**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ самоактуалізації фахівціВ з соціального забезпечення**

* 1. **Сутність системного підходу до вивчення конструкту смисложиттєвих орієнтацій фахівців з соціального забезпечення**

Одним з провідних напрямів методології наукового пізнання й соціальної практики є системний підхід. Системний підхід уособлює пізнання як складну систему й уможливлює об’єктивне формулювання досліджуваної проблеми через результативні засоби її вирішення. З позиції методології системного підходу метою дослідження є вивчення відповідних закономірностей та механізмів функціонування складного об’єкту з складових, що утворюють його. Акцентування уваги здійснюється саме на внутрішні та зовнішні зв’язки та взаємозв’язки системи, а також процес організації понять у єдину цілісну теоретичну картину.

Провідними підходами є системний, екзистенційний, когнітивний, діяльнісний, гуманістичний, особистісний, духовно-аксіологічний до смисложиттєвих орієнтацій працівників управлінської сфери.

Суттєвими аспектами смисложиттєвих орієнтацій працівників управлінської сфери є соціальної взаємодії (В. Татенко), ціннісного самоперетворення (Т. Титаренко), взаємопроникнення процесів життєпроєктування індивіда в його соціально-психологічний світ.

Найважливіший постулат принципу системності в психології стверджує, що всі психічні процеси організовані у багаторівневу систему, елементи якої завдяки її цілісності набувають нових властивостей.

Принцип системності означає розгляд будь-якого предмету наукового аналізу з певних позицій: виділення елементів та структурно-функціональних зв’язків, які складають систему; обґрунтування її рівнів і системоутворюючих факторів, єдності організації і функцій, стабільності і керування.

Американський фізіолог У. Кеннон розглядав принцип системності як принцип гомеостазу, який забезпечує динамічну постійність властивостей системи у протидії факторам, які загрожують їй. Тим самим учений дійшов до формулювання «загальних принципів організації», які відрізняють системи від не-систем. Принцип системності було представлено у вченнях про біоценоз і розвинуто у генетиці, соціології, психології.

Попередниками системного підходу можна вважати такі принципи, як:

Холізм – у перекладі з грецької – цілий; тобто первинне начало, яке поза збереженням цілісності втрачає свою сутність. В психології такими цілісностями виступали душа, організм, особистість, свідомість.

Елементаризм (атомізм) – поєднання в цілому окремих елементів, сутності яких не змінюються цілим. В психології свідомості це був структуралізм Вундта і Тітченера, у біхевіоризмі – теорія научіння (процес формування навички) [49].

По-перше, необхідно розглядати явище у кількох планах (або аспектах): мікро і мікроаналізу.

По-друге, розгляд будови явищ в якомусь одному плані не повинен ігнорувати всі інші можливі плани.

По-третє, система психічних явищ повинна розглядатися як багаторівнева та ієрархічна. Взаємовідношення між підсистемами динамічні і залежать від системоутворюючого фактору. Супідрядність і автономія рівнів – найважливіша умова саморегуляції системи.

В-четвертих, різноманіття відношень, у яких існує людина, породжує різноманітність її властивостей, якостей.

У-п’ятих, системний підхід змінює розуміння детермінізму, – воно розширюється до «полідетермінації».

З позиції системного підходу смисложиттєві орієнтації варто визначити в межах структурних складових: життєвий шлях особистості, ціннісні орієнтації й, власне, смисложиттєві орієнтації.

Вперше поняття «життєвий шлях особистості» запропонувала Ш. Бюлер. Вивчаючи життєвий цикл людини і генетичний зв’язок між його фазами, вона сформулювала власну концепцію, встановила закономірності в зміні фаз життя, домінуючих тенденцій, в зміні об’єму життєвої активності в залежності від віку. Нею були виділені три направлення розвитку: об’єктивна логіка життя як послідовність зовнішніх обставин, зміни переживань цих обставин і результатів діяльності людини. Заклавши в основу своєї концепції визначення структурних одиниць життєвого шляху (подій), поділивши ці події на зовнішні та внутрішні, Ш. Бюлер визначила головною рушійною силою розвитку особистості – прагнення до «самоздійснення», результату життєвого шляху, коли цінності і цілі, до яких прагнула людина свідомо чи несвідомо, отримали відповідну реалізацію. Висунуте нею поняття близьке за змістом поняттю «самоактуалізація», за виключенням, що самоздійснення розуміється більш широко, як результат, процес, який в різні вікові періоди може бути різним. Ступінь самоактуалізації особистості залежить, передусім, в її здатності ставити перед собою життєві цілі, такі, котрі найбільш відповідають внутрішній сутності індивіда (чим зрозуміліше призначення, тим чіткіше виражена самоактуалізація).

Необхідно відмітити, що ключовим аспектом здійснення вчинку є особистий зміст, вкладений особистістю в ситуацію. Події-вчинки мають основу в обставинах, що склалися, але визрівають в сфері переживань, у внутрішньому світі індивіда. Їх зміст зводиться до ствердження або заперечення будь-яких цінностей. Третій тип подій, внутрішнього життя (формування і трансформація цінностей, «духовних основ» особистості). Життєвий шлях кожної особистості є унікальним, в першу чергу тому, що досвід життя, котрий набувається людиною, не може бути проаналізований і зведений в загальну систему. І, якщо життя, як часовий інтервал, від народження до смерті, наповнене подіями різної спрямованості і діяльності, то життєвий шлях характеризується вибором реакції на ту чи іншу подію.

Тому, Г. Олпорт вбачав єдиною можливістю щодо розуміння унікальності особистості – це фокусування уваги на індивідуальних рисах. Для опису і пізнання природи особистості необхідні такі конструкти узагальнення, як «стиль життя». Але для науковця в понятті «стиль життя» існує багато відтінків, і тому він вводить нове поняття «пропріум» або позитивну й творчу, таку, що спрямовується до зростання й розвитку властивість людської природи. Вчений розглядав таку властивість, «як усвідомлювану і найбільш важливу і центральну». Розмова йде про такий суб’єктивний досвід, як самість.

Г. Олпорт визначав пропріум через стабільність особистості відносно її диспозицій, намірів і перспективних цілей. Пропріум, невід’ємний від особистості, і є поєднуючою силою, призначення якої – формування унікальності людського життя. Науковець вважав, що дозрівання людини – це безперервний процес становлення, що продовжується все життя. Дослідник підкреслював важливість поєднуючої філософії життя і зазначав, така філософія основана на цінностях, тобто на тому що є істинно важливим, а що – ні. Вважаючи, що намагання людини знайти порядок і зміст в житті визначаються цінностями, Г. Олпорт намагався їх виявляти й вимірювати, створивши тест вивчення цінностей.

Використовуючи типи особистостей Е. Шпрангера, він представив шість типів цінностей, котрі представлені, як основні альтернативні направлення ціннісних орієнтацій. Ці цінності притаманні в різній мірі всім людям; вони є стрижневими в людському житті [36].

З точки зору К. Юнга особистість постійно набуває нових умінь, досягає нових цілей і проявляє себе все більш повно. Життєвою метою є, на його думку, повний прояв «Я» (самоздійснення). Таким чином досягнення самості – це головна мета людського життя. Розвиток кожної людини і формування її життєвого шляху, в аналітичній психології, є своєрідним, однак самоздійснення досягають не всі, а лише здібні та високоосвічені. Більш того, архетип самості не реалізується до тих пір, доки не відбувається інтеграція і гармонія всіх аспектів, свідомих і несвідомих, душі. Тому досягнення «зрілого Я» потребує таких рис особистості: постійності, наполегливості, інтелекту й великого життєвого досвіду.

Найбільш відомим внеском вченого в психологію вважаються описані ним дві основні спрямованості або життєві установки: екстраверсія та інтроверсія. Пізніше він доповнив свою теорію чотирма функціями – мислення, відчуття, почуття і інтуїція. Дві его-орієнтації і чотири психологічні функції, взаємодіючи, утворюють вісім типів особистості. Згідно даної теорії, інтегрована, чи «індивідуйована» особистість для справляння з життєвими обставинами використовує всі протилежні функції. Кінцева життєво важлива ціль кожної людини – це повна реалізація «Я», тобто становлення єдиного неповторного і цілісного індивіда. Розвиток кожної людини в цьому напрямку індивідуальний, і включає в себе процес індивідуації, тобто свідому реалізацію людиною своєї унікальної психічної реальності.

У своїй теорії індивідуальної психології А. Адлер сформулював особливості життєвого шляху й, окрім оточуючого середовища, наголос здійснив на творчій силі особистості, її вільній свідомій активності. Деякі ідеї, які вчений розвивав, в рамках власної теорії, можна вважати прямо або опосередковано відносяться до проблеми життєвого шляху особистості. Так, наприклад, він ввів в наукову психологію поняття стилю життя, під яким він розумів певну структуру особистості, що визначає весь наступний розвиток людини, своєрідну «модель поведінки в житті». A. Адлер не дає точного визначення терміну «стиль життя», однак відмічає його деякі характерні особливості – цілісність, індивідуальність, неусвідомленість, стійкість. Для того, щоб визначити поняття стилю життя, A. Адлер вводить поняття *«прототип»*, суть якого він визначає як модель майбутньої зрілої особистості; ранній варіант особистості, що втілює мету. Прототип формується на ранньому етапі життя, упродовж періоду дитинства. Прототип і визначає, за А. Адлером, формування і розвиток стилю життя людини. Життєвий стиль можна визначити, як сформовану в дитинстві систему ціннісних орієнтацій, в якій реалізується потреба в досягненні самоствердження як компенсації «комплексу неповноцінності».

Рушійними силами розвитку теоретик вважав   
прагнення до подолання комплексу неповноцінності і прагнення до «особистої вищості». А. Адлер в своїх перших працях робить акцент на «прагненні до вищості», але пізніше доходить до ідеї про те, що для більш успішного розвитку прагнення особистості до вищості і домінування над іншими особами необхідно трансформуватися в «прагнення до вдосконалення».

Варто зазначити, що послідовники А. Адлера по-різному інтерпретують стремління до вдосконалення. Так, Дж. Манастер і Р. Корсіні пояснюють таке прагнення, як потребу в особистому зростанні; Р. Дрейкурс, С. Дрейкус-Фергюсон інтерпретують, як потребу в розвитку, а Дж. Кренделл пояснює потребою в самоактуалізації або в самовдосконаленні.

Суттєвою концепцією гуманістичної психології є положення про становлення особистості. Людина ніколи не буває статичною, вона завжди перебуває в процесі розвитку, котрий є динамічним. Пошук людиною істинного і наповненого смислом життя є складним, але необхідним. Представники гуманістичної психології визначають пріоритетним творчу сторону в людині. Всі особи вільні у виборі життєвого шляху. Основоположним у цьому випадку виявляється глибоке розуміння і сприйняття внутрішнього світу особистості з метою пошуку шляхів сприяння її внутрішнього зростання, знаходження напрямів подальшого життя, а не минулого з його негативно-деструктивними впливами чи теперішнього з низкою стимулів та чинників [29].

З позиції аксіологічної психології особистості, З. Карпенко вважає, що змістовна характеристика людини та її життєвого шляху відображається в центральних теоретичних конструктах, що фіксують взаємозв’язки і взаємоперетворення в динамічній смисловій системі. Такими є ціннісно-смислове (життєве) відношення, сенсоутворювальний мотив і диспозиція поведінки. Оволодіння індивідом своєю ціннісно-смисловою сферою означає її усвідомлення, котре виступає механізмом самовизначення особистості. Результатом такого усвідомлення є трансформація особистісних смислів у ціннісні орієнтації, що становлять найвищий рівень диспозиції саморегуляції поведінки. Системний аналіз індивідуальної свідомості дозволяє виділити базові ціннісні орієнтації особистості в структурі її життєдіяльності, які ієрархізуються за мірою включеності людини в суспільні відносини. Виокремленим рівням «індивід», «група», «суспільство» відповідають ціннісні орієнтації, що виражають спрямованість особистості на ту чи іншу духовну цінність, яка реалізується в конкретній соціальній ситуації. Так, цінностями індивідуального рівня буття людини є істина, справедливість і користь, які досягаються у пізнавальній, комунікативній і практично-перетворювальній діяльності, згідно їх класифікації [8] цінністю індивіда в групі виступає добро, як об’єктивна основа моральної за змістом і сумісної за формою діяльності людини смисложиттєва орієнтація. Надцінністю людської екзистенції, що стверджує її суспільну вартість з огляду на унікальний творчий внесок людини як індивідуальності є краса [6].

Оскільки ціннісні феномени слід визнати найбільш показовими в плані життєвих зрушень, є сенс уточнити, яке саме тлумачення ціннісно-смислової сфери особистості обрано в якості базового. Слід зазначити, що поняття «цінності життя» у психології не є ані сталим, ні остаточно сформульованим.

Таким чином, життєвий шлях особистості необхідно визнати загальнонауковою системною категорією, що описує події індивідуального життя людини, з точки зору взаємодії суб’єкта активності, з його життєвими обставинами, у яких ця активність якраз і здійснюється. Під життєвими обставинами розуміють природні та соціальні чинники, з якими прямо або опосередковано взаємодіє особистість. У психологічному розумінні життєвий шлях особистості – це складна, системно-понятійна багатомірна категорія, що передбачає розкриття індивідуальної історії людини, сукупність подій та обставин індивідуального розвитку особистості.

* 1. **Обґрунтування феномену самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення як комплексної наукової проблеми**

Виходячи з нового уявлення про динаміку живої системи, він переконував, що організм як жива система прагне до актуалізації тих можливостей, які закладені в ньому від природи. Процес розгортання цих можливостей автор назвав «самоактуалізацією» і акцентував, що самоактуалізація особистості є основним мотивом і метою її життя.

К. Роджерс вважав, що людина здатна визначати свою долю, важлива теза, яка характеризує самоактуалізацію особистості. Вчений стверджував, що вся поведінка регулюється певним об’єднуючим мотивом, який він назвав тенденцією до актуалізації. Цей мотив являє собою тенденцію розвивати всі свої здібності, щоб зберегти і розвивати особистість. Тенденція актуалізації являється активним процесом, відповідаючи за те, що організм завжди прагне до певної мети, або починання, дослідження, зміни в оточенні, гра чи творчість. Вона веде особистість до автономії та самодостатності. К. Роджерс стверджував, що особою керує процес зростання, в якому особистий потенціал здійснюється впритул до реалізації. Науковець також вважав, що ця конструктивна біологічна тенденція є загальною для усіх форм життя, і притаманна не лише людині, а усьому живому.

Стосовно поняття «самоактуалізація», слід зазначити, що воно використовується К. Юнгом. Самоактуалізація, на його думку, означає кінцеву мету розвитку особистості, досягнення нею єдності, на базі найбільш повної диференціації та інтеграції різних її сторін.

Також слід відмітити, що вітчизняний вчений-гуманіст (Г. Балл) висвітлюють виняткову роль процесу самоактуалізації у житті людини переважно у загально-психологічному плані, не торкаючись конкретних особливостей самоактуалізації особистості в процесі особистісного чи професійного становлення. Разом із тим практика доводить, що дослідження проблеми самоактуалізації повинні базуватися на ідеях системного й особистісно-орієнтовного підходу (І. Бех, Н. Завацька та ін.) на принципах надання психологічної допомоги особистості у життєвому та професійному самовизначенні та самопізнанні (Ю. Бохонокова) [23: 24; 30].

