

<https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.13>
УДК 159.923.2-057.34

Юлія Рутіна

ЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК З ОСОБЛИВОСТЯМИ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Рутіна Юлія. *Зв'язок особистісних характеристик з особливостями самоактуалізації державних службовців.*

Вступ. Однією із важливих умов підвищення ефективності діяльності державних службовців в умовах соціальної напруженості є їхня самоактуалізація, вияви якої значною мірою можуть залежати від особистісних характеристик державних службовців. Ця проблема не відображена в психологічній літературі.

Мета. З'ясувати рівень розвитку особистісних характеристик державних службовців та проаналізувати зв'язок цих особистісних характеристик з особливостями їхньої самоактуалізації.

Методи. Дослідження здійснювалось за допомогою опитувальників «Велика п'ятірка» Р. МакКрає та П. Коста та «Самоактуалізаційного тесту» (SAT) Е. Шострома.

Результати. У статті на основі емпіричного дослідження з'ясовано рівень розвитку особистісних характеристик державних службовців. Встановлено, що провідне місце посідає самоконтроль та прихильність до людей, високий рівень розвитку яких притаманний майже половині опитаних, значно менше розвинуті такі якості, як експресивність та екстраверсія, високий рівень яких притаманний трохи більше одній п'ятій опитаних, і на останньому місці знаходиться емоційна стійкість, високий рівень якої притаманний незначній кількості опитаних. Встановлено кореляційний статистично значущий зв'язок – як позитивний, так і негативний, між низкою особистісних характеристик та показниками самоактуалізації державних службовців. Найбільшу кількість позитивних кореляційних зв'язків було зафіксовано між особистісними характеристиками «емоційна стійкість – (емоційна нестійкість)» та майже всіма показниками самоактуалізації державних службовців.

Висновки. Отримані результати можуть бути використані для розробки тренінгової програми для розвитку особистісних якостей державних службовців та моделі індивідуального психологічного консультування для оптимізації основних напрямків самоактуалізації державних службовців.

Ключові слова: державні службовці, особистісні характеристики державних службовців, екстраверсія – інтроверсія, прихильність – відособленість, самоконтроль – імпульсивність, емоційна нестійкість – емоційна стійкість, експресивність – практичність, самоактуалізація державних службовців.

Rutyna, Yulia. *Relationship between civil servants' personal characteristics and features of their self-actualization.*

Introduction. An important prerequisite of civil servants' work efficiency in the conditions of social tension is their self-actualization, which largely depends on civil servants' personal characteristics. This problem is poorly highlighted in the psychological literature.

Aim. To find out the level of development of civil servants' personal characteristics and to analyze the relationship between civil servants' personal characteristics and the features of their self-actualization

Methods: R. McCrae and P. Costa Big Five and E. Shostrom Self-Actualization Test (SAT).

Results. In an empirical study, the author measured the levels of development of civil servants' personal characteristics and found that almost every second civil servant had high levels of self-control and affection for people, every fifth civil servant had high levels of expressiveness and extroversion, and the smallest number of civil servants had highly developed emotional stability. A correlational, statistically significant relationship, both positive and negative, was found between a number of civil servants' personal characteristics and civil servants' self-actualization features. The largest number of positive correlations was found between civil servants' emotional stability (emotional instability) and almost all civil servants' self-actualization features.

Conclusions. The obtained results can be helpful in designing a civil servants' personal qualities development training program and building a model of individual psychological counseling to optimize civil servants' self-actualization.

Key words: *civil servants, civil servants' personal characteristics, extroversion-introversion, commitment-isolation, self-control-impulsivity, emotional instability-emotional stability, expressiveness-practicality, civil servants' self-actualization.*

Вступ. Однією із важливих умов підвищення ефективності діяльності державних службовців в умовах соціальної напруженості є їхня самоактуалізація, вияви якої значною мірою можуть залежати від особистісних характеристик державних службовців.

Аналіз літератури показує, що проблема самоактуалізації знайшла відображення в роботах вітчизняних вчених, які стосуються змісту та ролі самоактуалізації особистості (Бандура, 2011; Вівчарик, 2020; Герасімова, & Герасімова, 2024; Грищенко, 2010; Данилюк & Буркало, 2020; Московець, 2019), особливостей самоактуалізації студентів (Боднар, 2007; Гутиря & Кононова, 2021; Кобильник, 2009), психологічного супроводу процесу самоактуалізації особистості майбутніх фахівців (Кобильник & Каткова, 2015).

Окрему групу складають дослідження, які стосуються виявів самоактуалізації у різних групах працюючих фахівців, зокрема менеджерів (Карамушка & Ткалич, 2009), педагогів (Пінчук & Вира, 2015), а також психологічних детермінант професійного розвитку та самоактуалізації особистості (Кононова, 2022), психологічних особливостей самореалізації особистості в умовах професійної кризи (Пилипенко, 2005).

