

26. Piazhe Zh. Izbrannye psichologicheskie trudy / Zh. Piazhe. – M., 1989.
27. Prihozhan A. M. Prichiny, profilaktika i preodolenie trevozhnosti / A. M. Prihozhan // Psichologicheskaja nauka i obrazovanie. – 1998. – № 2. – S. 11–17.
28. Sliusarevskiy M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhdnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Sliusarevskiy // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykhologii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
29. Frustracija: Ponjatie i diagnostika : ucheb.-metod. posobie / [sost. L. I. Dementij]. – Omsk : Izd-vo OmGU, 2004. – 68 s.
30. Hanin Ju. L. Mezhlchnostnaja i vnutrigruppovaja trevoga v uslovijah znachimoj sovmestnoj dejatel'nosti / Ju. L. Hanin // Voprosy psichologii. – 1991. – № 5. – S. 56.
31. Cherniavska O. V. Stanovlennia hromadianskoho suspilstva yak chynnyk sotsialnoi napruzhenosti v Ukraini / O. V. Cherniavska // Visnyk Kharkivskoho universytetu. – №456. – Seriya : Aktualni problemy suchasnoi nauky v doslidzhenniakh molodykh vchenykh m. Kharkov. – Kharkiv, 2000. – Ch. 1. – S. 9–12.
32. Shherbatyh Ju. V. Psichologija stressa / Ju. V. Shherbatyh. – M. : Jeks-mo, 2008. – 304 s.
33. Shamionov R. M. Sub#ektivnoe blagopoluchie lichnosti: psichologicheskaja kartina i faktory / R. M. Shamionov. – Saratov : Izd-vo Sarat. un-ta, 2008.
34. Shibusani T. Social'naja psichologija / T. Shibusani. – Rostov n/D : Feniks, 1999. – 539 s.
35. Apter, M. J. Religious states of mind: A reversal theory interpretation / M. J. Apter, In : Brown L. B. (ed.) Advances in the psychology of religion. – Oxford : Pergamon Press, 1985. – P. 62–75/
36. Barker, R. Frustration and regression: an experiment with young children. Studies in topological and vector psychology / R. Barker, T. Dembo, K. Lewin // V. II, Univ. Iowa Stud, Child Welf., 1941, 18, No 1, p. 1–314.
37. Bernice, L. Neugarten. The Measurement of Life Satisfaction / Bernice L. Neugarten, Robert J. Havighurst, Sheldon S. Tobin // Journal of Gerontology. – 1961. – Vol. 16. – Issue 2. – P. 134–143.
38. Smelser N. Theory of collective behavior. – N.Y. : Free Press, 1962. – P. 163.
39. Sheldon, S. Tobin. Life Satisfaction and Social Interaction in the Aging / Sheldon S. Tobin & Bernice L. Neugarten // Journal of Gerontology. – 1961. – Vol. 16. – Issue 4. – P. 344–346.

Zaika, I. V. Key manifestations of personal tension. The author presents the results of theoretical research and analyzes the concepts of social frustration, situational and personal anxiety, and life satisfaction. Social tension is associated with instable social, economic and political processes in the country and greatly affects the psychological state of the individual, organization and society as a whole. Social frustration is understood as a kind of mental tension that results from the individual's dissatisfaction with their life, achievements and positions in the social hierarchy. Situational and personal anxiety is considered as a contradiction between a person's perception of a situation as threatening and the lack of means for avoiding or overcoming it. Life satisfaction is an individual's general idea of mental comfort, which includes an interest in life as the opposite of apathy, determination, purposefulness, consistency in achieving goals, consistency between set and actually achieved goals, a positive assessment of their own qualities and actions, and general mood. The factors that influence an individual's satisfaction with life include their health, economic status, family relationships, interpersonal contacts, and attitudes, etc.

Key words: social tension; personal tension; social frustration; situational anxiety; personal anxiety; life satisfaction.

Відомості про автора

Заїка Інна В'ячеславівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Zaika, Inna Viatcheslavivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4465-1345>

УДК 352/354 – 057.34

Карамушка Л. М., Рутіна Ю. В.

