

УДК 159.9.072

## **К проблеме изучения самоактуализации: взаимосвязь особенностей самоактуализации с удовлетворенностью профессиональной деятельностью у менеджеров среднего звена**

**Фефилова Е. А.<sup>1</sup>, Горбушина А. В.<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> *Вятский государственный университет*

*Статья посвящена описанию эмпирического исследования взаимосвязи показателей самоактуализации с удовлетворённостью профессиональной деятельностью менеджеров среднего звена.*

**Ключевые слова:** *самоактуализация, самоактуализирующаяся личность, самоактуализация в профессиональной деятельности, удовлетворенность профессиональной деятельностью, взаимосвязь.*

В современной психологической науке существует достаточно много исследований, посвященных различным аспектам личностного роста и актуализации внутреннего потенциала личности. Изучением самоактуализации личности в разное время занимались К. Гольдштейн, А. Маслоу, К. Роджерс, Э. Шостром, Я. Фромм, А. Асмолов, Б. Братусь, Е. Вахромов, З. Рябикина, и др. В общем виде самоактуализацию можно определить как процесс саморазвития личности, становления человека субъектом собственного поведения и деятельности, предполагающий выстраивание стратегии, иерархии ценностей, обретения смысла жизненного пути.

Потребность современного общества в высокомотивированных, социально и профессионально мобильных сотрудниках, готовых к постоянному самосовершенствованию и полной отдаче на рабочем месте, обуславливает увеличение интереса к изучению особенностей самоактуализации личности в сфере трудовой деятельности. Е. В. Самаль [7] под профессиональной самоактуализацией рассматривает поиск «себя в профессии», собственной роли в трудовой деятельности, образа Я, профессионального имиджа, индивидуального стиля деятельности, определения для себя перспектив в карьере, достижение и постановка новых профессиональных целей, стремление к гармоничному раскрытию и актуализации своего потенциала в сфере труда. Стремящиеся к развитию люди при выполнении служебных обязанностей стремятся сделать все возможное для своего совершенствования, чтобы достичь высшего уровня компетенции через реализацию себя, своих ценностей, интересов и способностей.

Вслед за Е. В. Самаль [7] Н. Г. Ещенко [2] утверждает, что самоактуализирующаяся личность обладает следующими характеристиками: саморазвитие, готовность к решению новых проблем, толерантность к другим, независимость от социальной среды, самостоятельность суждений, профессиональная увлеченность любимым делом, ориентация на задачу, ускорение профессионального роста за счет появления сверхнормативной активности, участие в обучаю-

щих технологиях, ответственность за собственные действия и решения. Подобное «самоосуществление» К. Роджерс [6] считает ведущим фактором в развитии личности субъекта.

Самоактуализирующаяся личность в профессии стремится сделать все возможное для своего позитивного изменения, достижения высшего уровня профессионализма через реализацию собственных внутриличностных ресурсов: мотивации, ценностей, интересов и способностей. Эти качества ценятся работодателями, так как могут быть связаны с повышением эффективности труда сотрудника. Б. Г. Ананьев, Е. А. Климов, А. К. Маркова, К. К. Платонов, А. М. Столяренко, Е. Е. Вахромов Н. Ф. Бачманова, Т. А. Верняева, Л. А. Коростылева и др. предполагают: чем больше субъект стремится к саморазвитию и реализации собственных возможностей, тем выше может быть его эффективность при выполнении деятельности.

На практике под эффективностью труда часто понимают его результативность. С объективной стороны, со стороны организации и производственного процесса, результат труда работника можно измерить через показатели производительности. Но есть и другая сторона, связанная с восприятием труда для субъекта, изменением его внутреннего состояния от процесса выполнения профессиональной деятельности. Субъективная результативность труда может быть представлена в виде удовлетворённости. Производительность и удовлетворённость – это два взаимосвязанных параметра оценки эффективности труда. Причем, как отмечают Ф. Н. Ильясов [3] и А. Ловаков [5], субъективная сторона первична по отношению к производительности, т.к. внутреннее состояние, мотивация и стремление к саморазвитию и актуализации собственных ресурсов в большей степени будут определять результативность труда. Поэтому изучение взаимосвязей самоактуализации и удовлетворённости профессиональной деятельностью представляет собой особый научный интерес.

