

ВІДЗЕРКАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В АВТОНАРАТИВАХ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті викладено результати дослідження когнітивного, афективного і конотативного компонентів професійної ідентичності державних службовців за допомогою автонарративів. Установлено функції ідентичності – професійну категоризацію та ідентифікацію відповідно до інтерпретації свого професійного досвіду. Виявлено специфіку соціальних репрезентацій (культурних, традиційних і сучасних) відповідно до типу автонарративу.

Ключові слова: дискурсивна парадигма, професійна ідентичність, автонарратив, соціальні репрезентації.

Засєкіна Л. В. Отображение профессиональной идентичности в автонарративах государственных служащих. В статье отображены результаты исследования когнитивного, аффективного и конотативного компонентов профессиональной идентичности государственных служащих с помощью автонарративов. Определены функции идентичности – профессиональная категоризация и идентификация согласно интерпретации своего профессионального опыта. Установлена специфика социальных репрезентаций (культурных, традиционных и современных) согласно типу автонарратива.

Ключевые слова: дискурсивная парадигма, профессиональная идентичность, автонарратив, социальные репрезентации.

Zasyekina L. V. Reflection of Professional Identity in Autonarrative of State Officers. The results of research of cognitive, affective and connotative components of state officers' professional identity by means of autonarrative are highlighted in the article. The functions of professional identity (categorization and identification) correspondently to professional experience interpretation are revealed. The specifics of social representations (cultural, traditional and modern) of different types of autonarrating are established.

Key words: discourse paradigm, professional identity, autonarrative, social representations.

Постановка наукової проблеми та її значення. Дискурсивна парадигма знання, яка стрімко увірвалася в наукове поле ХХ століття, розставила власні акценти у вивченні особистості й суспільства, змінивши когнітивні пріоритети психології. Унаслідок зміни цих пріоритетів принцип когнітивного конструктивізму, що проголошував вродженість і універсальність ментальних структур людини в пізнанні світу, трансформувався у принцип соціального конструкціонізму, відповідно до якого особистість і соціум не є апіорно задані чи

розвинені до певного рівня набору характеристик. Натомість особистість і суспільство формуються тут і тепер згідно з тими дискурсивними практиками, які існують та зумовлюють їхнє творення.

Незважаючи на наукові спекуляції стосовно тлумачення терміна дискурсу, вважаємо доцільним визначення його з позиції наукових революцій. Так, дискурсивна революція знаменувала собою перехід від вроджених до набутих у комунікації характеристик, від кількісного до якісного підходу у вивченні психологічних параметрів, від пріоритету когніції до пріоритету знаку як психологічного знаряддя, що творить і видозмінює психіку людини. Таким чином, основні ідеї дискурсивної парадигми збігаються з провідними лініями культурно-історичної теорії Л. В. Виготського про опосередкований характер психіки через дію на неї знакових систем [1]. Інакше кажучи, зовнішні знаки та їх значення, що становлять основу дискурсу, конструюють і психічний, і соціально-психологічний простір особистості. Відтак, вивчаючи дискурс, який завжди може об'єктивуватися в тексті, можна проникнути у приховані закономірності психічного буття людини і спільноти.

Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми. У зв'язку з розвитком «гнучкого капіталізму», який несе у різні країни світу значні економічні реформи, технологічні інновації, індустріальні реконструкції та глобальну конкурентність, важливого значення набувають нові методи дослідження ринку праці та природи людської професійної активності загалом. Важливе місце у цій природі посідає поняття професійної ідентичності як усвідомлення людиною своєї приналежності до організації. Адже саме професійна ідентичність як різновид соціальної ідентичності дає змогу людині адаптуватися до мінливих умов глобального змагання і реалізувати себе в професійному житті.

У попередніх працях ми ґрунтовно розглянули особливості корпоративної ідентичності одночасно як макросистеми, що охоплює когнітивний, емоційний і конативний компоненти, та мікросистеми, яка належить до корпоративної культури організації, а також виокремили психолінгвістичний підхід до вивчення корпоративної ідентичності [2]. Цей підхід вписується в загальну логіку дискурсивної парадигми.

