

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.9>
УДК 159.923.2-057.34

Ю. В. Рутіна

ЗВ'ЯЗОК РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ З ПСИХОЛОГІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Рутіна Ю. В. Зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організації. У статті на основі проведеного емпіричного дослідження визначено рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців (за загальним показником, основними та базовими шкалами). Констатовано недостатній рівень професійної самоактуалізації державних службовців. Проаналізовано зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців з психологічними характеристиками організації, де працюють державні службовці (соціально-психологічним кліматом, силою організаційної культури). Досліджено зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональних характеристик організації (терміном існування організації, кількістю людей в організації, статусом організації).

Ключові слова: державні службовці; професійна самоактуалізація; рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців; психологічні характеристики організації; організаційно-функціональні характеристики організації.

Рутіна Ю. В. Связь уровня профессиональной самоактуализации государственных служащих с психологическими и организационно-функциональными характеристиками организации. В статье на основе проведенного эмпирического исследования определен уровень развития профессиональной самоактуализации государственных служащих (по общему показателю, основным и базовым шкалам). Констатирован недостаточный уровень профессиональной самоактуализации государственных служащих. Проанализирована связь уровня профессиональной самоактуализации с психологическими характеристиками организации, где работают государственные служащие (социально-психологическим климатом, силой организационной культуры). Исследована связь уровня профессиональной самоактуализации государственных служащих и организационно-функциональных характеристик организации (сроки существования организации, количество людей в организации, статус организации).

Ключевые слова: государственные служащие; профессиональная самоактуализация; уровень развития профессиональной самоактуализации государственных служащих; психологические характеристики организации; организационно-функциональные характеристики организации.

Постановка проблеми. Сучасний темп життя диктує свої правила, і для того, щоб сьогодні досягти успіху як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності, необхідно приділяти достатньо часу та уваги особистісному розвитку та актуалізації власного потенціалу. Саме розвиток та підвищення рівня самоактуалізації дає змогу людині повноцінно функціонувати в суспільстві, розкриваючи особистісні можливості та використовуючи їх як засіб реалізації поставлених цілей.

Особливо важливою є проблема професійної самоактуалізації персоналу організацій, які працюють у різних сферах, зокрема в системі державної служби, оскільки від цього залежить результат та успішність її професійної діяльності. Зважаючи на різноманітні фактори зовнішнього середовища, процес професійної та особистісної самоактуалізації може блокуватися, тому однією із важливих умов успішної професійної діяльності персоналу організацій є підвищення рівня розвитку професійної самоактуалізації, визначення чинників мезорівня (рівня організації), які можуть впливати на її становлення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорію самоактуалізації розвивають представники зарубіжної (К.О. Абульханова-Славська [1], Б.Г. Ананьєв [2], Л.І. Анциферова

[4], Л.О. Коростильова [9], А. Маслоу [12], К. Роджерс [15], В. Франкл [21], К. Хорні [22], Е. Шостром [23] та ін.) та вітчизняної (М.Б. Боднар [5], В.В. Зеленін [7], С.Д. Максименко [10; 11], В.О. Моляко [13], Г.К. Радчук [14], В.В. Русова [16], В.О. Татенко [19], М.Г. Ткалич [18] та ін.) психології.

Дослідженню самоактуалізації особистості в професійній діяльності з точки зору реалізації потенційних можливостей та здібностей особистості та професійному розвитку присвячені роботи О.С. Анісімова [3], Л.М. Карамушки [8], М.Г. Ткалич [8; 19] та ін. Разом із тим, проблема професійної самоактуалізації державних службовців залишається практично не вивченою, зокрема не вивченими є психологічні та організаційно-функціональні характеристики організації, які можуть впливати на її розвиток.

Завдання дослідження:

1. Дослідити рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців.
2. Проаналізувати зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та психологічними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (рівнем розвитку соціально-психологічного клімату та організаційної культури в колективах).
3. Дослідити зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (термін існування організації, кількість людей в організації, статус організації).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Відповідно до поставлених завдань, наше дослідження проводилося у *три основні етапи*.

Завдання *першого етапу* дослідження полягало у визначенні рівня професійної самоактуалізації державних службовців. Дослідження проводилось за допомогою опитувальника «Самоактуалізаційний тест» (САТ) (Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинська) [6].

Другий етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та психологічними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (рівнем розвитку соціально-психологічного клімату та організаційної культури в колективах). Діагностика соціально-психологічного клімату в колективі державних службовців здійснювалась за допомогою методики «Діагностика ділового, творчого і морального клімату в колективі» [20]. Сила організаційної культури в державних установах вивчалась за допомогою опитувальника «Сила організаційної культури» Р. Дафта [17].

На *третьому етапі* дослідження вивчався зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (термін існування організації, кількість людей в організації, статус організації). Для аналізу організаційно-функціональних характеристик організації використовувалася авторська «анкета-паспортичка».

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Також використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона).

Вибірка досліджуваних. У дослідженні взяло участь 200 державних службовців Хмельницької області. Переважна більшість опитуваних (87,1%) мали вищу освіту, 2,9% держслужбовців мали загальну середню або середню спеціальну освіту. За посадою в організації опитувані були розподілені таким чином: 72,7% – «рядовий» персонал; 27,3% – «керівний» персонал (керівники відділів або заступники керівників відділу). За віковим складом опитувані утворили такі групи: до 30 років – 23,5%; 31–40 років – 47,1%; понад 40 років – 29,4% респондентів. За статтю склад опитуваних виглядав таким чином: чоловіки – 26,5%; жінки – 73,5%.