Целью предлагаемой статьи является представление результатов эмпирического изучения взаимосвязи особенностей самоактуализации с удовлетворённостью профессиональной деятельностью.

В качестве испытуемых решено было взять категорию менеджеров среднего звена, поскольку они занимают промежуточное положение в организационной иерархии и осуществляют посредничество между конкретными работниками на местах и администрацией предприятия. Н. Г. Ещенко [2], Н. И. Иоголевич [4] отмечают значимость стремления к саморазвитию и реализации внутреннего потенциала для эффективного осуществления управленческих функций менеджером.

Экспериментальной базой исследования стал ряд торговых организаций г. Кирова (салон-магазин МТС, автоцентр Hyundai «Мотор»). Общая численность испытуемых менеджеров составила 68 человек в возрасте от 23 до 34 лет, из них 32 женщины и 36 мужчин. Средний возраст испытуемых 26 лет, уровень образования – среднее профессиональное, неоконченное высшее.

В ходе исследования на основе анализа литературных источников была выдвинута гипотеза, о том, что: чем выше уровень самоактуализации, тем выше удовлетворённость трудом менеджеров среднего звена.

Основным диагностическим инструментом был самоактуализационный тест (САТ) Э. Шострома [1]. Для определения показателей удовлетворённости трудом использовались три пятибалльные шкалы, позволяющие оценить субъективную удовлетворенность наиболее важными аспектами трудовой деятельности: отношениями в коллективе, уровнем заработной платы и стилем руководства в организации.

Анализ результатов диагностического обследования испытуемых проводился в несколько этапов. На первом этапе при помощи применения методов описательной статистики была выявлена значимость отдельных аспектов саморазвития. Средние значения отдельных шкал САТ представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Средние значения уровня самоактуализации личности.

	<b>Наименование шкалы</b>	<b>Средние значения шкалы, %</b>
1.	Ориентация во времени	3,1
2.	Опора на себя	2,2
3.	Ценностные ориентации	23,8
4.	Гибкость поведения	20,3
5.	Сензитивность	3,8
6.	Спонтанность	1,3
7.	Самоуважение	2
8.	Самопринятие	2
9.	Взгляд на природу человека	3,2
10.	Синергичность	3
11.	Принятие агрессии	1,8
12.	Контактность	2,7
13.	Познавательная активность	14
14.	Креативность	16,5

Было выявлено четыре доминирующих шкалы в описании особенностей самоактуализации, объясняющих собой 99,7% всей обнаружившейся по выборке дисперсии: ценностные ориентации, гибкость поведения, креативность, познавательные потребности.

Исходя из анализа показателей распределения средних значений, можно сделать вывод о том, что для респондентов наиболее значимы ценности саморазвития, а также реализация на рабочем месте собственных ценностных ориентаций (23,8%). Для испытуемых важно собственное позитивное изменение, повышение профессионализма и компетентности, реализация внутренних ресурсов, возможность действовать в соответствии с собственными моральными

ценностями, убеждениями, идеалами и т.д. Это указывает на высокое стремление к самоактуализации. Также для респондентов оказалось значимым гибкое поведение в профессиональной деятельности (20,3%), которое подразумевает способность адаптироваться к изменяющимся условиям ситуации, способность принимать взвешенные решения в сложившихся обстоятельствах, возможность менять себя и собственные характеристики поведения и деятельности. Следующим по значимости фактором профессиональной деятельности оказалась креативность поведения (16,5%). Это означает, что для менеджеров важно менять подходы к решению повседневных задач, применять новые технологии в работе, чувствовать себя в роли «творца» деятельности, вносить личный вклад в работу. Кроме того, для респондентов в ходе исследования оказалось значимым получение новых знаний и опыта в профессиональной деятельности (познавательная активность 14%). Обозначенные особенности входят в описание личности, находящейся на пути саморазвития. Другими словами, первичный анализ полученных данных указывает на наличие феномена самоактуализации среди испытуемых.

Выраженное преобладание показателей, связанных с ценностным компонентом саморазвития и отношением к познанию, выделяется на фоне незначительных результатов по остальным шкалам. Подобную ситуацию можно объяснить, прежде всего, организационным положением данной категории менеджеров: хотя они имеют в подчинении людей, но сами часто выполняют навязанные сверху инструкции и не всегда имеют полномочия в принятии важных управленческих решений.