У філософському аспекті самоактуалізацію особистості розуміють як джерело, що спонукає до пошуку сенсу життя; і розглядають, як чинник духовного зростання; зокрема, обов’язковим компонентом самоактуалізації виступає творча самодіяльність людини, як спосіб самотворення особистості, як внутрішній зміст цієї діяльності й гідний особистості і суспільства спосіб буття.

Вітчизняний методолог З. Карпенко, розкриваючи питання аксіопсихологічної траєкторії саморозвитку особистості, згадує теорію А. Маслоу, згідно якої уявлення про структуру і розвиток мотивації ґрунтувалися на ідеї вроджених, універсальних для будь-якої людини потреб, актуалізація яких символізує певний рівень особистісної зрілості. Почергове задоволення цих потреб веде до найвищого ступеня духовного розвитку людини – самоактуалізації – максимально можливої реалізації здібностей, покликання, «Я-концепції». Особистість здатна до самоактуалізації – абсолютний суб’єкт – розриває пута вітальних, предметних, соціальних й індивідуальних обмежень і виходить в неосяжний простір випробування своїх духовних, сутнісних сил.

Ще один параметр прояву інтегральної суб’єктності знаходимо в періодизації життєвого шляху особистості Ш. Бюлер. Вчена виходила з того, що рушієм психосоціального розвитку людини є інтенції – прагнення до самоздійснення, що із середини, з боку незмінного духовного «Я» детермінують діяльність і поведінку суб’єкта. Ці прагнення проявляються у життєвих виборах особистості та спрямовані на реалізацію тих чи тих цілей, смислів і цінностей людського існування. Оскільки задоволення інтенцій репрезентує факт самоствердження особистості, об’єктивацію внутрішніх спонукань і вихід індивіда за межі свого суб’єктивного досвіду, такі інтенції було названо трансцендентальними. Визначені Ш. Бюлер інтенції можна розглядати і як своєрідні вікові задачі особистісного зростання, усвідомлення і своєчасне розв’язання яких забезпечує повноту життя людини, відтворення своєї індивідуальності у творчій діяльності, звершення місії життя і примирення з собою та іншими людьми.

У визначенні поняття «самоактуалізація», розкривається процес актуалізації людиною власних потенціалів та використання їх, як засобів реалізації сенсу життя. Процес самоактуалізації, на думку вченого, тісно переплітається з процесом життєтворчості, виступаючи часом передумовою, а часом результатом життєтворчості. У цьому контексті, самоактуалізація починає діяти як механізм саморегуляції соціальної поведінки особистості наступним чином.

У процесі самоактуалізації формується та усвідомлюється система ціннісних орієнтацій, що визначають характер змісту та засобів досягнення провідних життєвих цілей особистості, і тому є основою саморегуляції її соціальної поведінки.

У процесі самоактуалізації розвивається соціально-конструктивна життєва позиція, що передбачає усвідомлення необхідності творчої взаємодії з соціальним середовищем на основі прийняття особистістю відповідальності за побудову власного життя, ставлення до оточуючих як до суб’єктів життя, а не засобів досягнення власних цілей.

У процесі самоактуалізації викристалізовується компетентність особистості в часі. Минуле, у свідомості людини, сприймається як джерело досвіду, майбутнє – лише як сфера цілепокладання, а теперішнє – як єдиний доступний активності часовий вимір.

Таким чином, одним із результатів самоактуалізації є формування суб’єктивно і об’єктивно узгодженого стилю життя – індивідуально обраної системи засобів взаємодії з соціальним середовищем. Самоактуалізація – це процес, а не мета, як говорить дослідник.

Важливими для нашого дослідження є дослідження А. Маслоу психологічних характеристик особистості, яка самоактуалізується: активне сприйняття дійсності й здатність добре орієнтуватися у ній; прийняття себе та інших людей такими, як вони є; безпосередність у вчинках і спонтанність у виявленні своїх почуттів та думок; зосередженість уваги на тому, що відбувається зовні, на відмінну від орієнтації тільки на внутрішній світ; почуття гумору і розвинені творчі здібності; неприйняття умовностей, але без показного їх ігнорування; стурбованість благополуччям інших людей, а не забезпечення тільки власного щастя; здатність глибоко розуміти і дивитися на життя «розплющеними» очима, оцінювати його неупереджено, об’єктивно; встановлення з оточуючими людьми (хоч і не зі всіма) доброзичливих особистих взаємин; відкрита й чесна поведінка в усіх ситуаціях; безпосередня включеність у життя з повним зануренням у нього так, як це роблять діти; перевага надається новим, неходженим і часто небезпечним шляхам; уміння покладатися на свій досвід, розум і почуття, а не на думку інших людей, традиції та умовності, позиції авторитетів; готовність стати непопулярним, невизнаним більшістю людей за нетрадиційні погляди; здатність брати на себе відповідальність, а не уникати її; докладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей.

**1.3. Концептуальна модель умов і етапів розвитку самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення**

Важливого значення набуває те, що професійна діяльність фахівців з соціального забезпечення передбачає високий рівень розвитку духовно-моральних цінностей, високий рівень самовіддачі й відданість своїй справі. Водночас для успішного творчого саморозвитку фахівців з соціального забезпечення необхідна система базових особистісно-значимих і професійних ціннісно-смислових орієнтацій.

Смисложиттєві орієнтації є суб’єктивними складовими сенсу життя. І «сенс життя», і «смисложиттєві орієнтації» – феномени, актуальні як для суспільства в цілому, так і для окремого індивіда зокрема. Поняття «смисложиттєві орієнтації» конкретизує ту діяльність, яка здатна коригувати спрямованість особистості, сприяти у мобілізації життєвих ресурсів. Смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління, їх життєві перспективи, плани є проекцією духовного життя суспільства, формуються під впливом суспільних впливів, обумовлені системою виховання і навчання, певною структурою суспільних відносин. Можна стверджувати, що смисложиттєві орієнтації фахівців з соціального забезпечення являють собою динамічну проекцію смисложиттєвих концепцій особистості на конкретні умови її повсякденного життя.

* гуманно-моральні цінності (внутрішня гармонія, альтруїзм, толерантність, емоційно позитивне ставлення до себе, людей, світу);
* цінності співробітництва (прагнення до особистісного й професійного саморозвитку, здатність до створення творчого процесу, здатність до навчання новим стратегіям поведінки, прагнення до максимальної реалізації в професійній діяльності, імпровізація, інтуїція і відкритість до спілкування);
* цінності творчості (стратегія творчого саморозвитку, здатність до генерування нових ідей, цінність творчого саморозвитку внутрішня мотивація на творчий саморозвиток, креативність, цілеспрямованість, автономність мислення, поведінки і діяльності, високий інтелектуальний рівень, наявність досвіду вирішення творчих і дослідницьких завдань);
* соціальні цінності (здоров’я, свобода як можливість вибору, прагнення до саморозвитку й самовизначення, вміння долати труднощі, лідерство); при реалізації певних методологічних підходів вони сприяють формуванню компетенцій (професійної, комунікативної, ціннісно-смислової, емоційної, інформаційної, творчої, соціокультурної, міжкультурної, глобалізаційної та ін.).

Аналіз літературних джерел показує, що ціннісно-смислове ставлення фахівців з соціального забезпечення до професії може виникати як на початку професійного життя, так і на більш пізньому етапі, коли пережиті в процесі професійної діяльності фахівців з соціального забезпечення труднощі, стресові ситуації і невдачі спонукають переосмислити своє ставлення до професії, виробити новий погляд на неї. При цьому будь-яка професія, постає як сукупність обов’язків, труднощів, нервових напружень, конфліктів і прикрощів, перетворюється на джерело радості, самоповаги, становлення сенсу життя. Таким чином, професійна діяльність працівників сфери управління, творчість допомагає людині здійснити, «виконати» себе, просуватися до вершин реалізації своїх потенційних можливостей [36]. Акцентуємо увагу на тому, що професійна діяльність фахівців з соціального забезпечення може посідати різні місця у структурі його смисложиттєвих орієнтацій: вона може бути провідним компонентом структурної ієрархії, а в інших випадках – периферичною складовою структурної ієрархії сенсу життя й не бути його головним сенсом. Науковцями були отримані дані про те, що при високому рівні значимості професії створюються сприятливі умови для розкриття індивідуальності працівників сфери управління.

В умовах малої значимості професійного сенсу ускладнюється нейтралізація недоліків, пов’язаних із особливостями особистості, що призводить до однобічного прояву його індивідуальності, закріплення наявних недоліків, розвитку «емоційного вигорання». За переконаннями багатьох науковців, смисложиттєві орієнтації особистості передбачають наявність у неї життєвих цілей, відчуття можливості обирати власну долю і керувати нею, міру задоволення сутністю власної життєдіяльності та самореалізацією.

У будь-якій професії прагнення до пошуку і реалізація сенсу життя має слугувати мотивом діяльності й бути основним рушієм поведінки і розвитку особистості. Важливо, що у цьому контексті мотив діяльності сучасного менеджера може розглядатися, як особливе ставлення до життя і здоров’я спеціалістів компанії, як духовно-моральне «відтворення» соціального потенціалу особистості, надзвичайно необхідне в умовах сьогодення. У концепції професійного розвитку ефективність праці забезпечується високим рівнем розвитку трьох інтегральних характеристик особистості: спрямованості, компетентності й гнучкості.

Спрямованість професіоналів вписується в загальну систему ціннісних орієнтацій особистості, перетвориться на більш високі форми і виражається у створенні сенсу і цілей власної діяльності, а також засобів, необхідних для досягнення цих цілей. У смисложиттєвих орієнтаціях акумулюється весь життєвий досвід особистості професіонала, що детермінує його творчу самореалізацію у професії.

Отже, працівник сфери управління безпосередньо причетний до щасливої або нещасливої долі своїх співробітників. Життя особистості, як щастя уможливлюється завдяки відчуттю самоствердження, волі й наполегливості в досягненні шляхетної мети. Керівник – це покликання. Вважаю за доцільне акцентувати увагу на тому, що не кожній людині щастить зустріти на своєму життєвому шляху Керівника-наставника, наділеного яскраво вираженими особистісними і професійними ціннісно-смисловими орієнтаціями.

Звернемося до аналізу концепцій особистості працівника сфери управління, у результаті якого встановлена наявність різноманітних підходів до розробки теоретичної моделі розвитку особистості й ефективності управлінської діяльності. Зокрема, в межах психологічного підходу, коли розглядаються лише професійно важливі професійні властивості, втім ігноруються особистісні якості, які забезпечують успішність управлінської діяльності.

Уявлення про особистість працівника сфери управління як про набір якостей, пов'язаних з успішністю діяльності через важливі коефіцієнти, не сприяло аналізу динамічних характеристик. Можливість розвитку особистості лише констатувалася, і передбачалося, що працівник сфери управління – це особистість, яка характеризується низкою окремих якостей, ізольованих властивостей.

Обмеження такого підходу полягають у:

- абстрактності розуміння якостей працівника сфери управління, їхня непогодженість із тими або іншими управлінськими ситуаціями;

- суб'єктивізмі виділення й розуміння професійно важливих якостей;

- відсутності розмежувань загальних якостей від специфічних, властивих працівниками сфери управління як особистості.

Близьким за змістом до зазначеного вище підходу є конкурентний підхід. Він передбачає наявність у фахівців з соціального забезпечення особливих, особистісних властивостей або певного рівня розвитку загальних властивостей, що відрізняють їх від інших людей. Пошук цих особистісних властивостей здійснюється шляхом порівняння групи фахівців з соціального забезпечення і працівників інших галузей, які не відносяться до цієї категорії, успішних і неуспішних фахівців з соціального забезпечення різних посадових рівнів. Ця обʼємна оцінка вимагає такого наукового пошуку, де якісні характеристики працівників сфери управління, як особистостей, оцінюються залежно від того, яку управлінську позицію вони займають в системі посадових статусів. У структурі особистості працівника сфери управління вона виокремлює адміністративно-організаторські вміння, морально-етичні характеристики, якості розуму, професійні вміння, соціальну спрямованість, мотивацію.

Отже, згідно із зазначеним підходом, при аналізі структури якостей особистості працівника сфери управління оцінці піддаються, у першу чергу, спеціальні властивості особистості і їхньої підструктури, тому що саме вони винятково важливі для виконання управлінської діяльності. Спеціальна структура включає ті якості, які відрізняють ефективного працівника сфери управління від неефективного.

На думку Є. Молл інтерпретація виявлених розбіжностей пов'язана з суттєвими труднощами. Причинами розбіжностей можуть бути як спеціальний відбір, так і формування особистісних новоутворень, зумовлених особливостями діяльності або системним оточенням, професійна деформація. Отже, замість професійних якостей дослідники можуть виявляти особливості критеріїв відбору фахівців з соціального забезпечення або умови їхнього формування.

У рамках вищезазначених підходів автори відстоюють незмінність зовнішнього середовища й обмеження можливостей розвитку фахівців з соціального забезпечення в діяльності, що підтверджується розробкою ідеальних, еталонних моделей особистості працівника сфери управління, які в основі своїй є статичними, негнучкими, котрі зневажають компенсаторними можливостями менеджера вищого рівня. Як правило, моделі «ідеального працівника сфери управління» передбачають наявність енциклопедичних знань і видатних особистісних якостей.

Парціальний підхід, сформований у процесі практичної діяльності психологів, утверджує корекцію особистісних способів орієнтації в середовищі. Формування особистості працівника сфери управління опосередковано пов'язане з відпрацьовуванням окремих операцій і дій, включених в управлінську діяльність, із психокорекцією системи відносин. При цьому особлива увага приділяється дослідженню розвитку мислення й створенню алгоритмів рішення управлінських завдань.

Представники такого підходу вважають, що основним особистісним новоутворенням, котре формується в ході управлінської діяльності працівника сфери управління й забезпечує інтеграцію процесів прийняття управлінських рішень, є система стратегічних задумів, які виконують в індивідуальній управлінській концепції смислоутворюючу функцію.

Ситуаційно-комплексний підхід розглядає рушійні сили розвитку особистості працівника сфери управління в різних управлінських ситуаціях і життєвих подіях [45; 47].

Аналіз впливу окремих чинників і умов на розвиток особистості працівника сфери управління в управлінській діяльності передбачає факторний підхід. Дослідники вивчають групи чинників.

Однак результати дослідження впливу ситуаційних чинників часто інтерпретуються в їхньому зв'язку з ефективністю управлінської діяльності, при цьому не розглядаються внутрішні механізми.

Другу групу чинників становлять індивідуальні фактори розвитку особистості, до яких відносяться особистісні передумови й демографічні змінні. Виділяються чинники, що мають першочергове значення для розвитку. До них можна віднести: адаптаційну мобільність, контактність, фактор інтеграції соціальних функцій, ролей і лідерство, рівень підготовки й обсяг знань.

Для іміджевого підходу характерне вивчення індивідуально-особистісних якостей і створення технологій формування іміджу працівника сфери управління, що відповідає свідомим і несвідомим потребам тієї або іншої соціальної групи. Автори виділяють основні індивідуально-особистісні якості, якими повинен володіти працівник сфери управління, котрий намагається бути успішним: сила, щедрість, справедливість, владність, доброта. Основний недолік даного підходу полягає в тому, що створюючи образ ідеального працівника сфери управління, автори приділяють увагу тільки зовнішнім характеристикам.

Почуття внутрішньої узгодженості, що визначає силу особистості працівника сфери управління, ґрунтується на самосприйнятті, самопрезентації, моделях і еталонах управлінської діяльності. Високий рівень узгодженості передбачає: розуміння власного внутрішнього світу, його самоврядність і свідомість управлінської діяльності. Наслідком цього рівня узгодженості є переконаність працівника сфери управління у своїй здатності досягти поставлених цілей – «Я-Ефективність». Виявлено вплив «Я-Ефективності» на продуктивність і психологічні особливості управлінської діяльності.

