

*The main purpose of organization of future lawyers' professional training based on the competence approach as a special didactical system is the strategical purpose of foreign language competence formation and translator's competence formation. That meant the vision of personality of a future lawyer as a bearer of professional competence in the sphere of intercultural communication and translation, which is elicited during his or her provision of legal service.*

*The use of competence approach in the process of foreign language teaching helps to form professional competence of future lawyers by means of obtaining of foreign communicative and translational competence during their obtaining foreign language education in a higher law school what leads to their successful professional activity. In order to achieve this aim a chain of certain didactical conditions must be used.*

**РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ КОГНІТИВНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ Я-КОНЦЕПЦІЇ ОФІЦЕРІВ ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

*УДК 159. 923. 2*

*Ковальчук Ю. В.*

*У статті викладено результати дослідження когнітивного та емоційного компонентів професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів. Досліджувалися кар'єрні орієнтації, самоефективність, самооцінка, мотивація досягнення та мотивація уникнення невдач.*

*Ключові слова: професійна Я-концепція, компоненти професійної Я-концепції, кар'єрні орієнтації, самоефективність, самооцінка, емоції досягнення, емоції невдач.*

**РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КОГНИТИВНОГО И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КОМПОНЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ Я-КОНЦЕПЦИИ ОФИЦЕРОВ ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОГРАНИЧНОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ**

*Ковальчук Ю. В.*

*В статье изложены результаты исследования когнитивного и эмоционального компонентов профессиональной Я-концепции офицеров оперативно-розыскных подразделений. Исследовались карьерные ориентации, самоэффективность, самооценка, мотивация достижения и мотивация избегания неудач.*

*Ключевые слова: профессиональная Я-концепция, компоненты профессиональной Я-концепции, карьерные ориентации, самоэффективность, самооценка, эмоции достижения, эмоции неудач.*

**RESULTS OF THE EMPIRICAL STUDY OF THE COGNITIVE AND EMOTIONAL COMPONENTS OF THE PROFESSIONAL I-CONCEPT OF THE OFFICERS OF THE STATE BORDER GUARD SERVICE OF UKRAINE OPERATIONAL-INVESTIGATIVE UNIT**

*Kovalchuk Y. V.*

*The article covers the results of the study of the cognitive and emotional components of the operational-investigative units officers professional I-concept. Career orientations, self-effectiveness, self-assessment, achievement motivation and motivation to avoid failures were studied.*

**Key words:** *professional I-concept, components of I-concept, career orientations, self-effectiveness, self-assessment, achievement emotions, failure emotions.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Аналіз наукової літератури свідчить, що на сьогодні у світі опубліковано результати тисяч психологічних досліджень, що присвячені проблемі «Я», і їх кількість постійно зростає. Значну частину цього доробку становлять дослідження професійної Я-концепції, як одного з видів Я-концепції. Окремі елементи професійної Я-концепції офіцерів оперативного-розшукових підрозділів ОРП розглядалися В. В. Лопатою [1] та А. В. Якимчуком [2], проте комплексне дослідження психологічних особливостей професійної Я-концепції цієї категорії професіоналів до цього часу не проводилося. Водночас саме професійна Я-концепція, як сукупність уявлень про власний професійний розвиток, «відповідає» за відсутність внутрішніх конфліктів, гармонію і добробут та за відчуття своєї успішності в професії та кар'єрі. З огляду на важливу роль, яку відіграє оперативного-розшукова діяльність в боротьбі з організованою злочинністю на державному кордоні, виявлення характеристик професійної Я-концепції офіцерів ОРП постає важливим науковим і практичним завданням, розв'язання якого сприятиме підвищенню ефективності цієї діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Аналіз робіт вітчизняних та зарубіжних авторів свідчить, що у структурі професійної Я-концепції найбільш часто виділяють: когнітивний компонент – уявлення про свої професійні здібності та можливості, самоідентифікація з представниками професійної групи та професійною діяльністю; емоційний компонент – самоставлення до себе як до професіонала, емоційна ідентифікація з професійним середовищем; поведінковий компонент – прагнення бути зрозумілим, визначення стилю діяльності, підвищення свого професійного статусу, встановлення професійного контакту з різними партнерами з професійного спілкування [3].