У руслі психолінгвістичного підходу організація розглядається як комплексний дискурс, що породжується комунікативною взаємодією

різних суб'єктів. Оскільки будь-який дискурс об'єктивується в текстову реальність, психолінгвістичний інструментарій є адекватним для вивчення організаційної ідентичності на матеріалі текстів. Отже, у межах психолінгвістичного підходу ми пропонуємо розглядати організацію як сукупність дискурсивних практик, що реалізуються в межах комунікативної взаємодії суб'єктів цієї організації та об'єктивуються в тексті. Відповідно, становлення ідентичності організації визначається ефективністю дискурсивних практик, які за спеціально створених умов можуть удосконалюватися.

Подібно до корпоративної ідентичності, професійна може розглядатися крізь призму професійного дискурсу, який відображає цінності, норми та паттерни конкретної професії, її психологічні закономірності. Відповідно, структурно-функціональна організація професійної ідентичності може бути представлена в такому вигляді (див. табл. 1).

Таблиця 1

Структурно-функціональні характеристики професійної ідентичності

Компоненти професійної ідентичності	Структурні характеристики	Функціональні характеристики
Когнітивний компонент	Знання та уявлення про професію, її психологічні особливості, зміст відношень (людина–людина, людина–техніка та ін.)	Професійна категоризація
Афективний компонент	Практичні емоції (задоволення професійною діяльністю), глоричні емоції (задоволення професійним самоствердженням), комунікативні емоції (задоволення типом відношень у професійній діяльності)	Професійна ідентифікація
Конативний компонент	Зіставлення мотивів особистісного зростання з мотивами і цінностями професійного становлення	Професійна ідентичність

Отже, становлення професійної ідентичності в такій послідовності, як виокремлення власної професії серед професійного поля загалом (категоризація), встановлення її психологічних особливостей (ідентифікація) та усвідомлення себе як суб'єкта цієї професійної діяльності (ідентичність) потребує підбір адекватного методу дослідження.

На думку групи вчених, на чолі з А. Манутті, нарративна психологія створює широкий простір для визначення ступеня задоволення людини своєю професійною діяльністю [8; 9]. Індикатором цього задоволення є професійна ідентичність, адже місце роботи, як і професія загалом, є дискурсивними конструктами. Подібної думки дотримується Р. Путман, який вважає, що будь-який соціальний простір – це сітка дискурсів і наративів на рівні ділової та неформальної взаємодії, що створює стрижень професійної ідентичності [11].

Серед вітчизняних дослідників психологічної герменевтики найгрунтовнішими є праці Н. В. Чепелевої, яка застосовує на теоретичному й емпіричному рівнях нарративні технології для вивчення особистісного і професійного досвіду людини, конструювання я-концепції та окреслення життєвих перспектив [4; 5].

До завдань цієї праці належить операціоналізація поняття професійної ідентичності в межах дискурсивної парадигми за допомогою професійних автонаративів державних службовців.

Виклад основного матеріалу дослідження. У дослідженнях вітчизняних психологів наратив розглядається як упорядкування життєвих подій у єдину послідовність, що побудована із загальної життєвої концепції оповідача. Н. В. Чепелева зауважує, що текст-наратив доцільно розглядати як засіб саморозуміння («історія для себе») та засіб самопрезентації («історія для іншого») [4]. Слід зазначити, що саме самопрезентації науковець надає провідного значення, адже самопредставлення – це саморозкриття. Представляючи своє життя у вигляді історії, оповідач переосмислює свій досвід, конструює власну життєву лінію, яка сягає не лише минулого, а й простягається до майбутнього. Як справедливо зазначає В. Кохлер, у життєвих історіях відображена гармонійна інтеграція набутого досвіду із новими життєвими враженнями в єдиному цілісному гештальті [10]. Учені пропонують низку способів вивчення нарративів. На думку К. Клайн, найточнішими способами є встановлення структури нарративу, нарративної зв'язності, нарративної щільності [7].