Що стосується особливостей самоактуалізації державних службовців, то тут можна знайти лише окремі роботи. Зокрема, досліджено особливості самоактуалізації державних службовців з різними видами мотивації до роботи (Колесніков, 2020). Нами на попередніх етапах роботи досліджено розуміння державними службовцями сутності самоактуалізації та умов для її здійснення (Карамушка & Рутіна, 2019), проаналізовано зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організації (Рутіна, 2018). Що ж до зв'язку особистісних характеристик з особливостями самоактуалізації державних службовців, то ця проблема, наскільки нам відомо, не виступала предметом спеціального аналізу.

Мета дослідження. З'ясувати рівень розвитку особистісних характеристик державних службовців та проаналізувати зв'язок цих особистісних характеристик з особливостями їхньої самоактуалізації.

Методика та організація дослідження.

Дослідження особистісних характеристик державних службовців здійснювалось за допомогою опитувальника «Велика п'ятірка» Р. МакКрае та П. Коста (Дмітрієва, 2017), що дало можливість дослідити такі особистісні характеристики держслужбовців, як: *екстраверсія – інтроверсія* (активність – пасивність, домінування – підпорядкованість, товарищескість – замкнутість, пошук вражень – уникнення вражень, прояв – уникнення почуття провини); *прихильність – відособленість* (теплота – байдужість, співробітництво – суперництво, довірливість – підозрілість, розуміння – нерозуміння, повага інших – самоповага); *самоконтроль – імпульсивність* (акуратність – неакуратність, наполегливість – відсутність наполегливості, відповідальність – безвідповідальність, самоконтроль поведінки – імпульсивність, передбачливість – безпечність); *емоційна нестійкість – емоційна стійкість* (тривожність – безтурботність, напруженість – розслабленість, депресивність – емоційний комфорт, самокритика – самодостатність, емоційна лабільність – емоційна стабільність); *експресивність – практичність* (цікавість – консерватизм, допитливість – реалістичність, артистичність – відсутність артистичності, сензитивність – нечутливість, пластичність – ригідність). Окрім того, було визначено загальний показник рівня розвитку особистісних характеристик.

Визначення рівня самоактуалізації державних службовців здійснювалось за допомогою опитувальника «Самоактуалізаційний тест» (САТ) Е. Шострома (Козловський, 2007). САТ вимірює самоактуалізацію особистості за двома базовими шкалами («Шкала орієнтації в часі» та «Шкала підтримки») та 12 додатковими шкалами («Шкала ціннісних орієнтацій», «Шкала гнучкості поведінки», «Шкала сензитивності», «Шкала спонтанності», «Шкала самоповаги», «Шкала самоприйняття», «Шкала уявлень

про природу людини», «Шкала синергії», «Шкала контактності», «Шкала пізнавальних потреб», «Шкала креативності»). Окрім того, досліджувався загальний рівень розвитку самоактуалізації державних службовців.

Характеристика вибірки. У дослідженні взяло участь 200 державних службовців декількох районів Хмельницької області.

За *рівнем освіти* переважна більшість опитаних (87,1%) мали вищу освіту; 12,9% держслужбовців мали загальну середню або середню спеціальну освіту. Стосовно *типу освіти*, то респонденти утворили такі групи: 47,4% опитуваних держслужбовців мали економічну освіту; 25,0% – юридичну; 21,1% – гуманітарну; 6,6% – технічну.

За *посадою в організації* опитувані були розподілені так: 72,7% – працівники; 27,3% – керівники (керівники або заступники керівників відділів).

За *загальним стажем роботи* держслужбовці були розподілені так: 11,7% – до 5 років; 28,8% – від 6 до 10 років; 18,4% – від 11 до 15 років; 16,6% – від 16 до 20 років; 24,5% – понад 20 років; За *стажем роботи у держслужбі* респонденти були розміщені так: 32,7% – до 5 років; 32,7% – від 6 до 10 років; 17,3% – від 11 до 15 років; 17,3% – понад 15 років.

Опитувані держслужбовці мали такі соціально-демографічні характеристики. За *віковим* складом опитувані утворили такі групи: 47,1% – 31-40 років; 29,4% – понад 40 років; 23,5% – до 30 років. За *статтю* склад опитуваних виглядав так: 73,5% – жінки; 26,5% – чоловіки. За *сімейним станом* респонденти були розділені на категорії: 81,8% – одружені; 18,2% – не одружені. Щодо *кількості дітей*, то державні працівники утворили такі групи: немає дітей – 56,1%; одна дитина – 39,4%; більше 1 дитини – 4,5%.

Основні результати дослідження та їх обговорення.

