість» та «Досягнення поставлених професійних цілей» (0,419 при $p \leq 0,01$; 0,423 при $p \leq 0,01$).

При цьому важливо відмітити, що кореляція внутрішнього показника та ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення значно сильніша у порівнянні з кореляцією між вказаним показником персонального іміджу та зовнішньопрофесійним самоздійсненням. Вважаємо, що це зумовлено саме змістовим наповненням значення внутрішнього показника.

Результати кореляційного дослідження за показником професійної самоєфективності та зовнішнього показника персонального іміджу показали наявність наступних взаємозв'язків (табл. 3):

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та зовнішнього показника персонального іміджу респондентів

Показники професійної самоефективності	Зовнішній показник персонального іміджу
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,461510681 при $p \leq 0,01$
Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення)	0,329424553 при $p \leq 0,05$
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,519508964 при $p \leq 0,001$
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,439850414 при $p \leq 0,01$
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,425410948 при $p \leq 0,01$
Успіх в міжособистісному спілкуванні	0,462241910 при $p \leq 0,01$

- зовнішній вигляд, статура, стиль військовослужбовців не впливають на загальний рівень професійного самоздійснення (відсутній кореляційний зв'язок між даними показниками 0,329 при $p \leq 0,05$);
- визнання з боку колег напряму залежить від роботи респондентів над власним стилем та зовнішнім виглядом (0,519 при $p \leq 0,001$);
- зовнішній вигляд та наявний стиль впливають на рівень успішності у взаємодії з іншими людьми (0,462 при $p \leq 0,01$);
- застосування досягнень та здобутків інших фахівців підвищує впевненість у собі та впливає на зовнішні поведінкові прояви, стиль військовослужбовців (0,439 при $p \leq 0,01$).

Також не менш важливе значення мають результати кореляційного аналізу показників професійної самоефективності та «Ядра іміджу» респондентів (табл. 4).

Дані результати свідчать про наявність наступних кореляційних зв'язків:

- наявність сталої особистісної позиції та установок, особистої легенди підвищує рівень професійного самоздійснення (0,445 при $p \leq 0,01$);

Таблиця 4

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та показника персонального іміджу респондентів – ядро іміджу

Показники професійної самоефективності	Ядро персонального іміджу
Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньо-професійного самоздійснення)	0,556402031 при $p \leq 0,001$
Наявність проєкту власного професійного розвитку	0,381186142 при $p \leq 0,02$
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,535819552 при $p \leq 0,001$
Постійна постановка нових професійних цілей	0,382842125 при $p \leq 0,02$
Формування власного «життєво-професійного простору»	0,443517449 при $p \leq 0,01$
Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньо-професійного самоздійснення)	0,338779219 при $p \leq 0,05$
Досягнення поставлених професійних цілей	0,383817645 при $p \leq 0,02$
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,356935848 при $p \leq 0,05$
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,337039354 при $p \leq 0,05$
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,473054989 при $p \leq 0,01$
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,461108763 при $p \leq 0,01$
Загальний рівень професійного самоздійснення	0,445818496 при $p \leq 0,01$
Рівень досягнень в предметній сфері	0,452850374 при $p \leq 0,01$
Успіх в міжособистісному спілкуванні	0,339218098 при $p \leq 0,05$

- наявність стійких внутрішніх переконань, цінностей, високої самооцінки сприяють професійному самовизначенню особистості військового (0,556 при $p \leq 0,001$);
- рівень досягнень у предметній сфері підвищується в залежності від наявних сталих установок, позиції та адекватної самооцінки (0,452 при $p \leq 0,01$);
- задоволення від професійної діяльності напряду залежить від наявних і сформованих позицій та установок (0,535 при $p \leq 0,001$);
- слабкий взаємозв'язок простежується між рівнем розвитку показника «Ядро іміджу» та наступними ознаками: «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством», «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями», «Професійна спрямованість», де $p \leq 0,05$ (Добрянська, 2021).

Отже, проведений аналіз результатів дослідження психологічних особливостей впливу персонального іміджу військовослужбовців на становлення професійної самоефективності дає можливість зробити наступні **висновки**:

1) переважна більшість військовослужбовців володіє середнім та високим рівнем самоефективності, що є свідченням того, що їм притаманна спрямованість до успіху, віра у власні сили та відкритість новому досвіду.

2) загальний рівень самоздійснення у більшій частині опитаних розвинутий на середньому рівні, що характеризує їх як задоволених власною професійною діяльністю, а самореалізація та самовдосконалення у професії виступають для них вагомими чинниками розвитку. Загальний рівень самоздійснення базується на розгляді індикаторів внутрішньо та зовнішньопрофесійного самоздійснення.

3) з поміж ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення найвищий результат отримали: переважаюче задоволення власними професійними досягненнями та постійна постановка професійних цілей, а з поміж ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення найбільш розвинутими виявились: досягнення професійних цілей та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.

4) показники самоефективності військовослужбовців у сфері міжособистісного спілкування здебільшого середнього або завищеного рівня, тому респондентам важливо формувати адекватну оцінку особистого потенціалу для ефективного виконання завдань та взаємодії з оточуючими та вибору відповідної стратегії поведінки.

5) дослідження персонального іміджу показало, що найвищі результати отримали процесуальний та внутрішній показники, з невеликою різницею – ядро іміджу, найменш розвинений показник – зовнішній. Опитані загалом задоволені власним іміджем та вважають його необхідною умовою успішної професійної діяльності.

