

Інститут психології імені Г.С. Костюка
Національної академії педагогічних наук України
Українська асоціація організаційних психологів
та психологів праці

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 1

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

**Київ
2015**

Рецензенти:

В.О. Моляко – академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології творчості Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України;

Н.Ф. Шевченко – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології освітньої діяльності Запорізького національного університету

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 2 від 23.02.2015 р.)*

Міжнародна редакційна колегія:

Максименко Сергій Дмитрович, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*головний редактор*); **Карамушка Людмила Миколаївна**, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*заст. головного редактора*); **Чепелева Наталія Василівна**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кокун Олег Матвійович**, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Креденцер Оксана Валеріївна**, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*відповідальний секретар*); **Бондарчук Олена Іванівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління Університету менеджменту освіти; **Москаленко Валентина Володимирівна**, доктор філософських наук, професор, завідувачка лабораторії соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Терещенко Кіра Володимирівна**, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Івкін Володимир Миколайович**, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кожушнік Барбара**, доктор психологічних наук, професор, директор Школи управління Університету Сілезії, завідувачка кафедри праці та організаційної психології Інституту психології (Республіка Польща); **Латам Гері**, доктор психологічних наук, професор організаційної ефективності Ротманської школи менеджменту Університету Торонто (Канада); **Тейхманн Маре**, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту індустріальної психології Талліннського технічного університету (Естонія); **Янчук Володимир Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, декан факультету професійного розвитку спеціалістів освіти Академії післядипломної освіти (Республіка Білорусь).

Міжнародна наукова рада:

Картер Анжела, доктор психологічних наук, професор, викладач психології праці Інституту психології праці Школи менеджменту Шеффілдського університету (Великобританія); **Цауркубуле Жанна**, доктор інженерних наук, професор, ректор Балтійського інституту психології та менеджменту (Латвія); **Коростеліна Карина Валентинівна**, доктор психологічних наук, професор Школи аналізу та розв'язання конфліктів Університету Джорджа Месона (США); **Фурманов Ігорь Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології факультету філософії та соціальних наук Білоруського державного університету (Республіка Білорусь); **Корольчук Микола Степанович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету; **Завадська Наталія Євгеніївна**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Сєвєродонецьк); **Бочелюк Віталій Йосипович**, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Запорізького національного технічного університету; **Ващенко Ірина Володимирівна**, доктор психологічних наук, професор, заступник декана з наукової роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Засновники: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 9340 від 15.11.2004 р.*

Веб-сайт журналу <http://orgpsy-journal.in.ua/>

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Науковий журнал

№ 1

Підп. до друку 25.02.2015. Формат 60×84¹/₈. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 19,5. Обл.-вид. арк. 20,2. Наклад 100 прим. Зам. 194.

Віддруковано у видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 201 від 27.09.2000 р.
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-6003

© «Організаційна психологія. Економічна психологія», 2015

G.S. Kostiuk Institute of Psychology
of National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine
Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 1

**Kyiv
2015**

Reviewers:

V.O. Molyako - Academician of NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Head, Laboratory of psychology of creativity, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAPS Ukraine;

N.F. Shevchenko – Dr. of Psychology, Professor, Head, Dept. of Psychology of Education, Zaporizhya National University

*Recommended for publication by the decision of the Academic Council
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine
(minutes # 2, February 23, 2015)*

International Editorial Board:

Maksymenko, Sergey, academician of NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine (editor-in-chief); **Karamushka, Lyudmila**, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine (deputy editor-in-chief); **Chepeleva, Natalia**, academician of NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine; **Kokun, Oleg**, Dr. of Psychology, Professor, Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine; **Kredentser, Oksana**, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine (executive secretary); **Bondarchuk, Olena**, Dr. of Psychology, Professor, Head, Department. of Psychology of management, University of Educational Management; **Moskalenko, Valentina**, Dr. of Psychology., Professor, Head, Laboratory of social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine; **Tereshchenko, Kira**, PhD, researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine; **Ivkin, Vladimir**, PhD, Assoc. Professor, researcher, Laboratory of organizational psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine; **Kożusznik, Barbara**, Dr., Professor of Work and Organizational Psychology, Director of the School of Management at the University of Silesia, Director of the Chair of Work and Organizational Psychology in the Institute of Psychology at the Faculty of Pedagogy and Psychology (Poland); **Latham, Gary**, Dr., Professor of Organizational Effectiveness, Rotman School of Management, University of Toronto (Canada); **Teichmann, Mare**, Dr., Professor of Psychology, Chair of Psychology, Director of Institute of Industrial Psychology at Tallinn University of Technology; Professor of Managerial Psychology at University of Silesia (Estonia); **Yanchuk, Vladimir**, Dr. of Psychology, Professor, Dean, Department of professional development of educators, Academy of Postgraduate Education (Republic of Belarus).

International Scientific Council:

Carter, Angela, Dr., Professor, Occupational Psychologist, Lecturer in Work Psychology, Institute of Work Psychology, Sheffield University Management School (UK); **Tsaurkubule, Jeanne**, Dr. of Engineering Sciences, Professor, Rector, Baltic Institute of Psychology and Management (Latvia); **Korostelina, Karina**, Dr. of Psychology, Professor, School for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University (USA); **Furmanov, Igor**, Dr. of Psychology, Professor, Head, Department of psychology, Faculty of Philosophy and Social Sciences, Belarusian State University (Belarus); **Korolchuk, Nicholai**, Dr. of Psychology, Professor, Head, Department of psychology, Kyiv National University of Trade and Economics; **Zavadska, Natalia**, Dr. of Psychology, Professor, Head, Department of social and applied Psychology, East Ukrainian National University named after V. Dahl (Severodonetsk); **Bochelyuk, Vitali**, Dr. of Psychology, Professor, Department of psychology, Zaporizhya National Technical University; **Vashchenko, Irina**, Dr. of Psychology, Professor, Vice-Dean, Kyiv National Taras Shevchenko University.