ОСОБИСТІСНА ТА ПРОФЕСІЙНА САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: РІВЕНЬ ЗНАЧУЩОСТІ, РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ТА УМОВ ДЛЯ ЇЇ ЗДІЙСНЕННЯ

Карамушка Л. М., Рутіна Ю. В. Особистісна та професійна самоактуалізація державних службовців: рівень значущості, розуміння сутності та умов для її здійснення. У статті на основі проведеного емпіричного дослідження визначено рівень значущості професійної та особистісної самоактуалізації для державних службовців. Визначено розуміння ними сутності професійної самоактуалізації. На основі факторного та кластерного аналізу виділено типи державних службовців за даним показником. Досліджено рівень значущості державних умов, важливих для професійної самоактуалізації державних службовців, і виділено відповідні типи державних службовців. Здійснено оцінку можливостей організацій державної служби для розвитку професійної та особистісної самоактуалізації державних службовців.

Ключові слова: самоактуалізація; особистісна самоактуалізація; професійна самоактуалізація; умови професійної самоактуалізації; державні службовці; типи державних службовців.

Карамушка Л. Н., Рутіна Ю. В. Личностная и профессиональная самореализация государственных служащих: уровень значимости, понимания сущности и условий для ее осуществления. В статье на основе проведенного эмпирического исследования определен уровень значимости профессиональной и личностной

самоактуалізації для державних службовців. Раскрыто понимание ими сущности профессиональной самоактуализации. На основе факторного и кластерного анализа выделены типы государственных служащих по данному показателю. Исследован уровень значимости государственных условий, важных для профессиональной самоактуализации государственных служащих, и выделены соответствующие типы государственных служащих. Осуществлена оценка возможностей организаций государственной службы для развития профессиональной и личностной самоактуализации государственных служащих.

Ключевые слова: самоактуализация; личностная самореализация; профессиональная самореализация; условия профессиональной самоактуализации; государственные служащие; типы государственных служащих.

Постановка проблеми. Одним із важливих напрямків підвищення ефективності діяльності державних службовців є їх особистісна та професійна самоактуалізація. Актуальним є вивчення проблеми значущості для державних службовців особистісної та професійної самоактуалізації, розуміння її сутності та умов для її здійснення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми самоактуалізації особистості знайшли відображення в роботах зарубіжних (К.О. Абульханова-Славська [1], Б.Г. Ананьев [2], Л.І. Анциферова [4], Л.О. Коростильова [9], А. Маслоу [10], В.О. Моляко [11], К. Роджерс [13], В.О. Татенко [16], В. Франкл [17], К. Хорні [18], Е. Шостром [19]) та вітчизняних (М.Б. Боднар [5], В.В. Зеленін [6], С.Д. Максименко [9], Г.К. Радчук [12], В.В. Русова [14], М.Г. Ткалич [15]) учених.

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 [7], М.Г. Ткалич [15] та ін. Разом із тим, проблема професійної самоактуалізації державних службовців залишається практично не вивченою.

Завдання дослідження:

1. Дослідити рівень значущості особистісної та професійної самоактуалізації для державних службовців.
2. Визначити розуміння державними службовцями сутності професійної самоактуалізації та виділити відповідні типи державних службовців (за цим показником).
3. Проаналізувати оцінку державними службовцями умов, важливих для їх професійної самоактуалізації, та визначити типи державних службовців (за цим показником).
4. Здійснити оцінку можливостей організацій державної служби для розвитку професійної та особистісної самоактуалізації державних службовців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилося за допомогою опитувальника «Особливості самоактуалізації державних службовців у професійній діяльності» М.Г. Ткалич [7]. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Для статистичної обробки та аналізу даних використовувалися методи описової статистики, факторний та кластерний аналіз.

Дослідження проводилось у 2016–2017 рр. У дослідженні взяло участь 200 державних службовців Кам'янець-Подільського та Чемеровецького районів Хмельницької області та міста Хмельницький.

Відповідно до переліку поставлених нами завдань, **першим завданням** було дослідити *рівень значущості особистісної та професійної самоактуалізації для державних службовців*.

Результати цього етапу дослідження представлено у формі загальних уявлень держслужбовців про *значущість особистісної та професійної самоактуалізації* (табл. 1).