6) важливо наголосити, що імідж ЗСУ переважна більшість респондентів визнала негативним, при цьому підтверджуючи його значний вплив на персональний імідж кожного військовослужбовця.

7) проведений нами кореляційний аналіз встановив зв'язок між показниками професійної самоефективності та персональним іміджем, що свідчить про зумовленість професійної самоефективності військовослужбовців особливостями їх персонального іміджу. Відтак, чим вищий рівень показників персонального іміджу, тим вищим є рівень їх професійної самоефективності.

8) найбільша кількість кореляційних зв'язків простежується між показниками професійної самоефективності та показником «Ядро іміджу». Це дає підстави стверджувати, що сформована позиція, установки, легенда особистості, її морально-етичні переконання та рівень самооцінки здатні чинити значний вплив на професійну самоефективність та її складові.

Література

1. Гринчук О. І. Добрянська М. П. Психологічні особливості професійної самоефективності військовослужбовців// Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття: матеріали II Міжнародної наукової конференції, м. Рівне, 5 листопада, 2021 р. /Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2021. (Т. 3). С. 40-45.

2. Гринчук О. І., Назарійчук Н. Ю. Імідж майбутнього психолога: особливості уявлень студентської молоді. Збірник наукових праць: психологія. 2019. №23. С. 26-35. <https://doi.org/10.15330/PSP.23.26-35>

3. Добрянська М. П. Персональний імідж як чинник професійної самоефективності військовослужбовців: кваліфікаційна робота на здобуття ОР «Магістр»: 053 «Психологія»: науковий керівник О. І. Гринчук, Івано-Франківськ, 2021. 119 с.

References

1. Hrynychuk O. I. Dobrianska M. P. Psykholohichni osoblyvosti profesiinoi samoefektyvnosti viiskovosluhbovtziv [Psychological features of professional self-efficacy of military personnel] // Zdobutky ta dosiahnennia prykladnykh ta

fundamentalnykh nauk XXI stolittia: materialy II Mizhnarodnoi naukovoï konferentsii, m. Rivne, 5 lystopada, 2021 r. /Mizhnarodnyi tsentr naukovykh doslidzhen. Vinnytsia: Yevropeiska naukova platforma, 2021. (T. 3). S. 40-45.

2. Hrynychuk O. I., Nazariichuk N. Yu. Imidzh maibutnoho psykholoha: osoblyvosti uiavlennia studentskoi molodi [The image of a future psychologist: features of student perceptions]. Zbirnyk naukovykh prats: psykholohiia. 2019. №23. S. 26-35. <https://doi.org/10.15330/PSP.23.26-35>

3. Dobrianska M. P. Personalnyi imidzh yak chynnyk profesiinoï samoefektyvnosti viiskovosluzhbovtiv [Personal image as a factor in professional self-efficacy of military personnel]: kvalifikatsiina robota na zdobuttia OR «Mahistr»: 053 «Psykholohiia»: naukovyi kerivnyk O. I. Hrynychuk, Ivano-Frankivsk, 2021. 119 s.

Hrynychuk O.I., Dobrianska M.P.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE INFLUENCE OF THE PERSONAL IMAGE OF MILITARY SERVICEMEN ON THE FORMATION OF PROFESSIONAL SELF-EFFECTIVENESS

The article examines the psychological features of the influence of the personal image of military personnel on the formation of professional self-efficacy. Professional self-efficacy of a military personnel is defined as the awareness of the presence of professionally significant qualities that are in demand when performing professional functions, provide task solving and confidence in one's ability to actualize them as a means in work. The main components of professional self-efficacy of military personnel are substantive, personal and behavioral. The personal image of a military personnel is a public image formed within the framework of individual and mass consciousness, which reflects the attitude towards military personnel as representatives of the Armed Forces of Ukraine.

Based on the analysis of a number of studies, the main indicators with corresponding indicators of the study of the psychological characteristics of the influence of the personal image of military personnel on the formation of professional self-efficacy have been identified. These include the following indicators of self-efficacy: professional identity, professional orientation, level of achievements in the subject area, success in interpersonal communication, as well as indicators of the formation of personal image: procedural, internal, external, core of the image.

The results of the study showed that most servicemen have an average and high level of self-efficacy and self-realization, which is based on indicators of internal and external professional self-realization. Among the signs of internal professional self-

realization, the highest result was obtained by: prevailing satisfaction with one's own professional achievements and constant setting of professional goals. And among the signs of external professional self-realization, the most developed were: achievement of professional goals and disclosure of personal potential and abilities in the profession. The results of the study demonstrate that among the indicators of personal image, the highest result was obtained by procedural and internal indicators, the least developed indicator was external.

According to the results of the correlation analysis, a relationship was found between indicators of professional self-efficacy and personal image, which indicates that professional self-efficacy is conditioned by the characteristics of the personal image of military personnel: that is, the higher the level of personal image indicators, the higher the level of their professional self-efficacy.

Key words: *self-efficacy, professional self-efficacy of military personnel, intra-professional and extra-professional self-fulfillment, personal image of military personnel, indicators and indicators of the image of a military personnel.*

Гринчук Олександра Іванівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ;

Добрянська Марія Петрівна – магістр психології, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ.

Надходження статті: 03.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 21.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025