Спочатку проаналізуємо **рівень розвитку особистісних характеристик державних службовців.**

Як видно із таблиці 1, за особистісними характеристиками «самоконтроль – імпульсивність» 48,5 % державних працівників мають високий рівень їх розвитку, це свідчить про перевагу в них такої особистісної риси як «самоконтроль». Головним змістом цього фактору є вольова регуляція поведінки. На полюсі високих значень знаходяться такі риси особистості, як: сумлінність, відповідальність, обов'язковість, точність і акуратність в справах. Такі люди люблять порядок і комфорт, вони наполегливі в діяльності і зазвичай досягають в ній високих результатів. Вони дотримуються моральних принципів, не порушують загальноприйнятих норм поведінки в суспільстві і дотримуються їх навіть тоді, коли норми і правила здаються порожньою формальністю. Висока сумлінність і свідомість зазвичай поєднуються з хорошим самоконтролем, з прагненням до утвердження загальнолюдських цінностей, іноді на шкоду особистим. 34,5 % опитуваних мають середній рівень значень. Низький рівень, за результатами нашого опитування, зафіксований у 17,0% респондентів, що відповідають характеристиці «імпульсивність». Держслужбовці, які мають низький рівень за цим фактором, зрідка виявляють в своєму житті вольові якості, вони живуть, намагаючись не ускладнювати своє життя. Цьому типу особистості характерні природність поведінки, безтурботність, схильність до необдуманих вчинків. Такі люди можуть недобророзумно ставитися до роботи, не проявляючи наполегливості в досягненні мети. Вони не докладають достатніх зусиль для виконання прийнятих в суспільстві вимог та культурних норм поведінки, можуть презирливо ставитися до моральних цінностей. Заради власної вигоди вони здатні на нечесність і обман.

Таблиця 1

**Рівень вираженості особистісних характеристик державних службовців
(у % від загальної кількості опитаних)**

Особистісні характеристики державних службовців	Рівні вираженості		
	високий	середній	низький
Самоконтроль (імпульсивність)	48,5	34,5	17,0
Прихильність (відособленість)	47,7	36,5	15,7
Експресивність (практичність)	26,8	49,0	24,2
Екстраверсія (інтроверсія)	26,0	51,0	22,9
Емоційна стійкість (емоційна нестійкість)	18,9	26,5	54,6
Загальний показник	30,6	39,9	29,5

За особистісними характеристиками «*прихильність – відособленість*» 47,7% опитаних державних працівників мають високий рівень її розвитку, що відповідає характеристиці «*прихильність*». Такі держслужбовці відчують потребу бути поруч з іншими людьми. Як правило, це добрі, чуйні люди, вони добре розуміють інших людей, відчують особисту відповідальність за їх добробут, терпимо ставляться до недоліків інших людей. Уміють співпереживати, підтримують колективні заходи і відчують відповідальність за спільну справу, сумлінно і відповідально виконують взяті на себе доручення. 36,5 % опитуваних державних службовців мають середній рівень. Низький рівень мають 15,7 % державних службовців, що за методикою «Велика п'ятірка» характеризує їх як «*відособлених*». Такі держслужбовці вважають за краще тримати дистанцію, мати відокремлену позицію при взаємодії з іншими. Вони уникають громадських доручень, недбалі у виконанні своїх обов'язків і обіцянок. Працівники, які мають низькі значення за цим фактором, холодно ставляться до інших людей, часто не розуміють тих, з ким спілкуються. Їх більше хвилюють власні проблеми, ніж проблеми оточуючих людей. Свої інтереси вони ставлять вище інтересів інших людей і завжди готові їх відстоювати в конкурентній боротьбі. Такі люди зазвичай прагнуть до досконалості. Для досягнення своїх цілей вони використовують всі доступні їм засоби, незважаючи на інтереси інших людей.

За характеристиками «*експресивність – практичність*» державні працівники мають високий рівень за цим фактором (26,8%), тобто є експресивними. Вони задовольняють свою цікавість, проявляючи інтерес до різних сторін життя. Вони легко навчаються, але недостатньо серйозно ставляться до систематичної наукової діяльності, тому зрідка досягають великих успіхів в науці. Людям з такою рисою характерно легке ставлення до життя. Вони справляють враження безтурботних і безвідповідальних людей, яким складно зрозуміти тих, хто розраховує кожен свій крок, віддає свої сили створенню матеріального благополуччя. До життя такі держслужбовці ставляться як до гри, здійснюючи вчинки, за якими навколишні бачать прояв легковажності. Вони частіше довіряють своїм почуттям та інтуїції, ніж здоровому глузду, мало звертають уваги на поточні повсякденні справи і обов'язки, уникають рутинної роботи. Це емоційні, експресивні, з добре розвиненим естетичним і художнім смаком люди. 49,0 % держслужбовців сформували середній рівень цих значень. Низькі показники (24,2%) відповідають державним працівникам, з перевагою риси «*практичність*» і характеризуються як реалісти, добре адаптовані в повсякденному житті. Вони тверезо і реалістично дивляться на життя, вірять в матеріальні цінності більше, ніж в абстрактні ідеї. Такі люди часто стурбовані своїми матеріальними проблемами, наполегливо працюють і проявляють заavidну наполегливість, втілюючи в життя свої плани. Часом негнучкі, часто прості і позбавлені почуття гумору в звичайному житті, державні

працівники проявляють сталість своїх звичок і інтересів, не люблять різких змін у своєму житті, вважають за краще сталість і надійність у всьому, що їх оточує.