Найбільш повний аналіз структури самосвідомості на прикладі державних службовців дається у дослідженні С. Ф. Мурашко [4]. Відзначимо роботу О. В. Єфрюшкіна, у якій він піднімає питання про вплив системи установок щодо сприйняття організаційного середовища (організаційної культури) на складові Я-концепції та виділяє ініціативність, ступінь позитивності оцінки свого підприємства тощо [5]. В інших недавніх дослідженнях аналізувався вплив параметрів Я-концепції на уявлення про організаційну справедливість [6], зв'язок виразності того чи іншого рівня Я-концепції і відносин між співробітниками в організації [7] тощо.

Ще один напрям досліджень пов'язаний з вивченням самоефективності та її місця у структурі професійної Я-концепції. У дослідженнях професійної

самоєфективності було виявлено, що її високий рівень, за рідкісними винятками, позначається позитивно на пошуку роботи, що, в свою чергу, позитивно впливає на працевлаштування (у вигляді кількості та якості пропозицій роботи). Цікаво, що кількість проведених здобувачем співбесід сама по собі не позначається безпосередньо на рівні самоєфективності. Також не отримано однозначних результатів щодо проявів активності у пошуку роботи [8].

Одним з найважливіших елементів в структурі професійної Я-концепції виступають кар'єрні орієнтації, що виражають спрямованість особистості на норми і цінності в області кар'єри, що характеризуються когнітивними, емоційними та поведінковими компонентами і формуються протягом професійної соціалізації. Більш коротко їх можна визначити як «спрямованість на певне кар'єрне рішення або вибір в області кар'єри» [8, С. 126]. Більш змістовно і широко їх визначають як уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотивації, сенси і потреби, що відносяться до просування у професійній діяльності [9].

Як свідчить аналіз наукової літератури, важливою складовою професійної Я-концепції є самооцінка. Найбільшого поширення дослідження самооцінки, як однієї з «емоційних» змінних Я-концепції набули у 1990-ті роки. Науковці припускали, що чим нижча самооцінка, тим складніше людині справлятися зі своєю професійною роллю. Це припущення було підтверджено у низці досліджень як бізнес-кар'єри, так і кар'єри в академічному середовищі [10]. На думку І. І. Чеснокової, самооцінка постійно розвивається, диференціюється і коригується, тоді як вона є одним з базових процесів саморегулювання особистості. Самооцінка цікава й тим, що, на думку дослідників, вона сприяє автономній мотивації діяльності та збільшує її ефективність [11]. Схожі дані наводять і класики зарубіжної соціальної психології [12].

Таким чином, в межах досліджень комунікативної та емоційної складової професійної Я-концепції предметом вивчення є кар'єрні орієнтації, самоєфективність, самооцінка та ін.

**Метою статті** є викладення результатів дослідження когнітивної та емоційної складових професійної самооцінки офіцерів ОРП.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Когнітивний компонент було досліджено за допомогою опитувальника «Кар'єрні орієнтації» Е. Шейна (реадаптація А. О. Жданович) та тесту визначення рівня самоєфективності Дж. Маддукса і М. Шеєра (модифікація Л. Бояринцевої). Емоційний компонент досліджувався з використанням методики «Самооцінка особистості» у варіанті С. А. Будасси, тестів Т. Еллерса «Мотивація досягнення успіху» та «Мотивація уникнення невдач».

