УДК 316.6+159.96: 37.091.212. - 05.22 (043.3)
DOI: https://doi.org/10.33216/2219-2654-2024-63-1-49-57

Родченкова І.В. (ORCID 0000-0002-8255-6728),
Завацька Н.Є. (ORCID 0000-0001-8148-0998),
Попович І.С. (ORCID 0000-0002-1663-111X),
Литвиненко О.Д. (ORCID 0000-0003-2757-5261),
Федорова О.В. (ORCID 0000-0002-8254-7629)

ДИНАМІЧНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ КОНСТРУКТІВ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розкрито динамічність соціально-психологічних конструктів смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації особистості в управлінській діяльності. Показано, що смисложиттєві орієнтації та самоактуалізація особистості розгортаються через проблеми сенсу життя й життєтворення особистості, завдяки особистісно-ціннісній регуляції та виступають як провідний чинник її самотворення і самоефективності; відіграють суттєву роль у самоздійсненні особистості. Визначено індивідуально-типологічну та соціально-психологічну специфіку смисложиттєвих орієнтацій і самоактуалізації особистості в управлінській діяльності. Розкрито і операціоналізовано концептуальну модель соціально-психологічних умов й чинників розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації особистості в управлінській діяльності, що охоплює самореалізацію в особистісному зростанні (саморозвиток), індивідуальнісну самореалізацію (мобілізація ресурсів), соціальну (взаємостосунки) та екзистенційну (життєреалізування) самореалізацію особистості в управлінській діяльності. Науково обґрунтовано й емпірично перевірено багаторівневу соціально-психологічну програму розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації особистості в управлінській діяльності, розроблену із залученням системи інноваційних розвивальних впливів і технік активації свідомості.

Ключові слова: *особистість, управління, управління команди, смисложиттєві орієнтації, самоактуалізація, особистісно-ціннісна регуляція, самоефективність, самоздійснення, сучасний соціум.*

Постановка проблеми. Як відомо, смисложиттєві орієнтації та самоактуалізацію особистості співвідносять із творчим процесом, саморозвитком, особистісним зростанням тощо. У розв'язанні цієї проблеми основний акцент робиться на самопізнанні, активному творенні особистістю самої себе, самоусвідомленні цінності свого «Я» та на аналізі накопиченого досвіду практичної діяльності з реалізації життєвих і професійних планів, їх корекції й удосконалення, що вбачається особливо важливим для працівників сфери управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У ракурсі смисложиттєвих орієнтацій уособлюється проблема нужди (С. Максименко), котра постає як основа особистісного зростання і виступає витоком життєтворчості; утворює функціонально-операційний компонент самоактуалізації та самореалізації особистості управлінця. Власне смисложиттєві орієнтації уможливлюють самореалізацію у різних видах діяльності, тобто самоактуалізацію особистості загалом. У науковій площині визначено специфіку взаємозв'язку смисложиттєвих орієнтацій й самоактуалізації особистості (І. Мотуляк, Г. Чуйко), її цінностей й ціннісних орієнтацій (О. Кононенко); наголошується на цінності особистісного досвіду (Г. Радчук) та впливі ціннісних орієнтацій на стиль управлінської діяльності (Л. Боярин). При цьому під процесом самореалізації працівника сфери управління розуміють таке динамічне інтегративне утворення, котре визначає його ресурсні можливості у професійній діяльності та здатність до оволодіння та продуктивного виконання різних її видів (М. Садова). Констатовано, що смисложиттєві орієнтації та самоактуалізація особистості розгортаються через проблеми сенсу життя й життєтворення особистості (Т. Титаренко), завдяки особистісно-ціннісній регуляції (О. Музика) та виступають як провідний чинник її самотворення і самоефективності (Л. Сердюк); відіграють суттєву роль у самоздійсненні фахівця (О. Кокун). Проте, у науковому психологічному просторі залишаються не розкритими питання соціально-психологічної специфіки смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації особистості, зокрема фахівців управлінської сфери діяльності [1-4].