Організації, в яких працювали державні службовці, мали такі характеристики. За терміном існування організації вони були розподілені таким чином: до 10 років – 31,1%; від 11 до 20 років – 20,0%; від 21 до 30 років – 40,0%; понад 30 років – 8,9%. Щодо кількості людей в

організації, то 53,6% опитуваних працювали в організаціях, які налічували до 50 осіб; 46,4% – в організаціях з кількістю понад 50 осіб. Щодо статусу організації, то за оцінкою самих державних службовців, 38,5% держслужбовців працювали в організаціях із середнім статусом; 61,5% – з високим статусом.

Дослідження проводилось у 2017–2018 рр.

Проаналізуємо спочатку дані, які отримано на **першому етапі дослідження**, спрямованого на вивчення рівня професійної самоактуалізації держслужбовців. Дослідження проводилось за допомогою опитувальника «Самоактуалізаційний тест» (САТ)» (Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинська) [6].

Щодо **загального рівня самоактуалізації**, то, як видно із *табл. 1*, лише 14,2% державних службовців мають високий рівень самоактуалізації. І досить значна кількість учасників дослідження (39,6%) мають низький рівень самоактуалізації.

Таблиця 1

Загальний рівень професійної самоактуалізації державних службовців за базовими шкалами САТ (у % від загальної кількості опитаних)

Шкала	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Загальний рівень самоактуалізації</i>	14,2	46,2	39,6
<i>Базові шкали</i>			
«Орієнтація в часі»	23,3	61,4	15,3
«Підтримка»	15,2	46,4	38,4

Далі розглянемо отримані результати дослідження за **базовими шкалами тесту**.

За шкалою **«Орієнтація в часі»** були отримані наступні результати.

Для 23,3% респондентів характерний високий рівень якостей за даною шкалою. Високий бал за цією шкалою свідчить про здатність людини жити «теперішнім» (переживати поточний момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовку до майбутнього «справжнього» життя) і відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього (бачити своє життя цілісно).

Наступна базова шкала **«Підтримка»**. За даною шкалою всього 15,2% мають високий рівень самоактуалізації. Держслужбовці, які мають високий бал за цією шкалою, незалежні у своїх вчинках, прагнуть керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, що не означає ворожості до оточуючих і конфронтації з груповими нормами. Вони вільні у власному виборі, не схильні до зовнішнього впливу. Звертає на себе увагу при цьому той факт, що досить значний відсоток (38,4%) держслужбовців мають низький рівень самоактуалізації, що свідчить про їх високий ступінь залежності, конформності та несамостійності.

Отже, отримані результати дослідження свідчить про **наявність певних проблем** у розвитку професійної самоактуалізації держслужбовців, що стають на заваді їхнього особистісного та професійного розвитку, реалізації власного потенціалу в житті та професійній діяльності та формування правильних життєвих цілей.

Разом із двома базовими шкалами, що вимірюють глобальні характеристики самоактуалізації особистості, існує **12 додаткових**, які орієнтовані на визначення окремих її аспектів. За цими шкалами були отримані результати, що знайшли своє відображення у *табл. 2*.

Як свідчать отримані дані за шкалою **«Самоповага»**, 47,8% опитаних держслужбовців мають високий рівень самоактуалізації. Це діагностує здатність державних службовців цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них.

Таблиця 2

**Рівні окремих складових професійної самоактуалізації державних службовців
 (за додатковими шкалами САТ у % від загальної кількості опитаних)**

Додаткові шкали самоактуалізаційного тесту	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Блок самоприйняття			
«Самоповага»	47,8	38,8	13,5
«Самоприйняття»	22,3	48,6	29,1
Блок концепції людини			
«Уявлення про природу людини»	21,3	51,4	27,3
«Синергія»	32,6	36,3	31,1
Блок міжособистісної чутливості			
«Прийняття агресії»	25,8	35,8	38,4
«Контактність»	14,1	44,9	41,1
Блок почуттів			
«Сензитивність»	17,7	41,4	40,9
«Спонтанність»	12,1	49,5	38,5
Блок цінностей			
«Ціннісні орієнтації»	16,0	40,0	44,0
«Гнучкість поведінки»	10,7	41,7	47,6
Блок ставлення до пізнання			
«Пізнавальні потреби»	6,8	33,2	60,0
«Креативність»	19,8	32,1	48,1

За шкалою «Самоприйняття» високий рівень у 22,3% держслужбовців, що говорить про їх здатність приймати себе зі всіма своїми слабкостями і недоліками, і 29,1% держслужбовців мають низький рівень самоактуалізації.

Шкали «Самоповаги» та «Самоприйняття» утворюють «блок самосприйняття». Для успішної самоактуалізації особистості однаковою мірою мають бути присутні високі показники і «Самоповаги», і «Самоприйняття». Разом ці дві характеристики можна вважати «сприйняттям себе» в цілому. Судячи з отриманих результатів, бачимо, що більшість держслужбовців високо цінують та поважають себе, але деяким з них важко приймати себе такими, які вони є насправді.