Founders: G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine, Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists

Certificate of State Registration of a mass media publication
KB № 9340 of 15.11.2004

Journal's website <http://orgpsy-journal.in.ua/>

ЗМІСТ

Передмова	9
Карамушка Л.М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку і чинниками мезо- та мікрорівня	11
Бондарчук О.І. Модель психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін	33
Брюховецька О.В. Формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій	42
Вознюк А.В. Специфіка використання інтерактивних технік для психологічної допомоги керівникам освітніх організацій щодо успішного управління педагогічними працівниками в освітніх округах	50
Іщук О.В. Психологічний аналіз уявлень студентів щодо домінуючого типу організаційної культури у вищому навчальному закладі державної форми власності	60
Канівець Т.М. Особливості формування психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри	69
Креденцер О.В. Чинники розвитку типів організаційної культури закладів середньої освіти	78
Ліплянська О.В. Дослідження психологічних особливостей діяльності персоналу торговельних організацій	87
Малімон Л.Я., Глова І.В. Психологічний аналіз когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів мотивації професійної діяльності державних службовців	96
Ніконорова М.А. Дослідження основних компонентів психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів	110
Сич В.М., Сич В.О. Зв'язок між особливостями економічного самовизначення студентської молоді та її соціально-демографічними, організаційно-професійними характеристиками	123
Сняданко І.І. Самоефективний підхід в психологічному консультуванні студентів в контексті підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності	131
Терещенко К.В. Толерантність персоналу в контексті розвитку організаційної культури інноваційних і традиційних закладів освіти	140
Ткалич М.Г. Дослідження гендерної ідентичності, стереотипів та ролей персоналу організацій методом незакінчених речень	147
Фелькель Т.Г. Аналіз зв'язку між рівнем розвитку лідерських якостей у аспірантів і організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками	158
Karamushka L., Ivkin V. Psychological characteristics of organizational development of educational organizations.....	169
Losievska, O.G. Psychological features of the communication of the future specialists in the humanities.....	178

CONTENTS

Preface	9
Karamushka, L.M. Organizational culture of educational organizations: relationship between meso- and micro-level factors	11
Bondarchuk, O. I. The model of psychological training of heads of educational organizations to work in the terms of change	33
Bryuhovetska, O.V. Formation of professional tolerance among heads of educational institutions	42
Voznyuk, A.V. Some aspects of interactive techniques application in rendering psychological support to heads of educational institutions to successfully manage teaching staff in school districts	50
Ishchuk, O.V. The psychological analysis of representations of students about the dominant type of organizational culture in institutions of higher education state ownership	60
Kanivets, T.M. Features of formation of psychological career-making readiness in students of higher education	69
Kredentser, O.V. Factors of development of organizational culture types of secondary educational institutions	78
Liplyanska, O.V. Investigation of psychological characteristics of personnel's work in trade organizations	87
Malimon, L.Y., Glova, I.V. Psychological analysis of cognitive, affective and behavioral components of civil servants' work motivation	96
Nikonorova, M.A. Research of key components of large commercial organizations' staff's psychological readiness for organizational conflict prevention and management ...	110
Sych, V.M., Sych, V.O. The relationship between the characteristics of economic self-determination of students and its socio-demographic, organizational and professional characteristics	123
Sniadanko, I.I. The self-effective approach in psychological consulting of students in the context of preparation for prospective professional managerial activity	131
Tereshchenko, K.V. Staff's tolerance in the context of organizational culture development in innovative and traditional educational institutions	140
Tkalych, M.G. The study of gender identity, stereotypes and roles of organizations' staff using unfinished sentences	147
Felkel, T.G. Analysis of the relationships between the levels of development of post-graduate students' leadership qualities and organizational-professional and socio-demographic factors	158
Karamushka L., Ivkin V. Psychological characteristics of organizational development of educational organizations.....	169
Losievska, O.G. Psychological features of the communication of the future specialists in the humanities.....	178
.	
.	

УДК 005.73:373

Креденцер О.В.

ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Креденцер О.В. Чинники розвитку типів організаційної культури закладів середньої освіти. В статті представлені результати емпіричного дослідження рівня розвитку типів організаційної культури освітніх організацій (органічна, партиципативна, підприємницька та бюрократична). Показано, що найбільш вираженими типами організаційної культури освітніх організацій є органічний та партиципативний типи, а найменш – підприємницький та бюрократичний типи організаційної культури. Окрім того, проведено аналіз кореляційного зв'язку між типами організаційної культури та організаційними (кількість осіб, які працюють в організації, час існування організації, місце її розташування, тип освітньої організації) та соціально-демографічними (вік, стать, сімейний стан) чинниками.

Ключові слова: тип організаційної культури, освітні організації, організаційні чинники, інноваційні та традиційні освітні організації.

Креденцер О.В. Факторы развития типов организационной культуры образовательных учреждений. В статье представлены результаты эмпирического исследования уровня развития типов организационной культуры образовательных организаций (органическая, партиципативная, предпринимательская и бюрократическая). Показано, что наиболее выраженными типами организационной культуры образовательных организаций является органический и партиципативный типы, а наименее - предпринимательский и бюрократический типы организационной культуры. Кроме того, проведен анализ корреляционной связи между типами организационной культуры и организационными (количество лиц, работающих в организации, время существования организации, место ее расположения, тип образовательной организации) и социально-демографическими (возраст, пол, семейное положение) факторами.