За факторами «екстраверсія – інтроверсія» 26,0% державним службовцям притаманний високий рівень значень, що свідчить про їхню екстравертованість. Екстравертовані державні працівники відрізняються товариськістю, люблять розваги і колективні заходи, мають велике коло друзів і знайомих, відчують потребу спілкування з людьми, з якими можна поговорити і приємно провести час, тяжіють до гострих, збудливих вражень, часто ризикують, діють імпульсивно, необдуманно. В роботі, як правило, орієнтовані на швидкість виконання завдання, від одноманітної діяльності у них швидше розвивається стан монотонності. 51,0 % опитаних держслужбовців мають середній рівень цих значень. Низький рівень було зафіксовано у 22,9% державних працівників, яких, за цією методикою, ми класифікуємо як інтровертів. Такі державні працівники люблять планувати своє майбутнє, завжди зважують свої вчинки, строго контролюють свої почуття, зрідка бувають нестриманими і збудженими; інтроверти легше переживаючи одноманітність в діяльності, краще працюють в спокійній обстановці. Вони більш чутливі до покарання, ніж до заохочення.

За фактором «емоційна стійкість – емоційна нестійкість» високий рівень зафіксований у 18,9% держслужбовців, що характеризує їх як нездатних контролювати свої емоції і імпульсивні потяги. У поведінці це проявляється як відсутність почуття відповідальності, ухилення від реальності, примхливість. Такі державні працівники відчують себе безпорадними, нездатними впоратися з життєвими труднощами. Їхня поведінка багато в чому обумовлена ситуацією. Вони з тривогою очікують неприємностей, в разі невдачі легко впадають у відчай і депресію. Такі люди гірше працюють в стресових ситуаціях, відчуючи психологічну напругу. 26,5% державних службовців формують середній рівень значень. Низькі значення за цим фактором (54,6%) властиві особам самодостатнім, впевненим у своїх силах, емоційно зрілим, спокійним, постійним у своїх планах і уподобаннях. На життя такі люди дивляться серйозно і реалістично, добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують від себе власних недоліків, не переймаються через дрібниці, відчують себе добре пристосованими до життя. Емоційно стійкі люди зберігають холонокровність і спокій навіть у найнесприятливіших ситуаціях. Вони частіше перебувають у гарному настрої, ніж в поганому, і це свідчить про те, що риси «емоційна стійкість – емоційна нестійкість» можуть однаковою мірою проявлятися у державних працівників в залежності від ситуації та впливу інших факторів.

Загальний показник за основними факторами «Великої п'ятірки» показав, що 30,6 % держслужбовців утворили високий рівень показників за всіма п'ятьма факторами, 39,9 % опитаних респондентів сформули середній рівень значень, 29,5 % державних працівників відносяться до низького рівня та мають низькі особистісні показники за всіма п'ятьма факторами опитувальника.

Далі проаналізуємо зв'язок між особистісними характеристиками та рівнем самоактуалізації державних службовців.

Як ми бачимо з таблиці 2, результати проведеного кореляційного аналізу свідчать про велику кількість статистично значущих зв'язків – як позитивних, так і негативних, між показниками особистісних характеристик держслужбовців та за такими шкалами самоактуалізації, як: орієнтації в часі, підтримки, ціннісних орієнтацій, гнучкості поведінки, спонтанності, самоповаги, самоприйняття, синергії, прийняття агресії, контактності, креативності та за загальним показником самоактуалізації.

Так, найбільшу кількість позитивних кореляційних зв'язків було зафіксовано між особистісними характеристиками «емоційна стійкість – емоційна нестійкість» та майже всіма показниками самоактуалізації державних службовців. Зокрема, чим вищий у державних службовців рівень емоційної стійкості, контролю над власним емоційним станом, тим вищий в них рівень орієнтації в часі ($r=0,246$; $p<0,01$), підтримки ($r=0,377$; $p<0,001$), ціннісних орієнтацій ($r=0,172$, $p<0,05$), гнучкості поведінки ($r=0,284$; $p<0,001$),

спонтанності ($r=0,245$; $p<0,01$), самоповаги ($r=0,296$; $p<0,001$), самоприйняття ($r=0,269$; $p<0,001$), прийняття агресії ($r=0,242$; $p<0,01$), контактності ($r=0,184$, $p<0,05$), креативності ($r=0,146$, $p<0,05$), а також разом із високими показниками емоційної стійкості зростає і загальний показник самоактуалізації державних службовців ($r=0,326$, $p<0,001$). Отже, можна стверджувати, що державні працівники, які є самодостатніми, впевненими у своїх силах, емоційно стійкими, котрі сміливо «дивляться в обличчя фактам», спокійні, постійні у своїх планах і уподобаннях, які не піддаються випадковим коливанням настрою – безперечно мають великий потенціал, та здатні успішно самоактуалізуватися у багатьох сферах життєдіяльності.