Шкала «Уявлення про природу людини». Високий рівень «уявлень про природу людини» присутній у 22,3% опитаних держслужбовців. Ці респонденти в цілому позитивно оцінюють природу людини («люди швидше добрі») та не вважають дихотомії мужності/жіночності, раціональності/емоційності та ін. антагоністичними і непереборними. Також отримані за даною шкалою результати характеризуються наявністю у значного відсотка опитуваних держслужбовців низького рівня (27,3%), що свідчить про їх недовіру до людей, обережність та відстороненість у спілкуванні з іншими.

Шкала «Синергія». Опитані держслужбовці за цією шкалою майже порівну розділилися на високий (32,6%) та низький (31,1%) рівні. Це говорить про те, що одна частина держслужбовців осмислено пов'язують протилежні життєві явища, здатні знаходити їх закономірні зв'язки, розуміти що таке протилежності (робота-гра, егоїзм-безкорисливість, тілесне-духовне та ін.). Іншою частиною опитаних держслужбовців життєві протиріччя сприймаються як антагоністичні, несумісні між собою. Тому одна частина держслужбовців завжди перебуває у гармонії з собою та оточуючими, інша ж – завжди кидається із крайнощів в

крайнощі, постійно вагається між суперечностями та часто займає безкомпромісні позиції як у особистому житті, так і в професійній діяльності.

Шкали «Уявлення про природу людини» та «Синергія» дуже близькі за змістом, утворюють «**блок концепції людини**». Отримані результати за цими двома шкалами показують, що держслужбовці, як у першому, так і в другому випадку, майже порівну розділили між собою показники низького та високого рівнів. Тобто одна частина респондентів готова до позитивного сприйняття себе та людства в цілому і приймає загальні концепції людського буття, інша – заперечує присутність цих якостей у їхньому житті.

Наступна шкала «Прийняття агресії», за якою 25,8% опитуваних держслужбовців показали високий рівень самоактуалізації. Це свідчить про їх здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи (звичайно ж, мова не йде про виправдання своєї антисоціальної поведінки). Також за цією шкалою ми отримали показники низького рівня у 38,4% держслужбовців, які намагаються приховати свою агресію, відмовляючись від цієї емоції, пригнічують її у собі.

За шкалою «Контактність», що характеризує здатність людини до швидкого встановлення глибоких, тісних і емоційно насичених контактів з людьми, високий рівень присутній лише у 14,1% опитуваних держслужбовців, тоді як низький рівень виявлено аж у 41,1%. На це варто звернути увагу, оскільки вміння налагоджувати спілкування та встановлювати контакти є досить важливим у роботі державних працівників.

Описані шкали «Прийняття агресії» та «Контактність» утворюють «**блок міжособистісної чутливості**». Отримані результати за двома шкалами свідчать про те, що більша частина держслужбовців не готові приймати у своєму житті агресію, як притаманну людині якість, та не здатні до швидкого встановлення глибоких, тісних і емоційно насичених контактів з людьми.

За шкалою «Сензитивність», що визначає, якою мірою людина знається на своїх потребах і почуттях, наскільки добре їх рефлексує, лише 17,7% державних працівників мають високий рівень. Значній частині респондентів відповідає низький рівень (40,9%), що припускає нечутливість опитуваних держслужбовців.

За шкалою «Спонтанність» лише 12,1% респондентів формують високий рівень самоактуалізації. Високий бал за цією шкалою не означає відсутності здатності до продуманих, цілеспрямованих дій, він лише свідчить про можливість й іншого способу поведінки (прорахованого заздалегідь), про те, що такі держслужбовці не бояться поводитися природно і розкуто, демонструвати оточуючим свої емоції. Проте 38,5% опитаних держслужбовців мають низький рівень самоактуалізації за даною шкалою.

Шкали «Сензитивність» і «Спонтанність» разом утворюють «**блок почуттів**». Перша визначає те, наскільки людина усвідомлює власні почуття, друга – якою мірою вони проявляються у поведінці. Враховуючи отримані результати, рівень самоактуалізації за цими шкалами є низьким, що може перешкоджати досягненню загального високого рівня професійної самоактуалізації державних службовців.

Шкала «Ціннісні орієнтації». За отриманими даними лише 16,0% респондентів з високим рівнем у своєму житті керуються цінностями, які притаманні самоактуалізаційній особистості (доброта, справедливість, самодостатність, гармонійність та ін.). Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, далеке від бажання маніпулювати ними в своїх інтересах. І найвищий відсоток (44,0%) опитаних держслужбовців мають низький рівень самоактуалізації за даною шкалою.

За шкалою «Гнучкість поведінки», що діагностує ступінь гнучкості людини в реалізації своїх цінностей в поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію, високий рівень самоактуалізації спостерігається лише у 10,7% респондентів, коли найвищий відсоток (47,6%) державних службовців мають низький рівень самоактуалізації за даною шкалою.

Шкали «Гнучкість поведінки» та «Ціннісні орієнтації», доповнюючи одна одну, утворюють «**блок цінностей**». Проаналізувавши отримані результати, бачимо що картина є

досить невтішною, оскільки ці показники мають негативний характер. Відсутність у державних службовців цінностей, які б характеризували їх як самоактуалізаційних особистостей, стає на заваді їхньому професійному та особистісному розвитку та зростанню.