На втором этапе исследования были выявлены корреляционные связи между «удовлетворённостью отношением в коллективе», «удовлетворённостью уровнем заработной платы», «удовлетворённостью стилем руководства», и отдельными аспектами самоактуализации. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 2.

Исходя из результатов корреляционного анализа можно сделать вывод о том, что выявлены высоко значимые корреляции между отдельными составляющими самоактуализации менеджеров среднего звена и их удовлетворённостью собственной профессиональной деятельностью. Обозначим наиболее сильные взаимосвязи. Так, «ценностные ориентации» (0,706\*\*), «креативность» (0,701\*\*), «познавательная активность» (0,698\*\*) имеют сильную прямую взаимосвязь с показателем «удовлетворённость отношениями в коллективе». Наиболее сильная взаимосвязь (0,706\*\*) была выявлена между «ценностными ориентациями» и удовлетворённостью отношениями в коллективе. Это означает, что высокое стремление к саморазвитию (реализация ценностей позитивного изменения, достижения профессионализма, принятия ответственности за собственные поступки, и т.д.), связаны с высокой удовлетворённостью отношениями в коллективе и наоборот. Если субъект стремится к саморазвитию и актуализации внутренних ресурсов на рабочем месте, он будет более удовлетворён отношениями с коллегами. Человек, стремящийся к развитию, к полной от-

даче на рабочем месте больше ответственности берет на себя за все происходящее на рабочем месте и, следовательно, себя считает отправной точкой формирования межличностных отношений в организации.

**Таблица 2 – Взаимосвязь показателей удовлетворённости профессиональной деятельностью и компонентов самоактуализации менеджеров среднего звена.**

Коэффициенты корреляций по t-критерию Стьюдента			
Шкалы	Удовлетворенность отношением в коллективе	Удовлетворенность уровнем заработной платы	Удовлетворенность стилем руководства
Ориентация во времени	.		
Опора на себя			
Ценностные ориентации	0,706**		0,558**
Гибкость поведения			
Сензитивность	0,643**	0,613*	0,400*
Спонтанность			
Самоуважение			
Самопринятие	0,578**	0,471**	0,614**
Взгляд на природу человека	0,467*		
Синергичность			
Принятие агрессии			
Контактность	0,611**		0,477*
Познавательная активность	0,698**		0,481*
Креативность	0,701**		

Неотъемлемым компонентом удовлетворённости деятельностью и «удовлетворенности отношением в коллективе» менеджера стал показатель «креативности» (0,701\*\*) и «познавательной активности» (0,698\*\*). Респонденты вкладывают в это понятие возможности применения творческого мышления, реализации адекватных конструкторских решений, получение новых знаний и опыта на рабочем месте. Творчество для менеджеров, проявляющих заинтересованность к своей профессиональной деятельности, выражается также в мо-

ментальном схватывании проблемной ситуации в процессе работы над задачей. Чем выше удовлетворенность отношением в коллективе, тем личность более полно может выражать свои творческие способности, получать новые знания и опыт и делиться им с коллегами.

Удовлетворенность стилем руководства также связана с отдельными показателями самоактуализации. Наиболее выражена взаимосвязь между самопринятием и удовлетворенностью стилем руководства (0,614\*\*). Чем более адекватно человек принимает себя таким, какой он есть (со всеми достоинствами и недостатками), тем больше он удовлетворён стилем руководства в организации.

Показатели удовлетворенности уровнем заработной платы более всего взаимосвязаны с показателями шкалы «сензитивность» (0,613\*\*). Чем лучше человек отдает себе отчет в своих потребностях и чувствах, адекватно рефлексирует их, соизмеряя по степени важности, тем выше удовлетворённость заработком в организации: субъект понимает, что всех денег мира не заработать и они – всего лишь средство для жизни.

Кроме того, были установлены прямые взаимосвязи разной силы между шкалами «сензитивность», «самопринятие», со всеми составляющими удовлетворённости, что отражает взаимосвязь удовлетворённости трудом, отношения к себе субъекта труда и его чувствительности к происходящему. Если субъекта удовлетворяет его профессиональная деятельность, он будет чувствовать себя более уверенно, лучше будет откликаться на организационные воздействия. Чем выше удовлетворенность отношением в коллективе, удовлетворенность стилем руководства, удовлетворенность уровнем заработной платы, тем работник лучше, комфортнее себя чувствует, находясь в коллективе.