Сила особистості працівника сфери управління, яка базується на почутті внутрішньої узгодженості, визначає когнітивні, мотиваційні й афективні процеси. Крім цього, на думку авторів, не заперечується можливість формування сили особистості керівника.

У контексті вищевикладеного в ролі регулятора процесу реалізації особистості може виступати певне психологічне інтегративне утворення, що поєднує у собі цілісний комплекс індивідуальних і типологічних характеристик, які детермінують основні прояви особистості.

В такий спосіб розвиток смисложиттєвих орієнтації фахівців з соціального забезпечення здійснюється через взаємодію працівників із соціально-професійною спільнотою завдяки:

- усвідомленню й прийняттю цінностей загальнолюдсього й суб’єктивно-значущого виміру;

- організації та самоорганізації власних ціннісних орієнтирів;

- усвідомленню ідентичності та ідентифікації з цінностями та ідеалами професійної спільноти;

- оформлення та реалізація життєво-професійних планів;

- самоактуалізація й мотивація до особистісного та професійного зростання.

Так, процес організації та самоорганізації смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення уможливлюється завдяки одночасної дії суб’єктивних та об’єктивних чинників. Тобто, саме особистісні властивості й індивідуальні цінності (особисті смисли, самоставлення, мотивація, локус контролю, задоволеність життям тощо), цінності макро (суспільство) й мікро- соціуму (спільнота, родина, референтні групи), а також соціальні норми, професійні еталони тощо, специфіка соціально-психологічних умов, в яких здійснюється професійна діяльність фахівців з соціального забезпечення (можливості особистісного та професійного зростання, мікроклімат й психологічна згуртованість групи, цінності, смисли й цілі групи тощо).

У структурі концептуальної моделі соціально-психологічних умов і чинників розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення нами виокремлено такі компоненти:

- *продуктивний компонент* самореалізації працівника сфери управління;

- *особистісний компонент*, що дозволяє поставити проблему самоактуалізації і рівня креативності особистості;

- *процесуальний компонент*, в якому виявляються проблеми процесу самореалізації працівника сфери управління в суб’єктивному часі і просторі життєвого світу людини;

- *діяльнісний компонент*, що дозволяє наявніше поставити проблеми спрямованості, вибірковості, мотивації, детермінації, регуляції діяльності, за допомогою яких особистість реалізує себе.

**РОЗДІЛ 2**

**ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення**

**2.1. Методичні заходи, хід та процедура констатувального етапу дослідження**

Загальними критеріями, що обумовили розбудову плану психологічного дослідження є:

* специфіка зв’язку смисложиттєвих орієнтацій фахівців з соціального забезпечення та їх особистісних властивостей;
* особливості співвідношення смисложиттєвих орієнтацій фахівців з соціального забезпечення та самоактуалізації особистості;
* характеристика зв’язку професійного досвіду статусу фахівців з соціального забезпечення та самоактуалізації особистості.

Виходячи з вище зазначених критеріїв нами обрано такі методи та психодіагностичні методики для з’ясування гіпотези та вирішення завдань дослідження. Виявлення смисложиттєвих орієнтацій фахівців з соціального забезпечення та їх особистісних властивостей уможливлюється завдяки задіянню таких психодіагностичних методик:

- СЖО Д. Леонтьєва (з метою виявлення смисложиттєвих орієнтацій спеціалістів та управлінців);

- САМОАЛ Е. Шострома (з метою виявлення особливостей самоактуалізації працівників сфери управління);

- тест самоставлення В. Століна (окремі шкали «саморозуміння» та «самоприйняття», як професійно важливі якості працівників сфери управління). Окрім цього нами застосовано математичні методи, а саме: кореляційний аналіз (з метою виявлення статистично значущого зв’язку між смисложиттєвими орієнтаціями та особистісними властивостями працівників сфери управління), факторний аналіз (з метою виявлення зв’язку між певними ознаками та досліджуваними факторами, а також для встановлення ступеню впливу факторів та їх взаємодії).

Загальна кількість досліджуваних становила 125 респондентів: працівники сфери управління із професійним стажем від 1-го до 10-ти років – 100 (жінок 44; чоловіків 56); працівники сфери управління вищого рангу 25 (5 жінок, 20 чоловіків) віком від 28 до 43 років.

Психологічне дослідження включало три етапи. Перший та другий етапи психологічного дослідження – діагностико-аналітичний.

На *першому етапі* дослідження (пошуково-діагностичному) проаналізовано загальні наукові підходи до проблеми взаємодії смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації респондентів. Обгрунтовано застосування відповідних до програми дослідження психодіагностичник методик:

1. «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»).
2. 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).
3. Шкали методики самоставлення В. Століна («Самоповага» та «Самоприйняття»).

На *другому етапі* (діагностико-аналітичному) проведено комплексне дослідження ціннісних орієнтацій фахівців з соціального забезпечення у відповідності з їх професійним статусом (середня управлінська ланка і високий рівень управлінського рангу) та стажем професійної діяльності (до 5-ти та понад 5-ти років управлінського досвіду).

На *третьому (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.

З метою виявлення чинників, показників смисложиттєвих орієнтацій та рис особистості фахівців управлінської галузі нами було застосовано такі психодіагностичні методики:

1. «*Тест смисложиттєвих орієнтацій» (СЖО) Д. Леонтьєва.* Зазначена методика містить 20 симетричних шкал-запитань, кожна з яких складається з пари цілісних альтернативних пропозицій з однаковим початком. Показники тесту включають в себе загальний показник осмисленості життя (ОЖ), а також п’ять субшкал, що відображають три конкретні смисложиттєві орієнтації та два аспекти локусу контролю:

1. «Цілі у житті» характеризують цілеспрямованість, наявність або відсутність у житті працівників (намірів, покликання) у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і перспективу.

2. «Процес життя або інтерес та емоційна насиченість життя» визначає задоволеність своїм життям на теперішній час, сприйняття процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого і наповненого змістом. Зміст цієї шкали окреслює єдиний смисл життя, який полягає в тому, щоб жити.

3. «Результативність життя або задоволеність самореалізацією» вимірює задоволеність життям, оцінку пройденого відрізку життя, відчуття того, наскільки продуктивним і осмисленим було життя.

4. «Локус контролю – Я (Я – господар життя)» визначає уявлення про себе, як про сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору, щоб побудувати своє життя згідно цілей і уявлень про його смисл, здатна контролювати вчинки і події власного життя.

5. «Локус контролю – життя або керованість життя» відображає переконаність у здатності контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя, усвідомлення того, що життя людини підвладне свідомому керуванню. Згідно тесту СЖО життя вважається осмисленим за наявності цілей, задоволенні, одержуваному при їх досягненні і впевненості у власній здатності ставити перед собою мету, вибирати реальні завдання і добиватися певних результатів. Важливою вбачається співвіднесеність елементів з часом, що передбачає чітке співвіднесення цілей – з майбутнім, емоційної насиченості – з сьогоденням, задоволення – з досягнутим результатом, тобто минулим. Окреслена ситуація надає можливість зробити сьогодні певний вибір у вигляді вчинку, дії або бездіяльності. В основі особистісного вибору – уявлення про смисл життя або його відсутність.

*Інтерпретація субшкал.*

*1. Цілі в житті.* Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність в житті випробуваного цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і часову перспективу. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть властиві людині, яка живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом з тим високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямованої людини, а й прожектери, плани якого не мають реальної опори в сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, враховуючи показники по інших шкалах СЖО.

*2. Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя.* Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник говорить про те, сприймає чи випробовуваний процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою і низькі по іншим будуть характеризувати гедоніста, що живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою – ознака незадоволеності своїм життям у сьогоденні; при цьому, однак, їй можуть надавати повноцінний сенс спогади про минуле або націленість в майбутнє.

*3. Результативність життя, або задоволеність самореалізацією.* Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізку життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожита її частину. Високі бали за цією шкалою і низькі по іншим будуть характеризувати людину, яка доживає своє життя, у якого все в минулому, але минуле здатне надати сенс залишку життя. Низькі бали – незадоволеність прожитого частиною життя.

*4. Локус контролю-«Я» («Я»* – *господар життя).* Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистості, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями і уявленнями про його сенс. Низькі бали – невіра в свої сили контролювати події власного життя.

*5. Локус контролю-життя, або керованість життя.* При високих балах – переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали – фаталізм, переконаність у тому, що життя людини непідвладна свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

Втім найсуттєвішими шкалами, що відповідають програмі дослідження є: Локус контролю-«Я» та Локус контролю-життя, або керованість життя.

2. Методика САМОАЛ (тест «Визначення рівня самоактуалізації особистості»). Методика є адаптацією опитувальник Е. Шострома РОI (Personal Orientation Inventory). Ця методика була розроблена з врахуванням специфічних особливостей самоактуалізації в нашому постіндустріальному суспільстві. Крім того, суттєві зміни відбулися в структурі опитувальника (типи шкал) і формуванні діагностичних суджень.

*Опис шкал опитувальника САМОАЛ.*

1. *Шкала орієнтації* в часі показує, наскільки людина живе сьогоденням, не відкладаючи своє життя «на потім» і не намагаючись знайти порятунок у минулому. Високий результат характерний для осіб, що добре розуміють екзистенціальну цінність життя «тут і тепер», здатних насолоджуватися актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими втіхами і не знецінюючи очікуванням майбутніх успіхів. Низький результат показують люди, невротично заглиблені в минулі переживання, з завищеним прагненням до досягнень, підозрілі і невпевнені у собі.

2. *Шкала цінностей*. Високий бал за цією шкалою свідчить, що людина поділяє цінності особи, яка самоактуалізується, до їх числа А. Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, досягнення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусиль, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, далеке від бажання маніпулювати ними в своїх інтересах.

3. *Погляд на природу людини* може бути позитивним (висока оцінка) або негативним (низька). Ця шкала описує віру в людей, в могутність людських можливостей. Високий показник може інтерпретуватися як стала основа для щирих гармонійних міжособистісних стосунків, природна симпатія, довіра до людей, чесність, неупередженість, доброзичливість.

4. Висока *потреба в пізнанні* характерна для особистості, що самоактуалізується, завжди відкрита новим враженням. Ця шкала описує спроможність до миттєвого пізнання – безкорисливе бажання нового, інтерес до об'єктів, не пов'язаний прямо з задоволенням різних потреб. Таке пізнання, вважає А. Маслоу, точніше і ефективніше, оскільки його процес не деформується бажаннями і потягами, людина при цьому не схильна судити, оцінювати і порівнювати. Вона просто бачить те, що є, і цінує це.

5. Прагнення до творчості або *креативність* – неодмінний атрибут самоактуалізації, яку можна назвати творчим ставленням до життя.

6. *Автономність*, на думку більшості гуманістичних психологів, є головним критерієм психічного здоров’я особи, її цілісності і повноти. Це поняття тяжіє до таких рис, як життєвість (aliveness) і самопідтримка (self – support) у Ф. Перлза, спрямованість зсередини (inner – directed) у Д. Рисмена, зрілість (ripeness) у К. Роджерса. Особа, яка самоактуалізується автономна, незалежна і вільна, однак це не означає відчуження і самітність. В термінах Е. Фромма автономність – це позитивна «свобода для», що відрізняється від негативної «свободи від».

7. *Спонтанність* – це якість, що випливає з упевненості в собі і довіри до навколишнього світу, властивих для людей, які є самоактуалізованими. Високий показник за шкалою спонтанності свідчить про те, що самоактуалізація стала способом життя, а не є мрією чи прагненням. Здатність до спонтанної поведінки обмежується культурними нормами, в природному вигляді її можна спостерігати хіба що у маленьких дітей. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість без зусилля.

8. *Саморозуміння.* Високий показник за цією шкалою свідчить про чутливість, сензитивність людини до своїх бажань і потреб. У таких людей не формуються психологічні захисти, що заважають людині адекватно сприймати і оцінювати себе, вони не схильні підміняти власні смаки і оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалою саморозуміння, спонтанності і аутосимпатії, як правило, пов'язані між собою. Низький бал за шкалою саморозуміння властивий людям невпевненим, які орієнтуються на думку оточуючих. Д. Рисмен називав таких «орієнтованими ззовні» на відміну від «орієнтованих зсередини».

9. *Аутосимпатія* – природна основа психічного здоров’я і цілісності особи. Низькі показники мають люди невротичні, тривожні, невпевнені в собі. Аутосимпатія зовсім не означає тупої самовтіхи або некритичного самосприйняття, це просто добре усвідомлена «Я-концепція», що служить джерелом сталої адекватної самооцінки.

10. Шкала *контактності* вимірює товариськість особи, її спроможність до встановлення тривалих і доброзичливих стосунків з оточуючими. В опитувальнику САМОАЛ контактність розуміється не як рівень комунікативних здібностей особи або як навички ефективного спілкування, а як загальна схильність до взаємокорисних і приємних контактів з іншими людьми.

11. Шкала *гнучкості* в спілкуванні співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, спроможністю до адекватного самовираження в спілкуванні. Високі показники свідчать про автентичну взаємодію з оточуючими, спроможність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні до фальшу або маніпуляцій, не змішують саморозкриття особи з самопредставленням – стратегією і тактикою управління створюваним враженням. Низькі показники характерні для людей ригідних, негнучких, не впевнених у власній привабливості, в тому, що вони цікаві співрозмовнику, та спілкування з якими може приносити задоволення.

3. Окрім цього у відповідності з завданнями дослідження ми вважаємо за необхідне залучити деякі шкали методики В. Століна, а саме: Шкала І «Самоповага» та Шкала 3 «Самоприйняття». Тест опитувальник самоставлення побудований у відповідності з розробленою В. Століним ієрархічною моделлю структури самоставлення. Методика дозволяє виявити три рівні самоставлення, що відрізняються за ступенем узагальненості:

1) глобальне самоставлення;

2) самоставлення, диференційоване за показниками (самоповага, аутосимпатія, самоінтерес і очікування ставлення до себе);

3) рівень конкретних дій (готовності до них) стосовно до свого «Я».

**2.2.Вивчення формально-змістових показників самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення**

Упродовж теоретичного дослідження нами виявлено, що смисложиттєві орієнтації взаємпопов’язані з особливостями локус контролю особистості, тому нами було застосовано методику «Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д. Леонтьєва. Результати надано у табл. 2.1.

*Таблиця 2.1*

**Представленість Локус контролю особистості фахівців з соціального забезпечення (за методикою Д. Леонтьєва) (у %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вибірка** | **Локус контролю-Я** | **Локус контролю-життя** |
| Загалом по вибірці  N = 125 | В – 21 С – 60  Н – 19 | В – 30 С – 41  Н – 29 |
| Працівники зі стажем до 5-ти років | В – 19 С – 60  Н – 21 | В – 29 С – 50  Н – 21 |
| Працівники із стажем до 10-ти років | В – 23 С – 59  Н – 18 | В – 24 С – 55  Н – 21 |
| Працівники високого рангу | В – 23 С – 60  Н – 17 | В – 29 С – 51  Н – 20 |

Результати, наведені у табл. 2.1, свідчать про те, що переважно досліджувані виявляють тенденцію до Локус контролю-життя, або керованості життям (намагаються брати відповідальність за власні рішення та життя). Втім, сприймають себе сильними, тобто виявляють Локус контролю-Я (господар життя). Даний показник, є суттєвим для розвитку смисложиттєвих орієнтацій.

