

29. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – pp. 424-425.
30. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales / D. Watson, L.A. Clark, A. Tellegen // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – pp.1063-1070.

Karamushka, L.M. Instruments to study components, types of and factors behind social tension in the organization. The article reveals the nature of social tension in the organization and presents a set of instruments to diagnose social tension in the organization which include, among others, tools modified by the author and a special questionnaire.

The first group of instruments includes those that make it possible to diagnose social tension in organizations at the organizational level: the "Index of Social Tension in Organizations" questionnaire (to diagnose nine components of social tension in the organization) and the "Social Tension in the Organization" questionnaire (designed to measure the levels of respondents' understanding of the nature of social tension in organizations, to find out the levels of different types of social tension in organizations, to analyze the factors behind social tension in organizations as well as to describe general and psychological conditions of prevention and overcoming of social tension in organizations. The second group of instruments which includes the "Self-assessment of anxiety, frustration, aggression and rigidity" questionnaire and the "Work Negative Impact Scale" aim to study the characteristics of social tension in organizations at the level of the individual (the role of social tension in organizations in individuals' developing anxiety, frustration, aggression, rigidity, etc.).

Keywords: social tension in the organization; components and types of social tension in the organization; factors in preventing and overcoming of social tensions in the organization; individual mental states

Відомості про автора

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, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

УДК 316.628:35.08

Рутіна Ю.В.

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Рутіна Ю.В. Чинники професійної самоактуалізації державних службовців. У статті розглянуто професійну самоактуалізацію, яка виступає основною умовою високого рівня життєдіяльності особистості, встановлення нових професійних цілей, прагнення до гармонійного розкриття і реалізації свого потенціалу в обраній професії. Висвітлено проблему дослідження явища самоактуалізації та професійної самоактуалізації з точки зору зарубіжних та вітчизняних вчених. Проаналізовано зміст поняття «професійної самоактуалізації» особистості. Виділено та проаналізовано основні чинники, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців: чинники *макрорівня* (рівень суспільства), *мезорівня* (рівень організації) та *мікрорівня* (рівень особистості). Виявлено взаємозв'язок усіх виділених чинників між собою, їх взаємодію один з одним.

Ключові слова: самоактуалізація; самоактуалізація держслужбовців; професійна самоактуалізація; чинники; психологічні чинники; державні службовці.

Рутіна Ю.В. Факторы профессиональной самоактуализации государственных служащих. В статье рассмотрена профессиональная самоактуализация, которая выступает основным условием высокого уровня жизнедеятельности личности, установления новых профессиональных целей, стремления к гармоничному раскрытию и реализации своего потенциала в избранной профессии. Освещена проблема исследования явления самоактуализации и профессиональной самоактуализации с точки зрения зарубежных и отечественных ученых. Проанализировано содержание понятия «профессиональной самоактуализации» личности. Выделены и проанализированы основные факторы, которые влияют на профессиональную самоактуализацию государственных служащих: факторы макроуровня (уровень общества), мезоуровня (уровень организации) и микроуровня (уровень личности). Выведена взаимосвязь всех выделенных факторов между собой, их взаимодействие друг с другом.

Ключевые слова: самоактуализация; самоактуализация госслужащих; профессиональная самоактуализация; факторы; психологические факторы; государственные служащие.

Постановка проблеми. Особистість щоденно стикається з певними вимогами з боку суспільства. Ефективність діяльності сучасної особистості значною мірою пов'язана з її індивідуально-психологічними характеристиками та особливостями. Також її успішність та загальна життєва продуктивність багато в чому залежать від повноти реалізації нею власного потенціалу.

Основною умовою високого рівня життєдіяльності особистості можна вважати її самоактуалізацію. Тому великого значення набувають наукові роботи, які надають можливість виявити особливості самоактуалізації сучасної особистості. Самоактуалізація в умовах професійної діяльності або професійна самоактуалізація досить активно розробляється останніми роками науковцями.