Мета статті – розкрити динамічність соціально-психологічних конструктів смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації особистості в управлінській діяльності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вибірку дослідження склали 125 працівників сфери управління (49 (39,2%) жінок та 76 (60,8%) чоловіків) віком від 28 до 43 років з досвідом управлінської діяльності від 1 до 10 років. Вибірка формувалася методом репрезентативного моделювання.

Проаналізовано загальні наукові підходи до проблеми взаємодії смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації респондентів. Обгрунтовано застосування відповідних до програми дослідження психодіагностичних методик: «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (СЖО) Д. Леонтьєва (шкали «Цілі у житті», «Процес життя або інтерес та емоційна насиченість життя», «Результативність життя або задоволеність самореалізацією», «Локус контролю – Я (Я – господар життя)», «Локус контролю – життя або керованість життя»); методика САМОАЛ (шкали орієнтації у часі, цінностей, погляд на природу людини, потреби у пізнанні, прагнення до творчості або креативність, автономності, спонтанності, саморозуміння, аутосимпатії, контактності, гнучкості у спілкуванні), а також шкали методики самоставлення В. Століна («Самоповага» та «Самоприйняття»).

Встановлено, що смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління взаємопов'язані з особливостями їх локусу контролю. Визначено, що досліджувані виявляють тенденцію до локусу контролю-життя, або керованості життям (беруть відповідальність за власні рішення та життя в цілому). Цей показник є суттєвим для розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління.

Визначено, що працівники сфери управління середньої ланки зі стажем професійної діяльності до 5-ти років виявляють переважно середній та низький рівні локусу контролю-Я (господар життя), а також середній та високий рівні керованості життям. Це означає, що вони, переважно, виявляють відповідальність за власні рішення, ніж відчувають власну силу. Однак, працівники сфери управління середньої ланки зі стажем професійної діяльності від 5-ти до 10-ти років, водночас, виявляють середній та високий рівні за параметрами керованості життям та локусом контролю-Я, тобто відчувають силу, впевненість у собі й відповідальність за власні рішення.

Показано, що у групі працівників сфери управління високого рангу переважає тенденція щодо уявлення про себе як про сильну особистість, котра володіє свободою вибору, організовує власне життя у відповідності з запланованими проектами. Крім того, саме управлінці високого рангу здебільшого переконані в тому, що керують життям та власними рішеннями,

виявляють впевненість у собі й відчувають здатність брати на себе відповідальність за власні рішення. Емпіричні дані за показниками «Локус контролю-Я» й «Локус-контролю – життя» демонструють, що саме працівники сфери управління високого рангу виявляють тенденцію щодо розвитку смисложиттєвих орієнтацій. Отже, показники «Локус контролю-Я» й «Локус контролю – життя» сприяють осмисленості життєдіяльності працівників сфери управління та розвитку їх смисложиттєвих орієнтацій.

Вивчення особливостей самоставлення у працівників сфери управління (за В. Століним) виявило, що показники самоприйняття та самоповаги найяскравіше представлені у групі респондентів високого рангу (47,2% за високим рівнем самоприйняття та 44,5% самоповаги). Втім, у працівників сфери управління середньої ланки зі стажем управлінської діяльності до 5-ти років доволі значний відсоток низького рівня за показником самоприйняття (54,9%). Тобто, представники цієї групи через недостатність досвіду можуть відчувати почуття провини й виявляти низький рівень прийняття себе. Проте, працівники сфери управління середньої ланки зі стажем професійної діяльності від 5-ти до 10-ти років виявляють низький рівень за показником самоповаги (40,9%), що виявляється у надкритичному ставленні до власних успіхів.