Проведенню емпіричного дослідження передувало експертне дослідження, метою якого було виділити серед учасників дослідження успішних та неуспішних офіцерів ОРП. Експертами виступили керівники оперативно-розшукових підрозділів, у яких проходили службу відібрані для участі у дослідженні офіцери та їх заступники. Оцінювання якостей офіцерів ОРП здійснювалося за розробленими нами критеріями і показниками.

Кар'єрні орієнтації є одним з найважливіших інтеграційних елементів у структурі професійної Я-концепції. Дослідження кар'єрної орієнтації дозволяє співвіднести Я-концепцію з поняттям «ціннісна диспозиція», яке є відносно

стійким утворенням, що визначає генеральну професійну лінію розвитку офіцера ОРП. Розділяючи кар'єрні орієнтації на вертикальне і горизонтальне професійне просування, А. О. Жданович відзначає, що вони відображають конструкти «індивідуалізм – колективізм». Індивідуалізм характеризується незалежністю «Я», прагненням до досягнення індивідуальних цілей, особистою конкуренцією, орієнтацією на просування за соціальною ієрархією, а також сприйняттям прибутків і збитків як детермінант соціальної поведінки. В протилежність цьому колективізм описується в термінах залежності «Я» від групи, домінуванням внутрішньогрупових цілей, значущості суспільних стосунків, орієнтації на авторитет усередині групи [13].

Суб'єктів, які прагнуть вертикальної кар'єри, характеризують як чесних, наполегливих, креативних, екстравертованих, таких, що прагнуть досягнень, збудження, співпраці, власного престижу, високого соціального статусу і матеріального становища, активних соціальних контактів і саморозвитку, збереження власної індивідуальності. Це узгоджується з даними, що наводяться у науковій літературі відносно того, що існує зв'язок між мотивацією досягнення, вибором престижної професії і змагальною поведінкою.

Як свідчать результати дослідження, серед офіцерів ОРП, які прагнуть вертикального службового зростання, неуспішних на 4% більше, ніж успішних. При цьому 61,54% з неуспішних молодих офіцерів, які обрали орієнтацію на вертикальну кар'єру, становлять суб'єкти з кар'єрною орієнтацією «підприємницька креативність». Професійну Я-концепцію осіб, які увійшли до цієї групи, характеризують: прагнення приносити користь людям, важливість бачити конкретні плоди своєї роботи, бажання бути майстрами своєї справи, увага до розвитку своїх здібностей, орієнтація на вирішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі, недостатня увага до підвищення кваліфікації, потреба у безпеці, стабільності, соціальних гарантіях, іноді невисокий рівень домагань.

У професійній Я-концепції тих, хто орієнтується на горизонтальну кар'єру, переважають внутрішні критерії успішності професійного просування (можливості для саморозвитку і розвитку своїх здібностей на благо суспільства), прагнення до досягнень, самореалізації через співпрацю, обов'язок, громадську користь, творчу активність, духовне задоволення, активні соціальні контакти. Такі суб'єкти характеризуються чесністю, сумлінністю, чуйністю. Переважну більшість серед тих, хто надає перевагу горизонтальній кар'єрі, становлять успішні офіцери ОРП – 38,69% від загальної кількості, їх на 14% більше, ніж неуспішних офіцерів ОРП. При цьому, майже 50% успішних офіцерів ОРП, які прагнуть горизонтальної кар'єри, обрали кар'єрну орієнтацію «професійна компетентність». Це може бути пов'язано з тим, що їх спрямованість на гуманістичні цінності у професійній діяльності, емоційна стійкість, перевага інтуїції в якості способу сприйняття інформації, цілісний погляд на речі дозволяють зрозуміти переваги реальної впливовості, яка пов'язана з рівнем професійної майстерності і непов'язана з «висотою» посади, яка займається. Адже висока посада не може вважатися автоматичним свідченням наявності у посадовця реального впливу в організації і дозволяє оцінювати свою кар'єру через призму авторитету-лідерства, задоволеності/незадоволеності професійною діяльністю, активності/пасивності особистості тощо [1].