Таблиця 1

**Значущість професійної та особистісної самоактуалізації для державних службовців
(% від загальної кількості опитаних)**

Оцінка значущості самоактуалізації	Особистісна самоактуалізація	Професійна самоактуалізація
«Це є досить значущим»	81,7	76,5
«Це найбільш значуща річ у моєму житті»	11,2	15,0
«Це є зовсім не значущим»	7,1	8,5

Аналізуючи дані із табл.1, можемо побачити, що більшість опитаних держслужбовців (81,7%) на питання про *значущість особистісної самоактуалізації* дали відповідь «це є досить значущим», а 11,2% респондентів відповіли, що «це найбільш значуща річ у моєму житті». Такі показники свідчать про те, що особистісна самоактуалізація для державних працівників відіграє досить вагомий роль у їх житті та діяльності. І лише 7,1% опитуваних вважають, що особистісна самоактуалізація «це зовсім не значуще» у їхньому житті.

На питання про *значущість професійної самоактуалізації* найвищий відсоток (76,5%) було отримано також на відповіді, що «це є досить значущим» для державних службовців. 15,0% держслужбовців вважають, що професійна самоактуалізація «це найбільш значуща річ у моєму житті». І 8,5% респондентів дотримуються думки, що професійна самоактуалізація «це зовсім не значуще» у їхньому житті.

Порівнюючи результати за двома характеристиками, можна зробити висновок, що як особистісна, так і професійна самоактуалізації є досить значущими у житті державних службовців. Однак, більшість

респондентів вважають, що в першу чергу потрібно орієнтуватись саме на особистісну самоактуалізацію та самовдосконалення як особистості, а вже потім розвиватися і актуалізувати власний потенціал у професійній діяльності.

Другим завданням нашого дослідження було визначити розуміння сутності самоактуалізації в професійній діяльності держслужбовців та визначити відповіді типи державних службовців.

Результати дослідження знайшли своє відображення у табл. 2.

Таблиця 2

**Визначення держслужбовцями сутності самоактуалізації в професійній діяльності
(% від загальної кількості опитаних)**

Погляди держслужбовців на професійну самоактуалізацію	%
«Досягти високого рівня професійної кваліфікації і компетентності»	61,0
«Заробляти більше»	54,0
«Просунутися по службових сходах»	33,5
«Сприяти реалізації організації, не забуваючи про свої професійні цілі»	24,0
«Брати участь за допомогою своєї професійної діяльності, разом зі своєю організацією у реалізації соціальних програм»	18,5
«Давати можливість просуватися своїм підлеглим»	10,5

Як ми бачимо з табл. 2, найбільш вагомим для держслужбовців є «досягти високого рівня професійної кваліфікації і компетентності», на що вказали переважна більшість респондентів (61,0%).

Для 54,0% державних службовців не менш важливу роль відіграє матеріальна сторона, а саме «заробляти більше».

І 33,5% опитаних вважають основним у професійній діяльності «просунутися по службових сходах», що говорить про значущість для державних службовців професійної кар'єри, насамперед, вертикальної.

Разом із тим, трохи менший відсоток опитаних держслужбовців вказали на значущість самоактуалізації в розвитку організації, поряд із досягненням своїх професійних цілей («сприяти реалізації організації, не забуваючи про свої професійні цілі»). На це вказало 24,0% респондентів.

Для 18,5% опитуваних важливим є «брати участь за допомогою своєї професійної діяльності, разом зі своєю організацією у реалізації соціальних програм». І лише для 10,5% державних службовців є вагомим «давати можливість просуватися своїм підлеглим».

Отже, для більшості держслужбовців важливою є, в першу чергу, реалізація власних інтересів у процесі самореалізації, а вже потім – сприяння розвитку організації та підтримка інших працівників чином. Таким чином, можна говорити про те, що в процесі корекційно-розвивальних програм з держслужбовцями потрібно робити акцент на необхідності досягнення певного балансу між реалізацією свої власних інтересів та інтересів організації. Тим більше, це є значущим, з урахуванням того, що організації державної служби виконують таку важливу функцію, як задоволення різноманітних потреб населення.

Далі нами був проведений *факторний аналіз*, у результаті якого було виділено три фактори, що відображають основні типи поглядів держслужбовців на сутність самоактуалізації в професійній діяльності держслужбовців (табл. 3).