Зацікавленість цією проблемою зумовлена, на наш погляд, тим, що саме в професійній діяльності можна досягти максимального розкриття особистісного потенціалу особистості. Під поняттям «професійна самоактуалізація» ми розуміємо соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання фахової кваліфікації та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу. Професійна самоактуалізація розглядається як пошук «себе в професії», власної професійної ролі, образу Я, професійного іміджу, індивідуального стилю професійної діяльності, визначення для себе професійних перспектив, досягнення їх, встановлення нових професійних цілей, прагнення до гармонійного розкриття і реалізації свого потенціалу в обраній професії. Люди, що самоактуалізуються в обраній професії, прагнуть зробити все можливе для свого вдосконалення, щоб досягти вищого рівня компетенції через реалізацію себе, своїх цінностей, інтересів і здібностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорію самоактуалізації розвивають представники російської (К.О.Абульханова-Славська [1], Б.Г. Ананьєв [2], Л.І. Анциферова [4], Л.О. Коростильова [10]), вітчизняної (С.Д. Максименко [12], В.О. Моляко [14]) та зарубіжної (А. Маслоу [13], К. Роджерс [18], В. Франкл [21], К. Хорні [24], Е. Шостром [26]) психології. Дослідженню самоактуалізації особистості в професійній діяльності з точки зору реалізації потенційних можливостей і здібностей особистості та її професійному розвитку присвячені роботи О.С. Анісімова [3], Л.М. Карамушки [9] та ін.

Мета статті полягає у визначенні чинників професійної самоактуалізації державних службовців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Професійна самоактуалізація розглядається нами як пошук «себе в професії», власної професійної ролі, образу Я, професійного іміджу, індивідуального стилю професійної діяльності, визначення для себе професійних перспектив, досягнення їх, встановлення нових професійних цілей, прагнення до гармонійного розкриття і реалізації свого потенціалу в обраній професії.

Люди, що самоактуалізуються в обраній професії, прагнуть зробити все можливе для свого вдосконалення, щоб досягти вищого рівня компетенції через реалізацію себе, своїх цінностей, інтересів і здібностей [5, с.98].

Під поняттям «професійна самоактуалізація», слідом за Л.Л. Дворніченко, ми розуміємо соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу [6, с. 280-281].

Однією із найважливіших умов успішного та продуктивного вивчення професійної самоактуалізації держслужбовців є врахування усіх чинників, які безпосередньо впливають на сам процес самоактуалізації у професії.

Згідно з класифікацією чинників, які впливають на ефективність діяльності організації, запропонованою Л.М. Карамушкою [8, с. 37-39], їх можна поділити на три групи: *макрорівень* (рівень суспільства), *мезорівень* (рівень організації) та *мікрорівень* (рівень особистості).

Спираючись на цю класифікацію, нами було деталізовано чинники, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців.

Чинники макрорівня – це чинники, які стосуються соціуму, в якому функціонують та самоактуалізуються держслужбовці. Зазначена група включає кілька підгруп:

- 1) чинники, які зумовлені соціально-політичними та економічними особливостями розвитку світу в цілому в конкретний історичний період;
- 2) чинники, зумовлені соціально-політичними та економічними особливостями розвитку країни, що впливають на функціонування держави;
- 3) чинники, пов'язані з особливостями діяльності керівних органів;
- 4) чинники, зумовлені субкультурними характеристиками нації.

Чинники мезорівня – це такі, які мають відношення до функціонування організації: «внутрішні» (тип організаційної культури, її сила, рівень розвитку основних складових та ін.); «зовнішні» (статус організації в системі держслужби, термін існування організації, місце знаходження, кількість людей, які працюють в організації та ін.).

Чинники макрорівня – це ті, які мають відношення до функціонування сім'ї: «внутрішні» (рівень соціальної підтримки та ін.); «зовнішні» (соціальне походження батьків, рівень освіти батьків, матеріально-фінансове забезпечення сім'ї та ін.).

Розглянемо чинники, які мають безпосереднє відношення до функціонування організації:

1. Чинники, пов'язані із особливостями діяльності та стилю керівництва організації. Можна говорити про те, що процес формування професійної самоактуалізації держслужбовців пов'язаний із особистістю керівника, стилем його управління, турботою про співробітників та рівнем обізнаності щодо специфіки формування професійної самоактуалізації державних службовців.

2. Чинники, пов'язані з психологічними особливостями діяльності колективу організації. Це – сприятливий соціально-психологічний клімат та демократичний тип організаційної культури [16, с. 305-306]; підгрупа соціально-культурних чинників. Позитивне сприйняття працівниками організаційної культури передбачає формування у них сукупності основних переконань, які передаються всім співробітникам, що влаштовуються на роботу. Наявність в організації організаційної культури з позитивною спрямованістю забезпечує формування у співробітників самоактуалізації та виступає одним із регуляторів організаційної поведінки.