Таблиця 2

Зв'язок між особистісними характеристиками та рівнем самоактуалізації державних службовців (r)

Показники самоактуалізації	Особистісні характеристики держслужбовців					
	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість	Прихильність – відособленість	Самоконтроль – імпульсивність	Екстраверсія – інтроверсія	Експресивність – практичність	Загальний показник за всіма характеристиками
Базові шкали						
Орієнтація в часі	0,246**	-0,050	-0,037	-0,040	-0,092	0,003
Підтримка	0,377***	-0,112	-0,055	0,042	-0,061	0,088
Додаткові шкали						
Ціннісні орієнтації	0,172*	0,069	0,122	0,167*	0,040	0,207**
Гнучкість поведінки	0,284***	-0,173*	-0,164*	-0,105	-0,047	-0,066
Сензитивність	0,077	-0,031	0,001	0,030	0,025	0,058
Спонтанність	0,245**	-0,114	-0,137	-0,009	-0,037	-0,011
Самоповага	0,296***	0,040	0,184*	0,128	0,110	0,277***
Самоприйняття	0,269***	-0,173*	-0,140	-0,052	-0,099	-0,044
Уявлення про природу людини	0,065	0,098	0,099	0,038	0,053	0,117
Синергія	0,054	0,025	0,031	0,151*	0,021	0,068
Прийняття агресії	0,242**	-0,166*	-0,108	0,012	-0,075	-0,006
Контактність	0,184*	-0,105	-0,057	-0,042	-0,046	0,001
Пізнавальні потреби	0,136	-0,049	0,068	0,051	0,035	0,023
Креативність	0,146*	-0,062	-0,002	0,137	0,063	0,088
Загальний показник самоактуалізації						
	0,326***	-0,089	-0,036	0,046	-0,006	0,093

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Однак між особистісною характеристикою «прихильність – (відособленість)» та шкалами «гнучкість поведінки» ($r=-0,173$, $p<0,05$), «самоприйняття» ($r=-0,173$, $p<0,05$) і «прийняття агресії» ($r=-0,166$, $p<0,05$) було виявлено три *негативних кореляційних зв'язки*. Тобто чим вищий рівень у державних службовців прихильності, позитивного ставлення до людей, відкритості та щирості, тим нижчим стає рівень гнучкості поведінки, знижується здатність швидко і адекватно реагувати на різноманітні життєві ситуації, знижується рівень взаємодії з оточуючим середовищем. Разом із показниками «гнучкості поведінки» знижується і рівень самоприйняття, прийняття держслужбовцями себе такими, як вони є.

Також чим вищий рівень «прихильності», тим нижчим стає рівень «прийняття агресії», людина не сприймає агресію.

За особистісними характеристиками «самоконтроль – (імпульсивність)» виявлено *негативний зв'язок* зі шкалою «гнучкість поведінки» ($r=-0,164$, $p<0,05$), який свідчить про те, що чим вищий рівень самоконтролю, вольової регуляції поведінки у держслужбовців, тим нижчий у них рівень гнучкості поведінки. в реалізації своїх цінностей. Водночас між цією особистісною характеристикою (самоконтроль) та шкалою «самоповага» ($r=0,184$, $p<0,05$) виявлено *позитивний кореляційний зв'язок*, за яким можна стверджувати, що чим вищий рівень самоконтролю у державних службовців, тим вищий у них рівень самоповаги.

Також виявлено *позитивні кореляційні зв'язки* між особистісними характеристиками «екстраверсія – (інтроверсія)» і шкалами «ціннісні орієнтації» ($r=0,167$, $p<0,05$) та «синергія» ($r=0,151$, $p<0,05$). Тобто чим вищий рівень екстраверсії у державних службовців, чим більше вони відкриті до спілкування та взаємодії з колегами, тим більше зростає рівень ціннісних орієнтацій. Також із високими показниками екстраверсії зростає і рівень синергії, здатності державних працівників до цілісного та гармонійного сприйняття світу та людей.

Варто звернути увагу на те, що між особистісними характеристиками «експресивність – (практичність)» та перерахованими вище шкалами самоактуалізації не встановлено жодного статистично значущого кореляційного зв'язку.