Як видно із табл. 2, за шкалою «*Пізнавальні потреби*», що визначає ступінь вираженості у людини прагнення до набуття знань про навколишній світ, лише 6,8% опитаних держслужбовців відзначились як респонденти з високим рівнем пізнавальних потреб. Натомість, найвищий відсоток (60,0%) серед усіх описаних шкал методики відповідає низькому рівню самоактуалізації.

За шкалою «*Креативність*», що характеризує вираженість творчої спрямованості особистості, 19,8% державних працівників можуть похизуватися високим рівнем креативності, в той час як низький рівень характерний аж для 48,1% державних службовців.

Разом шкали «*Пізнавальні потреби*» та «*Креативність*» утворюють «**блок ставлення до пізнання**», і отримані результати дослідження свідчать про низький рівень даних характеристик в опитаних державних працівників, про їх низьку само актуалізацію, та ставить під сумнів її подальший розвиток.

Отже, як показує аналіз особливостей самоактуалізації державних службовців, загальний рівень розвитку якостей, що характерні для самоактуалізованої особистості, перебуває **переважно на низькому рівні**.

Суттєвим при цьому також є те, що спостерігається **певна диспропорція** у рівні розвитку окремих складових професійної самоактуалізації державних службовців: на фоні достатньо вираженого рівня самоповаги спостерігається недостатній рівень розвитку самосприйняття, уявлень про природу людини, міжособистісної чутливості, сензитивності і спонтанності, ціннісних орієнтацій, значущих для самоактуалізованої особистості, гнучкості поведінки, креативності і, особливо, пізнавальних потреб. Усе це може негативно впливати на ефективність професійної діяльності державних службовців, їх взаємостосунки з колегами, особливості здійснення професійної кар'єри та ін.

Таким чином, можна говорити про те, що розвиток професійної самоактуалізації державних службовців має стати *одним із важливих напрямків їх професійної та психологічної підготовки*.

На **другому етапі** було проведено вивчення зв'язку між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та психологічними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (рівнем розвитку соціально-психологічного клімату та організаційної культури в колективах).

Спочатку проаналізуємо дані, які стосуються **соціально-психологічного клімату**.

Для дослідження рівня вираженості соціально-психологічного клімату в колективах, де працюють держслужбовці, ми використовували методику «*Діагностика ділового, творчого і морального клімату в колективі*» [21]. Ми визначили рівні вираженості соціально-психологічного клімату за кожним блоком якостей, який слугував для оцінки ділового, творчого та морального клімату в колективі (табл. 3).

Як видно із табл. 3, найбільша кількість опитаних держслужбовців вважають, що у їхньому колективі діловий, творчий та моральний клімат перебуває переважно на високому рівні. 47,6% опитаних державних працівників вказують на високий рівень *ділового клімату*, а також на наявність таких якостей у колективі, як відповідальність, принциповість, співпраця, колективізм, діловитість, задоволеність. Також 45,2% державних працівників відзначають високий рівень розвитку *творчого клімату*, та характеризують колектив наступними якостями: захопленість, цілеспрямованість, новаторство, оптимізм, ентузіазм, прогрес. 47,6% респондентів виділяють в колективі такі якості, як доброзичливість, чесність, дружелюбність, заохочення, соціальна незахищеність, наявність умов для професійного і культурного росту, що формують високий рівень *морального клімату* в колективі. За загальним показником 46,1% – формують високий рівень вираженості соціально-психологічного клімату в колективі.

Таблиця 3

Рівень вираженості соціально-психологічного клімату в державних установах (у % від загальної кількості опитаних)

Види соціально-психологічного клімату	Рівні вираженості соціально-психологічного клімату		
	<i>високий</i>	<i>середній</i>	<i>низький</i>
Діловий	47,6	49,2	3,2
Творчий	45,2	52,7	2,2
Моральний	47,6	47,1	5,3
<i>Загальний показник соціально-психологічного клімату</i>	46,1	51,7	2,2

Загалом, рівень вираженості соціально-психологічного клімату є *досить високим*.

Далі нами було проведено кореляційний аналіз для визначення зв'язку соціально-психологічного клімату в колективах, де працюють держслужбовці, та рівня професійної самоактуалізації державних службовців (табл. 4).

Таблиця 4

Зв'язок соціально-психологічного клімату державних установ та професійної самоактуалізації державних службовців (r)

Шкали САТ	Види соціально-психологічного клімату			
	Діловий соціально-психологічний клімат	Творчий соціально-психологічний клімат	Моральний соціально-психологічний клімат	Загальний показник соціально-психологічного клімату
<i>Загальний показник самоактуалізації</i>				
	0,000	0,037	-0,026	-0,004
<i>Базові шкали</i>				
Орієнтація в часі	-0,005	-0,025	-0,083	-0,063
Підтримка	-0,020	-0,035	-0,053	-0,035
<i>Додаткові шкали</i>				
Ціннісні орієнтації	0,184*	0,162*	0,163*	0,195*
Гнучкість поведінки	-0,117	-0,097	-0,167	-0,157
Сензитивність	-0,001	0,050	0,043	0,053
Спонтанність	-0,050	-0,008	-0,038	-0,022
Самоповага	0,165*	0,140	0,134	0,156*
Самоприйняття	-0,150	-0,137	-0,174*	-0,138
Уявлення про природу людини	0,092	0,018	0,047	0,057
Синергія	0,125	0,002	0,083	0,024
Прийняття агресії	-0,222*	-0,101	-0,167*	-0,169*
Контактність	-0,097	-0,003	-0,074	-0,065
Пізнавальні потреби	-0,005	0,057	-0,074	-0,032
Креативність	0,137	0,195**	0,116	0,169

*p < 0,05; **p < 0,01

Як видно з *табл. 4*, результати проведеного кореляційного аналізу свідчать, що статистично значущі зв'язки між показниками отримані за шкалами «ціннісних орієнтацій», «самоповаги», «самоприйняття», «прийняття агресії» та «креативності».

