

FACTORS OF SELF-ACTUALIZATION OF STAFF

Andreeva S.N.¹, Endyletova N.S.² Email: Andreeva52@scientifictext.ru

¹Andreeva Svetlana Nikolaevna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor;

²Endyletova Nadezhda Sergeevna – Graduate Student,

DIRECTION: PSYCHOLOGY (MASTER'S PROGRAM: PSYCHOLOGY OF PERSONNEL MANAGEMENT),
DEPARTMENT OF DEVELOPMENT AND EDUCATION PSYCHOLOGY,
FEDERAL STATE BUDGET EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION
MARI STATE UNIVERSITY,
YOSHKAR-OLA

Abstract: the article considers the definition of self-actualization, as well as various authors who deal with the problem of self-actualization of the individual in domestic and foreign psychology. The text presents and describes the results of the study of self-actualization of the university staff with the help of the self-actualization test (SAT), as well as the methodology of the Self-Confidence Strategy of Individuals (E. Nikitin, N. Kharlamenkova), the results of factor analysis and their interpretation.

Keywords: self-actualization, self-realization, self-actualization test, self-assertion strategies.

ФАКТОРЫ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ СОТРУДНИКОВ ВУЗА

Андреева С.Н.¹, Ендылетова Н.С.²

¹Андреева Светлана Николаевна – кандидат психологических наук, доцент;

²Ендылетова Надежда Сергеевна – магистрант,

направление: психология (магистерская программа: психология управления персоналом),
кафедра психологии развития и образования,

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Марийский государственный университет,
г. Йошкар-Ола

Аннотация: в статье рассматривается определение самоактуализации, также указаны различные авторы, занимающиеся проблемой самоактуализации личности в отечественной и зарубежной психологии. В тексте представлены и описаны результаты исследования самоактуализации сотрудников вуза с помощью самоактуализационного теста (САТ), а также методики «Стратегии самоутверждения личности» (Е.П. Никитин, Н.Е. Харламенкова), приведены результаты факторного анализа и их интерпретация.

Ключевые слова: самоактуализация, самореализация, самоактуализационный тест, стратегии самоутверждения.

Изучением особенностей самоактуализации личности занимались представители разных психологических школ отечественной и зарубежной психологии. Так в разное время аспекты самоактуализации личности исследовались в работах А. Маслоу [7, с. 45], К. Роджерса [8, с. 97], К.А. Абульхановой-Славской [1, с. 43], Д.А. Леонтьева [6, с. 161], С.И. Кудинова [5], Л.А. Коростылевой [4, с. 194] и др. авторов.

В словаре конфликтолога А.Я. Анцупова указано, что самоактуализация – это стать всем, чем возможно. Здесь представлено определение в психологическом аспекте и сделан акцент на то, что отсутствие возможностей самоактуализации является одной из скрытых глубинных причин конфликтов [2, с. 132].

С целью изучения факторов самоактуализации в исследовании использовались следующие методики: самоактуализационный тест (САТ) и методика «Стратегии самоутверждения личности» (Е.П. Никитин, Н.Е. Харламенкова) [3, с. 670].

Исследование факторов самоактуализации сотрудников вуза проводилось на базе ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет». Всего в исследовании приняли участие 46 сотрудников, из них 5 человек работают на должности профессора, 26 человек – на должности доцента, 5 человек – на должности старшего преподавателя, 4 – на должности преподавателя, 6 человек занимают должность специалиста по учебно-методической работе. Особенностью данной выборки явилось то, что ее составили преимущественно лица женского пола. Возраст респондентов, участвующих в исследовании, варьировался от 23 до 69 лет.