Загальний показник за основними факторами «Великої п'ятірки» має *позитивні кореляційні зв'язки* між шкалами «ціннісних орієнтацій» ($r=0,207$; $p<0,01$) та «самоповаги» ($r=0,277$; $p<0,001$). Тобто чим вищий рівень усіх п'яти особистісних факторів у держслужбовців, тим вищим у них стає рівень ціннісних орієнтацій та самоповаги.

Висновки

1. У процесі дослідження виявлено *особливості розвитку особистісних характеристик державних службовців*. Провідне місце посідає самоконтроль та прихильність до людей, високий рівень розвитку яких притаманний майже половині опитаних. Значно менше розвинуті такі якості, як експресивність та екстраверсія, високий рівень яких притаманний трохи більше ніж одній п'ятій опитаних. І на останньому місці знаходиться емоційна стійкість, високий рівень якої притаманний незначній кількості опитаних

В цілому високий рівень розвитку особистісних якостей притаманний лише одній третині опитаних держслужбовців, що свідчить про *значні резерви* у їхньому розвитку.

2. Встановлено кореляційні статистично значущі зв'язки – як позитивні, так і негативні, між низкою особистісних характеристики та показниками самоактуалізації державних службовців:

а) найбільшу кількість *позитивних кореляційних зав'язків* було зафіксовано між особистісними характеристиками «емоційна стійкість – (емоційна нестійкість)» та майже всіма показниками самоактуалізації державних службовців. Це проявляється в тому, що чим вищий у державних службовців рівень емоційної стійкості, контролю над власним емоційним станом, тим вищий в них рівень таких показників самоактуалізації, як: орієнтація в часі, підтримка, ціннісні орієнтації, гнучкість поведінки, спонтанність, самоповага, самоприйняття, прийняття агресії, контактність, креативність, а також загальний показник самоактуалізації державних службовців;

б) виявлено *позитивні кореляційні зв'язки* між особистісними характеристиками «екстраверсія – (інтроверсія)» і шкалами «ціннісні орієнтації» та «синергія» (чим вищий рівень екстраверсії у державних службовців, чим більше вони відкриті до спілкування та взаємодії з колегами, тим більше зростає рівень ціннісних орієнтацій, синергії, здатності до цілісного та гармонійного сприйняття світу та людей);

в) виявлено *позитивний зв'язок* між особистісними характеристиками «самоконтроль – (імпульсивність)» та шкалою «самоповага» (чим вищий рівень самоконтролю у державних службовців, тим вищий у них рівень самоповаги) та

негативний зв'язок між особистісними характеристиками «самоконтроль – (імпульсивність)» та показником самоактуалізації «гнучкість поведінки» (чим вищий рівень самоконтролю у держслужбовців, тим нижчий у них рівень гнучкості поведінки в реалізації своїх цінностей);

г) виявлено негативні кореляційні зв'язки між особистісною характеристикою «прихильність – (відособленість)» та шкалами «гнучкість поведінки», «самоприйняття» і «прийняття агресії» (чим вищий рівень у державних службовців прихильності, позитивного ставлення до людей, відкритості та щирості, тим нижчим є рівень гнучкості поведінки, здатності швидко і адекватно реагувати на різноманітні життєві ситуації, взаємодіяти з оточуючим середовищем, рівень самоприйняття та прийняття агресії);

д) встановлено, що загальний показник розвитку особистісних характеристик має позитивні кореляційні зв'язки між шкалами «ціннісних орієнтацій» та «самоповаги», тобто чим вищий рівень усіх п'яти особистісних факторів у держслужбовців, тим вищим у них стає рівень ціннісних орієнтацій та самоповаги.

3. Отримані дані можуть бути корисними у процесі психологічного забезпечення особистісного та професійного розвитку державних службовців.

Перспективи дослідження. До перспектив дослідження відноситься розробка тренінгової програми для розвитку особистісних якостей державних службовців та моделі індивідуального психологічного консультування для оптимізації основних напрямків самоактуалізації державних службовців.