Для визначення категорій структури, щільності і зв'язності вчені використовують різноманітні коефіцієнти, наприклад, лексичної різноманітності, логічної зв'язності, дієслівності, показники середнього розміру речень і слів [3]. Відповідно до типології автонаративів, за Н. В. Чепелевою, можна визначити такі автонаративи: емоційно-нейтральний, емоційно-позитивний, емоційно-негативний і амбівалентний типи [4]. Кожен із цих типів виражає конкретне ставлення людини до свого досвіду, яке, у свою чергу, детермінує осмислення цього досвіду і його вплетення у вервечку майбутніх подій. Р. Герріг предметною і процесуальною основою нарративного досвіду вважає процеси і ментальні репрезентації [6]. При цьому провідного значення набувають саме останні, адже вони свідчать про ефективність процесів як ментальних операцій, що дають змогу відобразити навколишній світ у наративах.

Д. Спербер визначає кілька рівнів соціальних репрезентацій: на найвищому – культурні репрезентації, які є найбільш стійкими і важко змінюються під впливом іншої особи; традиційні, що існують кілька поколінь і можуть змінюватися; сучасні (модні) репрезентації – ті, які змінюються протягом життя людини [12].

Транслюючи типи автонаративів, які виражають ставлення до свого досвіду, та рівні соціальних репрезентацій у площину професійного досвіду, у результаті осмислення якого породжується професійна ідентичність, можемо обґрунтувати логіку емпіричного дослідження.

Вибірку склало 80 осіб – державних службовців Млинівської районної державної адміністрації в Рівненській області, серед них – 38 осіб чоловічої і 42 – жіночої статі. Досліджуваним пропонували написати оповідання у вигляді історії про те, як складалося їхнє професійне життя. Після цього встановлювався відсотковий розподіл різних типів автонаративів відповідно до ставлення до свого професійного досвіду, а також аналізувалися рівні соціальних репрезентацій окремо в кожному типі та вираження компонентів професійної ідентичності.

Відсотковий розподіл типів автонаративів викладено на рис. 1. Як видно з рисунка, у 20 % досліджуваних переважає нейтральне ставлення до власного професійного досвіду. Розглянемо приклад такого автонаративу більш докладно.

«Я – державний службовець. Мені 30 років. В 1999 році я закінчила школу № 3. У тому ж році вступила до університету. У 2004-му році, після закінчення університету була прийнята на посаду головного економіста на час відсутності основного працівника. Пропрацювала на цій посаді 6 місяців. Потім була переведена на постійне місце роботи. Через чотири роки, а саме у 2008-му році була переведена на посаду начальника відділу після пройденого стажування. Зараз на посаді працюю три роки».

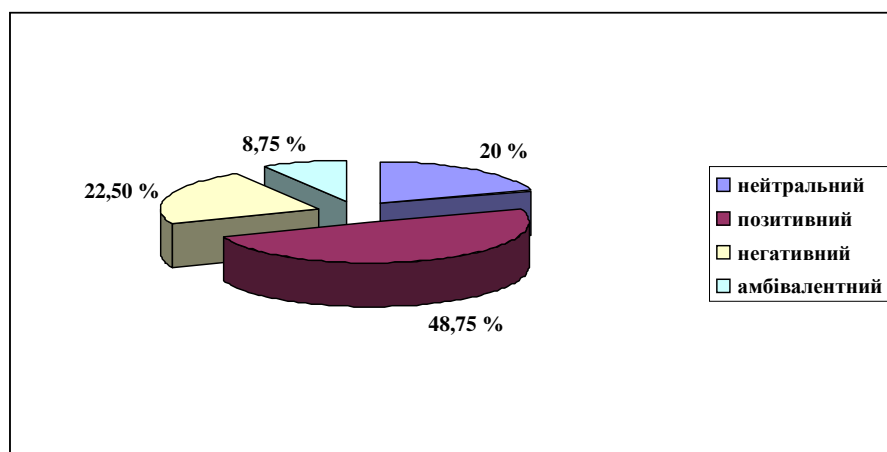


Рис. 1. Відсотковий розподіл типів автонаративів

Професійні події, викладені автором, не аналізуються, а відтак, не розкриваються професійні якості особистості, що могли б сприяти формуванню професійної ідентичності, а також окресленню перспектив професійного розвитку. Соціальні репрезентації в цьому наративі не мають яскравого вираження. Лише можна простежити традиційні репрезентації стосовно послідовності подій професійного життя: школа – університет – місце роботи. У наведеному автонаративі не відображено когнітивного (міркування про професію державного службовця), афективного (особливості емоційного ставлення) та конативного (мотиви професійного зростання) компонентів. Відповідно професійний дискурс у вигляді автонаративу не здійснює важливі функції професійної ідентичності – професійної категоризації та ідентифікації.