Отримані результати показали, що у більшій частині офіцерів переважає середній рівень самоефективності як в діяльності (55%), так і в спілкуванні (44%). Такі офіцери в цілому вважають, що оволоділи професійними компетенціями, але в той же час у них немає впевненості, що отримані знання, уміння і навички вони правильно використовують у професійній діяльності. Високий рівень предметної самоефективності є 31% офіцерів і у сфері спілкування – 22% офіцерів. Такі офіцери усвідомлюють свої професійні якості і впевнені у тому, що при необхідності зуміють скористатися ними для виконання професійних завдань в особливих умовах діяльності. Нижче середнього і низький рівень самої ефективності в діяльній сфері показали 13% офіцерів, у сфері спілкування – 23% респондентів. Отримані результати свідчать, що такі офіцери недостатньо усвідомлюють які професійні компетенції є провідними, вони не впевнені в тому, що зможуть скористатися ними як професійним інструментом.

Дослідження емоційного компоненту професійної Я-концепції офіцерів ОРП показали, що і серед успішних, і серед неуспішних офіцерів ОРП є особи із завищеною неадекватною самооцінкою – 4% і 1,33% відповідно. Професійна Я-концепція таких офіцерів характеризується тим, що вони не бажають визнавати, що усі їх невдачі – наслідок власних помилок, лінї, недостатніх знань, здібностей, або неправильної поведінки. У них виникає важкий емоційний стан – афект неадекватності, головною причиною якого є стійкість стереотипу в оцінці своєї особистості. Вони гіпертрофовано оцінюють свої достоїнства, цілі, які вони ставлять перед собою, вищі, ніж ті, яких вони реально можуть досягти, у них високий рівень домагань, що не відповідає їх реальним можливостям. За таких умов здорові якості особистості: гідність, гордість, самолюбність – перероджуються в зарозумілість, марнославство, егоцентризм. Неадекватна самооцінка своїх можливостей і завищений рівень домагань обумовлюють надмірну самовпевненість. Самовпевнені офіцери ОРП не схильні до самоаналізу. Укупі з некритичністю мислення, недисциплінованістю, відсутністю необхідного самоконтролю це веде до ухвалення помилкових рішень і здійснення ризикових вчинків. Подальша втрата почуття необхідної обережності негативно впливає на безпеку, надійність і ефективність професійної діяльності. Відсутність або недостатня потреба в самоудосконаленні ускладнює їх професійне зростання.

Приблизно однакова кількість успішних і неуспішних офіцерів ОРП показали завищену самооцінку – 20% і 24% відповідно. Професійна Я-концепція таких осіб характеризується неправильними уявленнями про себе, ідеалізованим образом своєї особи і здібностей, своєї цінності для оточення, для професії. Такі офіцери ігнорують невдачі заради збереження звичної високої оцінки самого себе, своїх вчинків і справ. Відбувається гостре емоційне «відштовхування» усього, що порушує їхнє уявлення про себе, образ «Я», що ідеалізується. Сприйняття реальної дійсності спотворюється, ставлення до неї стає неадекватним – чисто емоційним. Раціональне зерно оцінки випадає повністю. Тому справедливе зауваження сприймається як причіпка, об'єктивна оцінка результатів праці – як занижена. Неуспіх представляється наслідком чийось підступів, або обставин, що несприятливо склалися, аж ніяк не залежних від дій самої особи.