Аналіз отриманих даних дозволив виокремити провідні чинники самоактуалізованої особистості працівника сфери управління (підтримка; орієнтація у часі; ціннісні орієнтації; гнучкість поведінки; сенситивність; спонтанність; уявлення про природу людини; синергія; прийняття агресії; контактність; пізнавальні потреби; креативність), а також найбільш вагомі складові самоактуалізованої особистості (самоповага та самоприйняття) і визначити показники її сформованості (цілі в житті; процес життя; результативність життя; локус контролю-Я; локус контролю – життя).

Результати констатувального етапу дослідження було застосовано під час розробки багаторівневої соціально-психологічної програми розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління.

На формувальному етапі дослідження взяли участь 50 працівників сфери управління, які виявили низькі показники за параметрами смисложиттєвих орієнтацій, самоактуалізації та самоставлення. Ці учасники утворили експериментальну (25 осіб, з них 15 жінок й 10 чоловіків) та контрольну (25 осіб, з них 13 жінок й 12 чоловіків) групи. Відбір респондентів у групи відбувався за принципом добровільності. Респонденти контрольної групи не залучалися до заходів формувального впливу.

Завданнями багаторівневої соціально-психологічної програми розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління виступили: розвиток самосвідомості та самопізнання учасників; усвідомлення взаємозв'язку себе з іншими, розвиток уміння будувати конструктивну взаємодію з підлеглими; формування адекватної самооцінки та самоповаги; розвиток навичок асертивної поведінки; формування толерантного ставлення до оточуючих; сприяння усвідомленню власних емоційних станів та розвиток навичок емпатійного слухання й реагування; удосконалення рефлексивних характеристик особистості; розвиток готовності приймати допомогу та надавати її; розвиток почуття соціальної та індивідуальної цінності; усвідомлення власної цінності як основи бачення життєвої та професійної перспективи.

Показано, що одним із ефективних засобів формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління виступають техніки активації свідомості (ТАС), результативність яких було доведено Ж. Беккіо та його послідовниками. Новітні ТАС є практичними інструментами (психотехніками) для трансформації проблеми у рішення (Є. Гейко). Вправи, що відпрацьовувалися з фахівцем на консультації, можуть практикуватися учасниками автономно кожного разу, коли виникає необхідність відновити комфортний стан. При цьому ТАС використовують можливості, що виникають як результат керування увагою, пропріоцепцією та процесом навчання.

Цикл запропонованих у програмі занять грунтувався на принципах системності, поступовості та диференційованого прогнозування. Завдяки цьому учасники послідовно заглиблювалися у процес усвідомлення себе, відкриваючи різні сторони власного «Я», своєї самосвідомості. У процесі апробації програми розвивалася техніка самопізнання: аналіз, зворотний зв'язок, рефлексія. Програмні заходи були орієнтовані на динаміку процесу саморозвитку і ставали для учасників подією, що надавала можливість змінити їх світосприйняття і розширити життєві та професійні можливості.

У ході формувального етапу дослідження знайшло підтвердження припущення про те, що ефективним засобом формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління виступає залучення системи інноваційних розвивальних впливів й технік активації свідомості (проблемні міні-лекції, рольові, навчально-рольові та ділові ігри, групові обговорення, моделювання й аналіз ситуацій взаємодії, рефлексивне навчання тощо).

Оцінка ефективності програми виявила позитивну динаміку за параметрами функціонування показників смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління (самоактуалізаційний компонент, інтегративність, самореалізація), що підтверджується їхньою обробкою за допомогою Т-критерію Вілкоксона. Зокрема, в експериментальній групі визначене вірогідне підвищення показників за шкалами мотивації (Т=2134,5; р<0,06) (внутрішній мотив, намічений рівень мобілізації зусиль, необхідних для досягнення цілей діяльності, мотив самоповаги, процес життя, задоволеність самореалізацією, цілі в житті, прояв вольового зусилля, локус контрою, пізнавальний мотив, ініціативність); самореалізації (Т=964; р<0,003) (повна самореалізація); самопослідовності (Т=654,5; р<0,003) (ціннісні орієнтації, синергія); самоінтересу (Т=300; р<0,001) і пізнання нового (Т=768; р<0,001) (повага, визнання інших).