Таблиця 3

**Результати факторного аналізу поглядів держслужбовців на сутність самоактуалізації
у професійній діяльності**

Погляди держслужбовців на професійну самоактуалізацію	Фактори		
	1	2	3
«Брати участь за допомогою своєї професійної діяльності, разом зі своєю організацією у реалізації соціальних програм»	0,819		
«Сприяти реалізації організації, не забуваючи про свої професійні цілі»	0,881		
«Досягти високого рівня професійної кваліфікації і компетентності»		0,796	
«Заробляти більше»		-0,714	
«Просунутися по службових сходах»			0,817
«Давати можливість просуватися своїм підлеглим»			0,662

Перший фактор є однополюсним, він об'єднав у собі погляди держслужбовців, які відображають такі можливості самоактуалізації державних службовців у професійній діяльності: «брати участь за допомогою своєї професійної діяльності, разом зі своєю організацією у реалізації соціальних програм» (0,819); «сприяти реалізації цілей організації, не забуваючи про свої професійні цілі» (0,811). Цей фактор назвали «орієнтацією на цілі організації».

Другий фактор є двополюсним. На першому полюсі розташовані погляди респондентів, які відображають такі можливості самоактуалізації державних службовців у професійній діяльності, як «досягти високого рівня професійної кваліфікації і компетентності» (0,796) та на другому полюсі – «заробляти більше» (-0,714). Це означає, відповідно до поглядів державних службовців, що досягнення високого рівня професійної кваліфікації і компетентності не завжди поєднується із «зароблянням більше». Другий фактор отримав назву «власні інтереси».

Третій фактор однополюсний, його утворили погляди держслужбовців, які характеризують такі можливості самоактуалізації державних службовців у професійній діяльності: «просування по службових сходах» (0,817) та «давати можливість просуватися своїм підлеглим» (0,662). Цей фактор отримав назву «кар'єра».

Далі на основі факторного аналізу нами було проведено *кластерний аналіз* поглядів держслужбовців на сутність самоактуалізації у професійній діяльності, що дав можливість виділити *чотири типи державних службовців* (табл. 4). Також було проаналізовано кількісну вираженість виділених типів.

Таблиця 4

Кластерний аналіз поглядів держслужбовців на сутність самоактуалізації у професійній діяльності

Фактори	Типи держслужбовців			
	1 тип	2 тип	3 тип	4 тип
«Орієнтація на цілі організації» (1 фактор)	1,46976	-0,63056	1,29134	-0,21399
«Власні інтереси» (2 фактор)	0,49415	0,04389	-0,03418	-0,084642
«Кар'єра» (3 фактор)	1,03578	-0,20869	-0,74242	1,86541

Проведений кластерний аналіз показав, що *перший тип* держслужбовців, до якого належить 10,6% опитаних, це ті, для яких в процесі самоактуалізації значущими є фактори «орієнтація на цілі організації» та «кар'єра».

Другий тип держслужбовців, до якого входить найбільша кількість респондентів (61,4%), це ті, для яких в процесі самоактуалізації значущими є «власні інтереси», тобто для таких держслужбовців власні інтереси важливіші, ніж інтереси організації.

Третій тип державних службовців (19,3%) – це ті, для яких в процесі самоактуалізації важливим є фактор «орієнтація на цілі організації».

І до *четвертого типу* віднесені державні службовці, для яких у процесі самоактуалізації важливим є фактор «кар'єра». До цього типу належить лише 8,7% опитаних.

Таким чином, на основі отриманих даних можна говорити про те, що найбільш «ідеальний» тип державних службовців, для якого суттєвим у процесі самоактуалізації є як «орієнтація на цілі організації», так і на власну «кар'єру», представлено у *незначній кількості опитаних* (всього 10,6%). В той же час, найбільш вираженим, тобто зафіксованим у найбільшій кількості опитаних (61,4%), є тип державних службовців, які у процесі самоактуалізації орієнтуються на «власні цілі». Це може, на наш погляд, бути однією із причин недостатньої ефективності діяльності державних структур, наявності корупції тощо. Отже, отримані дані ще раз свідчать про те, що в процесі психологічної підготовки державних службовців потрібно звертати особливу увагу на забезпечення в процесі самоактуалізації державних службовців їх орієнтації на *гармонійне поєднання як власних інтересів, так і інтересів організації*.

Третім завданням нашого дослідження було здійснити оцінку умов, важливих для професійної самоактуалізації державних службовців, та виділити типи державних службовців (за цим показником). Результати дослідження представлено в табл. 5.

Як зазначено у табл. 5, *дуже важливими умовами* для успішної професійної та особистісної самоактуалізації держслужбовців є: «гарні відносини з дітьми, батьками (82,2%)»; «гармонія у стосунках з чоловіком (дружиною)» (75,0%); «матеріальна забезпеченість» (66,3%); «гармонія у стосунках із самим собою» (62,9%).