Переважає більшість державних службовців (48,75 %) виявили позитивне ставлення до професійного досвіду. Цій категорії респондентів властивий достатньо високий ступінь конгруентності, зв'язок між професійним минулим, теперішнім і майбутнім. Розгляньмо приклад емоційно-позитивного професійного автонаративу.

«Потрапила я на роботу в державну установу для себе – випадково. Мою посаду в іншому відділі скорочували разом зі мною, а в другий відділ мали взяти працівника. Напевно, непоганий з мене був працівник, оскільки мене взяли до іншого відділу, де колеги прийняли мою кандидатуру. А мені, чесно кажучи, вибирати не було з чого, тому, що починалось масове безробіття. Тай для населення – робота в державній установі великий престиж, і з їх погляду велика заробітна плата (хоча це не так). І розпочала я з того, що робила те, що мені наказували. Але в нашій державі властиво часто змінювати закони, і на моє щастя, змінили їх до частоти моїх обов'язків, які я паралельно виконувала – реєстрація підприємців. Завдяки законодавчим змінам я «виросла» із головного спеціаліста до державного реєстратора – посадової особи з іменною печаткою та власним кабінетом, де я стала сама собі «господиня». І на даний час моє професійне життя повністю влаштовує – отримую моральне задоволення від спілкування з людьми, за принципом «не в грошах щастя».

У цьому наративі відображено різні рівні соціальних репрезентацій. Так, культурні репрезентації відбивають уявлення в ментальності українців про нематеріальну природу людського щастя. Традиційні репрезентації відображають представлення державної установи, престиж діяльності державної служби. На рівні сучасних репрезентацій бачимо мінливість української законодавчої бази стосовно підприємницької діяльності у зв'язку з переходом на умови ринкової економіки. У наведеному автонаративі яскраво вираженим є когнітивний («робота в державній установі – великий престиж»), афективний («на моє щастя», «непоганий я є працівник», «задоволення від спілкування з людьми»), конативний («отримую моральне задоволення», «професійне життя повністю влаштовує»), які повною мірою здійснюють функції професійної категоризації і ідентифікації.

Частка осіб, для якої характерне переважно негативне ставлення до власного досвіду, становить 22,5 %. Не можна сказати, що респонденти цієї категорії негативно ставляться до себе або виключно негативно оцінюють себе, радше мова йде про певну негативну оцінку свого професійного життя. Це, у свою чергу, затьмарює майбутні професійні перспективи.

«На роботу в державну установу влаштувалась ще за радянських часів, спокусившись не на погану заробітну плату. Мої функ-

ціональні обов'язки були пов'язані зі станом справ в будівельній галузі. Через декілька місяців після того як звільнилась із управління провідний спеціаліст, мені нав'язали мале підприємництво. Пропрацювавши в управлінні проходили таку школу, що на даний момент можна працювати у різних галузях. Катастрофа була, як мій начальник пішов на пенсію і я лишилася одна. Добряче наплакавшись, крок за кроком я вивчила роботу інших галузей. За 20 років на державній службі навчилася вивчати і розбиратись у різних питаннях, які передбачають наші положення про управління і які не пов'язані з нашою роботою. Але не можу знайти ані моральне, ані матеріальне задоволення від роботи. Дуже багато роботи, велике психологічне навантаження».

У цьому наративі спостерігаються традиційні уявлення про радянські часи, безробіття, яке переважало в часи перебудови українського суспільства, появу підприємств приватної форми власності. Серед сучасних уявлень помітними є думки про гарну професійну школу в системі державного управління, а також серйозне навантаження працівників у цій сфері, що очевидно пов'язано із необхідністю праці у двох таких діадах: «людина–людина», «людина–інформація». У наведеному автонаративі спостерігається когнітивний (міркування про стан справ у будівельній галузі), афективний (робота як катастрофа), конативний (відсутність будь-якого задоволення і наявність великого навантаження) компоненти професійної ідентичності, які не реалізують покладені на них функції професійної категоризації та ідентифікації.