Так, між складовими самоактуалізації та рівнем *ділового клімату* було визначено два позитивних та один негативний зв'язок. Нами було встановлено, що чим вищий рівень ділового клімату в колективі державних службовців, тим вищий у них рівень розвитку ціннісних орієнтацій ($r=0,184$; $p<0,05$) та самоповаги ($r=0,165$; $p<0,05$), але, разом із тим, рівень прийняття агресії нижчий ($r=-0,222$; $p<0,05$).

Між складовими самоактуалізації та рівнем *творчого клімату* визначено два позитивних зв'язки. Чим вищий рівень творчого клімату в колективі державних працівників, тим вищий у них рівень ціннісних орієнтацій ($r=0,162$; $p<0,05$), тим вищий рівень креативності ($r=0,195$; $p<0,01$).

Окрім того, констатовано зв'язки між складовими самоактуалізації та рівнем *морального клімату* – один позитивний та два негативних зв'язки. Так, при високому рівні морального клімату в колективі державних службовців, рівень гнучкості поведінки ($r=-0,167$; $p<0,05$), рівень самоприйняття ($r=-0,174$; $p<0,05$) та рівень прийняття агресії ($r=-0,167$; $p<0,05$) у респондентів знижується, однак підвищується рівень ціннісних орієнтацій ($r=0,163$; $p<0,05$).

Аналіз загального показника соціально-психологічного клімату показав, що чим вищий рівень соціально-психологічного клімату в колективі держслужбовців, тим вищі в них показники ціннісних орієнтацій ($r=0,195$; $p<0,01$), самоповаги ($r=0,156$; $p<0,05$) та креативності ($r=0,169$; $p<0,05$), разом із тим, рівень прийняття агресії стає нижчим ($r=-0,169$; $p<0,05$).

Отже, аналіз взаємозв'язків складових самоактуалізації з соціально- психологічним кліматом дозволяє зробити висновок про те, що *соціально-психологічний клімат організацій*, де працюють державні службовці, впливає на окремі показники професійної самоактуалізації державних службовців: а) чим вище рівень розвитку загального показника соціально-психологічного клімату та окремих його видів, тим вище рівень розвитку ціннісних орієнтацій державних службовців, їх самоповаги, неприйняття агресії; б) чим вище рівень творчого клімату, тим вище рівень креативності державних службовців; в) чим вище рівень морального клімату, тим нижче самоприйняття державних службовців.

Далі звернемося до даних, які стосуються *сили організаційної культури*.

Для визначення рівня вираженості сили організаційної культури в організаціях, де працюють держслужбовці, ми використовували опитувальник «Сила організаційної культури» Р. Дафта [18]. За допомогою даної методики нами були отримані наступні результати (*рис. 1*).

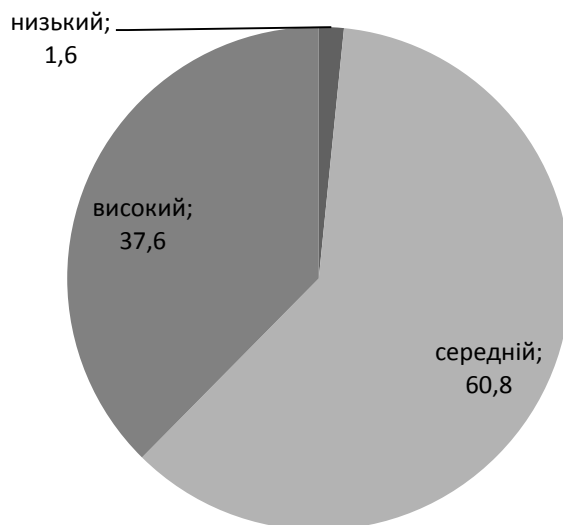


Рис. 1. Рівні вираженості сили організаційної культури в організаціях, де працюють держслужбовці (у % від загальної кількості опитаних)

Як видно із рис. 1, 37,6% державних службовців відзначили, що в їх організації досить потужна організаційна культура, що відповідає високому рівню значень за даною методикою. Також варто зазначити, що всього 1,6% респондентів вказали на низький рівень організаційної культури.

Отже, більша частина держслужбовців описують свою організацію як таку, якій притаманний достатньо високий рівень атрибутивних ознак сильної культури, яку формують цінності, рівень інформаційної відкритості, орієнтація на довгострокові цілі, ритуали наставництва, критерії професійного відбору і зростання, рівень взаємної підтримки в колективі, оцінка індивідуального внеску співробітників тощо.

Далі нами був проведений кореляційний аналіз для визначення зв'язку сили організаційної культури в організаціях, де працюють держслужбовці, та рівня професійної самоактуалізації державних службовців. У результаті було отримано п'ять позитивних кореляційних зв'язків. Результати дослідження занесені до *табл. 5*.