Ключевые слова: тип организационной культуры, образовательные организации, организационные факторы, инновационные и традиционные образовательные организации.

Постановка проблеми. Дослідження, присвячені аналізу організаційної культури сучасних організацій різних соціально-економічних сфер, сьогодні займають вагоме місце в організаційній психології. Багатьма дослідниками в сфері психології, економіки та менеджменту доведено, що організаційна культура є вагомим чинником підвищення ефективності діяльності сучасних організацій. Тому дослідження проблем, пов'язаних зі змістом, структурою, детермінантами розвитку організаційної культури тривалий час залишаються досить актуальними в сучасній науці. Не дивлячись на досить велику кількість досліджень організаційної культури, залишаються недостатньо розробленими підходи щодо аналізу типів організаційної культури, існує певна дискусійність як в теоретичній, так і в емпіричній площинах.

Організаційна культура – це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників. Організаційна культура концентрує політику та

ідеологію життєдіяльності організації, систему її пріоритетів, критерії мотивації та розподілу влади, характеристику соціальних цінностей та норм поведінки. Елементи організаційної культури є орієнтиром в ухваленні керівництвом організації управлінських рішень, налагодженні контролю за поведінкою та взаєминами співробітників у процесі оцінювання виробничих, господарських та соціальних ситуацій [6].

Організаційну культуру можна спостерігати в будь-якій організації, але вона скрізь різна. Будь-яка типологія організаційної культури виділяє деякі ідеальні типи, що виражають лише провідні тенденції в діяльності тих або інших організацій. У реальному ж житті, в «чистому вигляді» вони зустрічаються досить рідко. Проте з метою діагностики розвитку культури організацій, варто проводити типологічний аналіз організаційної культури. При цьому можливі різні критерії, отже, і різні класифікації, типології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед найвідоміших концепцій організаційної культури, розроблених *зарубіжними* фахівцями можна назвати праці І. Ансоффа [1], Т. Дейла [6], К. Камерона [2], Б. Карлоф, Р. Куінна [2], М. Мескона [5], У. Оучи [7], Т. Рюттінгера [9], С. Ханді [6], Г. Хофстеде [3], Э. Шейна [13] та ін.

Значну увагу проблемам формування та розвитку організаційної культури приділено й *українськими* дослідниками (Л. Карамушка [3; 4], П. Прокоп'єва [8], Ж. Серкіс [10], І. Сняданко [3], А.Шевченко [4] та ін.). Разом з тим, питання, щодо чинників розвитку різних типів організаційної культури освітніх організацій, висвітлені, на наш погляд, недостатньо.

Мета дослідження: дослідити рівень розвитку основних типів організаційної культури освітніх організацій, а також проаналізувати зв'язок між типами організаційної культури освітніх організацій та організаційними та соціально-демографічними чинниками.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.

Дослідження проводилось в 2014 році в загальноосвітніх навчальних закладах м. Києва та Київської обл. Дослідженням охоплено 355 працівників освітніх організацій.

Методи дослідження: а) для аналізу типів організаційної культури освітніх організацій використовувався «Опитувальник на визначення схильності до типу організаційної культури» Д.Коула [12]; б) організаційні та соціально-демографічні чинники визначались за допомоги спеціально розробленої «анкети-паспортички» (Л.М. Карамушка); в) для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики, спряжених таблиць, кореляційний та дисперсійний аналізи.

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Дослідження проведене в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013-2015 рр.) під науковим керівництвом д.п.н., професора Л.М. Карамушки.

На першому етапі дослідження нами було проаналізовано рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій за Д. Коулом. Дана типологія передбачає наявність 4 типів організаційної культури: органічна, підприємницька, бюрократична та партиципативна [12].

Аналіз отриманих даних показав (табл. 1), що на високому рівні в найбільшій мірі представлена партиципативна організаційна культура (28,2 %) та органічна організаційна культура (13,8 %).

Таблиця 1

**Рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій
(в % від загальної кількості)**

Тип організаційної культури	Рівень прояву		
	<i>Високий</i>	<i>Середній</i>	<i>Низький</i>
Органічна організаційна культура	13,8	44,7	41,4
Підприємницька організаційна культура	1,5	20,7	77,8
Бюрократична організаційна культура	1,2	24,9	73,9
Партиципативна організаційна культура	28,2	39,0	32,7

Разом з тим, досить мала кількість опитаних працівників шкіл вказали на високий рівень розвитку підприємницького типу організаційної культури (1,5%) та бюрократичного типу організаційної культури (1,2%).

Нагадаємо, що *партиципативний* (від англ. «participate» - приймати участь) тип організаційної культури передбачає орієнтацію працівників на взаємодію, співробітництво, роботу в команді. Більшість проблемних питань в такому випадку вирішуються всебічним обговоренням для спільного вироблення способів рішення проблеми, а роль керівництва зводиться до координації групової взаємодії персоналу організації.

Органічна організаційна культура передбачає чітко визначену та побудовану ієрархічну структуру, функції та відповідальність кожного із членів цієї структури також визначені чітко й виконуються в точності. Пріоритетними є інтереси спільної справи, тому бажання й інтереси особистості оцінюються й мають значення тільки у випадку їхньої погодженості з метою організації.