Література

1. Бандура, О. (2011). Самоактуалізація як механізм формування інтегрованого стилю життя особистості. *Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник*. Контекст.
2. Боднар, М.Б. (2007). *Етнопсихологічні особливості самоактуалізації студентської молоді*. ВПЦ КОГП ім. Тараса Шевченка.
3. Вівчарик, Т. П. (2000). Поняття самоактуалізації в американській гуманістичній психології. *Психологія*. 2 (9), ч. 1, 31-39.
4. Герасімова, Н. Є., & Герасімова, І. В. (2024) *Вплив комунікативних умінь на самоактуалізацію як складову життєвого простору особистості студента. Наукові перспективи*. Серія «Державне управління», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Медицина», Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», 3, 1091-1105.
5. Грищенко, С. В. (2010). Самоактуалізація – основна умова формування досвіду самостійної практичної діяльності, самоконтролю і саморегуляції *Рідна школа: щомісячний науково-педагогічний журнал*, 6, 27-31.
6. Гутиря, М.О., & Кононова, М.С. (2021). Особливості професійної самоактуалізації студентів-психологів, які переживають кризу фахової готовності. В *Психологічні науки: проблеми і досягнення* (с. 135-144).
7. Данилюк, І.В., & Буркало, Н.І. (2020). Психологічні особливості самоактуалізації особистості. *Психологічний часопис*, Т.6, 2, 183-192.
8. Дмитрієва, С.М. (2017). Особистість: практичні засади вивчення. Том 2. Навчально-методичний посібник / [Укладачі: Дмитрієва С. М., Максимець С. М., Бутузова Л. П., Дубравська Н. М., Фриз І. В., Сидоренко Н. І., Стахова О. О., Мачушник О. Л.]. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка.
9. Карамушка, Л.М., & Рутіна, Ю.В. (2019). Особистісна та професійна самоактуалізація державних службовців: рівень значущості, розуміння сутності та умов для її здійснення. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Т. 1, 53, 15-21.
10. Карамушка, Л.М., & Ткалич, М.Г. (2009). Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій). «Просвіта».
11. Козловський, О.В. (2007). *Відкрий у собі генія : діагностика й розвиток інтелекту, мислення, пам'яті, уваги, уяви*. Вид-во БАО.
12. Кобильник, Л. М. (2009). Обмеження та перешкоди самоактуалізації особистості студентів. *Вісник післядипломної освіти*, 11(2), 146-152.
13. Кобильник, Л.М., & Каткова, Т.М. (2015). Психологічний супровід процесу самоактуалізації особистості майбутніх фахівців. *Проблеми сучасної психології*, 30, 268-278.
14. Колесніков, О. М. (2020). Особливості самоактуалізації державних службовців з різними видами мотивації роботи. *Український психологічний журнал*, 2 (14), 119-134.
15. Кононова, М.М. (Ред.). (2022). *Психологічні детермінанти професійного розвитку та самоактуалізації особистості*. Полтава.
16. Московець, Л. П. (2019). Самоактуалізація та самореалізація особистості: філософсько-психологічне розуміння. *Імідж сучасного педагога*, 5, 51–56.

17. Пилипенко, Н. М. (2005). Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. *Соціальна психологія*, 3 (11), 72–79.
18. Пінчук, Я.Ю., & Вира, О.Г. (2015). Проблема формування потреби у професійній самореалізації у майбутніх учителів технологій. *Підготовка фахівців у системі професійної освіти*, 124, 200-202.
19. Рутіна, Ю.В. (2015). Методики для дослідження психологічних чинників професійної самоактуалізації державних службовців. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, Т. 1, 43, 58-63.
20. Рутіна, Ю.В. (2018). Зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4 (15), 71-82.