Високі бали мають схожу характеристику з попереднім описом середнього рівня. Показники за високим рівнем невеликі, але трохи більше таких фахівців з соціального забезпечення середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ти років (по 23%).

Низькі результати свідчать про те, що людина не вірить у себе, в свої сили контролювати події свого життя. Більше таких осіб серед фахівців з соціального забезпечення середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ти років (21%) з невеликим відривом від них інші досліджувані, працівники сфери управління зі стажем професійної діяльності до 10-ті років (18%) та фахівців з соціального забезпечення високого рангу (17%).

Стосовно показників Локус контролю-життя або керованість життям ми знову спостерігаємо, що переважає середній рівень у всіх групах досліджуваних (від 50% до 55%). Значно менший відсоток у високому рівні, але результат трохи вище у фахівців з соціального забезпечення середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ти років та фахівців з соціального забезпечення високого рангу (по 29%) і знижується у фахівців з соціального забезпечення середньої ланки до 10-ті років (24%).

Люди, які мають показники високого або середнього рівня переконані в тому, що людина може контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя.

Низький рівень говорить про те, що людина з таким результатом вважає, що життя не підвладне свідомому контролю, що свобода ілюзорна, і безглуздо щось загадувати на майбутнє. Втім, працівники із стажем професійної діяльності до 5-ти років виявляють переважно середній та низький рівень Локус контролю-Я (хазяїн життя), а також середній та високий рівень Локус контролю-життя або керованість життям. Тобто, переважно, виявляють прагнення щодо відповідальності за власні рішення, ніж відчувають власну силу.

Однак, працівники із стажем професійної діяльності до 10-ти років, водночас, виявляють середній та високий рівень, як Локус контролю-життя або керованість життям, так Локус контролю-Я (господар життя). Тобто, відчувають силу, упевненість у собі й відповідальність за власні рішення. Даний показник є суттєвим серед смисложиттєвих орієнтацій, навіть є показовим щодо сформованості властивості, що ми вивчаємо.

В групі фахівців з соціального забезпечення високого рангу переважає тенденція щодо уявлення про себе як про сильну особистість, котра володіє свободою вибору, організує власне життя у відповідності із запланованими проектами. Окрім цього, саме працівники сфери управління високого рангу, переважно, переконані в тому, що керують життям та власними рішеннями.

Тобто, працівники високого рангу виявляють схильність щодо упевненості в собі й відчувають здатність управляти власним життям й брати на себе відповідальність за власні рішення. Емпіричні дані за показниками «Локус контролю-Я» й «Локус-контролю життя» демонструють, що, власне, працівники сфери управління високого рангу виявляють тенденцію щодо розвитку смисложиттєвих орієнтацій.

Отже, показники «Локус контролю-Я» й «Локус контролю життя» сприяють осмисленості життєдіяльності фахівців з соціального забезпечення й в такий спосіб розвитку смисложиттєвих орієнтацій.

*Таблиця 2.2*

**Особливості ставлення до себе у фахівців з соціального забезпечення (за В. Століним) (у %)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Вибірка** | **Самоприйняття** | | | **Самоповага** | | | |
| Високий  рівень | Середній рівень | Низький рівень | | Високий рівень | Середній рівень | Низький рівень |
| Працівники із стажем до 5-ти років | 24,3 | 20,8 | 54,9 | | 32,1 | 35,8 | 32,1 |
| Працівники із стажем до 10-ти років | 28,5 | 41,6 | 29,9 | | 23,4 | 35,7 | 40,9 |
| Працівники вищого рангу | 47,2 | 37,6 | 44,5 | | 44,5 | 28,5 | 27 |

За результатами, наданим у табл. 2.2 зрозуміло, що показник самоприйняття та самоповага найяскравіше представлений в групі фахівців з соціального забезпечення високого рангу.

Так, 47,2% за високим рівнем – самоприйняття та 44,5% – самоповага. Втім, у фахівців з соціального забезпечення із стажем професійної діяльності до 5-ти років доволі висока частка низького рівня за показником самоприйняття 54,9%. Тобто, представники цієї групи через брак досвіду відчувають почуття провини й тому виявляють низький рівень прийняття себе.

Проте, працівники із стажем професійної діяльності до 10-ти років виявляють високу частку низького рівня за показником самоповага – 40,9%. Тобто, у фахівців з соціального забезпечення проміжної ланки (між працівниками високого рангу й працівниками, що розпочали професійну кар’єру) виявляється надкритичне ставлення до власних успіхів.

Нами виокремлено такі провідні чинники самоактуалізованої особистості: підтримка; орієнтація в часі; ціннісні орієнтації; гнучкість поведінки; сенситивність; спонтанність; уявлення про природу людини; синергія; прийняття агресії; контактність; пізнавальні потреби; креативність, а також найсуттєвіші вагомі складові самоактуалізованої особистості: самоповага, самоприйняття. Окрім цього, нами визначено показники сформованості самоактуалізованої особистості: Цілі в житті; Процес життя; Результативність життя; Локус контроль Я; Локус контроль – життя.

За результатами діагностики виявляються такі тенденції стосовно взаємодії особистісних рис й чиннику самоактуалізації за загальною вибіркою досліджуваних та узалежнено по групах:

Так, креативність, контактність, спонтанність, пізнавальні потреби є найбільш взаємопов’язаними із смисложиттєвими особливостями працівників сфери управління, й, навпаки, підтримка та уявлення про природу людини є менш пов’язаними із ними у працівників сфери управління.

Тенденція щодо самостійності та здійснення власного вибору недостатньо сформована у більшості фахівців з соціального забезпечення середньої ланки (від 63% до 72%) і це може свідчити про те, що вони схильні до зовнішнього впливу. Високі показники в шкалі підтримки мають невеликий відсоток досліджуваних осіб (від 13% до 21%), але більший відсоток мають представники фахівців з соціального забезпечення середньої ланки із професійним стажем до 10-ти років та працівники високого рангу.

*Таблиця 2.3*

**Загальний аналіз самоактуалізаційних складових у структурі смисложиттєвих орієнтацій фахівців з соціального забезпечення (у відсотках) (за методикою «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома) (у %)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шкали САТ** | **Загалом по вибірці**  **N = 125** | **Працівники, стаж до 5-ти років N = 50** | **Працівники, стаж до 10-ти років N = 50** | **Працівники вищого рангу**  **N = 25** |
| Шкала підтримки | В – 15  С – 75  Н – 10 | В – 13  С – 72  Н – 15 | В – 21  С – 63  Н – 16 | В – 20  С – 70  Н – 10 |
| Шкала ціннісної орієнтації | В – 23  С – 60  Н – 17 | В – 21  С – 63  Н – 16 | В – 22  С – 63  Н – 15 | В – 23  С – 62  Н – 15 |
| Шкала сенситивності | В – 21  С – 64  Н – 14 | В – 24  С – 64  Н – 12 | В – 20  С – 65  Н – 15 | В – 25  С – 62  Н – 13 |
| Шкала спонтанності | В – 28  С – 60  Н – 12 | В – 29  С – 61  Н – 10 | В – 26  С – 61  Н – 13 | В – 27  С – 58  Н – 15 |
| Шкала уявлень про природу людини | В – 17  С – 57  Н – 26 | В – 15  С – 61  Н – 24 | В – 14  С – 66  Н – 20 | В – 21  С – 69  Н – 10 |
| Шкала синергії | В – 20  С – 68  Н – 12 | В – 19  С – 67  Н – 14 | В – 21  С – 64  Н – 15 | В – 28  С – 60  Н – 12 |
| Шкала контактності | В – 28  С – 54  Н – 18 | В – 24  С – 83  Н – 18 | В – 20  С – 70  Н – 10 | В – 26  С – 58  Н – 18 |
| Шкала пізнавальних потреб | В – 26  С – 60  Н – 14 | В – 20  С – 59  Н – 21 | В – 23  С – 63  Н – 14 | В – 21  С – 63  Н – 16 |
| Шкала креативності | В – 28  С – 58  Н – 14 | В – 24  С – 60  Н – 16 | В – 24  С – 64  Н – 12 | В – 26  С – 64  Н – 10 |

Це свідчить про те, що ця частина фахівців з соціального забезпечення прагне керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками, принципами, але все це не приводить до конфронтації з груповими нормами. Тобто це особистості не схильні до зовнішнього впливу і більш вільні в своїх виборах. Проте є відсоток, а саме (від 10% до 16%) досліджуваних, які мають низькі показники по даній шкалі, що свідчить про несформовану самостійність, високий ступень залежності та конформності.

За шкалою ціннісної орієнтації найбільші показники середнього рівня (від 62% до 63%), тобто спостерігається тенденція у фахівців з соціального забезпечення частково поділяти цінності, які притаманні особистості, що самоактуалізується. Втім, у фахівців з соціального забезпечення високого рівню спостерігається тенденція до незначного підвищення кількості осіб, що виявляють зазначені цінності.

Схильність до сенситивності, передусім, яскравіше представлена у групі фахівців з соціального забезпечення із стажем професійної діяльності до 5-ти років (24%) та фахівців з соціального забезпечення високого рангу (25%). Це свідчить про те, що вони можуть рефлектувати свої потреби і почуття. Найбільші показники виявлені в середньому рівні (від 62% до 65%), що дає можливість говорити про те, що не завжди відбувається рефлексування своїх потреб і почуттів.

За загальною вибіркою досліджуваних зрозуміло, що тенденція до спонтанності є доволі характерною для цієї групи. Високі показники мають невеликий відрив у представників різних груп (від 26% до 29%), але більше таких досліджуваних серед фахівців з соціального забезпечення із стажем професійної діяльності до 5-ти років. Тому для них характерна здатність спонтанно і безпосередньо виражати свої почутті.

Це не означає що у них відсутня здатність до продуманих, цілеспрямованих дій, це лише говорить про те, що свої дії вони не прораховують заздалегідь. Але найбільший відсоток фахівців з соціального забезпечення мають середні показники (від 58% до 61%) це свідчить про те, що вони не завжди ведуть себе природно, розкуто та мають тенденцію приховувати свої емоції від оточуючих.

Працівники сфери управління високого рангу (21%), а також інші представники цієї вибірки: фахівців з соціального забезпечення середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ти років (15%), із стажем професійної діяльності до 10-ти років (14%) виявляють більш позитивне ставлення до людської природи, не вважають дихотомії мужності/жіночності, раціональності/емоційності антагоністичними.

Але найбільший відсоток залишається в середньому рівні (від 61% до 66%) у фахівців з соціального забезпечення середньої ланки та (69%) у фахівців з соціального забезпечення високого рангу. Це свідчить про те, що не завжди вони готові сприймати людську природу позитивно, не поділяють людей на добрих і не добрих та не вважають дихотомії такими вже антагоністичними.

Також цілісне уявлення про світ та інших людей є більш сформованим у фахівців з соціального забезпечення високого рангу (28%), ніж у фахівців з соціального забезпечення середньої ланки (від 19% до 21%). Середній рівень за даною шкалою має найбільший відсоток фахівців з соціального забезпечення середньої ланки (від 60% до 67%), що не дає можливість повністю сприймати цілісно світ і людей, розуміти зв′язок протилежностей таких як дозвілля і робота, тілесне та духовне та ін.

Найбільші показники в середньому рівні, але порівнюючи результати фахівців з соціального забезпечення середньої ланки та фахівців з соціального забезпечення високого рангу можна простежити, що працівники сфери управління середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ти років (83%) та стажем професійної діяльності до 10-ти років (70%) мають більший відсоток в даному рівні ніж фахівців з соціального забезпечення високого рангу (58%).

Це може говорити про те, що для фахівців з соціального забезпечення середньої ланки контактність та комунікативність мають дуже велике значення оскільки через спілкування з найповніше реалізується професійна діяльність. Для фахівців з соціального забезпечення високого рангу більшого значення набуває усвідомлення ними таких якостей, які зумовлюють людські взаємини, також активізується вироблення особистих поглядів на характер взаємостосунків.

Пізнавальні потреби більш характерними є для фахівців з соціального забезпечення із стажем професійної діяльності до 10-ти років (23%), ніж для інших представників вибірки, фахівців з соціального забезпечення із стажем професійної діяльності до 5-ти років та фахівців з соціального забезпечення високого рангу (від 20% до 21% відповідно).

Більшість представників групи, які приймали участь в діагностиці мають середні показники, причому у фахівців з соціального забезпечення середньої ланки та фахівців з соціального забезпечення високого рангу вони складають (63%), а у фахівців з соціального забезпечення середньої ланки зі стажем професійної діяльності до 5-ти років (59%).

Це свідчить про те, що пізнавальні потреби, прагнення до надбання нових знань про оточуючий світ, допитливість носить стихійно-емоційний характер і частіше всього не має соціально значимого продукту діяльності. Потрібно зазначити, що розвиток потреби в знаннях тісно повʼязаний з загальним розвитком особистості, яка може знаходити в змісті наук, що є необхідними для професійної діяльності.

**2.3.Визначення показників та динаміки розвитку самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення**

Упродовж емпіричного дослідження встановлено достовірний зв’язок між такими змінними: «смисложиттєві орієнтації» та «особистісні риси». За результатами діагностичних зрізів виокремлено найсуттєвіші чинники, що утворюють змінну «смисложиттєві орієнтації» ми виявили статистично значущий зв’язок на 0,01% рівні значення. Математична обробка даних була проведена на основі пакету статистичних програм SPSS.

Під час факторного аналізу було застосовано метод «головних компонент». Для визначення числа компонентів запропоновано два критерії: відповідно до першого числа факторів дорівнює числу компонентів, власні значення яких більше 1 («Повна пояснена дисперсія»). Другий критерій визначається за графіком власних значень (Scree plot) – кількість чинників визначається за точкою перегину на графіку до його виходу на пологу пряму після різкого спаду власних значень.

Адекватність вибірки ми перевірили завдяки використанню «Критерію адекватності вибірки Кайзера-Мейєра-Олкіна» – величина, що характеризує ступінь застосування факторного аналізу за даною вибіркою. Правило інтерпретації цього критерію таке:

– більше 0,9 – безумовна адекватність;

– більше 0,8 – висока адекватність;

– більше 0,7 – прийнятна адекватність;

– більше 0,6 – задовільна адекватність;

– більше 0,5 – низька адекватність;

– менше 0,5 – факторний аналіз непридатний для вибірки.

Суттєвим етапом факторного аналізу є вивільнення факторів через підрахування сумарного розкиду значень усіх змінних, що беруть участь у аналізі. Для цього «сумарного розкиду» важливо підібрати логічну інтерпретацію.

Першим завданням факторного аналізу є вибір змінних, що взаємодіють і взаємна кореляція котрих зумовлює найбільшу частку загальної дисперсії. Такі змінні уособлюють *перший фактор*. Потім перший фактор вилучається з множини змінних, що залишилися знов обираються такі, взаємодія яких визначає найбільшу частку загальної дисперсії, що залишилася. Такі змінні утворюють *вторинний фактор*. Процедура вивільнення факторів триває до того моменту, доки буде вичерпана уся загальна дисперсія змінних.

У процедурі факторного аналізу кожна змінна має одиничне значення спільності. Цей показник дорівнює частки дисперсії змінної, що зумовлюється сукупним впливом факторів. Спільність можна порівняти із множинним коефіцієнтом кореляції R, що приймає значення 0 у випадку, якщо фактори не впливають на змінну, і значення 1 у випадку, якщо дисперсія змінної цілком визначається виокремленими факторами.