Також на процес формування самоактуалізації держслужбовців впливає наявність та частота конфліктів на виробництві. Неправильна та безграмотна реакція керівника на конфліктну ситуацію провокує зниження рівня самоактуалізації у працівників [17, с. 24-26].

3. Чинники, які обумовлені характером взаємодії між керівництвом та персоналом. Характер взаємодії між керівництвом та персоналом, у свою чергу, визначається кількома чинниками:

а) розумінням працівниками цілей організації та прийняттям цих цілей, що є одним із показників відкритих та довірливих взаємин між персоналом і керівництвом, що впливає на загальний рівень самоактуалізації держслужбовців;

б) рівнем прояву турботи про персонал з боку керівництва. Працівники відчувають турботу, коли в компанії існує діалог між лідером і персоналом; наявні відчуття єдності та корпоративний дух фірми; цінюється особистий внесок співробітника; демонструється впевненість у здібностях кожного співробітника, керівник розуміє своїх співробітників і знає, що важливо для кожного з них [16, с.307-308];

в) особливостями мотивації працівників та трудового стимулювання. Л.М. Карамушка [8, с. 44-46] у своєму дослідженні звертає увагу на відповідні дві стратегії забезпечення мотивації працівників: негативну (контрпродуктивну) та позитивну (продуктивну). Зазначимо, що позитивна мотивація працівників здійснюється через урахування факторів-мотиваторів: визнання заслуг та досягнень працівників; задоволення матеріальних потреб; чітке визначення завдань колективу та окремих працівників; стимулювання ініціативи співробітників; вияв їх творчого потенціалу; справедливий підхід до оцінки праці та внеску кожного працівника в загальну справу.

Таким чином, слід визнати, що співвіднесення цілей організації та держслужбовців, відчуття працівниками турботи з боку керівництва, розуміння та прийняття організаційних цілей, виражені форми та методи мотивування держслужбовців значною мірою впливають на рівень їх професійної самоактуалізації.

4. Чинники, зумовлені особливостями організації умов праці в конкретному колективі. Наявність сприятливих умов праці зумовлює виникнення почуття задоволеності роботою у держслужбовців. Чим більше співробітник задоволений роботою, тим успішніша його трудова діяльність, тим більше часу він приділяє роботі, в результаті чого зменшується плінність кадрів, підвищується ефективність роботи організації та зростає рівень професійної самоактуалізації. Позитивна модальність цього чинника сприяє наявності у співробітників відчуття захищеності, що веде до задоволеності потреб в безпеці. Задоволеність роботою та намір звільнитися з організації значущо корелюють одне з одним [22, с. 81-83]. Результати проведеного теоретичного аналізу дозволяють вважати рівень задоволеності роботою одним із найважливіших чинників формування професійної самоактуалізації державних службовців.

Чинники мікрорівня – це чинники, які безпосередньо пов'язані із особистістю працівників організації. До «внутрішніх» віднесено особистісні характеристики держслужбовців. Групу «зовнішніх» чинників мікрорівня складають такі: організаційно-професійні (посада, яку обіймає працівник в організації, напрям діяльності, освіта, стаж роботи, загальний стаж роботи в організації та ін.) та соціально-демографічні (вік, стать, місце народження, сімейний стан тощо).

Розглянемо деякі з них:

1. *Мотиваційні чинники особистості, що забезпечують ефективну діяльність в організації.* Оскільки потреби зумовлюють мотиви поведінки та діяльності індивіда, то ступінь їх задоволеності слід розглядати як рушійну силу професійної самоактуалізації держслужбовців. Ступінь задоволеності потреб державного службовця безпосередньо зумовлює те, наскільки якісно він може самоактуалізуватися в організації. Чим вищий ступінь задоволеності потреб, тим легше держслужбовцю професійно самоактуалізуватися в організації. Працівникам будь-яких організацій властивий певний набір потреб [8, с. 49-51].