Менш важливими умовами для професійної та особистісної самоактуалізації стали наступні: «відсутність побутових проблем» (44,1%); «цікава творча робота» (42,4 %); «достатня кількість вільного часу» (30,6%) та «захопленість яким-небудь заняттям, хобі» (22,4%).

Таблиця 5

**Оцінка умов, важливих для професійної самоактуалізації державних службовців
(% від загальної кількості опитаних)**

Умови	Дуже важливо	Скоріше важливо	Не дуже важливо	Не суттєво
Оцінка				
«Гарні відносини з дітьми, батьками»	82,2	14,1	0,5	2,5
«Гармонія у стосунках з чоловіком (дружиною)»	75,0	20,4	1,0	3,6
«Матеріальна забезпеченість»	66,3	29,1	2,0	2,6
«Гармонія у стосунках із самим собою»	62,9	25,9	6,6	4,6
«Відсутність побутових проблем»	44,1	44,1	10,3	1,5
«Цікава творча робота»	42,4	43,9	11,6	2,0
«Достатня кількість вільного часу»	30,6	50,5	14,8	4,1
«Захопленість яким-небудь заняттям, хобі»	22,4	42,3	26,5	8,7

Далі нами було проведено *факторний аналіз умов, важливих для особистісної та професійної самоактуалізації*. Всі охарактеризовані вище умови були об'єднані у два фактори (табл. 6). Нами було виділено наступні фактори: 1 фактор – «матеріально-сімейні умови»; 2 фактор – «особистісно-творчі умови».

Таблиця 6

Результати факторного аналізу умов, важливих для професійної та особистісної самоактуалізації

Умови	Фактори	
	1	2
«Гармонія у стосунках з чоловіком (дружиною)»	0,753	
«Матеріальна забезпеченість»	0,737	
«Гарні відносини з дітьми, батьками»	0,725	
«Відсутність побутових проблем»	0,693	
«Захопленість яким-небудь заняттям, хобі»		0,873
«Гармонія у стосунках із самим собою»		0,652
«Цікава творча робота»		0,530
«Достатня кількість вільного часу»		0,506

Як видно з табл. 6, *перший фактор («матеріально-сімейні умови»)*, утворюють показники, які стосуються: а) «взаємовідносин у сім'ї (гармонія у стосунках з чоловіком, дружиною; гарні відносини з дітьми, батьками)»; б) «матеріально-побутових умов життя (матеріальна забезпеченість; відсутність побутових проблем)». Враховуючи характер цих умов та вплив, який вони здійснюють на життєдіяльність державних службовців, ці показники можна назвати «зовнішніми», оскільки вони передусім стосуються зовнішнього соціального оточення, в якому перебувають державні службовці.

Другий фактор («особистісно-творчі умови») включає в себе показники, які стосуються наступних характеристик: а) «особистісні інтереси держслужбовця (гармонія у стосунках із самим собою)» та його «професійна діяльність (цікава, творча робота)»; б) «інші сфери життєдіяльності» («захопленість яким-небудь заняттям, хобі»; «достатня кількість вільного часу»). Ці показники можна назвати «внутрішніми», оскільки вони передусім стосуються внутрішнього світу державних службовців.

Отже, у розвитку професійної та особистісної самоактуалізації державних службовців важливими є обидві групи умов, як «матеріально-сімейні», так і «особистісно-творчі».

Далі на основі факторного аналізу нами був проведено *кластерний аналіз умов, які є важливими для професійного та особистісного розвитку держслужбовців*. Це дало можливість констатувати *чотири типи державних службовців* (табл. 7). Також було визначену кількісну вираженість кожного із типів.

Таблиця 7

Кластерний аналіз поглядів держслужбовців щодо умов, важливих для професійної та особистісної самоактуалізації

Фактори	Типи держслужбовців			
	1 тип	2 тип	3 тип	4 тип
«Матеріально-сімейні умови» (1 фактор)	1,23954	4,23900	-0,24157	-0,53887
«Особистісно-творчі умови» (2 фактор)	0,72895	2,44794	-0,43216	1,07422

Проведений кластерний аналіз показав, що *перший тип* держслужбовців, до якого належить 15,4% респондентів, це ті, для яких у процесі їх самоактуалізації є важливими, насамперед, є «матеріально-сімейні» умови.