Після того, як вивільняється перший фактор, визначається власне значення. Власне значення фактору пропорційно частки загальної дисперсії, що визначається цим фактором. Перше власне значення завжди є найбільшим й перевищує 1. Потім виявляємо відсоток дисперсії, що зумовлюється цим фактором й дорівнює відношенню власного значення до кількості змінних, а також відповідний кумулятивний (накопичений) відсоток. Із вивільненням кожного нового фактору власні значення зменшуються, а кумулятивний відсоток наближується до 100.

Для нас суттєвими є фактори, що мають теоретичну та логічну інтерпретацію. Тому ми намагаємось обирати лише такі фактори, власні значення котрих перевищують одиницю, а також ми застосовуємо критерій кам’яного осипу.

Наступним етапом є виокремлення факторів за їх обертанням. Обертання потребується задля того, що первинна структура факторів, яка є математично коректною, втім є важкою для інтерпретації. Метою обертання є отримання простої структури, якій відповідає більше значення навантаження кожної змінної лише за одним фактором й маленьке за усіма іншими факторами, що залишилися.

Навантаження означає зв’язок між змінною та фактором і є власне коефіцієнтом кореляції. Значення навантаження знаходиться у межах від – 1 до 1. Ідеально, коли проста структура передбачає, що кожна змінна має нульові значення навантажень для усіх факторів, окрім одного, для якого навантаження цієї змінної наближується до 1 (- 1).

Графічно до обертання крапки, що відповідають змінним, розташовані у віддаленні від осей факторів. Після обертання осей змінні опиняються поблизу осей, що відповідає максимальному навантаженню кожної змінної лише за одним фактором. Нами застосовано метод Варімакс обертання.

Варімакс обертання є ортогональним методом, тому що при такому обертанні осі зберігають власне взаємне розташування під прямим кутом. Це означає, що вони не є повністю незалежними одна від одної. Тому, що дійсно у реальності фактори не є абсолютно незалежними, відхилення куту між осями від прямого під час обертання є допустимим.

Нами було обрано такі компоненти: підтримка; орієнтація в часі; ціннісні орієнтації; самоповага, самоприйняття; гнучкість поведінки; сенситивність; спонтанність; уявлення про природу людини; синергія; прийняття агресії; контактність; пізнавальні потреби; креативність, цілі в житті; процес життя; результативність життя; локус контроль Я; локус контроль – життя.

Таким чином, головними факторами особливостей смисложиттєвих орієнтацій персоналу, що мають взаємний вплив із рисами особистості є такі фактори: F1 (самоактуалізаційний), F2 (ціннісно-рефлективний), F3 (діяльнісно-адаптативний), F4 (організаційний).

**Перший фактор F1** має назву *самоактуалізаційний* поєднує в собі f 13 (,974) пізнавальні потреби, прояв суб’єктом інтересу до результатів своєї діяльності, даний фактор виявляє об’єктивно значущий зв’язок із смисложиттєвими орієнтаціями фахівців з соціального забезпечення, а також f 2 (,906) орієнтація в часі, здатність суб’єкта жити справжнім, тобто переживати справжній момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовку до майбутнього «справжнього життя»; відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісно й також має суттєве значення у становленні смисложиттєвих орієнтацій фахівців з соціального забезпечення f 8 (,827) самоприйняття – прийняття людиною себе такою, якою вона є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків, можливо, всупереч останнім та f 14 (,820) креативність, творча спрямованість особистості й f 4 (,588) гнучкість поведінки, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію, гнучкість суб’єкта в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми. Отже зазначені чинники утворюють самоактуалізаційний фактор.

**Другий фактор F2** має назву *Ціннісно-рефлективний* поєднує в собі f12 (,940) контактність пов’язаний із особливостями взаємодії, характеризує здатність людини до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів із людьми (до суб’єкт-суб’єктного спілкування), а також f6 (,899) спонтанність або відкритість у діях та висловлюваннях, спрямованість на спільну діяльність й f5 (,821) сенситивність чи чутливість до настроїв інших, що утворюють найближче коло (родина або професійна спільнота) f4 (,773) гнучкість поведінки, дипломатичність й схильність вирішувати конфлікти конструктивним шляхом, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію, гнучкість суб’єкта в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми.

**Третій фактор F3** має назву *діяльнісно-адаптивний* поєднує в собі f10 (-,967) синергія – здатність людини до цілісного сприйняття світу й людей, до розуміння взаємозв’язку протилежностей, таких як дозвілля і робота, тілесне й духовне і ін., f18 (,905) локус-контроль Я, уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями, завданнями та уявленнями про його сенс й f19 (,904) локус контроль – життя, переконання, що людині властиво контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя f16 (,748) процес життя – емоційна насиченість життя, сприйняття досліджуваним сам процес свого життя як цікавий, насичений і наповнений сенсом.

**Четвертий фактор F4** має назву*організаційний* поєднує в собі f17(,966) результативність життя або задоволеність самореалізацією, осмисленість прожитого життя і позитивна його оцінка, f7 (,757) ціннісні орієнтації, людина поділяє цінності, притаманні самоактуалізуючий особистості (до числа яких А. Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, звершення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусилля, гра, самодостатність), а також f 9 (,741) уявлення про природу людини, схильність суб’єкта сприймати природу людини в цілому як позитивну («люди загалом переважно добрі») і не вважати дихотомії мужність-жіночність, раціональність-емоційність і ін. антагоністичними і нездоланними, f 11 (,738) прийняття агресії, здатність індивіда приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи.

Досліджуючи смисложиттєві орієнтації та самоактуалізацію фахівців з соціального забезпечення було виділено шість провідних факторів, які увійшли до її структури, а саме: «смисложиттєві орієнтації»; «осмисленість життя»; «інтегративність»; «внутрішній мотив»; «пізнавальний мотив»; «самореалізація». Окрім цього, нами визначено чинники, що не є провідними, проте доволі значущими у проявах пізнавального стилю особистості юнацького віку, серед них: «концепція людини»; «самоінтерес»; «самопослідовність»; «бажання досягти високого результату»; «бажання досягти визнання»; «адекватна оцінка свого потенціалу»; «здоров’я»; «оцінка досягнутого результату»; «отримання хорошої роботи»; «вираженість вольового зусилля» та «трансценденція».

Результати дослідження виявили тенденцію зміни структурних компонентів у фахівців з соціального забезпечення із різним стажем професійної діяльності. Смисложиттєві орієнтації фахівців з соціального забезпечення проявляються завдяки базовим компонентам і низки додаткових, які трансформуються протягом професійної діяльності.

Можна зазначити, що відбувається переключення уваги від самоінтересу до діяльнісного й професійного інтересу, самоактуалізацію особистості, бажання досягти визнання та поваги. Однак є один фактор, який спостерігається в усіх групах – «смисложиттєві орієнтації», що проявляється у спрямованості до самоактуалізації, визначенні внутрішніх критеріїв, творчого самовираження, реалізації своїх можливостей, здатності жити справжнім, тобто переживати саме теперішній момент власного життя у всій його повноті. Тому можна припустити, що саме цей фактор, здійснює самоорганізуючий вплив на самоактуалізацію фахівців з соціального забезпечення.

Отже, упродовж професійної діяльності у фахівців з соціального забезпечення, оформлюються смисложиттєві орієнтації, що сприяє особистісній самореалізації та спрямованості щодо самоактуалізації особистості.

**РОЗДІЛ 3**

**засади процесу розвитку самоактуалізації фахівціВ з соціального забезпечення**

**3.1. Принципи побудови та зміст багаторівневої програми розвитку самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення**

Багаторівнева програма розвитку самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення розроблена і реалізовані з застосуванням принципів системного, ситуаційний, компетентнісного, інноваційного та інших підходів. Системний підхід постає як набір правил, принципів, якими керуються під час впровадження тих або інших теоретичних моделей, що впроваджуються із застосуванням системного способу мислення. Звісно, що система взаємопов`язана з цілісністю, яка складається з взаємозалежних елементів.

У нашому дослідженні смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення складається з окремих складових (особистісних властивостей, диспозицій), кожна вносить власний внесок у цілісне утворення. У свою чергу між складовими існує взаємозв`язок та взаємозалежність: наявність внутрішньої підпорядкованості: цілеспрямованість, динаміка, усталеність і активність.

Ситуаційний підхід орієнтований на конкретні обставини і передбачає наявність ситуаційного мислення, уміння об`єктивно оцінювати проблемні ситуації та знаходити вихід із врахуванням обставин. Застосування такого підходу сприяє діалогічності під час взаємодії із спільнотою, світом.

Компетентнісний підхід забезпечує особистість необхідними компетенціями.

Інноваційний підхід передбачає спрямованість особистості на саморозвиток, постійне підвищення власного рівня умінь та навичок, знань.

Таким чином, науковими принципами організації засобів щодо формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення є: диференційований, індивідуальний, технологічний, демократичний, гуманістичний, які в цілому сприяють саморозвитку та самовдосконаленню особистості.

У відповідності з цими підходами та принципами організації процесу формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення визначено принципи побудови багаторівневої соціально-психологічної програми розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління, а саме: системність, комплексність, діалогізація, персоналізація, диференційованість.

Так, принцип системності має прояв у тому, що процес формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення включає комплексну систему соціальних, психологічних якостей та відносин, при яких середовище і, власне особистість, що змінюється беруть участь у власному розвитку.

Принцип комплексності висвітлює процес формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління, як поетапний пролонгований процес із розвитку відповідних властивостей на кожному етапі.

Принцип персоналізації має на увазі створення у особистості позитивної картини власного житттєвого шляху відповідно до постійного оновлення життєвого та професійного контексту.

Принцип диференційованості полягає у оформленні, організації змістовних і формальних аспектів смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення відповідно до ступеня їх адаптації в професійній діяльності, соціального статусу, відчуття приналежності до професійної спільноти, емоційної насиченості та міцності взаємовідносин у компанії.

Запропонована програма містить авторську розробку навчального курсу, психологічного тренінгу, орієнтованих на формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління.

Сучасне покоління живе в епоху піднесення ролі особистості як творця соціального світу і творця самої себе. Прагнення людини бути активною, всебічно розвиненою, готовою витрачати власні сили для виконання життєвих завдань та досягненні успіху стрімко зростає. А це висуває проблему забезпечення виховання у індивідів особистісних якостей, що допоможуть адаптуватися до суспільства в цілому.

Потреба в розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення спричинюється тим, що на його основі можуть бути вироблені обґрунтовані критерії гуманістичного ставлення до особистості й розроблені ефективні умови соціального світу; такий образ виступає як специфічний орієнтир у формулюванні загальних принципів й установок діяльності в сучасному суспільстві, що забезпечують розвиток людини й суспільства.

Особистість, котра виявляє особливості власних смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації у сфері управління характеризується індивідуальними проявами таких орієнтацій, *по-перше*, прагне до встановлення позитивного психологічного контакту зі своїми друзями й близькими, до розкриття їм своїх прихованих емоцій і таємниць; *по-друге*, чітко знає, хто вона є насправді («реальне Я») і ким би вона прагнула бути («ідеальне Я»); *по-третє*, максимально відкрита до нового досвіду й приймає життя таким, яким воно є «тут і зараз»; *по-четверте*, практикує безумовне позитивне ставлення до всіх людей; *в-п'ятих*, розвиває в собі емпатію до інших людей, тобто намагається зрозуміти внутрішній світ іншої людини й дивитися на іншого його очима.

Одним з ефективних засобів формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення є техніки активації свідомості (ТАС), результативність яких було доведено Ж. Беккіо та його послідовниками як з боку теоретичних досліджень, що базуються на сучасних дослідженнях нейронауки, так і впродовж багаторічної практичної діяльності, що відображена у багатьох публікаціях науковців.

Новітні ТАС є сукупністю інтеграції гіпноза та нейронаук виявляються звичайними практичними інструментами (психотехніками) для трансформації проблеми у рішення. Вправи, що відпрацьовуються з спеціалістом на консультації, можуть практикуватися особистістю автономно кожного разу, коли виникає необхідність відновити комфортний стан. ТАС використовують можливості, що виникають як результат керування увагою, пропріоцепцією та процесом навчання й повністю узгоджуються з даними останніх наукових досліджень.

Найбільшу увагу приділено конектому (сonnectome). Будь-яке психічне відхилення або захворювання (наприклад, депресія) пояснюється порушенням на рівні волокон конектома. Один з послідовників цієї ідеї, Ж. Беккіо, французький клінічний психотерапевт, доктор наук. Вчений наполягає на понятті «цілісна свідомість» й використовує термін «mainfullness». Відкидаючи поняття «несвідоме», «підсвідоме», вчений вважає за необхідне звернутися до теперішнього розвитку нейронауки, яка спростовує наявність зазначених феноменів на рівні мозкової діяльності.

Тому варто оперувати поняттям «глобальний простір свідомості» («Global space» work space), що є цілісним. І будь-який його поділ на півкулі також умовний. Тому сфера ділиться на сектори. Чотири сектори отримують інформацію. Один (motricity) віддає. це один з найважливіших в терапевтичному плані сектор. У середині знаходиться центральна зона (central zone). При сприйнятті інформація передається через нейрони в центральну зону. На рівні фізичному це зона конектома. Зверху знаходиться кортекс, який «вбирає» інформацію, яка надходить в конектом і розподіляється там по секторах. Після обробки інформація передається в сферу прийняття рішення, яка розташована між кортексом і конектомом (motricity). Людина тоді реагує рухом. Інформація, яка надходить, вже з чимось повʼязана, на щось схожа. Включається сектор памʼяті. Звідси інформація передається в центральну зону. І тоді блокується сенсорний центр. У той же час працює тільки один канал.

Представлені такі сектори: I сектор сьогодення, II сектор минулого (памʼять), III сектор системи оцінки напрямків життя, IV сектор активної уваги (попередження небезпеки, несподіванки), IV сектор активізується під час небезпеки і перекриває всі інші, V сектор найближчого майбутнього (система рухової активності).

Представлені сектори завжди присутні, кордонів між ними немає, вони умовні. У відповідні періоди певні сектори домінують. Отже, сучасна концепція свідомості визначає, що свідомість – це сфера. Свідомість має математичні характеристики вектору. Вектор уваги може бути направлений в будь-якому напрямку. Він може бути великим і маленьким. Всі події життя фіксуються в цій сфері. Всі образи також розташовані там. Тут чітка структурована організація за категоріями.

Для того, щоб знайти певну категорію, вектор свідомості спрямовується в візуальний або аудіальний, чи інший напрямок. Напрямок сектора здійснюється так, як це необхідно. Промінь свідомості у людини, що переживає депресію нерухомий, в одному стані і напрямку. Тому людина не відчуває і не помічає красу природи, він концентрується в повній мірі на болі, печалі. Щоб вивести людину з цього процесу слід активізувати свідомість, спрямуватися до «глобального свідомості». Коли промінь свідомості починає рухатися, людина поступово виходить з цього стану. Ми говоримо про нові карти мозку. Отже, мозок – це цілісність. Весь мозок водночас чутливий і рухливий. Всі його зони весь час працюють і знаходяться в постійному взаємозв'язку.

Виходячи з нових досягнень нейронаук, Ж. Беккіо з послідовниками розробили новий напрямок в гіпнотерапії ТАС, техніки активації свідомості. Цей напрямок має чітку синтетичну математико-нейробіологічних і когнітивну основу. Результативність підтверджується щоденною практикою дослідників і терапевтів, які працюють в даній парадигмі. Виходячи з основних завдань, психологічна допомога передбачає набуття душевного здоровʼя і внутрішньої рівноваги, поліпшення якості внутрішнього – психосоматичного, духовного і соціального життя.