Полученные результаты позволяют сделать выводы о высоком стремлении к реализации внутреннего потенциала личности менеджера. Для изучаемых специализаций менеджеров важной является возможность развиваться на рабочем месте, инициативность и желание приобретать новые знания, совершенствоваться в профессиональном отношении.

Таким образом, результаты эмпирического изучения взаимосвязи особенностей самоактуализации с удовлетворенностью профессиональной деятельностью менеджеров среднего звена позволяют утверждать, что стремление личности к саморазвитию в профессиональной сфере может сказываться на одной из сторон эффективности деятельности. Между проявлением признаков самоактуализации личности на рабочем месте и удовлетворенностью профессиональной деятельностью существует прямая взаимосвязь. Для самоактуализирующихся личностей свойственно отношение к своей работе как к полноценному способу реализации важных жизненных устремлений, интересов, попытке связать индивидуальный жизненный путь и профессиональную реализацию. Такие работники более удовлетворены собственной профессиональной деятельностью, поскольку ощущают себя источником всех жизненных событий. На практике по-

добные результаты исследований могут пригодиться как один из критериев отбора эффективных сотрудников.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Гозман Л. Я., Кроз М. В., Латинская М. В. Самоактуализационный тест. М.: Р.П.А., 1995. 41 с.
2. Ещенко Н. Г. Проблемы самоактуализации менеджеров. URL: <http://person.eduevents.ru/articles/552> (дата обращения 28.07.2017).
3. Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. 100 с.
4. Иоголевич Н. И. Особенности индивидуальности менеджеров с разным уровнем самоактуализации URL: <http://psyjournals.ru/files/6781/iogolevich.pdf> (дата обращения 28.07.2017).
5. Ловаков А. Как связаны удовлетворенность работой и эффективность работника? URL: <http://www.ht.ru/cms/component/content/article/1-articles/110062> (дата обращения 28.07.2017).
6. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Изд-во «Прогресс», 1998. 480 с.
7. Самаль Е. В. Психологическая структура профессиональной самоактуализации личности URL: [http://vestnik.yspu.org/releases/2013\\_2pp/36.pdf](http://vestnik.yspu.org/releases/2013_2pp/36.pdf) (дата обращения 28.07.2017).

#### ON THE PROBLEM OF STUDYING SELF-ACTUALIZATION: THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ACTUALIZATION WITH THE SATISFACTION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF MIDDLE-RANK MANAGERS

**Fefilova E. A., Gorbushina A.V.**  
*Vyatka State University*

*The article describes the empirical study of the relationship components of self-actualization with professional satisfaction of middle-rank managers.*

**Key words:** *self-actualization, self-actualizing personality, professional self-actualization, satisfaction of work-professional activity, relationship.*

---

*Фефилова Евгения Александровна* – студентка, Вятский государственный университет, 610033 г. Киров, ул. Ломоносова, д.16а, e-mail: [nerve0\\_o@mail.ru](mailto:nerve0_o@mail.ru)

*Горбушина Анастасия Владимировна* – старший преподаватель, Вятский государственный университет, 610002, г. Киров, ул. Урицкого, д.51, кв. 162, e-mail: [gorbushina\\_anast@mail.ru](mailto:gorbushina_anast@mail.ru)

*Fefilova Evgeniya Aleksandrovna* – student, Vyatka state University, 610033, Kirov, Lomonosova str, h. 16A, e-mail: [nerve0\\_o@mail.ru](mailto:nerve0_o@mail.ru)

*Gorbushina Anastasiya Vladimirovna* – Senior Lecturer, Vyatka State University, 610002, Kirov, Uritskogo str, h.51, f.162, e-mail: [gorbushina\\_anast@mail.ru](mailto:gorbushina_anast@mail.ru)

---

*Ссылка для цитирования:*

Фефилова Е. А., Горбушина А. В. К проблеме изучения самоактуализации: взаимосвязь особенностей самоактуализации с удовлетворенностью профессиональной деятельностью у менеджеров среднего звена // Гуманитарный научный вестник. 2017. №5. С. 31-38. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/gv-2017-№5-Gorbushina.pdf>