

*Л. В. КОРЕНЬ, аспірант  
(Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, м. Київ)*

## **САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ЇХНЬОЇ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ**

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 11, с. 94–95

*Аналізуються підходи до вивчення задоволеності працею як чинника самоактуалізації особистості працівників організацій. Розкриваються чинники та умови підвищення задоволеності працею персоналу організації.*

Самоактуалізація особистості працівника організації передбачає розвиток таких професійно значущих рис особистості, як самосприйняття, міжособистісна чутливість, пізнавально-креативна сфера, що забезпечують ефективну взаємодію у сфері професійної діяльності та подальше особистісне зростання.

Вивчаючи особистість, можна виокремити такі основні підходи до визначення сутності особистості:

- особистість розглядається як функціональна (рольова) характеристика людини. Такий підхід поширений переважно серед соціологів. Але він виявляється дуже вузьким: виходить, що особистість реалізується лише у спілкуванні, не враховується, що вона є також творцем;
- особистість розглядається як характеристика сутності людини.

Трактуючи це поняття, можна виокремити також два підходи:

- особистість — це продукт історично-конкретних суспільних відносин, система соціальних якостей, узятих в їх індивідуально неповторному вираженні. Ці якості дають змогу індивідові жити в суспільстві та взаємодіяти з іншими людьми, виробляти предмети, що задовольняють як його особисті, так і суспільні потреби. По суті йдеться більше про соціальний індивід, ніж про особистість;
- особистість є суб'єктом суспільних відносин, а це означає, що головне у неї — це соціальна активність, свобода і становлення.

Становлення особистості відбувається переважно завдяки успішній діяльності (особливо трудовій). Життя людини в суспільстві виробляє в неї форми активної участі в суспільних процесах і активізує її також у сфері трудової діяльності. Важливе місце у вивченні трудової діяльності особистості посідає проблема задоволеності працею в сучасній організації. Ця проблема активно вивчається відомими психологами як за кордоном, так і в Україні.

Актуальність дослідження проблем, пов'язаних з вивченням задоволеності працею в системі ціннісних орієнтацій людини, визначається насамперед величезним значенням, яке має трудова діяльність у житті сучасної людини. Задоволеність працею вважається також одним з факторів, від яких залежать не тільки процес праці та її продуктивність, а переважно рівень самоактуалізації особистості працівника організації.

Отримання персоналом задоволення від власної праці є важливою характеристикою сучасної організації, яка сприяє не тільки підвищенню організаційної ефективності, а й забезпеченню соціальної стабільності взагалі. Від задоволеності працею залежать якість життя, ставлення людини до суспільства і власне суспільство, саме тому цій проблемі приділяється так багато уваги.

Поняття “задоволеність працею” є одним з основних при вивченні поведінки людини у виробничій сфері. Це поняття можна використати як соціальний показник, що визначає ставлення особистості до роботи. Інтерес до цієї проблеми викликає передбачення того, що вона впливає на



якість роботи, продуктивність праці, кадрові зміни тощо. Останнім часом дедалі більше уваги приділяється питанням підвищення якості життя, що також не можна розглядати без урахування того, чи задоволена людина працею. Якість трудового життя характеризує рівень благоустрою загального робочого оточення в організації. Основні зусилля щодо підвищення якості трудового життя акцентуються на поліпшенні робочого середовища, підвищенні рівнів кваліфікації співробітників, зниженні професійних стресів [4].

Рівень задоволеності працею залежить від багатьох як зовнішніх, так і внутрішніх факторів щодо особистості працівника організації. Значну роль у визначенні задоволеності працею відіграють характер роботи, її зміст і обсяг, стан робочого місця та його зовнішнє середовище, достатній рівень заробітної плати, можливі компенсації, співробітники і керівництво, можливість професійного зростання. Задоволеність працею зростає зі встановленням зворотних зв'язків з керівництвом і наданням співробітникам самостійності, що, у свою чергу, сприяє особистісному зростанню працівників організації.

Найнеобхіднішим аспектом тенденції актуалізації з позицій особистісного зростання є прагнення до самоактуалізації. Самоактуалізація, за К. Роджерсом, — це процес реалізації людиною протягом життя свого потенціалу з метою стати повноцінно функціонуючою особистістю. Намагаючись досягти цього, людина проживає життя, наповнене пошуками, хвилюваннями, розумінням сенсу. Найважливішим мотивом життя людини є мотив самоактуалізації до виявлення і розвитку найкращих якостей своєї особистості. Самоактуалізована людина живе екзистенціально, невимушено насолоджуючись кожним моментом життя і повністю бере участь у ньому [5]. Суттєвим показником рівня самоактуалізації особистості працівника організації є його особистісна зрілість, яка виявляється в його ставленні до власного "Я", життєвих позиціях, почутті громадянського обов'язку, мотивації досягнення.

Вивчення задоволеності працею з мотиваційних позицій викликає великий інтерес у науковців, які займаються соціально-психологічними проблемами управління. Мотиваційний підхід передбачає ширші цілі управління виробництвом, створення сприятливого клімату в колективі, підвищення продуктивності праці, в межах яких задоволеність працею тісно пов'язана з цими

проблемами. Мотиваційна сила розвитку людини підштовхує особистість до зростання, до повної реалізації здібностей, до впевненості й водночас до здатності прийняти свою глибинну, істинну безсвідому самість.

Задоволеність з мотиваційного боку вивчали багато науковців (А. Г. Здравомислов, А. Г. Ковальов, В. А. Ядов та ін.) [2], вважаючи, що мотивами діяльності можуть бути як актуальні, так і уявні задоволеності. Зміна мотивів відбувається як зі змінами в суспільстві, так і протягом життєвого шляху людини, а також у процесі професійного становлення.

В історії психології менеджменту розроблено багато моделей мотивації. Необхідно виокремити змістовні теорії мотивації, засновані на ідентифікації внутрішніх потреб, що спонукають людей діяти у певний спосіб. Такі моделі мотивації описані у працях Маслоу, Алдерфера, Герцберга, Мак-Клелланда та ін. Мотиваційні потреби можуть змінюватись і доповнюватись, але основні серед них такі: мотивація до досягнення, причетності до групи або колективу, компетентності, влади [4]. Людські потреби в розвитку і самоактуалізації примушують працівників перетворювати роботу на "виклик", що потребує від них демонстрації всіх своїх талантів, здібностей і вмінь. Працівники намагаються виконувати роботу, яка дає їм змогу найкраще використовувати свої здібності, таланти та можливість виявляти ініціативу і самостійність у діяльності; для них дуже важливо відчувати зворотний зв'язок з керівництвом. Творча ініціатива, можливість упровадження своїх унікальних та неординарних здібностей сприяють підвищенню задоволеності працею кожного працівника організації.



## Література

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. — М.: Наука, 1980. — 336 с.
2. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. — М.: Политиздат, 1986. — 224 с.
3. Свенцицкий А. Л. Психология управления организациями. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999. — С. 40–54.
4. Ньюстром Д. В., Девис К. Организационное поведение. — СПб.: Питер, 2000. — 448 с.
5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. — СПб.: Питер, 2001. — 608 с.