Таблиця 5

Зв'язок сили організаційної культури в державних установах та рівня професійної самоактуалізації державних службовців (r)

Шкали САТ	Сила організаційної культур
<i>Загальний рівень самоактуалізації</i>	
0,201**	
<i>Базові шкали</i>	
Орієнтація в часі	0,005
Підтримка	0,085
<i>Додаткові шкали</i>	
Ціннісні орієнтації	0,238**
Гнучкість поведінки	-0,015
Сензитивність	0,060
Спонтанність	0,143
Самоповага	0,272**
Самоприйняття	0,052
Уявлення про природу людини	0,152*
Синергія	0,129
Прийняття агресії	-0,070
Контактність	0,026
Пізнавальні потреби	0,073
Креативність	0,224**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Як видно із табл. 5, чим вищий рівень сили організаційної культури, тим вищим є загальний рівень самоактуалізації ($r=0,201$; $p<0,01$), ціннісних орієнтацій ($r=0,238$; $p<0,01$), рівень самоповаги ($r=0,272$; $p<0,01$), рівень уявлень про природу людини ($r=0,152$; $p<0,05$) державних службовців, креативності ($r=0,224$; $p<0,01$) респондентів.

Отже, можна зробити *висновок*, що високий рівень організаційної культури має значний позитивний вплив на рівень професійної самоактуалізації держслужбовці.

На *третьому етапі* досліджувався зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (термін існування організації, кількість людей в організації, статус організації). Для зазначених характеристик організації використовувалася авторська анкета-«паспортичка».

У цілому результати дослідження, показали, що організаційно-функціональні характеристики організації *менше впливають* на рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців, ніж психологічні характеристики організації. Про це свідчить той факт, у дослідженні зафіксовано наявність лише зв'язків (негативних) між рівнем професійної самоактуалізації та організаційно-функціональними характеристиками організацій (табл. 6).

Таблиця 6

Зв'язок організаційно-функціональних характеристик організацій системи державної служби та рівня професійної самоактуалізації державних службовців (r)

Шкали САТ	Види складових самоактуалізації		
	Термін існування організації	Кількість людей в організації	Оцінка статусу організації
<i>Загальний показник самоактуалізації</i>			
	-0,100	0,034	-0,019
<i>Базові шкали</i>			
Орієнтація в часі	0,067	-0,36	0,042
Підтримка	-0,131	0,129	0,006
<i>Додаткові шкали</i>			
Ціннісні орієнтації	-0,142	-0,079	0,030
Гнучкість поведінки	0,120	0,182	-0,059
Сензитивність	-0,210	-0,008	-0,057
Спонтанність	-0,048	0,010	-0,056
Самоповага	-0,179	0,078	0,027
Самоприйняття	0,029	0,125	-0,069
Уявлення про природу людини	-0,402**	-0,128	0,111
Синергія	-0,094	-0,135	0,075
Прийняття агресії	-0,080	0,131	-0,162*
Контактність	-0,046	0,033	-0,007
Пізнавальні потреби	0,106	-0,044	0,069
Креативність	-0,117	-0,183*	0,094

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Як видно із табл. 6, чим *довший термін існування організації*, тим нижчий рівень уявлень про природу людини ($r = -0,402$; $p < 0,01$), тобто чим більше років установі, в якій працюють державні службовці, тим більш скептично вони оцінюють людські якості своїх колег, дещо зневірившись у людській ширості та доброті.

Схожа ситуація спостерігається між рівнем креативності та *кількістю держслужбовців*, що працюють в організації. Чим більша кількість людей працює в організації, тим нижчий рівень креативності у працівників ($r = -0,183$; $p < 0,05$), тобто збільшення кількості людей в організації не сприяє розвитку креативності державних службовців.

Також встановлено, що чим *вищий статус організації*, тим нижчий рівень прийняття агресії ($r = -0,162$, $p < 0,05$), тобто у високостатусних організаціях державні працівники не дозволяють собі проявляти негативні емоції та почуття повною мірою, зокрема, вони не дозволяють собі бути агресивними до своїх колег, вважаючи це недоречним. На нашу думку, це обумовлено тим, що працівники цінують свою роботу в успішних організаціях та вважають, що прояви агресії є неприпустимими, навіть можуть коштувати їм посади.

Отже, чим вищі показники організаційно-функціональних характеристик мезорівня, тим менше можливостей для професійної самоактуалізації державних службовців.

Висновки:

1. Рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців за переважною більшістю її складових є *низьким*.

Спостерігається *певна диспропорція* у рівні розвитку окремих складових професійної самоактуалізації державних службовців: на фоні достатньо вираженого рівня самоповаги спостерігається недостатній рівень розвитку адекватного самосприйняття, уявлень про природу людини, міжособистісної чутливості, сензитивності і спонтанності, ціннісних орієнтацій, значущих для самоактуалізованої особистості, гнучкості поведінки, креативності і, особливо, пізнавальних потреб.

2. Встановлено зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та психологічними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (рівнем розвитку соціально-психологічного клімату та організаційної культури в колективах).