Підприємницький тип організаційної культури передбачає організацію діяльності за допомоги вільних ініціатив персоналу, працівники здатні приймати творчі та нестандартні рішення та брати на себе відповідальність за результати цих рішень. Ця культура орієнтується в більшій мірі на особистість, ніж на організацію. Разом з тим, задовольняючи потреби персоналу, організація має співробітників, які самореалізуються в рамках даної структури, і при цьому приносять їй прибуток.

Діяльність організації з *бюрократичним типом організаційної культури* визначається й направляється сильним керівництвом, лідерство та функції персоналу ґрунтуються на формальних посадах, офіційному положенні і статусі. У такій організації важко адаптуватися творчим особистостям, що звикли працювати не з конкретними завданнями, а із проблемами й шукати шляхи рішення самостійно.

Таким чином, на наш погляд, можна говорити про те, що в більшості досліджених освітніх закладах переважаючим типом організаційної культури є партиципативна та органічна організаційні культури, які на нашу думку, є певною мірою «традиційними» для вітчизняної сфери освіти.

Разом з тим, можна говорити про те, що такий більш «інноваційний» тип організації культури, як підприємницький, представлений, на наш погляд в недостатній мірі. Адже, в сучасних умовах, на наш погляд, необхідно надавати працівникам освіти можливості більшої ініціативи, творчості, відповідальності, самореалізації.

Бюрократичний тип організації культури більше притаманний для таких соціальних сфер, як, наприклад, військова, правоохоронна, тощо. Тому низька вираженість бюрократичного типу організації культури, на нашу думку, є досить логічним фактом. Разом з тим, в окремих випадках, в освітніх організаціях наявність такого типу організації культури є можливим, адже виконання певних завдань іноді вимагає прояву у керівництва та персоналу лідерських якостей, чіткої організації та виконання посадових функцій.

Отже, отримані дані говорять, на наш погляд, по-перше, про певний дисбаланс між рівнем вираженості різних типів організації культури, а, по-друге, про необхідність розвитку організації культури освітніх закладів, шляхом можливості гармонійного поєднання різних типів організації культури.

На другому етапі нашого дослідження нами був проаналізований *кореляційний зв'язок між типами організації культури освітніх організацій та організаційними чинниками* (кількість осіб, які працюють в організації, час існування організації, місце її розташування, тип освітньої організації).

Дані таблиці 2 показують на наявність зворотнього статистично значущого кореляційного зв'язку між органічним типом організації культури та *кількістю осіб*, які працюють в організації ($r = -0,172$; $p < 0,001$). Це говорить про те, що чим більше кількість працівників в освітній організації, тим нижче рівень органічної культури. Це логічно пояснюється, на наш погляд, тим, що на практиці велику кількість працівників досить важко чітко та злажено структурувати та організувати. Чим більше працівників в організації, тим більше знайдеться людей, які окрім загальних організаційних інтересів бажають реалізовувати і свої власні потреби. Отже, отримані дані ще раз підтверджують, що управління великими за чисельністю колективами потребують від менеджерів організацій спеціальних компетенцій щодо розвитку відповідної організації культури.

Таблиця 2

Зв'язок між типами організації культури освітніх організацій та організаційними чинниками (коефіцієнт кореляції (r_s))

Типи організації культури	Кількість осіб, які працюють в організації	Час існування організації	Місце розташування організації
Органічна організаційна культура	<u>-0,172**</u>	-0,040	0,057
Підприємницька організаційна культура	0,015	0,048	-0,038
Бюрократична організаційна культура	0,086	0,037	<u>0,125*</u>
Партиципативна організаційна культура	0,049	-0,029	<u>-0,119*</u>

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

Отримані дані також показали, що існує статистично значущий зв'язок між бюрократичним типом організаційної культури та *місцем розташування освітньої організації* ($r = 0,125$; $p < 0,05$), який проявляється в тому, що бюрократичний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у містах, ніж у селах та селищах міського типу. Це можна пояснити, на наш погляд, тим, що у великих містах люди більш орієнтовані на самостійність, індивідуалістичний стиль діяльності тощо. Тому для ефективної організацій їх діяльності іноді необхідно проявляти більш авторитарний стиль управління, більш жорсткий розподіл функцій тощо.

Окрім того, із таблиці 2 ми бачимо, що місце розташування освітньої організації впливає також і на рівень вираженості партиципативної організаційної культури ($r = -0,119$; $p < 0,05$). Однак, як ми бачимо, характер цього зв'язку протилежний, тобто, партиципативний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у селах та селищах міського типу. Тобто, очевидним є те, що в сільських школах, де працівники дуже добре знають один одного, дуже часто мають дружні або навіть родинні зв'язки, побудувати таку «командну» організаційну культуру, орієнтовану на співробітництво та тісну взаємодію, легше, ніж це зробити в міській школі. Отже, керівникам міських шкіл можна порадити більше звертати увагу на посилення «корпоративного духу», дружньої атмосфери в колективах, формування різного роду команд тощо.

Ще однією характеристикою освітніх організацій, яку ми дослідили в контексті вираженості типів організаційної культури, став *тип освітньої організації* (традиційні чи інноваційні). Результати дослідження показали, що існують статистично значущі відмінності в традиційних та інноваційних організаціях щодо вираженості органічного ($r = 0,254$; $p < 0,001$), підприємницького ($r = 0,140$; $p < 0,05$) та партиципативного типів ($r = -0,322$; $p < 0,001$) організаційної культури (табл. 3). Тобто, дані показують, що в інноваційних освітніх організаціях більш вираженими є органічний та підприємницький тип організаційної культури, а в традиційних – партиципативний тип організаційної культури. За методом спряжених таблиць виявлено, що 66,7 % персоналу традиційних освітніх закладів оцінили рівень органічної організаційної культури на низькому рівні та 30,4 % - на високому. В той же час, майже дві треті працівників інноваційних шкіл (69,6 %) оцінили вираженість цього типу організаційної культури на високому рівні, а 33,3 % - на низькому. І зовсім протилежні дані встановлені щодо партиципативного типу організаційної культури.