В процесі практичної допомоги ТАС дозволяють людині просуватися вглиб себе, встановлюючи все більш стабільну внутрішню рівновагу і усвідомлену стійкість по відношенню до несприятливих впливів. Даний напрямок – чудовий інструмент самогіпнозу, а значить самотерапії і турботи про себе в процесі встановлення динамічної рівноваги взаємин. Психотерапія як область практики – наслідок все більш інтегрованої і складної дійсності, і це особливо актуально з позиції використання активації уваги і свідомості.

Тобто, для збереження цілісності ми змушені мати відповідну складну уважність, усвідомленість власних дій. Раніше ми могли спиратися на соціальні інститути в наших повсякденних потребах, а в науці – на редукціонізм експерименту без субʼєкта. Сьогодні ж ми, якщо не хочемо перетворитися в штучний інтелект, все більшою стає необхідність спиратися на природу активованої уваги і усвідомлених дій. Проникнення в суб'єктивне життя і досвід її застосування нам пропонують геніальні філософи і духівники протягом всієї історії.

Наразі практично друге народження переживає феноменологія Абсолютного духу (викладена в роботі Гегеля «Феноменологія духу»), в методології ТАС розкривається як індивідуальний, процес саморозкриття духу – від сприйняття до розуму і досвіду. Однак, сприйняття різноманітні, у кожного виду сприйняття є власна свідомість, а досвід і узагальнення грають різну роль у пізнанні. Часто зустрічається «визначення» свідомості, що акцентує увагу на тісному зв'язку свідомості з розумом.

Для ТАС важливою є межа між свідомістю і неусвідомленим, так і робота свідомості з несвідомим через активацію сприйняття і свідомості. Робота активації не може бути проведена тільки розсудливо-орієнтованою свідомістю Гегеля. За розумовою свідомістю розташовується діяльна, інтенціональна свідомість з феноменології Едмунда Гуссерля. Вона має більш загальні властивості, і завжди спрямована. Щоб знання про предмет було безсумнівним, необхідно опанувати операцією феноменологічної редукції свідомості. Однак, спрямованості на предмет недостатньо для осягнення природи суб'єктивного, тому що суб'єктивне, за своєю суттю є нематеріальним. Необхідність перенаправляти увагу і вивчати свідомість як хвилю висловлював психіатр і філософ-екзистенціаліст К. Ясперс. І тоді доводиться досліджувати і суб'єктивно-буттєві сторони свідомості, перенаправляючи на «Буття і Ніщо» (Ж.-П.Сартр). Тоді очевидно, що Ні-Що означає – Ні-річ.

Предметні визначення як суб'єкта, так і його свідомості тут безсилі. Значить, і класичні ньютонівські уявлення про предметний світ поступаються місцем іншій методології дослідження. Тільки ні-що уваги і свідомості не означають неможливість їх вивчення. У вивченні основ ТАС необхідне прийняття самих процесів уваги і усвідомлення як структурованих явищ із зворотними зв'язками в складній еволюціонує системі «сприйняття – усвідомлення – дія – результат – зворотний звʼязок». Ця спрощена схема відображає дуже важливу дискретну суб'єктно-об'єктну послідовність, якусь суб'єктивно-важливу сукупність процесу-і-події. Для її філософсько-психологічного вивчення необхідна субʼєктна залученість дослідника в досліджуване. Ця залученість повністю збігається з позицією психотерапевта в раппорті з клієнтом. Ця ж залученість збігається з роллю спостерігача у квантовій теорії.

Мета програми:

* формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення шляхом творчого самостворення та самореалізації;
* підвищення соціально-психологічної компетентності учасників, актуалізація потреби особистості в самопізнанні та саморозумінні;
* розвиток рефлексивних навичок, формування стимулу для подальшого саморозвитку застосовуючи засоби технік активації свідомості (ТАС).

Цикл занять грунтується на принципах поступовості, де кожен наступний етап логічно випливає з попереднього. Завдяки цьому учасники послідовно заглиблюються у процес усвідомлення себе, відкриваючи різні сторони власного «Я», своєї самосвідомості.

У процесі занять розвивається техніка самопізнання: аналіз, зворотній звʼязок, рефлексія. Даний цикл занять орієнтований не стільки на кінцевий результат, скільки на динаміку процесу саморозвитку. Він повинен стати для учасників подією, яка дала можливість змінити їх світосприйняття і розширити життєві можливості.

Загальна інформація.

Кількість занять: 21

Тривалість занять: 1 год. – 2 год.15 хв.

Кількість учасників занять: 12 – 15 осіб.

Тренінгове приміщення: простора кімната, стільці (за кількістю учасників і ведучого), розміщені в центрі кімнати у формі кола.

Програма міні-тренінгу

Тема: Розвиток самопізнання та самоприйняття, як чинника самоактуалізації особистості

Мета тренінгу: сприяння усвідомлення та кращого розуміння себе, зростання особистості, актуалізація її внутрішнього потенціалу.

Міні-тренінг розвитку самопізнання, як чинника самоактуалізації особистості, спрямований на вирішення наступних завдань:

• розвиток адекватного розуміння самого себе і здійснення корекції самооцінки;

• розвиток уміння і потреби в пізнанні інших людей, гуманістичного ставлення до них;

• формування життєвих планів і корегування ціннісних орієнтацій;

• розвиток емоційної стабільності у складних життєвих ситуаціях.

Кількість учасників: 10 – 12 учасників.

Тривалість кожного заняття: 1 – 1,5 години.

**3.2. Якісний та кількісний аналіз результатів формувального впливу**

Зазначимо, що до методичного інструментарію упродовж формувального експерименту було застосовано додаткові методики:

- методику оцінки рівня домагань особистості задля виявлення особливостей мотивації працівників сфери управління;

- методику О. Фанталової «Рівень співвідношення «цінності» і «доступності» в різних життєвих сферах з метою виявлення специфіки прояву цінностей працівників сфери управління.

Отже, методика оцінки рівня домагань особистості, дозволяє за результатами тестування визначити мотиваційну структуру особистості. У цій структурі розрізняють 15 компонентів.

Умовно компоненти мотиваційної структури можна розділити на чотири блоки (групи).

У першу групу входять 6 компонентів, що представляють собою ядро мотиваційної структури особистості. До них належать такі.

Компонент 1 – внутрішній мотив. Висловлює захопленість завданням, виявляє ті аспекти, які надають виконанню завдання привабливість.

Компонент 2 – пізнавальний мотив. Характеризує субʼєкта який проявляє інтерес до результатів своєї діяльності.

Компонент 3 – мотив уникнення. Свідчить про боязнь показати низький результат з усіма витікаючими з цього наслідками.

Компонент 4 – змагальний мотив. Показує, наскільки суб'єкт надає значення високим результатам в діяльності інших суб'єктів.

Компонент 5 – мотив до зміни поточної діяльності. Розкриває пережиті субʼєктом тенденції до припинення роботи, якою він зайнятий в даний момент.

Компонент 6 – мотив самоповаги. Виражається в прагненні субʼєкта ставити перед собою все більш і більш важкі цілі в однотипної діяльності.

Перераховані вище компоненти, що становлять ядро мотиваційної сфери особистості, виступають в ролі факторів, що безпосередньо спонукають субʼєкта до певного виду діяльності.

Другу групу утворюють компоненти, повʼязані з досягненням досить важких цілей. Вони відносяться до поточних справ.

Компонент 7 – додання особистісної значущості результатами діяльності.

Компонент 8 – рівень складності завдання.

Компонент 9 – прояв вольового зусилля. Висловлює оцінку ступеня вираженості вольового зусилля в ході роботи над завданням.

Компонент 10 – оцінка рівня досягнутих результатів. Співвідноситься з можливостями субʼєкта в певному виді діяльності.

Компонент 11 – оцінка свого потенціалу.

У третю групу компонентів входять складові прогнозних оцінок діяльності субʼєкта.

Компонент 12 – намічений рівень мобілізації зусиль, необхідних для досягнення цілей діяльності.

Компонент 13 – очікуваний рівень результатів діяльності.

Четверта група компонентів відображає причинні фактори відповідної діяльності. У неї входять два компоненти:

Компонент 14 – закономірність результатів. Висловлює розуміння субʼєктом власних можливостей у досягненні поставлених цілей.

Компонент 15 – ініціативність. Висловлює прояв індивідом ініціативи і винахідливості при вирішенні поставлених перед собою завдань.

Перераховані компоненти являють собою потенційну мотиваційну структуру, яка виникає в ході виконання завдання. Центральною ланкою в цій структурі є мотиваційні компоненти, а серед них компонент самоповаги адекватно виражає експериментальну оцінку рівня домагань особистості.

Оцінки кожного компонента мотиваційної структури особистості дозволяють побудувати індивідуальний профіль досліджуваного, в якому представлені кількісні співвідношення між усіма розглянутими компонентами.

Методика О. Фанталової «Рівень співвідношення «цінності» і «доступності» в різних життєвих сферах.

Визначення неузгодженості, дезінтеграції в мотиваційно-особистісній сфері, ступеня незадоволеності поточною життєвою ситуацією, внутрішньої конфліктності, блокування основних основних потреб, а також рівня самореалізації, інтегрованості, гармонії.

Дана методика розглядає 12 основних загальнолюдських цінностей і виявляє співвідношення таких психологічних параметрів, як «Цінність» (Ц) і «Доступність» (Д) для людини. Для будь-якої життєво важливої ​​сфери можна виділити кілька типових варіантів взаємозвʼязку Ц і Д, а саме:

 1) Ц і Д повністю збігаються;

2) Ц і Д в значній мірі збігаються;

3) Ц і Д значною мірою розходяться, і така розбіжність має два варіанти: Ц перевищує Д (Ц> Д), Д перевищує Ц (Д> Ц);

4) Ц і Д повністю розходяться.

 Перед початком тестування зачитується інструкція в якій зазначено що особистості надається список із 12 понять, кожне з яких означає одну із загальнолюдських цінностей:

1. Активне, діяльнісне життя;

2. Здоровʼя (фізичне і психічне);

3. Цікава робота;

4. Краса природи і мистецтва;

5. Любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);

6. Матеріально-забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);

7. Наявність хороших і вірних друзів;

8. Впевненість у собі (свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів);

9. Пізнання (можливість розширення освіти, кругозору, загальної культури, а також інтелектуальний розвиток);

10. Свобода, як незалежність у вчинках і діях;

11. Щасливе сімейне життя;

12. Творчість (можливість творчої діяльності).

Необхідно порівняти всі ці поняття-цінності попарно між собою на спеціальному бланку. Слід провести два порівняння (за двома різними критеріями). На бланку міститься дві матриці. У них записані пари цифр, кожній цифрі відповідає цінність, яка стоїть під цим номером у списку. Необхідно дивитись  кожну пару і вибрати з двох цінностей саме ту, яка здається більш важливою в цій парі. Пропускати пари не можна. Закінчивши першу матрицю, потрібно перейти до другої. У другій матриці порівняння проводиться на підставі того, що деякі з представлених цінностей є для вас більш доступними, легше досяжними в житті у порівнянні з іншими.

За результатами методики Е. Шострома виявлено якісне зростання кількісних показників за шкалами упродовж порівняння результатів першого й другого вимірювань. Емпіричні дані надано у табл. 3.2.

*Таблиця 3.2*

**Показники фахівців з соціального забезпечення з експериментальної та контрольної групи за результатами дослідження (за методикою Е. Шострома)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шкали** | **Перше вимірювання** | | **Друге вимірювання** | |
| Експери-ментальна група | Контроль-на група | Експери-ментальна група | Контроль-  на група |
| Шкала підтримки | 47,42 | 47,54 | 50,07 | 48,47 |
| Шкала ціннісні орієнтації | 46,50 | 47,67 | 52,27 | 48,13 |
| Шкала сенситивності | 50,54 | 47,29 | 52,40 | 48,20 |
| Шкала спонтанності | 51,54 | 52,47 | 50,20 | 54,10 |
| Шкала уявлень про природу людини | 47,92 | 52,07 | 52,07 | 51,10 |
| Шкала синергії | 47,29 | 44,65 | 50,24 | 46,13 |
| Шкала контактності | 50,29 | 51,55 | 55,55 | 53,98 |
| Шкала пізнавальних потреб | 45,58 | 39,27 | 46,93 | 39,70 |
| Шкала креативності | 53,75 | 50,67 | 54,40 | 50,95 |

Так, шкала «Підтримки» (ЕГ збільшення від 47,42 % до 50,07 %, втім у КГ збільшення також відбувається, але від 47,54 % до 48,47%); за шкалою «Ціннісні орієнтації» (ЕГ від 46,50% збільшення до 52,27%, втім у КГ лише з 47,67% до 48,13%); за шкалою «Сенситивність» (ЕГ від 50,54% збільшення до 52,40%, хоча у КГ з 47,29% до 48,20%); за шкалою «Спонтанність» (у ЕГ з 51,54% зменшення до 50,20%, проте у КГ з 52,47 збільшення до 54,10%, тобто напрацьовується здатність до самоконтролю).

За шкалою «Уявлень про природу людини» (у ЕГ збільшення від 47,92% до 52,07%, втім у КГ від 52,07 зменшення до 51,10%, так після формувальних заходів оформлюється ціннісне ставлення до проявів й до природи людини); за шкалою «Синергія» (у ЕГ від 47,29% збільшення до 50,24, хоча у КГ з 44,65% лише до 46,13%, так досліджувані виявляють схильність до інтеграції); за шкалою «Контактність» (у ЕГ збільшення від 50,29 % до 55,55%, втім у КГ лише з 51,55% до 53,98%, працівники сфери управління виявляють більшу взаємодію в групі); за шкалою «Пізнавальні потреби» (у ЕГ незначне збільшення від 45,58% до 46,93%, у КГ зовсім незначне збільшення від 39,27% до 39,70%); за шкалою «Креативності» (у ЕГ з 53,75 % тенденція щодо збільшення до 54,40%, проте у КГ з 50,67% навіть зменшення до 50,95%).

*Таблиця 3.3*

**Показники фахівців з соціального забезпечення з експериментальної та контрольної групи за результатами дослідження (за методикою В. Століна)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шкала** | **Перше вимірювання** | | **Друге вимірювання** | |
| Експери-ментальна група | Контроль-на група | Експери-ментальна група | Контроль-на група |
| Упевненість у собі | 58,39 | 54,88 | 76,95 | 69,60 |
| Відношення інших | 62,29 | 46,70 | 60,87 | 63,15 |
| Самоприйняття | 51,67 | 59,70 | 88,80 | 82,75 |
| Почуття провини | 60,42 | 59,33 | 41,27 | 48,60 |
| Інтерес до самого себе | 68,88 | 74,12 | 62,93 | 52,40 |
| Здатність розуміти себе | 66,29 | 60,33 | 78,47 | 64,05 |
| Самоповага | 66,29 | 50,03 | 67,20 | 74,70 |
| Очікування відношення інших | 55,50 | 47,06 | 57,47 | 55,30 |
| Інтегральне самовідношення | 75,33 | 71,70 | 86,40 | 84,00 |

За результатами за методикою В. Століна виявлено якісне зростання кількісних даних за шкалами: «Упевненість у собі» (ЕГ збільшення від 58,39 % до 76,95 %), «Самоприйняття», (ЕГ від 51,67% збільшення до 88,80%), «Інтегральне самовідношення» (ЕГ від 75,33 % збільшення до 86,40 %, до КГ від 71,70 збільшення 84,00 %), а також зниження «Почуття провини» (ЕГ від 60,42 % зменшення до 41,27%, втім у КГ лише від 59,33 % до 48,60%).