До підгрупи мотиваційних чинників також можна віднести ступінь прояву однієї з двох форм мотиваційної сфери працівника (мотивація досягнення успіху або запобігання невдачі). Мотивація досягнення успіху – це прагнення людини досягати мети в різних видах діяльності. При цьому людина бере на себе всю відповідальність за результати своєї діяльності. Тоді як мотивація уникнення невдачі характеризується відносно стійким прагненням людини уникати невдач в життєвих ситуаціях, які залежать від оцінки іншими людьми її діяльності та від міжособистостісної взаємодії в колективі [15, с. 94-96].

Домінантність тієї чи іншої форми мотиваційної сфери особистості розглядається як найважливіший чинник, який впливає на професійну самоактуалізацію працівника. Зазначимо, що формуванню та підтриманню професійної самоактуалізації в організації сприяє саме спрямованість працівників на досягнення успіху. Безперечним є той факт, що діяльність цих співробітників значно

підвищує ефективність роботи організації. Таким чином, можна припустити, що формування у працівників професійної самоактуалізації сприятиме їх мотивації на досягнення успіху і навпаки.

2. *Чинники, які пов'язані з особистісними характеристиками працівників* (особливості локус контролю; особливості спрямованості працівників – на себе, на справу, на взаємодію).

3. *Організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники*. До групи організаційно-професійних чинників можна віднести: рівень освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на певному підприємстві та інше. А до групи соціально-демографічних чинників – вік, стать, сімейний стан та ін. [25, с. 57-59].

Слід зауважити, що всі чинники знаходяться у взаємодії один з одним. Чинники, які віднесено до макрорівня, не можуть залежати від чинників мезорівня, так само, як і від чинників мікрорівня. Так, прикладом чинників, які належать до мезорівня, є рівень заробітної плати та створення ергономічних умов праці. Але рівень прояву цих чинників залежить від фінансового та соціального статусу організації. Відповідно, цей стан цілком знаходиться під впливом чинників, які віднесені до групи макрорівня [23, с. 112-114].

Висновки. Отже, під поняттям «професійна самоактуалізація» ми розуміємо соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу. В процесі формування професійної самоактуалізації слід враховувати вплив усіх вище зазначених факторів. Також доцільним є вияв особливої уваги до негативних або демотивуючих факторів, які перешкоджають професійній самоактуалізації: конфлікти на виробництві та «емоційне вигорання» держслужбовців.

Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному вивченні порушеної проблеми.

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. – М. : Педагогика, 1980. – В 2-х томах 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. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах / О.І. Артемова. // Український науковий журнал «Освіта регіону» – 2014. – № 3. – С. 97-99.
6. Дворніченко Л.Л. Філософсько-психологічні аспекти професійної орієнтації та самореалізації особистості в сучасному світі праці / Л.Л. Дворніченко // Психологія і особистість. Науковий журнал. – 2015. – № 2 (8) Ч. 1– С.272-283.
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. – 2014. – Т. 11, № 9. – С. 367-383.
8. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур): монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 212 с.
9. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : Монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич – Запоріжжя : «Просвіта», 2009. – 262с.
10. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л.А. Коростылева. – СПб. : Изд. «Речь», 2005. – 222 с.
11. Кулагина И. В. К вопросу о самоактуализации и самореализации личности / И.В. Кулагина. // Сборники конференций НИЦ «Социосфера». Сер. : Психология. – 2014. – №30. – С. 9-11.
12. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д. Максименко. – К. : Видавництво ТОВ «КММ», 2006. – 240 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
14. Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої праці / В.О. Моляко. – К. : Т-во «Знання» УРСР, 1989. – 48 с.
15. Миронова Л. Г. Модель формування гармонійно структурованої лояльності персоналу / Л.Г. Миронова // Наук.-виробничий журн. «Держава та регіони» Серія : Економіка та підприємництво. – 2011. – № 3. – С. 92–99.
16. Охотницька К.Ю. Теоретичний аналіз феномену відданості організації. Підходи зарубіжних авторів / К.Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. - К. : Наук. світ, 2012. - Ч. 32. - С. 304-308.
17. Позднякова Т.В. Теоретико-методологические аспекты изучения лояльности персонала организации / Т.В. Позднякова // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2013. – №4 (16). [Електронний ресурс] URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-aspekty-izucheniya-loyalnosti-personala-organizatsiy>.
18. Роджерс К. Клиентцентрированная терапия / К.Р. Роджерс. – М. : «Рефл-бук», 1997. – 320 с.
19. Самаль Е. В. Психологическая структура профессиональной самоактуализации личности / Е. В. Самаль // Ярославский педагогический вестник. Сер. : Психолого-педагогические науки. – 2013. – Т. 2. – № 2. – С.165-170.
20. Сисоева С. О. Проблема формування особистості, здатної до творчої самореалізації / С. О. Сисоева. // Наук. пр. : зб. - Николаїв : МФ НАУКМА. Сер. : Педагогіка. – 2012. – Т. 7 – С. 13-19.
21. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
22. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В.Харский – СПб. : Питер, 2011. – С. 76-93.