Другий тип («ідеальний») утворили державні службовці, для яких в процесі самоактуалізації значущими є як «матеріально-сімейні», так і «особистісно-творчі» умови. Кількість таких опитаних становить лише 2,1%.

Особливу увагу варто звернути на *третій тип* державних службовців, для представників якого незначущою є жодна група умов. До цього типу належить найбільша кількість респондентів (54,8%)

І *четвертий тип* (27,7%) – це державні працівники, для яких незначущими є «матеріально-сімейні умови», а акцент робиться лише на «особистісно-творчих умовах».

Отже, можна говорити про те, державні службовців в процесі самоактуалізації в професійній діяльності в цілому недостатньо приділяють увагу визначенню умов їх успішної самоактуалізації, а також гармонійному поєднанню «матеріально-сімейних» та «особистісно-творчих умов», що, скоріше за все, негативно позначається на результатах їх самоактуалізації.

Четвертим завданням нашого дослідження було здійснити оцінку можливостей організації державної служби для розвитку професійної та особистісної самоактуалізації державних службовців (табл. 8).

Таблиця 8

**Оцінка можливостей організації державної служби для розвитку професійної та особистісної самоактуалізації державних службовців
(% від загальної кількості опитуваних)**

Перелік можливих відповідей	%
«Так, в організації створені всі умови для професійного росту працівників»	42,6
«Так, такі можливості є, але не для всіх працівників»	33,5
«Можливості є, але реалізувати їх доводиться з великими труднощами»	12,2
«Я не бачу таких можливостей в нашій організації, хоча, можливо, вони і є»	8,1
«Ні, я не бачу можливостей та умов для реалізації свого професійного потенціалу в нашій організації»	3,6

Як видно із табл. 8, 42,6% опитаних державних службовців дотримуються думки, що для реалізації їх особистісного та професійного потенціалу в організації створені всі належні умови. Інша частина державних працівників, що складає 33,5%, вважають, що такі можливості є, але не для всіх працівників вони доступні однаковою мірою. Разом із тим 12,2% опитаних респондентів вважають, що можливості є, але реалізувати їх доводиться з великими труднощами. Лише 8,1% респондентів не бачать таких можливостей в своїх організаціях, хоча, можливо, вони і є. І 3,6% опитуваних взагалі не бачать можливостей та умов реалізації свого професійного та особистісного потенціалу в їх організації.

Таким чином, можна зробити висновок, що певна частина опитаних державних службовців загалом позитивно оцінює можливості своєї організації щодо реалізації у ній особистісного та професійного потенціалу, але більше половини опитаних тією чи іншою мірою *критично оцінюють* ці можливості (наприклад, частина державних службовців занепокоєні тим, що не для всіх працівників доступні ці умови).

Висновки:

1. У результаті проведеного емпіричного дослідження виявлено, що особистісна і професійна самоактуалізації є *достатньо значущими* для державних службовців.

2. Виявлено, що серед державних службовців переважає тип державних службовців, які у процесі самоактуалізації орієнтуються на «власні цілі», і *недостатньою представлено* тип державних службовців, яким притаманна «орієнтація на цілі організації» та власну «кар'єру».

3. Досліджено рівень значущості для державних службовців умов, важливих для професійної самоактуалізації державних службовців («матеріально-сімейних» та «особистісно-творчих»), і виділено відповідні типи державних службовців (за даним показником). Констатовано, що тип державних службовців, які в процесі самоактуалізації враховують як «матеріально-сімейні», так і «особистісно-творчі» умови, характерний для *дуже невеликої кількості* державних службовців.

4. Більше половини опитаних державних службовців тією чи іншою мірою *критично оцінюють* можливості для їх самореалізації в організаціях системи державної служби.

5. Отримані дані свідчать про те, що з метою підвищення самоактуалізації державних службовців необхідно здійснювати їх *спеціальну психологічну підготовку*, в процесі якої потрібно звертати особливу увагу на забезпечення в процесі самоактуалізації державних службовців їх орієнтації на *гармонійне поєднання як власних інтересів, так і інтересів організації, матеріально-сімейних та особистісно-творчих умов, а також організаційно-психологічних умов організації діяльності в самих організаціях.*