Лише 8,75 % державних службовців виявили невизначене ставлення до професійного досвіду. Можливо, ця невизначеність є наслідком того, що людина не може прийняти окремі події свого життя, переосмислити їх, таким чином гальмуючи перспективи професійного розвитку.

«На кожній роботі я старався працювати з ентузіазмом, добросовісно, чесно. Але чесність і порядність не є запорукою кар'єрного росту. Мені, мабуть, подобається працювати, бути у вирії суспільних подій. Також мені б хотілося, щоб майбутнє моє склалося якимось інакше. Якщо звісно вийде уже в такому віці».

У наративі спостерігаємо культурні репрезентації про те, що професійне зростання не завжди детермінується чеснотами особистості. Досліджуваний, висловлюючи сподівання на професійне майбутнє,

демонструє сумніви в можливості його досягнення. У наведеному автонаративі слабо виражені всі компоненти професійної ідентичності.

Результати проведеного дослідження дають змогу зробити такі **висновки**. Важливим чинником становлення професійної ідентичності державного службовця є позитивне ставлення до свого професійного досвіду. Саме таке ставлення сприяє збагаченню знань про власну професію, зіставленню траєкторій особистісного і професійного зростання, формуванню професійної ідентичності та окресленню цілісного професійного шляху загалом. Позитивне ставлення до професійного досвіду простежується в переважній більшості державних службовців у вигляді емоційно-позитивних професійних автонаративів. Позитивні автонаративи охоплюють різні рівні ментальних репрезентацій (культурні, традиційні, сучасні), які є необхідними для осмислення професійного досвіду та його гармонійної інтеграції з новими подіями професійного життя. Емоційно-позитивні автонаративи яскраво відображають структурно-функціональні особливості професійної ідентичності в сукупності когнітивного, афективного і конативного компонентів, а також функцій професійної категоризації та ідентифікації.

Література

1. Выготский Л. С. Мышление и речь / Л. С. Выготский. – М. : Лабиринт, 2001. – 368 с.
2. Засекіна Л. В. Концептуальні метафори як психолінгвістичний метод дослідження організаційної ідентичності / Л. В. Засекіна // Соціальна психологія. – К. : Вид-во Укр. центру політ. менеджменту. – № 45. – 2011. – С. 33–44.
3. Засекіна Л. В. Психолінгвістична діагностика / Л. В. Засекіна, С. В. Засекін. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2008. – 188 с.
4. Проблемы психологической герменевтики [Текст] / под ред. Н. В. Чепелевой. – К. : Изд-во Нац. пед. ун-та им. М. П. Драгоманова, 2009. – 382 с.
5. Чепелева Н. В. Социокультурные факторы понимания и интерпретации личного опыта / Н. В. Чепелева // Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика. – К. : Міленіум, 2005. – С. 6–14.
6. Gerrig, R. J., Egidi, G. Cognitive Psychological Foundations of narrative experience / R. J. Gerrig, G. Egidi // Narrative Theory and Cognitive Science. – N.Y. : CSLI Publications. – P. 33–55.
7. Klein K. Narrative Construction, Cognitive Processing, and Health Narrative / K. Klein // Theory and Cognitive Science. – N.Y. : CSLI Publications. – P. 56–84.
8. Manuti A., Minini G. Narrating the organization: an applied psycholinguistic perspective on organizational identity / A. Manuti, G. Minini // Book of abstracts

- of IX International Congress: Positive, Ethnical effects of psycholinguistic research today. – University of Bari, 2010. – P. 22–23.
9. Minnini G. Weblogs: virtual communication and narrative identity / G. Minnini // Challenging Tasks for Psycholinguistics in the New Century. – Katowice : University of Silesia, 2007. – P. 92–113.
10. Müller M. Wolfgang Köhler in Germany: His life, word and influence until the beginning of the 1930's. / M. Müller. – Gestalt Theory, 1987. – 9. – P. 288–298.
11. Putnam R. E. Diversity and Community in the Twenty-first Century / R. E. Putnam. – Scandinavian Political Studies 30 (2), June 2007. – P. 19–27.
12. Sperber D. 1995. How do we communicate? // How things are: A science toolkit for the mind. – New York : Morrow, 1995. – P. 191–199.