*Таблиця 3.4*

**Показники фахівців з соціального забезпечення з експериментальної та контрольної групи за результатами дослідження (за методикою В. Гербачеського)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шкала** | **Перше вимірювання** | | **Друге вимірювання** | |
| Експери-менталь-на група | Конт-рольна група | Експери-менталь-на група | Конт-рольна група |
| К1 – внутрішній мотив | 14,33 | 14,73 | 14,76 | 16,93 |
| К2 – пізнавальний мотив | 16,75 | 17,18 | 17,30 | 15,93 |
| К3 – мотив запобігання | 11,10 | 12,13 | 12,67 | 14,24 |
| К4 – змагальний мотив | 14,13 | 14,24 | 12,60 | 14,07 |
| К5 – мотив до зміни діяльності | 11,79 | 13,33 | 13,10 | 13,13 |
| К6 – мотив самоповаги | 17,25 | 17,45 | 13,80 | 15,55 |
| К7 – значущість результатів діяльності | 9,33 | 9,73 | 10,87 | 10,60 |
| К8 – рівень складності завдання | 6,29 | 6,20 | 10,47 | 7,45 |
| К9 – прояв вольового зусилля | 13,04 | 13,70 | 11,93 | 12,40 |
| К10 – оцінка рівня досягнутих результатів | 6,00 | 10,21 | 10,42 | 9,73 |
| К11 – оцінка власного потенціалу | 15,42 | 15,24 | 16,00 | 15,40 |
| К12 – рівень мобілізації зусиль, що необхідні для досягнення цілей діяльності | 16,46 | 16,27 | 16,73 | 14,60 |
| К13 – очікуваний рівень результатів діяльності | 10,71 | 10,64 | 14,07 | 11,10 |
| К14 – закономірність результатів | 13,92 | 13,97 | 15,87 | 14,75 |
| К15 – ініціативність | 13,58 | 14,55 | 15,80 | 13,93 |

За результатами, що надані у табл. 3.4 зрозуміло, що якісно збільшуються емпіричні дані за шкалами: К8 – рівень складності завдання (ЕГ від 6,29 б зростають до 10,47 б, втім у КГ від 6,20 б до 7,45 б); за шкалою К10 – оцінка рівню досягнутих результатів (ЕГ від 6,00 б зростають до 10,42, втім у КГ від 10,21 знижуються до 9,73 б.); за шкалою К13 – очікуваний рівень результатів діяльності (ЕГ від 10,71 збільшуються до 14,07, втім у КГ від 10,64 знижуються до 11,10), за шкалою К15 – ініціативність (ЕГ збільшуються від 13,58 б до 15,80 б, втім у КГ від 14,55 зменшуються до 13,93 б).

*Таблиця 3.5*

**Порівняльний аналіз динаміки смисложиттєвих орієнтувань фахівців з соціального забезпечення експериментальної групи у формувальному експерименті**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рівні** | **Компоненти смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління** | | | | | | | | | | | |
| Продуктивний | | | Особистісний | | | Процесуальний | | | діяльнісний | | |
| На початку | Наприкінці | Динаміка, у % | На початку | Наприкінці | Динаміка, у % | На початку | Наприкінці | Динаміка, у % | На початку | Наприкінці | Динаміка, у % |
| *Експериментальна група* | | | | | | | | | | | | |
| Низький | 27,5 | 45,0 | 17,5 | 20,0 | 37,5 | 17,5 | 20,0 | 32,5 | 12,5 | 22,5 | 35,0 | 12,5 |
| Середній | 45,0 | 45,0 | 0,0 | 55,0 | 55,0 | 0,0 | 70,0 | 62,5 | -7,5 | 45,0 | 50,0 | 5,0 |
| Високий | 27,5 | 10,0 | -17,5 | 25,0 | 7,5 | -17,5 | 10,0 | 5,0 | -5,0 | 32,5 | 15,0 | -17,5 |
| *Контрольна група* | | | | | | | | | | | | |
| Низький | 32,5 | 35,0 | 2,5 | 27,5 | 30,0 | 2,50 | 22,5 | 25 | 2,5 | 22,5 | 20,0 | -2,5 |
| Середній | 47,5 | 47,5 | 0,0 | 52,5 | 52,5 | 0,00 | 67,5 | 67,5 | 0,0 | 47,5 | 50,0 | 2,5 |
| Високий | 20,0 | 17,5 | -2,5 | 20,0 | 17,5 | -2,50 | 10,0 | 7,5 | -2,5 | 30,0 | 30,0 | 0,0 |

В експериментальній групі, на відміну від контрольної групи, за критерієм ϕ\* – кутове перетворення Фішера виявлено статистично значущі відмінності (p < 0,05) у рівнях продуктивної й особистісної компонент смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління: зростання кількості досліджуваних з їх високими рівнями з 27,5% до 45,0% і з 20,0% до 37,5% відповідно. Позитивну динаміку виявлено й за процесуальним та діяльнісним компонентами, що можна пояснити оформленням смисложиттєвих орієнтацій, які сприяють самоактуалізації працівників сфери управління, котрі складають зміст зазначених компонентів.

Отже, розроблена програма сприяла ефективному розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління, що виявляється в підвищенні рівнів продуктивності й превалюванні особистісного компоненту смисложиттєвих орієнтацій, оптимального прояву процесуального аспекту й діяльнісного, підвищенні значення вагомих мотивів і цінностей, а саме: потреба в самовираженні, самоактуалізації та спільній взаємодії з колегами.

Результати апробації багаторівневої програми для фахівців з соціального забезпечення дають підстави стверджувати про доцільність використання запропонованих методів і прийомів розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління.

У ході формувального етапу дослідження знайшло підтвердження припущення про те, що ефективним засобом формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення слугує впроваджена нами система розвивальних впливів та технік активації свідомості (проблемні міні-лекції, рольові, навчально-рольові та ділові ігри, групові обговорення, моделювання й аналіз ситуацій взаємодії, рефлективне навчання тощо).

Особливої уваги потребують виявлені значущі позитивні показники, що уможливлюють формування смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення, власне у експериментальній групі, а саме: значне підвищення рівню смисложиттєвих орієнтацій, ціннісного ставлення до себе, підвищується значення вагомих мотивів й цінностей. Проте, в контрольній групі, варто відзначити, що також відбувається певне покращення результатів, втім, не настільки чітко в кількісному значенні.

За результатом впровадження багаторівневої програми розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення, контрольними зрізами, що здійснено на основі емпіричного дослідження нами було виявлено й емпірично підтверджено, завдяки формувальним заходам, що самоактуалізація фахівців з соціального забезпечення характеризується ієрархією рівнів (перший рівень, являє собою проекцію нелінійності життєдіяльності й співвідноситься з психологічними й психічними властивостями особистості; другий рівень – зовнішня форма, що є більш усталеною й залежить найчастіше від конкретної соціальної й культурної ситуації). Власне, «смисложиттєві орієнтації»; «осмисленість життя»; «інтегративність»; «внутрішній мотив»; «пізнавальний мотив»; «самореалізація» є провідними чинниками, які сприяють самоактуалізації працівників сфери управління.

Отримані результати свідчать про доцільність та ефективність впровадження розробленої багаторівневої програми розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення. Програма може бути використана в системі загальної освіти, а також для підготовки фахівців з соціального забезпечення, підвищення їх психологічної підготовки.

Професія фахівців з соціального забезпечення повинна вважатися як така, що склалася історично, і є організованою, суспільно корисною формою активності, цінністю, котра складає основу життя людини, слугує показником участі індивіда в культурі, а отже й співвідноситься з моральними засадами особистості – соціальними нормами.

Важливо підкреслити вагомість системоутворюючої ролі культури щодо розвитку нормативно-ціннісної складової особистості, тому з методологічної точки зору є принципово важливим положення вироблення й створення правил, котрі відтворюють зразки та соціальні норми, що задають вимоги (очікування) до партнерів соціальної взаємодії, уявляють собою елементи культури в поєднанні із формуванням системи соціальних позицій (статусів) та системи ролей, робить само функціонування економіки як соціального інституту можливим, а саме культура формує й упорядковує картину світу, створюючи для всіх учасників взаємодії також єдину систему світу та єдині способи оцінки поведінки.

Критерієм успішності оцінки діяльності фахівців з соціального забезпечення є оціночна діяльність особистості, що піддається соціальному впливу, маніпуляціям з боку оточуючих і проявленню соціальної ізольованості: порушення вимог й заборон супер-Его породжує почуття страху, провини і сорому, невміння належним чином реагувати на стимули отримує від суспільства негативне підкріплення, викривлення спонтанного розвитку організму порушують його автентичність й внутрішню гармонію.

Таким чином, надособистісні цінності виявляються по той бік межи і в індивідуальному психічному житті можуть виконувати лише функцію об’єкта відносин, а цінності, що визначалися від індивідуальної оцінки виступають як утворення особливої індивідуально-особистісної природи, що не має ніякого коріння і відповідностей в соціальній реальності.

Проте, соціальна оцінка особистості більшою мірою є результатом засвоєння соціальних норм, що може призводити до стереотипного мислення й формування міфологічної свідомості, тому доречним є розвиток аспектів самоактуалізації особистості, зокрема креативності. Так, справжня творчість є за сутністю співтворчістю: цілком є домінантною на інших, крім цього викрадена творчість, є домінантною на своє, підпорядковується самоствердженню і самореалізації, корисливості та егоцентризму, перетворюється на ефективну зброю, за цінністю (аксіологічна) є спустошеною. Співтворчість сповнює високих прагнень, робить совість ще більш чутливою.

Таким чином, коли фахівців з соціального забезпечення має потребу у створенні і ця діяльність наповнена любов’ю до ближнього, до оточуючих він є творцем і тим самим поєднується з іншими людьми, а навпаки, спрямованість лише на особистий результат у творчості, роз’єднує з іншими людьми, призводить до відчуження з підлеглими, сприяє поглибленню конфліктності як наслідок поглиблення рівня соціальної ізольованості. Тому, самоактуалізованість й смисложиттєві орієнтації фахівців з соціального забезпечення призводять до підвищення якості роботи з підлеглими і орієнтують її на розвиток суспільства в цілому.

Тому сучасним фахівцям з соціального забезпечення необхідно:

- фахівець з соціального забезпечення особливо дбає про якість, а також креативність та зобов’язання;

- може сприяти розвитку, як лідера, давати відчуття сенсу та внутрішньої рівноваги;

- позитивно впливає на організацію, підвищує шанси на успіх, а водночас формує таку поведінку, щоб відносини з оточуючими були довготривалі й врівноважені;

- активізує на діяльність підлеглих;

- призводить до більш тісного зв’язку з організацією щодо моральних зобов’язань й лояльності, одночасно з тим зменшується спрямованість на інструментальне виконання роботи, орієнтація на кар’єру як можливості матеріального збагачення.

Можна відмітити, що теперішні фахівці з соціального забезпечення потребують спрямованості щодо самоактуалізації, сформованість смисложиттєвих орієнтацій, навіть вчені-практики дійшли висновку про дотримання моральних зобов’язань, важливість дематеріалізації цінностей, спрямованість на користь для суспільства.

Фахівці з соціального забезпечення повинні розвивати нормативно-ціннісне ставлення і впливати, якщо відчують прояви аморальності, несправедливості до підлеглих, апологетики у керівників організації. Безперечно особистість фахівців з соціального забезпечення має обрати спрямовуватись щодо згуртованості групи.

Сучасний фахівець з соціального забезпечення в умовах глобалізації й розвитку інформаційних технологій постійно спрямовується щодо саморозвитку й, переживає брак часу, причому тут також простежується суперечність: з одного боку, час трактується надзвичайно цінним і впроваджується до культури організації як норма поведінки для керівника жити в безперервному поспіху, а сповільнення темпів є анормальним й небезпечним, з іншого боку, домінуючим є вираз опору і опозиції, як альтернативи відомій тріаді Хіршмана, лояльність, критика, незгода з ситуацією, інспірацією працівника сфери управління є таке мовчання.

Вирішення цього протиріччя потребує від фахівців з соціального забезпечення компетентності щодо тенденцій розвитку організації в умовах глобалізації й інформаційних технологій, лібералізації нормативно-ціннісного ставлення фахівців з соціального забезпечення. Для цього слід звернути увагу фахівцям з соціального забезпечення на такі якостей оцінки організації:

1) інновація та прийняття ризику;

2) особливий погляд на деталі;

3) спрямованість на результат;

4) фокусувати погляд на підлеглих упродовж прийняття рішень;

5) націленість на колектив (краще виконання завдань індивідуальне чи колективне);

6) агресивність (спрямованість на суперництво);

7) стабільність.

Складність в якісному управлінні сучасною організацією пов’язана з такими причинами та тенденціями:

- відсутність обґрунтованої цілеспрямованої політики в галузі управління;

- появлення незатребуваності інтелектуального потенціалу та інтелектуально насиченої праці;

- система вітчизняної управлінської освіти вилучена з числа важливих факторів національної безпеки;

- відсутність продуманих науково-обґрунтованих моделей реформування управлінської галузі;

- відмова від фундаментального, класичного принципу єдності навчання й виховання, зниження культурної функції управління.

Важливі критерії впливають на потенційну ефективність рішень – об’єктивна якість рішення та прийняття його стосовно тих, хто буде виконувати, а саме:

- вдосконалення індивідуального вирішення проблем;

- долати перепони інших фахівців з соціального забезпечення при вирішенні проблем, уникнення стресів та уникнення змін як небажання ризикувати, опір змінам, паніка;

- визначення меж раціонального вирішення проблем;

- подолання перешкод при індивідуальному вирішенні проблем, підвищує ефективність управлінського рішення: визначені пріоритети, одержання істотної первинної інформації, уточнена інформація, інформація про ефективність результатів, методичне і старанне виконання етапів розв’язання завдань;

- прийняття рішень щодо тих, хто їх приймає – можливість залучати інших задля отримання якості й вибору;

- формувати ефективне позитивне природне середовище організації – призводить до фінансової ефективності.

Для більш глибокого та усвідомленого власного нормативно-ціннісного ставлення фахівців з соціального забезпечення та розуміння психологічних особливостей розвитку складових самоактуалізації особистості пропонується:

- вірити в себе та відчувати особисту відповідальність за результати праці;

- прагматизм в діях та розуміння того, що фахівець не є всезнавцем;

- емоційні зобов’язання й оптимізм;

- управляти організацією так, щоб сформувалася думка «чудове місце роботи»;

- давати можливість талановитим особам будувати кар’єру;

- опрацювати в напрямку позитивного психологічного контакту;

- розвивати компетенцію керівників всіх ланок управління;

- визнавати досягнення талановитих осіб, підтримка за досконалість й прагнення;

- запровадити процедуру планування успішного керівництва задля спрощення вимог, що були в минулому та спрямування до удосконаленого управління.

Які переваги можуть застосовувати працівники сфери управління у практичній діяльності:

- потреба прагнень;

- впевненість в собі;

- здатність до подолання невпевненості;

- прагнення вчитися;

- відвертість й гнучкість;

- незалежність і повага щодо соціальних норм;

- наполегливість;

- здатність до концентрації;

- самодисципліна.