Адекватну самооцінку продемонстрували 76% успішних офіцерів і майже 63% неуспішних офіцерів ОРП. Вона найбільш сприятливо впливає на професійну Я-концепцію і припускає рівне визнання офіцером ОРП як своїх

достойнств, так і недоліків. В основі оптимальної самооцінки, що виражається через позитивну властивість особистості, — упевненість, лежать необхідний досвід і відповідні знання. Упевненість в собі дозволяє офіцерові ОРП регулювати рівень домагань і правильно оцінювати власні можливості стосовно різних професійних ситуацій. Упевненого офіцера ОРП відрізняють рішучість, твердість, вміння знаходити і приймати логічні рішення, послідовно їх реалізовувати. Він критично ставиться до допущених помилок, аналізує їх причини, з тим, щоб не повторити їх знову. При оптимальній самооцінці офіцер ОРП правильно співвідносить її зі своїми можливостями і здібностями, досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитися на свої успіхи і невдачі, прагне ставити перед собою досяжні цілі, які можна здійснити на ділі. До оцінки досягнутого він підходить не лише зі своїми мірками, але прагне передбачати, як до цього поставляться колеги. Іншими словами, оптимальна самооцінка є підсумком постійного пошуку реальної міри, тобто без занадто великої переоцінки, але і без зайвої критичності до свого спілкування, поведінки, діяльності і переживань. Така самооцінка є найкращою для конкретних умов і ситуацій.

Тестування за методиками Т. Еллерса показало, що середнє значення з мотивації досягнення у успішних офіцерів ОРП дорівнює 58,67%, що відповідає помірно високому рівню мотивації до успіху. Водночас у неуспішних офіцерів — 37,33%. Середнє значення мотивації уникнення невдач у неуспішних офіцерів вдвічі більше, ніж у успішних — 58,66% і 29,33% відповідно. Дослідженнями виявлено, що тенденція прагнення до успіху є складною функцією трьох змінних: мотиву прагнення до успіху, суб'єктивної вірогідності досягнення успіху, його емоційної привабливості в даній ситуації. Мотив прагнення до успіху — це стійка диспозиція особистості пережити позитивні емоції гордості та задоволення від досягнутого успіху. Тенденція уникнення невдач є мультиплікаційною функцією мотиву уникнення невдачі (прагнення уникнути негативних емоцій сорому) та її привабливості в певній ситуації [2].

Стійке бажання або, навпаки, небажання пережити певні емоції, що пов'язані з результатами професійної діяльності, впливає на вибір офіцером ОРП ступеня складності службових задач. Офіцери з переважанням мотиву прагнення до успіху обирають задачі середнього ступеня складності, які за наявності необхідних професійних знань та навичок цілком придатні до якісного вирішення. Кількість успішно виконаних завдань, в свою чергу, визначає успішність або неуспішність офіцера ОРП в очах керівництва і колег по службі. Водночас у неуспішних офіцерів переважає мотив на уникнення невдач. Вони обирають або дуже легкі задачі (їх вибір гарантує успіх), або дуже важкі (якщо така задача не вирішена, є виправдання — з цією задачею навряд чи хто може впоратися. Відповідно немає підстав для емоцій сорому та приниження).

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку.** Таким чином, когнітивна складова професійної Я-концепції офіцерів ОРП характеризується переважанням прагнення до вертикального службового зростання, бажання бути майстрами своєї справи при недостатній увазі до підвищення кваліфікації, потреб у безпеці, стабільності, соціальних гарантіях. Водночас успішній професійній діяльності більше сприяє орієнтація на горизонтальну кар'єру, прагнення до досягнень, самореалізації через співпрацю, обов'язок, громадську корисність, творчу активність, духовне задоволення,

активні соціальні контакти. При цьому у більшості офіцерів переважає середній рівень самоефективності. Емоційний компонент професійної Я-концепції переважної більшості офіцерів ОРП характеризується адекватною самооцінкою, переважанням мотивації досягнення над мотивацією уникнення невдач. Напрямами подальших наукових розвідок повинні стати дослідження поведінкового та регулятивного компонентів професійної Я-концепції офіцерів ОРП.

### Література:

1. Лопата В. В. Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій молодих офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України / В. В. Лопата // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психол. ім. Г. С. Костюка. — К. : Фенікс, 2013. - Т. X, вип. 24. — С. 325-336.