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 / Б. Г. Ананьев. – В 2-х томах. – Т. 1. – М.: Педагогика, 1980.– 232 с.
3. Анисимов О. С. Самосознание, самоотношение и самоопределение в контексте проблемы «самости» / О. С. Анисимов // Мир психологии. – 2010. – №4. – С. 65–78.
4. Анциферова Л. И. Психология самоактуализирующейся личности в работах Абрахама Маслоу / Л. И. Анциферова // Вопросы психологии. – 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. 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.: Фенікс, 2014. – Том 11. – Вип. 9. – С. 367–383.
7. Карамушка Л. М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності / Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич. – М.: Просвіта, 2009. – С. 232–235.
8. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – СПб.: Речь, 2005. – 222 с.
9. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / С. Д. Максименко. – К.: ТОВ «КММ», 2006. – 240 с.
10. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
11. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К.: Т-во «Знання» УРСР, 1989. – 48 с.
12. 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.
13. Роджерс К. Клиентцентрированная терапия / К. Роджерс. – М.: Рефл-бук, 1997. – 320 с.
14. 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.
15. 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.
16. Татенко В. А. Психология в субъектном измерении / В. А. Татенко. – К.: Просвіта, 1996. – 404 с.
17. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
18. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию / К. Хорни. – СПб.: БСК, 1997. – 317 с.
19. 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. – M.: Mysl', 1991. – 299 s.
2. Anan'ev B. G. Izbrannye psihologicheskie trudy / B. G. Anan'ev. – V 2-h tomah. – T. 1. – M.: Pedagogika, 1980.– 232 s.
3. Anisimov O. S. Samosoznanie, samootnoshenie i samoopredelenie v kontekste problemy «samosti» / O. S. Anisimov // Mir psihologii. – 2010. – №4. – S. 65–78.
4. Anciferova L. I. Psihologija samoaktualizirujushhejsja lichnosti v rabotah Abrahama Maslou / L. I. Anciferova // Voprosy psihologii. – 1973. – №4. – S. 173–180.
5. Bodnar M. B. Vplyv etnopsihologichnykh zhyttievych orijentatsii na samoaktualizatsiiu studentskoj molodi : avtoref. dys. ... kand. psihol. nauk : spets. 19.00.05 «Sotsialna psihologhiia» / M. B. Bodnar. – K., 2004. – 20 s.
6. Zelenin V. V. Psihologichnyi analiz zviazkiv profesiinoi samoaktualizatsii ta profesiino znachushchykh yakostei muzykantiv-vikonavciv na riznykh etapakh fakhovoho stanovlennia / V. V. Zelenin // Aktualni problemy psihologhii : zbirnyk naukovykh prats Instytutu psihologhii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – K.: Feniks, 2014. – Tom 11. – Vyp. 9. – S. 367–383.
7. Karamushka L. M. Samoaktualizatsiia menedzheriv u profesiino-upravlinskii diialnosti / L. M. Karamushka, M. H. Tkalych. – M.: Prosvita, 2009. – S. 232–235.
8. Korostyleva L. A. Psihologija samorealizacii lichnosti: zatrudnenija v professional'noj sfere / L. A. Korostyleva. – SPb.: Rech', 2005. – 222 s.
9. Maksymenko S. D. Henez zdiisnennia osobystosti / S. D. Maksymenko. – K.: TOV «KMM», 2006. – 240 s.
10. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – SPb.: Evrazija, 1999. – 478 s.
11. Moliako V. O. Psihologichna hotovnist do tvorchoi pratsi / V. O. Moliako. – K.: T-vo «Znannia» URSR, 1989. – 48 s.
12. Radchuk H. K. Osoblyvosti samoaktualizatsii osobystosti studentiv v osvithomu sere dovvyshchi vyshchoi shkoly / H. K. Radchuk // Problemy politychnoi psihologhii 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.
13. Rodzhers K. Klientcentrirovannaja terapija / K. Rodzhers. – M.: Refl-buk, 1997. – 320 s.
14. Rusova V. V. Samoaktualizatsiia osobystosti yak umova profilnogo navchannia starshoklasnykiv : avtoref. kand. ... psihol. nauk : 19.00.07 – pedahohichna ta vikova psihologhiia / V. V. Rusova. – K., 2007. – 22 s.
15. Tkalych M. H. Analiz osnovnykh teoretyko-metodolohichnykh pidkhodiv do vyvchennia samoaktualizatsii osobystosti / M. H. Tkalych // Aktualni problemy psihologhii. Tom I : Sotsialna psihologhiia. Psihologhiia upravlinnia. Orhanizatsiina psihologhiia : zb. naukovykh prats Instytutu psihologhii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. Maksymenka S. D., Karamushky L. M. – K.: Milenium, 2003. – Ch. 9. – S. 85–90.
16. Tatenko V. A. Psihologija v sub#ektnom izmerenii / V. A. Tatenko. – K.: Prosvita, 1996. – 404 s.
17. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla / V. Frankl. – M.: Progress, 1990. – 368 s.
18. Horni K. Nevroz i lichnostnyj rost. Bor'ba za samorealizaciju / K. Horni. – SPb.: BSK, 1997. – 317 s.
19. Shostrom Je. Anti-Karnegi / Je. Shostrom. – Mn.: Popurri, 1996. – 398 s.