Крім того, ми відмічали, що одним із головних завдань є не стільки розвиток позитивних соціальних норм самоактуалізованої поведінки фахівців з соціального забезпечення, скільки сприяння та активізація побудови ними власної системи нормативно-ціннісного ставлення, розширення спектру власних навиків та умінь. У свою чергу, у роботі з управлінцями доцільним буде сформувати цілі самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення:

- бути взірцем (освіченість, виховання, самоосвіта, чіткі комунікації) – мати прагнення бути прикладом для наслідування;

- мотивувати підлеглих – стимулювати інтелектуальну цікавість, постановку питань й проблем;

- надавати підтримку – наставництво й тренування при вирішенні особливих завдань, допомога у процесі пізнання;

- створення відповідних умов – інституціоналізація навчання персоналу через проектування та реалізацію відповідних нагород й заохочень для сприяння поширення знань в організації;

- розбудова культури дружніх відносин – сприяння поширенню культури, спрямованої на самоосвіту і толерантність щодо помилок інших; здатність прийняття ризику, формування організаційних авторитетів на основі їх компетенції;

- становлення вищого організаційного рівня – проектування та реалізація механізмів, що сприяли б ефективності діяльності організації.

Такі працівники сфери управління можуть сформувати новий погляд щодо самореалізації, системи управління в цілому. Але при цьому, потрібна трансформація вимог до роботи керівників різних ланок управління, наприклад, такі:

- обмежений строк на одній керівній посаді чи в одному підрозділі;

- зосередження на автономії, що пов’язані з дисципліною праці, час роботи й специфічні вимоги;

- можливості розвитку, самостійного управління організацією власної праці, самореалізації й вчитися у інших;

- прагнення поваги й виконувати роботу на високому рівні культури праці.

На формувальному етапі дослідження взяли участь 50 фахівців з соціального забезпечення, 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 програми розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення виступили: розвиток самосвідомості та самопізнання учасників; усвідомлення взаємозвʼязку 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 фахівців з соціального забезпечення 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 звʼязок, 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 фахівців з соціального забезпечення 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 смисложиттевих орієнтацій та самоактуалізації фахівців з соціального забезпечення (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).

Зʼясовано, 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 фахівців з соціального забезпечення. 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.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бандурка О.М. Психологія управління / О.М. Бандурка, С.П. Бочарова, О.В. Землянська. – Х. : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
2. Бех І.Д. Самореалізація особистості як визначальний чинник її жит-тєдіяльності / І.Д. Бех // Багатовимірність особистості: теорія, психодіагностика, корекція : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф., 23 берез. 2017 р., м. Полтава / ред. колегія: С.Д.Максименко, М.І. Степаненко, С.М. Шевчук, Н.В. Сулаєва, К.В. Седих, В.Ф. Моргун (відп. за випуск). – Полтава : ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2017. – С. 31 –36.
3. Бех І.Д. Виховання особистості: у 2-х кн. Кн. 2 Особистісно-орієнтований підхід: науково-практичні засади / І.Д.Бех. – К. : Либідь, 2003. – 344 с.
4. Бохонкова Ю.О. Психологічні основи випереджальної стратегії поведінки особистості : монографія / Ю.О. Бохонкова. *–* Луганськ : Ноулідж, 2012. *–* 251 c.
5. Боярин Л.В. Індивідуальні стилі професійної діяльності фахівців управлінської сфери та їх самоактуалізації / Л.В. Боярин // Формування індивідуальних стилів управлінської діяльності:  соціально-психологічний аспект : монографія / за ред. Н.Є. Завацької. – Сєвєродонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. – С. 109 – 132.
6. Боярин Л.В. Соціально-психологічні особливості смисложиттєвих орієнтацій молоді та її адаптації до управлінської діяльності / Л.В. Боярин, Н.Є. Завацька, І.Є. Жигаренко // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. – № 3 (56). – Т. 1. – С. 63 – 73.
7. Боярин Л.В. Теоретичні засади формування ефективного стилю управлінської діяльності в системі освіти / Л.В. Боярин, В.К. Макогон // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 1 (42). – С. 38 – 45.
8. Ващенко І.В. Психологічні технології професійного самозбереження особистості та її соціальної підтримки в епоху суспільних трансформацій / І.В. Ващенко, Н.Є. Завацька // Розвиток особистості в різних умовах соціалізації : монографія / за наук. ред. Л.О. Калмикової, Г.О. Хомич. – ТК. : Видавничий Дім «Слово», 2016. – С. 405 – 421.
9. Гейко Є.В. Психологія цілісності особистості : монографія / Є. В. Гейко. – Кропивницький : Центрально-Українське видавництво, 2016. – 384 с.
10. [Завацька Н.Є.](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=Завацька%20Н$) Cутність системного підходудо проблеми ресоціалізації особистості в умовах динамічного соціокультурного простору / Н.Є. Завацька // [Теоретичні і прикладні проблеми психології](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=JUU_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=IJ=&S21COLORTERMS=1&S21STR=Ж71613). – 2013. – № 2. – С. 5 – 13.
11. Завацька Н.Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-пихологічний аспект [текст]: монографія / Н.Є. Завацька. – Луганськ : Ноулідж, 2013. – 192 с.
12. Завацька Н.Е. Формування індивідуальних стилів управлінської діяльності: соціально-психологічний аспект [Текст] : монографія / [Н.Є. Завацька та ін.]. – Сєвєродонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. – 174 с.
13. Карпенко З*.*С*.* Аксіологічна психологія особистості / З.С. Карпенко. – Івано-Франківськ : Лілея – НВ, 2009. – 512 с.
14. Кононенко О.І. Самопрезентація як важливий регулятор соціальної поведінки фахівця-управлінця / О.І. Кононенко, А.О. Кононенко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія» : зб. наук. праць. – «Серія Психологія». – Вип. 5. – Острог : Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2017. – С. 63 – 72.
15. Кононенко О.І. Смисложиттєві орієнтації та резильєнтність особистості як її ресурсні характеристики у сучасному соціумі / О.І. Кононенко, М.А. Бозоян, О.О. Блискун // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. – № 3 (56). – Т. 1. – С. 74 – 84.
16. Кононенко О.І. Соціально-психологічні чинники розвитку самоактуалізації фахівців соціономічного профілю в процесі їх професійної адаптації / О.І. Кононенко // Особистісно-професійна адаптація фахівців соціономічного профілю у проблемогенному соціумі : монографія / За ред. Н.Є. Завацької, І.Є.
17. Коропецька О. Психологічні детермінанти самореалізації особистості / О. Коропецька // Психологія особистості. – 2010. – № 1. – С. 115 – 123.
18. Осьодло В.І. Вплив смисложиттєвих орієнтацій на професійне становлення офіцера / В.І. Осьодло // Вісник НАОУ, 2009. – № 5(13). – С. 127 – 137.
19. Панок В.Г. Життєвий шлях особистості як категорія прикладної психології / В.Г. Панок // Психологічні науки. – Вип. 2.12 (103). – 2014. – С. 24 – 34.
20. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості. Книга 3 / За ред. С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зликова. – Київ ; Суми : Вид-во СумДПУ ім. Макаренка, 2019. –252 с.
21. Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому про-сторі : кол. монографія / [Максименко С.Д., КуценкоЛада Г.В., Пророк Н.В. та ін.] ; за ред. Максименко С.Д. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 400 с.
22. Сисоєва С.О. Проблема формування особистості, здатної до творчої самореалізації / С.О. Сисоєва. – Миколаїв : МФ НаУКМА. – Серія : Педагогіка. – 2012. – Т. 7 – С. 13 – 19.
23. Соціально-психологічна підтримка розвитку професіоналізму фахівців [Текст] : монографія / [Шевяков О.В. та ін. ; за ред. О.В. Шевякова, О.В. Бабатенка, Н.Є. Завацької]. – Сєвєродонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2020. – 219 с.
24. Соціально-психологічні засади функціонування цінностей в малих групах в умовах освітнього простору [Текст] : монографія / [У.Б. Михайлишин та ін.]. – Сєвєродонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. – 388 с.
25. Соціально-психологічні особливості самореалізації особистості в сучасному суспільстві [Текст] : монографія / [В.Й. Бочелюк та ін. ; за ред. Н.Є. Завацької] ; 2-ге вид., перероб. і допов. – Сєвєродонецьк : СНУ імені В. Даля, 2016. – 434 с.
26. Стрілецька І.І. Самоактуалізація як інтегративна риса особистості / І.І. Стрілецька // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія : Психологічні науки, 2013. – № 2. – С. 32 – 34.
27. Татенко В. Методологія суб’єктно-вчинкового підходу:   
    соціально-психологічний вимір : монографія / В. Татенко. – К. : Міленіум, 2017. – 184 с.
28. Титаренко Т.М. Конструювання життєвого шляху:   
    практики автобіографування / Т.М. Титаренко // Українська наукова   
    школа психології та педагогіки життєтворчості:   
    досягнення, проблеми та перспективи розвитку :   
    ювілейний наук.-метод. зб. / За ред. Л.В. Сохань та ін. –   
    Запоріжжя : Хортицький національний навчально-  
    реабілітаційний центр, 2013. – 648 с. – С. 278.–.288.
29. Armstrong M. Essential human resource management practice. A guide to people management / M. Armstrong. – London-Philadelphia-New Delhi, 2007. – S. 34 – 386.
30. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi / M. Armstrong. – Wydanie Vrozszerzone. – Warszawa, 2011. – 926 s.
31. Adams G.R. Social psychology of beauty: Effects of age, height, a. weight on self reported personality traits a. social behavior / G.R. Adams // J. of social psychology. – Provincetown, 1980. – Vol. 112. – № 2. – P. 287 – 293.
32. Ahlberg S. Messianic movements: A comparative analisis of the Sabbatians, the People's Temple a. the unification church. – Stockholm, 1986.
33. [Antonovsky A. The Sense of Coherence as a Determinant of Health II Ad- vances / А. Antonovsky // Institute for Advancement of Health. – 1984. – Vol. 1. – № 3. – P. 37 – 45.](https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&channel=nrow5&sxsrf=AOaemvK2-gnzDQR5PMVJqfSOCQE_EelaYw:1632526195489&q=Antonovsky+A.+The+Sense+of+Coherence+as+a+Determinant+of+Health+II+Ad-+vances,+Institute+for+Advancement+of+Health.+1984.+Vol.+1,+N+3.+P.+37-5&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwjGlN__4ZjzAhXJ-yoKHfoIDuMQBSgAegQIARA2)
34. Beyer J.M. A field study of the use and perceived effects of discipline in controlling work performance / J.M. Beyer, H.M. Trice // Academy of Management Journal. – 1984. – № 4. – P. 743 – 764.
35. Bugental J.F.T. The search for existential identity / J.F.T. Bugental. – San Francisco : Jossey – Bass, 1988. – 330 p.
36. Buhler Ch. Bieg zycia ludzkiego / Ch. Buhler. – Warszawa : PWN, 1999. – 393 s.
37. Buhler Ch. Der menschiche Lebenslauf als phychologisches problem / Ch. Buhler. – Leipzig : Hirzel, 1933.
38. Bühler Ch. Selbstdarstellung / Ch. Buhler // Ludwig Pongratz u. a. (Hrsg.) : Psychologie in Selbstdarstellungen / Band 1. Huber, Bern u. a., 1972. – S. 9 – 42.
39. Cannon W. The wisdom of this body / W. Cannon. – New-York, 1932. – Р. 281.
40. Dalton D.R. Composition of dyads as a factor in the outcomes of work-place justice: two field assessments / D.R. Dalton, W.D. Todor // Academy of Management Journel. – 1985. – № 3. – P. 704 – 712.
41. Ebersole P. Meaning in Life Depth: The MILD / P. Ebersole, G. Quiring // Journal of Humannistic Psycholoy. – 1991. – Vol. 31. – № 3. – P. 113 – 124.
42. Fetterman D.M. Operational auditing: a cultural approach / D.M. Fetterman // The Internal Auditor. – 1986. – № 2. – P. 48 – 54.
43. Frantisek Z. Ovlivnovani lidi v ridici praci a jeho vyznam / Z. Frantisek // Organiz. a rizeni. – 1985. – № 2. – P. 126 – 139.
44. Freundlieb D. Understanding Poe's tales: A shema teoretiq wiev / D. Freundlieb. – Poetics, Amsterdam, 1982. – Vol. 11. – № 1. – P. 25 – 44.
45. Goldberg J.A. Management style: a catalyst to productyvity improvement in the public sector / J.A. Goldberg // National Productivity Rewiew. – 1985. – № 3. – P. 256 – 264.
46. Goldstein К. A history of psychology in autobiography / K. Goldstein (W. Riese, Ed.). In E. G. Boring & G. Lindzey (Eds.). – 1967. – Vol. 5. – P. 145 – 166.
47. Grassian V. Moral reasoning: Ethical theory a.some contemporary moral problems / V. Grassian. – Englewood Cliffs (N.-Y.), 1981. – 432 p.
48. Griffin R.W. Relationships among individual, task design, and leader behavior variables / R.W. Griffin // Academy of Management Journal. – 1980. – № 4. – P. 665 – 683.
49. 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, 2000. – 430 s.
50. Heyd D. Supererogation: Its status in ethical theory / D. Heyd // Cambridge etc.: Cambridge univ. Press, 1982. – Vol. VII. – P. 184 – 188.
51. Hicks W.D. The impact of flexitime on employee attitudes / W.D. Hicks, R.J. Klimoski // Academy of Management Journal. – 1981. – №2. – P. 333 – 341.
52. Hogan E.A. Effects of prior expectation on performanse ratings: a longitudinal stady / E.A. Hogan // Academy of Management Journal. – 1987. – №2. – P. 354 – 368.
53. Ibrahim A.B. Leadership style at the polycy evel / A.B. Ibrahim, J. Kelly // Journal of General Management. – 1986. – №3. – P. 37 – 46.
54. Impresion management theory and social psychological research. – N.-Y. : Acad. Press, 1981. – 369 p.
55. Jones P.T. Sanction, incentives, and corporate behavior / P.T. Jones // California Management Reviev. – 1985. – №3. – P. 119 – 131.
56. Karwowska-Szulkin R. Reactivity and the stimulative value of managerial styles / R. Karwowska-Szulkin, J. Strelau // Pol. Psychol. Bull. – 1990. – №1. – P. 49 – 60.
57. Kilmanri R.H. Issues in understanding and changing culture / R.H. Kilmanri, M.J. Saxton // California Management Review. – 1986. – №2. – P. 87 – 94.
58. Kostera M. Zarządzanie w XXI wieku / M. Kostera, M. Śliwa // Jakość. Tworczość. Kultura. – Polska. – Warszawa : Wydawnictwo Ekonomiczne, 2002. – 649 s.
59. Marqerison Ch. How to use advisory styles / Ch. Marqerison // Journal European Industrial Training. – 1988. – №8. – P. 13 – 18.
60. Meyerson D. Cultural change: and integration of three wiews / D. Meyerson // Journal of Management Studies. – 1987. – №6. – P. 623 – 647.
61. Miles A.J. organization, gender and culture / A.J. Miles // Organization Stud. – 1988. – №3. – P. 351 – 369.
62. Mooney C. Criteria for jastice / C. Mooney // American journal of economics a. sociology. – N.-Y., 1986. – Vol. 45. – № 2. – P. 222 – 223.
63. Riesman D. Leisure and Work in Post-Industrial Society / D. Riesman. – Larrabee E., Meyersohn R. (Eds.). Mass Leisure, Glencoe (III.), 1988.
64. Stoner James A.F. Wankel Charles Zarządzanie / A.F. Stoner James. – Warszawa : Wydawnictwo Ekonomiczne, 1992. – 537 s.