Таблиця 3

Зв'язок між типом освітньої організації (традиційні та інноваційні) та типами їх організаційної культури (коефіцієнт кореляції (r_s))

Типи організаційної культури	Тип освітньої організації (традиційні та інноваційні)
Органічна організаційна культура	<u>0,254***</u>
Підприємницька організаційна культура	<u>0,140*</u>
Бюрократична організаційна культура	0,061
Партиципативна організаційна культура	<u>-0,322***</u>

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

Виявлені закономірності можна аргументувати, на наш погляд, тим, що в інноваційних організаціях працюють співробітники, які в більшій мірі орієнтовані на самореалізацію, ініціативу та творчість. Отже, можна говорити про те, що в інноваційних освітніх організаціях, надаючи персоналу можливості орієнтуватися на свої потреби та самореалізовуватись, потрібно робити «акцент» і на обов'язкове досягнення цілей організації в цілому, поєднуючи їх з власними цілями та інтересами.

На третьому етапі нашого дослідження нами був проведений дисперсійний аналіз даних, результати якого показали вплив на типи організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів наступних чинників.

Як бачимо із рис. 1, існують статистично значущі відмінності в оцінці рівня розвитку *партиципативної організаційної культури* у працівників загальноосвітніх навчальних закладів з різним педагогічним званням та стажем роботи на посаді ($\text{Sig.} < 0.05$). Так, оцінка рівня розвитку партиципативної організаційної культури старших вчителів та викладачів зростає по мірі збільшення їх стажу на посаді, хоча після 35 років роботи на посаді ця оцінка дещо знижується. Натомість у методистів спостерігається протилежна тенденція: зі збільшенням стажу роботи на посаді – оцінка рівня розвитку партиципативної організаційної культури зменшується.

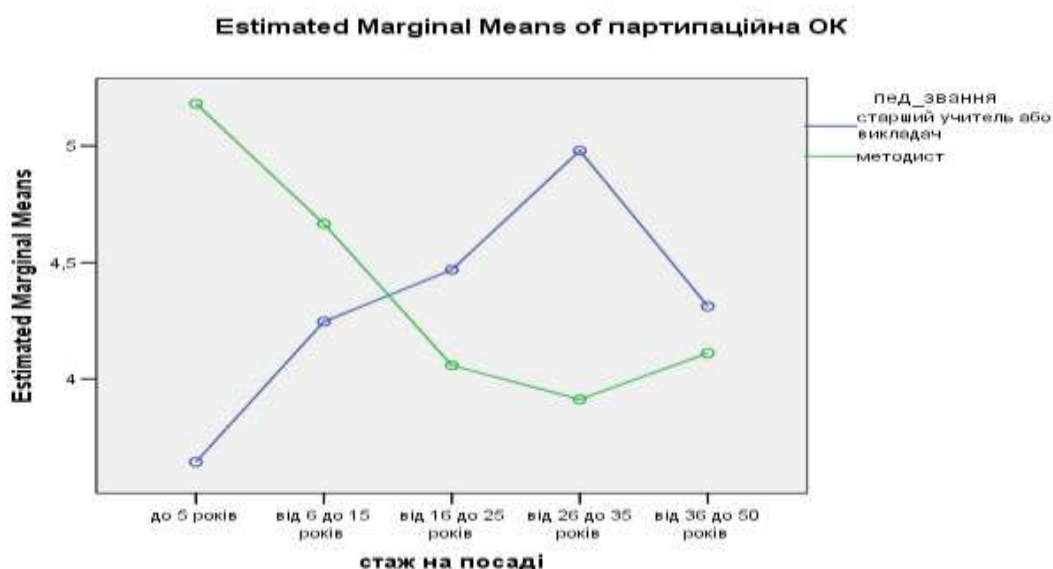


Рис. 1. Вплив педагогічного звання та стажу роботи на посаді персоналу загальноосвітніх навчальних закладів на рівень розвитку партиципативної організаційної культури ($\text{Sig.} < 0.05$)

Окрім того, дослідження показало, що на рівень розвитку *органічної організаційної культури* впливають *тип освіти та стать* ($\text{Sig.} < 0.05$). Так, дані рис. 3 показують, що чоловіки-освітяни з гуманітарною освітою оцінюють органічний тип організаційної культури на найнижчому рівні, в той час, як чоловіки з технічно-економічною та природничою освітою оцінюють цей тип організаційної культури на досить високому рівні. Тобто, чоловіки-гуманітарії, прагнуть не тільки до чіткої функціональної структури в освітніх організаціях, але й хочуть задовольняти свої власні професійні інтереси та потреби, самореалізовуватись, вирішувати різного роду інноваційні завдання працювати в команді тощо. Що стосується

жінок-освітян, то, як бачимо, найбільш критично рівень розвитку органічного типу організаційної культури оцінюють жінки з освітою технічно-економічного профілю.