Констатовано, що у досліджуваних експериментальної групи підвищився показник самоприйняття (осмисленість життя) (Т=118; р<0,008) та показники смисложиттєвих орієнтацій і самоактуалізації: «самоактуалізаційний компонент» (підтримка, самоприйняття, самоповага) (Т=296; р<0,001), «інтегративність» (саморозуміння, самоповага) (Т=107,5; р<0,006), «самореалізація» (Т=190; р<0,001) (цікава робота, повна самореалізація, ініціативність).

З'ясовано, що в учасників експериментальної групи зросли показники за параметрами «цілі в житті» (локус контролю, оцінка власного потенціалу, мотив самоповаги) (Т=78,5; р<0,015). Засвідчено зменшення показника «сенситивність» (негативного знаку факторного навантаження з (-,697) до (,673)).

Враховуючи нерівномірність вибірки за віком та статтю, було проконтрольовано можливі ефекти цих змінних за допомогою дисперсійного аналізу. Змінна «стать» виявилася не значущою для показників смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління. Різниця за віком виявилася значущою для зазначених показників, а саме за самоактуалізаційним компонентом (t=4,337; р≤ 0,01).

Констатовано, що у досліджуваних експериментальної групи підвищилися показники за параметрами «гнучкість поведінки» (Т=369; р<0,001), «процес життя» (процес життя – емоційна насиченість) (Т=487; р<0,001).

За результатами формувальних заходів виявлено тенденцію щодо підвищення рівня самоактуалізації та розвитку смисложиттєвих орієнтацій учасників експериментальної групи й усталеність даного показника у контрольній групі. Отже, застосовані формувальні заходи, задіяні у розробленій

багаторівневій соціально-психологічній програмі розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління, виявилися результативними.

Висновки. Аналіз провідних теоретико-методологічних підходів до вивчення смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації особистості у науковій літературі показав, що проблема смисложиттєвих орієнтацій висвітлювалися у контексті смислової сфери особистості, що віддзеркалює її спрямованість, цілі, надає усвідомленості процесу здійснення вибору у різних життєвих і професійних ситуаціях. При цьому смисложиттєві орієнтації є складною цілісною динамічною системою, що утворюється за принципом ієрархії, а її складові взаємопов'язані й залучають до себе усвідомленість життя й часову локалізацію, види смислів й суб'єкт-об'єктні орієнтації і взаємопов'язані, зокрема, з професійною діяльністю, міжособистісними взаєминами, гендерними взаємовідносинами. Наголошується, що смисложиттєві орієнтації є вагомим чинником самоактуалізації, проявом суб'єктної активності у відповідній діяльності, зокрема, в управлінській, а якісним рівнем самоактуалізації виступають показники продуктивності життєвого шляху та успішності професійної діяльності загалом.

Емпірично досліджено смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління залежно від рівня їх самоактуалізації та здійснено порівняльний аналіз зазначеного зв'язку. Визначено, що загальними компонентами, які сприяють самоактуалізації працівників сфери управління є: ставлення до себе, особливості локусу контролю, задоволеності життям та власної ролі. Показано, що провідним критерієм, який уособлює смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління, є просоціальна ціннісна спрямованість особистості; натомість егоїстичній спрямованості, що протидіє смисложиттєвим орієнтаціям управлінців. Серед чинників, які впливають на смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління визначено самоактуалізаційний, що поєднує пізнавальні потреби, орієнтацію у часі, самоприйняття, креативність, гнучкість поведінки; ціннісно-рефлексивний, що поєднує контактність, спонтанність, сенситивність, гнучкість поведінки; діяльнісно-адаптативний, що поєднує синергію, локус-контролю-Я, локус контролю – життя, процес життя; організаційний, що поєднує результативність життя, ціннісні орієнтації, уявлення про природу людини, прийняття агресії.