23. Химич Ю.С. Формирование лояльности персонала компании / Ю.С. Химич // Российское предпринимательство — 2012. — № 1 (199). — С. 114-118. — [Электронный ресурс] URL: <http://bgscience.ru/lib/7248/>
24. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию / К. Хорни. — СПб. : БСК, 1997 — 317 с.
25. Чуланова О.Л., Припасаева О.И. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом / О.Л. Чуланова, О.И. Припасаева // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, № 2 (2016) — [Электронный ресурс] <http://naukovedenie.ru/PDF/127EVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/127EVN216
26. Шостром Э. Анти-Карнеги / Э. Шостром. — Минск : 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. — M. : Pedagogika, 1980. — V 2-h tomah T.1. — 232 s.
3. Anisimov O. S. Samoootnoshenie i samoorganizacija v kontekste razvitiya samosti / O.S. Anisimov. — 2011. — № 4. — S. 65-78.
4. Anciferova L.I. Psihologija samoaktualizirujushhejsja lichnosti v rabotah Abrahama Maslou / L.I. Anciferova. — 1973. — №4. — S. 173-180.
5. Artemova O.I. Profesijsna samorealizacija osobystosti v suchasnyh umovah / O.I. Artemova. // Ukrai'ns'kyj naukovyj zhurnal «Osvita regionu» — 2014. — № 3. — S. 97-99.
6. Dvornichenko L.L. Filosofo's'ko-psihologichni aspekty profesijsnoi' orijentacii' ta samorealizacii' osobystosti v suchasnomu sviti praci / L.L. Dvornichenko // Psihologeska i osobystist'. Naukovyj zhurnal. — 2015. — № 2 (8) Ch. 1— S.272-283.
7. Zelenin V.V. Psihologichnyj analiz zv'jazkiv profesijsnoi' samoaktualizacii' ta profesijsno-znachushhyh jakostej muzykantiv — vykonavciv na riznyh etapah fahovogo stanovlennja / V. V. Zelenin // Aktual'ni problemy psihologii' : Zbirnyk naukovyh prac' Instytutu psihologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny. — 2014. — T. 11, № 9. — S. 367-383.
8. Karamushka L.M. Psihologija viddanosti personalu organizacii (na materialih dijal'nosti bankiv's'kyh struktur): monografija / L.M.Karamushka, I.A. Andrjejeva. — K.-L'viv : Galyc'kyj drukar, 2012. — 212 s.
9. Karamushka L.M. Samoaktualizacija menedzheriv u profesijsno-upravlins'kij dijal'nosti (na materialih dijal'nosti komercijnyh organizacij): Monografija / L.M. Karamushka, M.G. Tkalych — Zaporizhzhja : «Prosvita», 2009. — 262s.
10. Korostyleva L.A. Psihologija samorealizacii lichnosti: zatrudnenija v professional'noj sfere / L.A. Korostyleva. — SPb. : Izd. «Rech'», 2005. — 222 s.
11. Kulagina I. V. K voprosu o samoaktualizacii i samorealizacii lichnosti / I.V. Kulagina. // Sborniki konferencij NIC «Sociosfera». Ser. : Psihologija. — 2014. — №30. — S. 9-11.
12. Maksymenko S.D. Geneza zdzijsnennja osobystosti / S.D. Maksymenko. — K. : Vydavnyctvo TOV «KMM», 2006. — 240 s.
13. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. — SPb. : Evrazija, 1999. — 478 s.
14. Moljako V.O. Psihologichna gotovnist' do tvorchoi' praci / V.O. Moljako. — K. : T-vo «Znannja» URSR, 1989. — 48 s.
15. Myronova L. G. Model' formuvannja garmonijno strukturovanoj lojal'nosti personalu / L.G. Myronova // Nauk.-vyrobnychyj zhurn. «Derzhava ta regiony» Serija : Ekonomika ta pidpryjemnyctvo. — 2011. — No 3. — S. 92—99.
16. Ohotnyč'ka K.Ju. Teoretyčnyj analiz fenomenu viddanosti organizacii'. Pidhody zarubizhnyh avtoriv / K.Ju. Ohotnyč'ka // Aktual'ni problemy psihologii'. Tom 1 : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. naukovyh prac' Instytutu psihologii' im. G. S. Kostjuka APN Ukrai'ny / za red. S D. Maksymenka, L. M. Karamushky. - K. : Nauk. svit, 2012. - Ch. 32. - S. 304-308.
17. Pozdnjakova T.V. Teoretiko-metodologicheskie aspekty izuchenija lojal'nosti personala organizacii / T.V. Pozdnjakova // Vestnik Permskogo universiteta. Filosofija. Psihologija. Sociologija. — 2013. — No4 (16). [Elektronnij resurs] URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-aspekty-izucheniya-lojalnosti-personala-organizatsiy>.
18. Rodzhers K. Klientcentrirovannaja terapija / K.R. Rodzhers. — M. : «Refl-buk», 1997. — 320 s.
19. Samal' E. V. Psihologičeskaja struktura professional'noj samoaktualizacii lichnosti / E. V. Samal' // Jaroslavskij pedagogičeskij vestnik. Ser. : Psihologo-pedagogičeskie nauki. — 2013. — T. 2. — № 2. — S.165-170.
20. Sysojeva S. O. Problema formuvannja osobystosti, zdatnoi' do tvorchoi' samorealizacii' / S. O. Sysojeva. // Nauk. pr. : zb. - Mykolai'v : MF NaUKMA. Ser. : Pedagogika. — 2012. — T. 7 — S. 13-19.
21. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla / V. Frankl. — M. : Progress, 1990. — 368 s.
22. Harskij K.V. Blagonadezhnost' i lojal'nost' personala. / K.V.Harskij — SPb. : Piter, 2011. — C. 76-93.
23. Himich Ju.S. Formirovanie lojal'nosti personala kompanii / Ju.S. Himich // Rossijskoe predprinimatel'stvo — 2012. — № 1 (199). — S. 114-118. — [Elektronnij resurs] URL: <http://bgscience.ru/lib/7248/>
24. Horni K. Nevroz i lichnostnyj rost. Bor'ba za samorealizaciju / K. Horni. — SPb. : BSK, 1997 — 317 s.
25. Chulanova O.L., Pripasaeva O.I. Vovlečennost' personala organizacii: osnovnye podhody, bazovye principy, praktika ispol'zovanija v rabote s personalom / O.L. Chulanova, O.I. Pripasaeva // Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE» Tom 8, № 2 (2016) — [Elektronnij resurs] <http://naukovedenie.ru/PDF/127EVN216.pdf> (dostup svobodnyj). Zagl. s jekrana. Jaz. rus., angl. DOI: 10.15862/127EVN216
26. Shostrom Je. Anti-Karnegi / Je. Shostrom. — Minsk : Popurri, 1996. — 398 s.