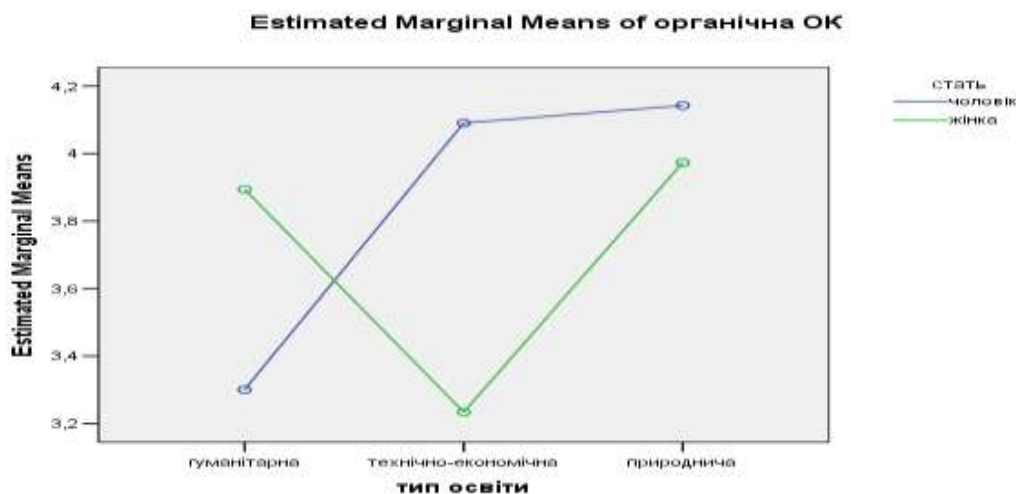


Рис. 2. Вплив освіти та статі персоналу загальноосвітніх навчальних закладів на рівень розвитку органічної організаційної культури (Sig.< 0.05)

Відмінності в оцінці рівня розвитку *органічної організаційної культури* показали і працівники загальноосвітніх навчальних закладів з *різними типом освіти та різного сімейного стану* (Sig.< 0.05). Зокрема, найвище оцінюють рівень розвитку органічної організаційної культури неодружені працівники загальноосвітніх навчальних закладів з технічно-економічною освітою. А найбільш критичними в оцінці цього типу є розлучені працівники з технічно-економічною освітою (рис. 4). У інших респондентів, як ми бачимо, з різним сімейним статусом та гуманітарною та природничою освітою суттєвих відмінностей не спостерігається.

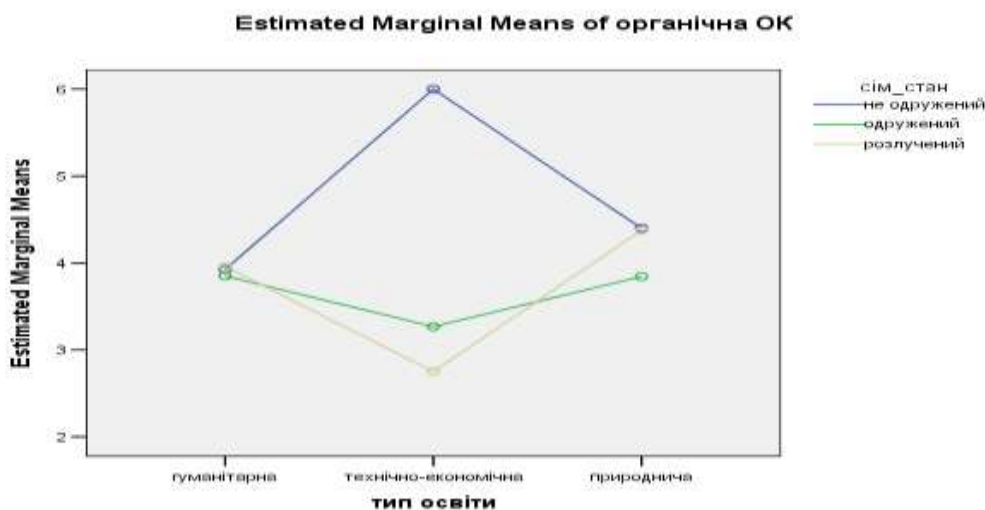


Рис. 3. Вплив сімейного стану та типу освіти персоналу загальноосвітніх навчальних закладів на рівень розвитку органічної організаційної культури (Sig.< 0.05)

Висновки. Проведене дослідження показало:

1. Найбільш вираженими типами організаційної культури освітніх організацій є органічний та партиципативний типи. В найменшій мірі – підприємницький та бюрократичний типи організаційної культури.

2. Кореляційний аналіз даних показав наявність статистично значущих зв'язків між типами організаційної культури та такими характеристиками організації як кількість осіб, які працюють в організації, місце її розташування та тип освітньої організації. Це знайшло відображення в наступному:

- зі збільшенням кількості осіб, які працюють в організації, зменшується вираженість органічного типу організаційної культури;
- бюрократичний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у містах, ніж у селах та селищах міського типу;
- партиципативний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у селах та селищах міського типу;
- в інноваційних освітніх організаціях більш вираженими є органічний та підприємницький тип організаційної культури, а в традиційних – партиципативний тип організаційної культури.

3. Дисперсійний аналіз даних дозволив виявити статистично значущий вплив на рівень розвитку типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів взаємодії наступних чинників:

- на рівень розвитку партиципативної організаційної культури впливає педагогічне звання та стаж роботи на посаді працівників загальноосвітніх навчальних закладів;
- на рівень розвитку органічної організаційної культури впливають тип освіти та стать, а також тип освіти та сімейний стан працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці спеціальної програми щодо психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій до формування різних типів організаційної культури освітніх організацій із врахуванням впливу, визначених в дослідженні організаційних та соціально-демографічних характеристик персоналу.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегическое управление. / И. Ансофф / [Пер. с англ.] - М.: Прогресс, 1989. - 519 с.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К.Камерон, Р.Куин / [Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой]. - СПб.: Питер, 2001. - 320с.
3. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури: [Навчальний посібник] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко / – К. – Львів: Край, 2010. – 212 с.
4. Карамушка Л.М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко / Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 15-20.
5. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури / – М.: Дело, 1992. - 464 с.
6. Молл Е.Г. Организационная культура / Е.Г. Молл // Организационное поведение : [Хрестоматия]. – Самара : Издательский дом «Бахрах-М», 2006. – С. 38-49.

