

## **ЗВ'ЯЗОК РІВНЯ ДОМАГАНЬ ІЗ САМОСТАВЛЕННЯМ ПРАЦІВНИКІВ**

Проблема самоствалення та його роль в структурі особистості залишається надзвичайно актуальною, оскільки безпосередньо пов'язана з формуванням зрілої, адаптованої особистості працівника, який прагне досягати своїх цілей та працювати на результат. Механізми формування ставлення індивіда до себе спираються на систему уявлень щодо власних особливостей, можливостей та обмежень (Р. Бернс, К. О. Абульханова-Славська, Т. В. Дмитрова, Є. П. Ільїн, В. М. М'ясищев). Аналіз формування рівня домагань працівників організації є актуальним у зв'язку із самостваленням та самооцінюванням, що потребує виявлення складних структурних та

функціональних взаємозв'язків під час процесу професійного становлення. Особливий внесок у вивчення цієї проблеми зробили такі вчені, як Ф. Хоппе, К. Левін, Л. Бороздіна, В. Мерлін, В. М'ясищев, Л. Божович, Л. Обухова.

Самоствалення відображає ступінь прийняття себе, яке формується з самооцінок, але саме по собі вважається цілісним і універсальним явищем. У своїй роботі ми базуємося на визначенні поняття самоствалення за В. В. Століним та С. Р. Пантілеєвим [3], які його розуміють як динамічну, організовану ієрархічну систему, що являє собою певну структуру, що не зводиться до суми компонентів її дозволяє встановити зв'язки з іншими психологічними категоріями (мотив, потреба, самооцінка, сенс, цінність та ін. ). Самоствалення виступає ключовим фактором в процесі формування і розвитку особистості, завдяки йому відбувається оцінювання та прийняття чи неприйняття власного «Я», яке ймовірно впливає на продуктивність та ефективність праці, на власний рівень домагань, на спрямованість досягати успіху тощо. Безсумнівним є той факт, що самоствалення виступає значущою категорією психологічної науки взагалі, і є дуже вагомою категорією для характеристики особистості.

Рівень домагань є однією з характеристик особистості, що визначає вибір ступеня складності задач, що людина перед собою ставить. Він є динамічною структурою, існує не окремо, а розвивається під впливом самооцінки, схильності до ризику, мотивації досягнення успіху працівника тощо. Вивчаючи зв'язок рівня домагань із самостваленням особистості та самооцінкою працівника можна зрозуміти особливості поведінки працівника в організації та регулювати її відповідно до можливостей особистості. Тому, першочергово, на рівні основних критеріїв актуальним є емпіричне визначення зв'язку рівня домагань із самостваленням працівників. Для нашого дослідження використовувались – метод спостереження та бесіди, як додатковий метод, моторна проба Шварцландера, методика оцінки рівня домагань особистості В. К. Гербачевського, тест-опитувальник для визначення самоствалення особистості В. В. Століна і С. Р. Пантілеєва, методика вивчення загальної самооцінки.

Вибірку склали 17 працівників компанії, що надає рекламні послуги для біз-

нес-структур України. Тестування проводилось в межах запланованих заходів психологічної діагностики працівників, з урахуванням конфіденційності інформації, що вплинуло на ширість результатів.

Аналізуючи отримані дані для знаходження зв'язків між рівнем домагань та самоствердженням нами було використано метод кореляційного аналізу. Спочатку за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова визначили тип розподілу, а потім використовували критерій Пірсона, за яким було знайдено та описано 3 кореляційні зв'язки із рівнем домагань: самоприйняття (прямий зв'язок), самоз-винування та самооцінка (обернений зв'язок).

Таким чином, методами математичної статистики було встановлено, що рівень домагань прямо пов'язаний із таким критерієм самоставлення як самоприйняття. Це свідчить про те, що коли особистість має високий рівень самоприйняття, глибоку усвідомленість «Я», підвищену рефлексивність та критичність, коли вона здатна не приховувати від себе та інших значиму неприємну інформацію, то тим вище її рівень домагань, тим більш адекватно вона оцінює свої можливості та виконує відповідну діяльність.

Встановлено також, що рівень домагань обернено пов'язаний із самозвинуваченням працівника. Тобто, особистість, яка схильна звинувачувати себе у промахах та невдачах, схильна помічати більше недоліків в собі і незважати на високу оцінку якостей та досягнень іншими, має неадекватно низький рівень домагань, що залежить у більшості від установки на невдачу. У особистостей з нереалістично низьким рівнем домагань часто бувають незрозумілі плани на майбутнє. Зазвичай вони орієнтовані на підлеглих та часто проявляють безпомічність. Однією з проблем, для таких працівників, може стати планування своїх дій на найближчий час, їх співставлення з перспективою у майбутньому.

Також ми виявили обернений зв'язок самооцінки із рівнем домагань. Тобто, якщо рівень домагань нереалістично високий, то самооцінка низька. Коли людина ставить цілі, які не може досягнути і занадто критична до себе, то низька самооцінка підкріплюється лише невдалим досвідом і невдачами, труднощами у реалізації життєвих планів. Також людина, яка має низьку самооцінку, намагається реалізувати свій потенціал, довести щось оточуючим та собі, ставлячи перед собою глобальні цілі, але які при цьому не відповідають можливостям самої людини. Це може супроводжуватись фрустрацією, вимогливістю до оточуючих та імпульсивністю.

Отже, завдяки емпіричному дослідженню, ми дійшли висновку про важливість роботи психолога в організації. Психологу потрібно працювати із співробітниками організації для налагодження позитивної атмосфери в професійному середовищі, для актуалізації розуміння працівниками своїх сильних боків, для розуміння того, що вони потрібні даній організації. Психолог може посприяти введенню в систему корпоративної культури системи заохочень та похвали за гарні результати та досягнення, що допоможе розвивати впевненість в своїх силах і можливостях. Такий комплексний підхід може підвищити рівень домагань працівників, їхню самооцінку, а отже й ефективність праці та націленість на результат.

Результати нашого дослідження є важливими й актуальними для практичних психологів, керівників організації, працівників відділу кадрів та роботи з персоналом.

### Список літератури

1. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А. Н. Леонтьев. –

М.: Смысл, Академия, 2005. -352 с.

2. Мясищев В. Н. Личность и нервозы / В. Н. Мясищев. – Л.: Ленингр. ун-т, 1960. – 426 с.

3. Пантилеев С. Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система / С. Р. Пантилеев // монография. – М.: МГУ, 1991. – 110 с.

*Науковий керівник: Лич О. М., канд. психол. наук, доцент*