Так, констатовано, що *соціально-психологічний клімат організацій*, де працюють державні службовці, впливає на низку показників професійної самоактуалізації державних службовців: а) чим вище рівень розвитку загального показника соціально-психологічного клімату та окремих його видів, тим вище рівень розвитку ціннісних орієнтацій державних службовців, їх самоповаги, неприйняття агресії; б) чим вище рівень творчого клімату, тим вище рівень креативності державних службовців; в) чим вище рівень морального клімату, тим нижче самоприйняття державних службовців.

Виявлено, що *сила організаційної культури* установ, де працюють державні службовці, позитивно впливає на низку показників професійної самоактуалізації державних службовців: чим вища сила організаційної культури, тим вище рівень розвитку ціннісних орієнтацій державних службовців, їх самоповаги, уявлення про природу людини, креативність, а також загального показника професійної самоактуалізації.

3. Виявлено зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (термін існування організації, кількість людей в організації, статус організації).

Встановлено, що *організаційно-функціональні характеристики організації* в цілому *менше впливають* на рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців, ніж психологічні характеристики організації. Кожна із організаційно-професійних характеристик організації впливає лише на один показник професійної самоактуалізації державних службовців: а) термін існування організації негативно впливає на уявлення про природу людини; б) кількість людей в організації негативно впливає на креативність; в) високий статус організації сприяє зниженню агресивності.

4. Встановлені закономірності слід враховувати в організаціях системи державної служби з метою підвищення рівня професійної самоактуалізації державних службовців у процесі проведення спеціального психологічного навчання державних службовців, здійснення індивідуальних консультацій, введення змін в політику діяльності організацій та ін.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення рівня професійної та особистісної самоактуалізації державних службовців.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2-х томах / Б. Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 1. – 232 с.
3. Анисимов О. С. Самоотношение и самоорганизация в контексте развития самости / О. С. Анисимов. – 2011. – № 4. – С. 65–78.
4. Анциферова Л.И. Психология самоактуализирующейся личности в работах Абрахама Маслоу / Л.И. Анциферова. – 1973. – №4. – С. 173–180.
5. Боднар М. Б. Вплив етнопсихологічних життєвих орієнтацій на самоактуалізацію студентської молоді : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / М. Б. Боднар. – К., 2004. – 20 с.
6. Гозман Л. Я. Самоактуализационный тест / [сост. Л. Я. Гозман, М. В. Кроз, М. В. Латинская]. – М. : Российское педагогическое агентство, 1995. – 45 с.

7. Зеленін В. В. Психологічний аналіз зв'язків професійної самоактуалізації та професійно значущих якостей музикантів-виконавців на різних етапах фахового становлення / В. В. Зеленін // Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2014. – Том 11. – Вип. 9. – С. 367–383.
8. Карамушка Л. М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія / Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич. – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 262 с.
9. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – СПб. : Речь, 2005. – 222 с.
10. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
11. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. та доповн.]. – К. : Міленіум, 2006. – С. 221–222.
12. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
13. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К. : Т-во «Знання» УРСР, 1989. – 48 с.
14. Радчук Г. К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи / Г. К. Радчук // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць / за заг. ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2008. – Вип. 8. – С. 241–250.
15. Роджерс К. Клиентцентрированная терапия / К. Роджерс. – М. : Рефл-бук, 1997. – 320 с.
16. Русова В. В. Самоактуалізація особистості як умова профільного навчання старшокласників : автореф. канд. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / В. В. Русова. – К., 2007. – 22 с.
17. Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах / Т. О. Соломанидина. – М. : Инфра-М, 2011. – С. 320–326.
18. Ткалич М. Г. Аналіз основних теоретико-методологічних підходів до вивчення самоактуалізації особистості / М. Г. Ткалич // Актуальні проблеми психології. Том I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. – К. : Міленіум, 2003. – Ч. 9. – С. 85–90.
19. Татенко В. А. Психология в субъектном измерении / В. А. Татенко. – К. : Просвіта, 1996. – 404 с.
20. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 200–202.
21. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
22. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию / К. Хорни. – СПб. : БСК, 1997 – 317 с.
23. Шостром Э. Анти-Карнеги / Э. Шостром. – Мн. : Попурри, 1996. – 398 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abul'hanova-Slavskaja K. A. Strategija zhizni / K. A. Abul'hanova-Slavskaja. – М. : Mysl', 1991. – 299 s.
2. Anan'ev B. G. Izbrannye psihologicheskie trudy : v 2-h tomah / B. G. Anan'ev. – М. : Pedagogika, 1980. – Т. 1. – 232 s.
3. Anisimov O. S. Samoотношение i samoorganizacija v kontekste razvitija samosti / O. S. Anisimov. – 2011. – № 4. – С. 65–78.
4. Anciferova L. I. Psihologija samoaktualizirujushhejsja lichnosti v rabotah Abrahama Maslou / L. I. Anciferova. – 1973. – №4. – С. 173–180.
5. Bodnar M. B. Vplyv etnopsihologichnykh zhyttievych orijentatsii na samoaktualizatsiiu studentskoi molodi : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.05 «Sotsialna psihologihii» / M. B. Bodnar. – К., 2004. – 20 s.
6. Gozman L. Ja. Samoaktualizacionnyj test / [sost. L. Ja. Gozman, M. V. Kroz, M. V. Latinskaja]. – М. : Rossijskoe pedagogicheskoe agentstvo, 1995. – 45 s.
7. Zelenin V. V. Psykholohichniy analiz zviazkiv profesiinoi samoaktualizatsii ta profesiino znachushchykh yakostei muzykantiv-vykonavtsiv na riznykh etapakh fakhovoho stanovlennia / V. V. Zelenin // Aktualni problemy psykholohii : zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuuka NAPN Ukrainy. – К., 2014. – Том 11. – Вип. 9. – С. 367–383.
8. Karamushka L. M. Samoaktualizatsiia menedzheriv u profesiino-upravlinskii diialnosti (na materialii diialnosti komertsiiinykh orhanizatsii) : monohrafiia / L. M. Karamushka, M. H. Tkalych. – Zaporizhzhia : Prosvita, 2009. – 262 s.
9. Korostyleva L. A. Psihologija samorealizatsii lichnosti: zatrudnenija v professional'noj sfere / L. A. Korostyleva. – SPb. : Rech', 2005. – 222 s.
10. Maksymenko S. D. Heneza zdiisnennia osobystosti / S. D. Maksymenko. – К. : KMM, 2006. – 240 s.
11. Maksymenko S. D. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvithnikh orhanizatsii: henderni aspekty : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in.-tiv pislia dypлом. osvity] / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, T. V. Zaichykovoi. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – К. : Milenium, 2006. – С. 221–222.
12. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – SPb. : Evrazija, 1999. – 478 s.
13. Moliako V. O. Psykholohichna hotovnist do tvorchoi pratsi / V. O. Moliako. – К. : T-vo «Znannia» URSR, 1989. – 48 s.