Karamushka, L. M., Rutyna, Yu. V. Personal and professional self-actualization of civil servants: its significance and understanding of its essence and conditions. The authors analyze the results of their empirical research into the significance of professional and personal self-actualization for civil servants. The article discusses civil servants' understanding of professional self-actualization and the relevant types of civil servants determined using factor and cluster analyses. The civil servants of the prevailing type were characterized by their orientation towards their personal goals in self-actualization, while the civil servants of least common type had a harmonious combination of the orientations towards the goals of the organization and their own career.

The authors describe the types of civil servants in relation to the civil servants' perceived levels of significance of the conditions for their professional self-actualization (financial-and-family and personal-and-creative). The smallest group of civil servants was found to take into account both financial-and-family and personal-and-creative conditions in the process of their self-actualization. The authors assess the possibilities of civil service organizations for the promotion of civil servants' professional and personal self-actualization.

Key words: self-actualization; personal self-actualization; professional self-actualization; conditions for professional self-actualization; government officials; types of civil servants.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolaivna, Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lkarama01@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

Рутіна Юлія Валеріївна, аспірантка лабораторії 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>

УДК 159.9

Клочко А. О.

ІННОВАЦІЙНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ПРОЦЕСІ ВЗАЄМОДІЇ МЕНЕДЖЕРІВ І ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ: ЗВ'ЯЗОК З ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕНЕДЖЕРІВ

Клочко А. О. Інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій у процесі взаємодії менеджерів і педагогічного колективу: зв'язок з характеристиками організації та менеджерів. У статті на основі емпіричного дослідження виділено типи менеджерів освітніх організацій («Комунікативно-інноваційний», «Функціональний», «Проблемний»), відповідно до розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управління. Розглянуто взаємозв'язок між характеристиками організації (креативним потенціалом організаційного середовища, рівнем організаційного розвитку освітньої організації, рівнем відданості організації) і типами менеджерів освітніх організацій. Досліджено зв'язок між організаційно-професійними характеристиками менеджерів (посада в освітній організації, стаж роботи на посаді, педагогічне звання) і типами менеджерів освітніх організацій.

Ключові слова: освітні організації; типи менеджерів освітніх організацій; взаємодія менеджерів та педагогічного колективу, інноваційні стилі управління; характеристики організації; характеристики менеджерів.

Клочко А. А. Инновационные стили управления менеджеров образовательных организаций в процессе взаимодействия менеджеров и педагогического коллектива: связь с характеристиками организации и менеджеров. В статье на основе эмпирического исследования выделены типы менеджеров образовательных организаций («Коммуникативно-инновационный», «Функциональный», «Проблемный») в соответствии с развитием у них традиционных и инновационных стилей управления. Рассмотрена взаимосвязь между характеристиками организации (креативным потенциалом организационной среды, уровнем организационного развития образовательной организации, уровнем преданности организации) и типами менеджеров образовательных организаций. Исследована связь между организационно-профессиональными характеристиками менеджеров (должность в образовательной организации, стаж работы в должности, педагогическое звание) и типами менеджеров образовательных организаций.

Ключевые слова: образовательные организации; типы менеджеров образовательных организаций; взаимодействие менеджеров и педагогического коллектива, инновационные стили.

Постановка проблеми. Українське суспільство XXI століття розвивається швидкими темпами. Закладам освіти потрібні менеджери з яскраво вираженою творчою індивідуальністю, сміливі у прийнятті рішень та творчому розв'язанні проблем колективу. Пріоритетними стають завдання, що стосуються нових підходів до стилю управління менеджера освітньої організації. Тому виникає необхідність у вивченні