References

1. Bandura, O. (2011). Samoaktualizatsia yak mekhanizm formuvannya integrovanogo stylyu zhyttya osobystosti [Self-actualization as a mechanism for forming an integrated lifestyle of an individual]. *Kroky do kompetentnosti ta integratsii v suspilstvo*. Kontekst. [In Ukrainian]
2. Bodnar, M. B. (2007). *Etnopsychologichni osoblyvosti samoaktualizatsii studentskoi molodi* [Ethnopsychological features of self-actualization of students]. VPTs KOGPI im. Tarasa Shevchenka. [In Ukrainian]
3. Vivcharyk, T. P. (2000). Ponyattya samoaktualizatsii v amerykanskkii gumanistychnii psykhologii [The concept of self-actualization in American humanistic psychology]. *Psykhologia*. 2(9), part 1, 31-39. [In Ukrainian]
4. Gerasymova, N. Ye., & Gerasymova, I. V. (2024). Vplyv komunikatyvnykh umin na samoaktualizatsiyu yak skladovu zhyttyevogo prostoru osobystosti studenta [The impact of communication skills on self-actualization as a component of life space of student's personality]. *Naukovi perspektyvy*, 3, 1091-1105. [In Ukrainian]
5. Gryschenko, S. V. (2010). Samoaktualizatsia – osnovna umova formuvannya dosvidu samostiinoi praktychnoi dialnosti, samokontrolyu i samoregulyatsii [Self-actualization as the main condition for the formation of experience of independent practical activity, self-control and self-regulation]. *Ridna shkola*, 6, 27-31. [In Ukrainian]
6. Gutrya, M. O., & Kononova, M. S. (2021). Osoblyvosti profesiinoi samoaktualizatsii studentiv-psykhologiv, yaki perezhyvayut kryzu fakhovoi gotovnosti [Features of professional self-actualization of psychology students experiencing a crisis of professional readiness]. In *Psykhologichni nauky: problemy i dosyagnennya* (pp. 135-144). [In Ukrainian]
7. Danylyukb I. V., & Burkalob N. I. (2020). Psykhologichni osoblyvosti samoaktualizatsii osobystosti [Psychological features of self-actualization of the individual]. *Psykhologichni chasopys*, 6(2), 183-192. [In Ukrainian]
8. Dmitriyeva, S. M. (2017). *Osobystist: praktychni zasady vyvchennya* [Personality: practical principles of study]. I. Franko Zhytomyr State University. [In Ukrainian]
9. Karamushka, L. M., & Rutyna, Yu. V. (2019). Osobystisna ta profesiina samoaktualizatsia derzhavnykh sluzhbovtiv: riven znachuschosti, rozuminnya sutnosti ta umov dlya yiyi zdiisnennya [Personal and professional self-actualization of civil servants: significance, understanding of the essence and conditions for its implementation]. *Aktualni problemy psykhologii. Collection of works of G.S. Kostyuk Institute of Psychology*, 1(53), 15-21. [In Ukrainian]
10. Karamushka, L. M., & Tkalych, M. G. (2009). *Samoaktualizatsia menedzheriv u profesiino-upravlinskii dialnosti (na materialy dialnosti komertsiiynykh organizatsii)* [Self-actualization of managers in professional activities (a case of commercial organizations)]. Prosvita. [In Ukrainian]
11. Kozlovskiy, O. V. (2007). *Vidkryi u sobi genia: diagnostyka i rozvytok intelektu, myslennya, pamyati, uvagy, uyavy* [Discover your genius: assessment and development of intelligence, thinking, memory, attention, and imagination]. Publishing House BAO. [In Ukrainian]
12. Kobylnyk, L. M. (2009). Obmezheniya ta pereshkody samoaktualizatsii osobystosti studentiv [Limitations and obstacles to self-actualization of students' personality]. *Visnyk pislyadyplomnoi osvity*, 11(2), 146-152. [In Ukrainian]
13. Kobylnyk, L. M., & Katkova, T. M. (2015). Psykhologichniy suprovid protsesu samoaktualizatsii osobystosti maibutnykh fakhivtsiv [Psychological support for self-actualization of future specialists]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 30, 268-278. [In Ukrainian]
14. Kolesnikov O. M. (2020). Osoblyvosti samoaktualizatsii derzhavnykh sluzhbovtiv z riznymy vydamy motyvatsii roboty [Features of self-actualization of civil servants with different types of work motivation]. *Ukrainskyi psykhologichnyi zhurnal*, 2(14), 119-134. [In Ukrainian]
15. Kononova, M. M. (Ed.). (2022). *Psykhologichni determinanty profesiinogo rozvytku ta samoaktualizatsii osobystosti* [Psychological determinants of professional development and self-actualization of the individual]. Poltava. [In Ukrainian]
16. Moskovets, L. P. (2019). Samoaktualizatsia ta samorealizatsia osobystosti: filosofsko-psykhologichne rozuminnya [Self-actualization of the individual: philosophical and psychological understanding]. *Imidzh suchasnoho pedagoga*, 5, 51-56. [In Ukrainian]
17. Pylypenko, N. M. (2005). Psykhologichni osoblyvosti samorealizatsii osobystosti v umovakh profesiinoi kryzy [Psychological features of self-actualization of an individual in conditions of a professional crisis]. *Sotsialna psykhologia*, 3(11), 72-79. [In Ukrainian]

18. Pinchuk, Ya. Yu., & Vyra, O. G. (2015). Problema formuvannya potreby u profesiinii samorealizatsii u maibutnikh uchyteliv tekhnologii [The problem of forming the need for professional self-actualization in future technology teachers]. *Pidgotovka fakhivtsiv u systemi profesiinoy osvity*, 124, 200-202. [In Ukrainian]
19. Rutyna, Yu. V. (2015). Metodyky dlya doslidzhennya psykhologichnykh chynnykiv profesiinoy samoaktualizatsii derzhavnykh sluzhbovtziv [Methods for researching psychological factors in professional self-actualization of civil servants]. *Aktualni problemy psykhologii. Collection of works of G.S. Kostiuk Institute of Psychology*, 1(43), 58-63. [In Ukrainian]
20. Rutyna, Yu. V. (2018). Zvyazok rivnya profesiinoy samoaktualizatsii derzhavnykh sluzhbovtziv z psykhologichnymy ta organizatsiino-funktsionalnymy kharakterystykamy organizatsii [Relationship between levels of civil servants' professional self-actualization and psychological and organizational-functional characteristics of the organization]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 4(15), 71-82. [In Ukrainian]

Відомості про автора

Рутіна Юлія Валеріївна, аспірантка, лабораторія організаційної та соціальної психології, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Rutyna, Yulia, PhD student, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6343-2888>.

E-mail: yuliakadysh@gmail.com

Отримано 1 квітня 2024 р.
Рецензовано 15 квітня 2024 р.
Прийнято 17 квітня 2024 р.