Rutyna, Yu.V. Civil servants' professional self-actualization factors. The article deals with professional self-actualization which is the key determinant of individual life efficiency, professional development, harmony and professional self-realization. The term "professional self-actualization" means a socialized personal harmonious development characterized by the acquisition of professional and spiritual experience during college training and at-work professional development. The author analyzes the views of foreign and Ukrainian scientists of the problem of professional self-actualization and the main factors in civil servants' professional self-actualization. These factors include macro-, meso- and micro-level factors. The macro-level factors relate to the societal environment, meso-level factors that relate to organization's functioning and include internal factors (organizational culture type, strength, key components development, etc.), external factors (organization's status in the system of civil service, age, location, number of employees, etc.) and family-related factors that also include internal (level of social support, etc.) and external factors (parents' social background, education, financial status, etc.). The micro-level factors are made up of internal factors (personal characteristics), external factors (organizational and professional factors (position, specialty,

education, positional experience, organizational length of service, etc.) and socio-demographic factors (age, gender, birth place, marital status, etc.). The author discusses in detail the interrelations of different civil servants' professional self-actualization factors.

Keywords: self-actualization; civil servants' self-actualization; professional self-actualization; factors; psychological factors; civil servants.

Відомості про автора

Рутіна Юлія Валеріївна, аспірантка, лабораторія організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С.Костока НАПН України, м. Кам'янець - Подільський, Україна.

Rutyna, Yulia V., PhD student, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kamianets-Podilsk, Ukraine.

E-mail: yuliakadysh@mail.ru

УДК 316.647.5:005.32:373

Терещенко К.В.

АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ТОЛЕРАНТНІСТЮ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ І РІВНЕМ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТРАДИЦІЙНИХ ТА ІННОВАЦІЙНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Терещенко К.В. Аналіз взаємозв'язку між толерантністю освітнього персоналу і рівнем організаційного розвитку традиційних та інноваційних закладів освіти. Проведено емпіричне дослідження рівнів розвитку видів та компонентів толерантності персоналу традиційних та інноваційних закладів освіти. Встановлено відмінності за окремими видами та компонентами толерантності персоналу між традиційними та інноваційними закладами освіти. Проаналізовано взаємозв'язок видів та компонентів толерантності педагогічних працівників із рівнем організаційного розвитку закладів освіти. Виявлено, що професійна, міжпоколінна, міжетнічна, міжконфесійна толерантність персоналу інноваційних навчальних закладів позитивно корелює з такими показниками організаційного розвитку, як організаційна зрілість та рівні організаційного розвитку. Констатовано наявність зв'язку етико-нормативного, афективного, конативного та діяльнісно-стильового компонентів толерантності персоналу із усіма показниками організаційного розвитку інноваційних закладів освіти.

Ключові слова: толерантність, види толерантності, компоненти толерантності, організаційна зрілість, організаційний розвиток, традиційні та інноваційні заклади освіти.

Терещенко К.В. Анализ взаимосвязи между толерантностью образовательного персонала и уровнем организационного развития традиционных и инновационных учебных заведений. Проведено эмпирическое исследование уровней развития видов и компонентов толерантности персонала традиционных и инновационных учебных заведений. Установлены различия по отдельным видам и компонентами толерантности персонала между традиционными и инновационными учебными заведениями. Проанализирована взаимосвязь видов и компонентов толерантности педагогов с уровнем организационного развития учебных заведений. Выведено, что профессиональная, межпоколенная, межэтническая, межконфессиональная толерантность персонала инновационных учебных заведений положительно коррелирует с такими показателями организационного развития, как организационная зрелость и уровни организационного развития. Констатировано наличие связи этико-нормативного, аффективного, конативного и деятельно-стилевого компонентов толерантности персонала со всеми показателями организационного развития инновационных учебных заведений.

Ключевые слова: толерантность, виды толерантности, компоненты толерантности, организационная зрелость, организационное развитие, традиционные и инновационные учебные заведения.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації й інтеграції в європейський освітній простір особливо актуальною є проблема організаційного розвитку закладів освіти та приведення їх у відповідність до сучасних вимог. У науковій літературі усе більше уваги приділяється психологічним чинникам, які сприяють організаційному розвитку закладів освіти. Однією з соціально-психологічних характеристик освітнього персоналу, яка впливає на розвиток освітніх організацій та є особливо значущою в умовах постійної соціальної напруженості, виступає толерантність педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі аналізу наукової літератури [8–9; 12] будемо розглядати толерантність як інтегральну характеристику особистості, що передбачає терпимість, неупередженість, неагресивність у сприйнятті думок та звичаїв інших людей. Роль толерантності як соціально-психологічної характеристики особистості висвітлюють у своїх працях Г. Бардієр [1], Г. Олпорт [9], Л. Орбан-Лембрик [10], Л. Почебут [12], Г. Солдатова [13], Л. Шайгерова [13]. На значенні толерантності як важливої професійної якості педагога та як умови забезпечення розвитку толерантності учнівської молоді наголошують вітчизняні дослідники О. Брюховецька [2], В. Полякова [11], С. Литвинова [7], О. Руда [14] та ін.

Особливо актуальною проблема толерантності педагогів виступає в контексті організаційного розвитку закладів освіти. Під організаційним розвитком розуміють систематичне і довготермінове застосування наукового знання про поведінку як засобу підвищення ефективності організації з точки зору її