7. Оучи У. Методы организации производства. Японско-американские подходы: [пер. с англ.] /У. Оучи/ – М.: Прогресс, 1984 - 217 с.
8. Прокоп'єва П.В. Психологічні особливості стилів керівництва як фактор організаційної культури освітньої організації / П.В. Прокоп'єва // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 1. – Кам'янець_Подільський: Аксіома. – 2008. – Стр. 238-249.
9. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. [Пер. с нем.] / Р. Рюттингер / – М: ЭКОМ, 1992. – 240 с.
10. Серкіс Ж.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи / Ж.В. Серкіс / Автореф. дис... канд. псих. наук: 19.00.07. – К., 2004. – 21 с.
11. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
12. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.] – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование /Э.Х. Шейн/ [Пер. с англ.] под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Ansoff I. Strategicheskoe upravlenie./ I. Ansoff / [Per. s angl.] - М.: Progress, 1989. - 519 s.
2. Kameron K., Kuin R. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K.Kameron, R.Kuin / [Per. s angl. pod red. I.V.Andreevoj]. - SPb.: Piter, 2001. -320s.
3. Karamushka L.M. Psihologija organizacijnoji kul'turi: [Navchal'nij posibnik] / L.M. Karamushka, I.I. Snjadanko /– К. – L'viv: Kraj, 2010. – 212 s.
4. Karamushka L.M. «Progresivni» ta «konservativni» tipi organizacijnoji kul'turi: porivnjal'nij analiz organizacijnoji kul'turi zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko / Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – К. - Alchevs'k : LADO, 2014. – Т. 1. – Vip. 40. – S. 15-20.
5. Meskon M., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta / M. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri / – М.: Delo, 1992. - 464 s.
6. Moll E.G. Organizacionnaja kul'tura / E.G. Moll // Organizacionnoe povedenie : [Hrestomatija]. – Samara : Izdatel'skij dom «Bahrah-M», 2006. – S. 38-49.
7. Ouchi U. Metody organizacii proizvodstva. Japonsko-amerikanskije podhody: [per. s angl.] /U. Ouchi/ – М.: Progress, 1984 - 217 s.
8. Prokop'єva P.V. Psihologichni osoblivosti stiliv kerivnictva jak faktor organizacijnoji kul'turi osvitn'oji organizaciji / P.V. Prokop'єva // Problemi suchasnoji psihologiji: Zbirnik naukovih prac' Kam'janec'_Podil's'kogo nacional'nogo universitetu imeni Ivana Ogienka, Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / Za red. S.D. Maksimenka, L.A. Onufrijevoi. – Vip. 1. – Kam'janec'-Podil's'kij: Aksioma. – 2008. – Str. 238-249.
9. Rjuttinger R. Kul'tura predprinimatel'stva. [Per. s nem.] / R. Rjuttinger / – М: JeKOM, 1992. – 240 s.
10. Serkis Zh.V. Psihologichni umovi pidgotovki kerivnikiv zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv do formuvannja organizacijnoji kul'turi shkoli / Zh.V. Serkis / Avtoref. dis... kand. psih. nauk: 19.00.07. – К., 2004. – 21 s.
11. Steklova O. E. Organizacionnaja kul'tura: uchebnoe posobie / O. E. Steklova. – Ul'janovsk: UlGTU, 2007. – 127 s.

12. Upravlenie personalom: Uchebnik dlja vuzov /Pod red. T.Ju. Bazarova, B.L. Eremina. – [2-e izd., pererab. i dop.] – M: JuNITI, 2002. – 560 s.

13. Shejn Je.H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo: Postroenie. Jevoljucija. Sovershenstvovanie /Je.H. Shejn/ [Per. s angl.] pod red. V.A. Spivaka. – SPb: Piter, 2002. – 336 s.

Kredentser, O.V. Factors of development of organizational culture types of secondary educational institutions. The article presents the results of an empirical study of the levels of development of organizational culture types (organic, participatory, entrepreneurial, and bureaucratic) of educational institutions. It is shown that the organic and the participatory styles are the most developed types of organizational culture of secondary educational institutions, while the entrepreneurial and the bureaucratic types are the least developed.

The author also discusses the results of the analysis of correlations between the types of organizational culture and the educational organizations' organizational (number of staff working in organizations, organizations' length of life, location, and type) and social-demographic (staff's age, gender, marital status) factors.

It was shown that the development levels of organizational culture types in educational institutions was influenced by a number of staff working in the educational organization, the organization's location and type. In particular, the investigation found the following correlations: the more the number of staff, the less developed was the organic type of organizational culture; the bureaucratic type of organizational culture was more developed in educational organizations located in cities rather than in villages and small towns; the participatory type of organizational culture was more developed in educational organizations located in villages and small towns; the innovative educational organizations had more developed organic and entrepreneurial type of organizational culture, while the traditional educational organizations were characterized by the developed participatory type of organizational culture.

Keywords: type of organizational culture, educational organization, organizational factors, innovative and traditional educational organizations.

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred@mail.ru

Отримано 26 листопада 2014 р.

Рецензовано 22 грудня 2014 р.