По результатам, полученным с помощью методики «стратегии самоутверждения личности» (Е.П. Никитин, Н.Е. Харламенкова) можно сказать, что преобладающей стратегией среди сотрудников,

занимающих должность профессора и преподавателя, является стратегия самоподавления. Это значит, что у представителей данной группы доминирует механизм отрицания, проявляется конформная установка по отношению к группе, гиперответственность. Среди сотрудников, занимающих должность доцента и старшего преподавателя, преобладающей является конструктивная стратегия, которая проявляется в умении решать проблемы, в склонности к обоснованному риску, спонтанном проявлении способностей и творчестве. Особенностью сотрудников, занимающих должность преподавателя, является то, что у них присутствует и агрессивная стратегия. Полученные данные говорят о том, что у опрошенных данной группы агрессивная стратегия проявляется в форме вербальной агрессии, в виде создания искусственных препятствий и связанных с ними состояний фрустрации у другого человека в виде утаивания от него важной информации и эмоциональной изоляции. Особенностью сотрудников, занимающих должность специалиста по учебно-методической работе, является то, что стратегия самоподавления и конструктивная стратегия преобладают в равной мере, что говорит о доминирует механизм отрицания. Стремление к самораскрытию и самовыражение имеет низкие значения. В то же время, у опрошенных данной группы проявляется умение решать проблемы, склонность к обоснованному риску, спонтанное проявление своих способностей.

Исследование самоактуализации сотрудников вуза проводилось с помощью самоактуализационного теста (САТ). Результаты исследования самоактуализации сотрудников с различным должностным статусом сравнивались по Н критерию Крускала-Уоллиса. По результатам статистического анализа различий между сотрудниками, занимающими различные должности, не выявлено. Тем не менее корреляционный анализ по методу Спирмена показал наличие связи между стремлением к самоактуализации и должностным статусом сотрудников, участвующих в исследовании. Значимая корреляционная связь выявлена между шкалой поддержки и должностным статусом ($r_{\text{эмп}} = 0,316139$; $r_{\text{крит.}} = 0,308$; $p \leq 0,05$). Полученное эмпирическое значения коэффициента корреляции Спирмена позволяет говорить о том, что чем выше статус, тем более он независим от внешнего влияния. Значимая корреляционная связь выявлена также между шкалой сензитивности и должностным статусом ($r_{\text{эмп}} = 0,324218$; $r_{\text{крит.}} = 0,308$; $p \leq 0,05$). Это означает, что чем выше статус, тем более выражено стремление отдавать себе отчет в своих потребностях и чувствах, способность их рефлексировать. Значимая корреляционная связь выявлена также между шкалой контактности и должностным статусом ($r_{\text{эмп}} = 0,357321$; $r_{\text{крит.}} = 0,308$; $p \leq 0,05$). Значит, чем выше статус, тем более он способен к быстрому установлению контактов с окружающими.

Для обработки результатов исследований с большим количеством переменных, необходимо применение методов многомерного анализа, поэтому результаты проведенного исследования были обработаны с помощью факторного анализа.

Таблица 1. Факторы самоактуализации сотрудников вуза с различным должностным статусом

	Зависимость, конформность	Самоутвер- ждение
S – суммарный балл по методике «стратегии самоутверждения личности»	0,271509	0,748940*
Тенденция к самоподавлению по методике «стратегии самоутверждения личности»	-0,133695	-0,921625*
Развитость конструктивных стратегий по методике «стратегии самоутверждения личности»	0,235692	0,749872*
Склонность к доминированию по методике «стратегии самоутверждения личности»	0,189234	0,740068*
Ориентация во времени	0,099793	0,035687
Поддержка	-0,940906*	0,179446
Ценностные ориентации	-0,850637*	0,080017
Гибкость поведения	-0,603819	-0,024927
Сензитивность	-0,581195	0,240928
Спонтанность	-0,843194*	0,103448

Самоуважение	-0,674140	0,232118
Самопринятие	-0,433934	0,257983
Представления о природе человека	-0,646088	-0,263617
Синергия	-0,716291*	-0,196349
Принятие агрессии	-0,660523	0,115998
Контактность	-0,744724	0,367292
Познавательные потребности	-0,647192	-0,033587
Креативность	-0,812525*	-0,108402

Примечание: * обозначены значимые факторные веса.