Більш самоактуалізованими виявилися працівники сфери управління високого рангу та управлінці середньої ланки зі стажем професійної діяльності

від 5-ти до 10-ти років, у порівнянні з працівниками сфери управління середньої ланки зі стажем професійної діяльності до 5-ти років.

Література

1. Armstrong M. Essential human resource management practice. A guide to people management. M. Armstrong. London-Philadelphia-New Delhi, 2017. S. 34 – 386.

2. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wydanie Vrozszerzone. Warszawa, 2011. 926 s.

3. Gulski B. Podstawy organizacji i zarządzania / B. Gulski, P. Prokop, U. Skurzyńska-Sikora, Z.M. Szeloch; pod redakcją Z.M. Szelocha. Lublin: Centrum Szkolenia Samorządu i Administracji, 2020. 430 s.

4. Kostera M. Zarządzanie w XXI wieku / M. Kostera, M. Śliwa. Jakość. Tworczość. Kultura. Polska. Warszawa: Wydawnictwo Ekonomiczne, 2012. 649 s.

References

1. Armstrong M. Essential human resource management practice. A guide to people management. M. Armstrong. London-Philadelphia-New Delhi, 2017. S. 34 – 386. [in English].

2. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wydanie Vrozszerzone. Warszawa, 2011. 926 s. [in English].

3. Gulski B. Podstawy organizacji i zarządzania / B. Gulski, P. Prokop, U. Skurzyńska-Sikora, Z.M. Szeloch; pod redakcją Z.M. Szelocha. Lublin: Centrum Szkolenia Samorządu i Administracji, 2020. 430 s. [in English].

4. Kostera M. Zarządzanie w XXI wieku / M. Kostera, M. Śliwa. Jakość. Tworczość. Kultura. Polska. Warszawa: Wydawnictwo Ekonomiczne, 2012. 649 s. [in English].

Rodchenkova I.V., Zavatska N.Ye., Popovych I.S., Lytvynenko O.D., Fedorova O.V.

DYNAMICS OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CONSTRUCTS OF MEANINGFUL ORIENTATIONS AND PERSONALITY SELF-ACTUALIZATION IN MANAGEMENT ACTIVITIES

The article reveals the dynamism of socio-psychological constructs of meaningful life orientations and self-actualization of the individual in managerial activities. It is shown that meaningful life orientations and self-actualization of an

individual unfold due to the problems of the meaning of life and life creation of an individual, thanks to personal value regulation and act as a leading factor of its self-creation and self-efficacy; play a significant role in the self-realization of the individual. The individual-typological and social-psychological specifics of meaningful life orientations and self-actualization of the individual in managerial activities are determined. The conceptual model of socio-psychological conditions and factors for the development of meaningful life orientations and self-actualization of an individual in managerial activities is revealed and operationalized, which includes self-realization in personal growth (self-development), individual self-realization (mobilization of resources), social (relationships), and existential (life fulfillment) self-realization of an individual in management activity. A multi-level socio-psychological program for the development of meaningful life orientations and self-actualization of the individual in managerial activities, developed with the involvement of a system of innovative developmental influences and consciousness activation techniques, has been scientifically substantiated and empirically tested.

Key words: *personality, management, team management, meaningful life orientations, self-actualization, personal value regulation, self-efficacy, self-realization, modern society.*

Родченкова Ірина Валеріївна – кандидат психологічних наук, докторантка кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Київ;

Завацька Наталія Євгенівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Київ;

Попович Ігор Степанович – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Херсонського державного університету, м. Івано-Франківськ;

Литвиненко Ольга Дмитрівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної психології і психологічного консультування Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова;

Федорова Олена Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, доцентка кафедри економіки, менеджменту і туристичного бізнесу Дніпровського інституту МАУП.