14. Radchuk H. K. Osoblyvosti samoaktualizatsii osobystosti studentiv v osvithnomu seredovyschi vyshchoi shkoly / H. K. Radchuk // Problemy politychnoi psykholohii ta yii rol u stanovlenni hromadianyna Ukrainskoi derzhavy : zb. nauk. prats / za zah. red. M. M. Sliusarevskoho. – K.: Milenium, 2008. – Vyp. 8. – S. 241–250.
15. Rodzhers K. Klientcentrirovannaja terapija / K. Rodzhers. – M. : Refl-buk, 1997. – 320 s.
16. Rusova V. V. Samoaktualizatsiia osobystosti yak umova profilnoho navchannia starshoklasnykiv : avtoref. kand. psykhol. nauk : 19.00.07 – pedahohichna ta vikova psykholohiia / V. V. Rusova. – K., 2007. – 22 s.
17. Solomanidina T. O. Organizacionnaja kul'tura v tablicah, testah, shemah / T. O. Solomanidina. – M. : Infra-M, 2011. – S. 320–326.
18. Tkalych M. H. Analiz osnovnykh teoretyko-metodolohichnykh pidkhodiv do vyvchennia samoaktualizatsii osobystosti / M. H. Tkalych // Aktualni problemy psykholohii. Tom I : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. Maksymenka S. D., Karamushky L. M. – K. : Milenium, 2003. – Ch. 9. – S. 85–90.
19. Tatenko V. A. Psykholohiia v subektnom izmerenii / V. A. Tatenko. – K. : Prosvita, 1996. – 404 s.
20. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitiia lichnosti i malyh grupp / N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – M. : Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. – S. 200–202.
21. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla / V. Frankl. – M. : Progress, 1990. – 368 s.
22. Horni K. Nevroz i lichnostnyj rost. Bor'ba za samorealizaciju / K. Horni. – SPb. : BSK, 1997 – 317 s.
23. Shostrom Je. Anti-Karnegi / Je. Shostrom. – Mn. : Popurri, 1996. – 398 s.

Rutyna, Yu. V. Relationship between the level of civil servants' professional self-actualization and the psychological and organizational-functional characteristics of the organization. *Based on the results of an empirical investigation, the author analyzes the level of development of civil servants' professional self-actualization (according to its general index and basic scales), which was found to be quite low.*

The author also discusses the relationships between the level of civil servants' professional self-actualization and the psychological characteristics of their organizations (social-psychological climate and strength of organizational culture). Thus, it was shown that the social-psychological climate and the strength of the organizational culture of the civil service organization had links with several aspects of civil servants' professional self-actualization: the higher the general index of the social-psychological climate and its types, and the organizational culture strength, the higher the level of civil servants' value system, self-esteem, humanism, creativity, and friendliness, etc. Besides, the strength of organizational culture was found to correlate with the general index of civil servants' professional self-actualization.

The article analyzes the relationship between the levels of civil servants' professional self-actualization and the organizational-functional characteristics of the organization (age of the organization, number of employees in the organization, status of the organization). It was found that one organizational-professional characteristic related only to one indicator of civil servants' professional self-actualization: a) the age of the organization negatively related to the civil servants' ideas of the nature of people; b) the number of employees in the organization had positive relationship with the respondents' creativity; c) the status of the organization had negative relationship with the respondents' aggressiveness.

Key words: *civil servants; professional self-actualization; the level of development of civil servants' professional self-actualization; psychological characteristics of the organization; organizational and functional characteristics of the organization.*

Відомості про автора

Рутіна Юлія Валеріївна, аспірантка, лабораторія організаційної та соціальної психології, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Rutyna, Yulia Valeriivna, PhD student, Laboratory Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: yuliakadysh@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6343-2888>

Отримано 15 жовтня 2018 р.
Рецензовано 29 листопада 2018 р.
Прийнято 6 грудня 2018 р.