По результатам факторного анализа первичных результатов исследования самоутверждения и самоактуализации было выделено 2 фактора. Рассмотрим структуру каждого фактора подробно.

В структуру первого фактора вошли следующие шкалы: шкала поддержки с факторным весом $r = -0,94$; шкала ценностных ориентаций с факторным весом $r = -0,85$; шкала спонтанности с факторным весом $r = -0,84$; шкала синергии с факторным весом $r = -0,72$; шкала креативности с факторным весом $r = -0,81$.

Анализ первого фактора показывает, что в его состав с отрицательными и значимыми факторными весами вошли шкалы поддержки, ценностных ориентаций, спонтанности, синергии и креативности.

Шкала поддержки ($r = -0,94$), шкала ценностных ориентаций ($r = -0,85$), шкала спонтанности ($r = -0,84$), шкала синергии ($r = -0,72$) и креативности ($r = -0,81$), наоборот, отрицательно коррелируют со шкалами самоактуализации. Соответственно, сотрудники, не стремящиеся к самоактуализации, зависимы, конформны, то есть «извне направляемые личности». Они не разделяют ценности самоактуализирующейся личности, не способны выражать спонтанно свои чувства, не способны к целостному восприятию мира. У него не развиты творческие способности.

В структуру второго фактора вошли следующие шкалы: суммарный балл по стратегиям самоутверждения с факторным весом $0,75$; тенденцией к самоподавлению с факторным весом $r = -0,92$; развитость конструктивных стратегий с факторным весом $r = 0,74$; склонность к доминированию с факторным весом $r = 0,74$.

Анализ второго фактора показывает, что в его состав с положительными и значимыми факторными весами вошли суммарный балл по стратегиям самоутверждения, развитость конструктивных стратегий и склонность к доминированию, с отрицательным и значимым факторным весом – тенденция к самоподавлению. По результатам факторного анализа развитость конструктивных стратегий ($r = 0,74$), склонность к доминированию ($r = 0,74$) являются факторами, положительно коррелирующими со всеми шкалами самоактуализации. Тенденция к самоподавлению ($r = -0,92$) является фактором, отрицательно коррелирующим со шкалами самоактуализации. Следовательно, сотрудники, стремящиеся к самоактуализации, имеют развитую конструктивную стратегию самоутверждения, склонны к доминированию.

Таким образом, с помощью факторного анализа выявлено то, что сотрудники, стремящиеся к самоактуализации, имеют развитую конструктивную стратегию самоутверждения, склонны к доминированию, а сотрудники, не стремящиеся к самоактуализации зависимы, конформны, то есть «извне направляемые личности», не разделяющие ценности самоактуализирующейся личности, не способные выражать спонтанно свои чувства, не способные к целостному восприятию мира с неразвитыми творческими способностями.

Список литературы / References

1. Абульханова-Славская К.А. Типология личности и гуманистический подход. // Гуманистические проблемы психологической теории. М., Наука, 1995. С. 41-45.
2. Ануцов А.Я. Словарь конфликтолога. СПб.: Питер, 2006. 527 с.
3. Диагностика здоровья: психологический практикум / под. ред. проф. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2007. 950 с.
4. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб.: Издательство «Речь», 2005. 222 с.
5. Кудинов С. Самореализация как системное психологическое образование. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.relga.ru/Environ/>

WebObjects/tguwww.woa/wa/Main?textid=2092&level1=main&level2=articles. (свободный)/ (дата обращения: 26.02.18).

6. *Леонтьев Д.А.* Самореализация и сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Под. ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. М., 1997. С. 156–176.
7. *Маслоу А.* Мотивация и личность. 3-е изд. / А. Маслоу. СПб.: Питер, 2010. 352 с.
8. *Роджерс К.* Несколько важных открытий // Вестник МГУ. Серия 14. Психология, 1990. № 2. С. 58-65.