2. Якимчук А. В. Розвиток у керівників оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України здатності до саморегуляції психічної стійкості в екстремальних умовах: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / А. В. Якимчук ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. — Хмельницький, 2010. — 20 с.

3. Лугова В. М. Професійна Я-концепція керівника як фундаментальна умова його професійного розвитку [Електронний ресурс] / В. М. Лугова // Бизнес Информ. — 2013. — Выпуск № 3 - Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-ya-kontsepsiya-rukovoditelya-kak-fundamentalnoe-uslovie-ego-professionalnogo-razvitiya>

4. Миронова Т.Л. Самосознание профессионала, — Улан-Удэ: Изд-во Бурят. гос. ун-та, 1999. — 199 с.

5. Ефрюшкина О.В. Я-концепция личности в контексте организационной культуры // Вестник Читинского государственного университета. Серия: Психология, 2009. — № 2(53). — С. 118-123.

6. Skitka L. J. Of different minds: An accessibility identity model of justice reasoning // Personality and Social Psychology Review, 2003. — № 7. — P. 286-297.

7. Dukerich J.M. Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians / J. M. Dukerich, V. R. Golden, S. M. Shortell // Administrative Science Quarterly, 2002. — № 47. — P. 507-533.

8. Акбиева З.С. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста / З.С. Акбиева, О.П. Терновская, Л. Б. Шнейдер. — М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж : МОДЭК, 2008. — 327 с.

9. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. — СПб. : Питер, 2000. — 296 с.

10. Betz N. Self-concept theory in career development and counseling // Career Development Quarterly, 1994. — № 43 (1). — P. 32-41.

11. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. - М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО «Модек», 2004 (ФГУП ИПФ Воронеж). — 750 с.

12. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс ; [Пер. с англ. Э. Замчук]. - 7 изд. — М. : Питер, 2004. - 793 с.

13. Жданович А. А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке [Электрон. ресурс]. / А.А. Жданович // Психологический журнал. — 2007. — №4. — С. 4-22. Режим доступа к журн. : <http://elibrary.miu.by/journals!/item.pj/issue.16/article.1.html>.

**Abstract.** *In the study of the professional I-concept the author relied upon the fact that the professional I-concept, as a combination of conceptions about personal professional development, is “responsible” for the absence of inner conflicts, harmony and well-being and for the sense of personal professional and career success. It was discovered that the structure of the professional I-concept consists of the cognitive, emotional, behavioural and regulative components. Based on the analysis of the scientific literature it was concluded that the most important things for the cognitive and emotional components of the operational-investigative units officers professional I-concept are career orientations, self-effectiveness, self-assessment, emotions connected with success achievement and professional tasks solving failures suffering.*

*The cognitive component was studied with the help of the “Career orientations” questionnaire of E. Shane (readapted by A. O. Zhdanovych) and the self-effectiveness level evaluation test of J. Maddux and M. Sheer(modification by L. Boiaryntseva). The emotional component was studied using the “ Personality self-assessment” methods in version of S. A. Budassi; T. Ellers tests “Success achievement motivation” and “Failure avoidance motivation” .*

*As a result of the conducted study it was discovered that the cognitive component of the OIU officers professional I-concept is characterized by the predominance of the vertical professional advancement aspiration; desire to be real experts with inadequate attention to further training; safety and security needs; stability; social protection. At the same time successful professional activity is better subserved by the orientation toward horizontal career; achievement aspiration; self-realization through collaboration; responsibility; social value; creative activities; spiritual satisfaction; active social contacts. Herewith among the majority of the officers the average level of self-effectiveness prevails. The emotional component of the professional I-concept or the overwhelming majority of the OIU officers is characterized by the adequate self-assessment and achievement motivation predominance over the failure avoidance motivation.*

**Key words:** *professional I-concept, components of professional I-concept, career orientations, self-effectiveness, self-assessment, achievement emotions, failure emotions.*