Прийнято 15 січня 2015 р.

УДК 159.9:33

Ліплянська О.В.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Ліплянська О.В. Дослідження психологічних особливостей діяльності персоналу торговельних організацій. У статті висвітлено аналіз психологічних характеристик діяльності персоналу торговельних організацій, а саме: плинність персоналу, задоволеність роботою, лояльність та рівень задоволення базових потреб персоналу. Встановлено, що в торговельних організаціях достатньо високий рівень плинності персоналу. Окрім того, показано, що в торговельних організаціях має місце наявність високого рівня незадоволеності персоналу роботою, а також представленість лояльності у

персоналу торговельних організацій на низькому та середньому рівнях. Доведено, що найбільша група працівників торговельних організацій належить до персоналу з незадоволеними фізіологічними потребами.

Ключові слова: плинність персоналу; задоволеність роботою; лояльність; базові потреби персоналу; комерційні організації.

Липлянская О.В. Исследование психологических особенностей деятельности персонала торговых организаций. В статье освещен анализ психологических характеристик деятельности персонала в коммерческих организациях сферы торговли, а именно: текучести персонала, удовлетворенности работой, лояльности и уровня удовлетворения базовых потребностей персонала. Установлено, что в торговых организациях достаточно высокий уровень текучести персонала. Кроме того, показано, что в торговых организациях имеет место наличие высокого уровня неудовлетворенности персонала работой, а также представленность лояльности у персонала торговых организаций на низком и среднем уровнях. Доказано, что самая большая группа работников торговых организаций принадлежит к персоналу с неудовлетворенными физиологическими потребностями.

Ключевые слова: текучесть кадров, удовлетворенность работой, лояльность, базовые потребности персонала, коммерческие организации.

Постановка проблеми. За умов економічної кризи та політичної нестабільності організації намагаються мінімізувати свої збитки та оптимізувати діяльність. З цієї причини виникає необхідність стабілізувати персонал та зменшити затрати. Як правило, однією з найбільших затратних статей є підбір, адаптація та навчання персоналу, що стають актуальними за умов підвищення плинності персоналу. Таким чином, запобігання плинності персоналу та визначення чинників, що на неї впливають, стають першочерговим завданням для успішної діяльності організацій.

Плинність персоналу була і залишається питанням неоднозначним. За одними даними, це явище, яке завдає шкоди в колосальних масштабах. За іншими, комерційні організації спеціально утворюють плинність персоналу для оновлення організації та припливу нових ідей.

Плинність персоналу настільки неоднозначне питання, що дослідження з його приводу проводиться кожне десятиліття вже протягом кількох століть. На кожному етапі дослідники вважали, що знайшли відповідь про причини плинності персоналу та виокремили саме ті чинники, які впливають на проблему плинності, однак минав час, і наступні дослідники визначали нові, більш дієві чинники плинності персоналу.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Слід зазначити, що різні аспекти задоволеності роботою, лояльності, мотивації та задоволеності базових потреб персоналу освітніх організацій детально розглядали вітчизняні вчені І.А. Андрєєва [1], А.В. Бездітко [2], Л.М. Карамушка [5], О.В. Креденцер [6], О.І. Бондарчук [3], О.А. Філь [8] та ін. Проте рівень наявності цих факторів у комерційних організаціях не був належно висвітлений у науковій літературі.

Мета дослідження: дослідити особливості прояву психологічних характеристик діяльності персоналу торговельних організацій, а саме: плинність персоналу, задоволеність роботою, лояльність та рівень задоволення базових потреб персоналу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У дослідженні взяли участь 215 працівників торговельних організацій. Серед опитаних чоловіки склали – 66%, жінки – 34%.

Було використано опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» (модифікація Л.М. Карамушки) [5] та анкета, розроблена Н.В. Самоукіною [7]. Дескриптивний аналіз виконано за допомогою програми статистично-математичної обробки даних SPSS (версія 14).

Що стосується **рівня плинності персоналу в торговельних організаціях**, то результат обробки отриманих даних (див. *табл. 1*) надав можливість зробити наступні висновки: 1) більшість загалу складає стабільну частину (47,9%) персоналу; 2) 9,3% персоналу становить «організаційний баласт», працівники, які свідомо неякісно виконують свої обов'язки і не бажають змінювати місце роботи (організація зацікавлена у звільненні саме таких працівників); загальна плинність проявляється у значній кількості працівників (42,8% загальної кількості).

Якщо розподіляти плинність за видами, то близько десятої частини досліджуваних реально бажають покинути організацію (10,7%), і близько чверті співробітників зважують рішення про залишення організації найближчим часом чи знаходяться в процесі пошуку іншого місця роботи (20,5% – потенційна плинність персоналу). До таких, що не визначилися, віднесли себе 11,6% досліджуваних.

Таблиця 1

Рівень плинності персоналу в комерційних організаціях сфери торгівлі
(у % від загальної кількості опитаних)

Види плинності	Кількість опитаних
Стабільність	47,9
Потенційна плинність	20,5
Організаційний баласт	9,3
Реальна плинність	10,7
Не визначилися	11,6

Проте, за нашим досвідом, не визначаються працівники, котрі не бажають виказувати відкрито власну, як правило, негативну думку про організацію в силу різних причин. Тому ми віднесли групу невизначених до потенційної плинності персоналу, оскільки ця група працівників знаходиться в активних роздумах щодо організації та свого робочого місця в ній.

Виходячи з попередніх даних, ми визначили три основні групи персоналу в комерційних організаціях: плинність, стабільність та «організаційний баласт». Ступінь вираженості зображено на *рис. 1*.

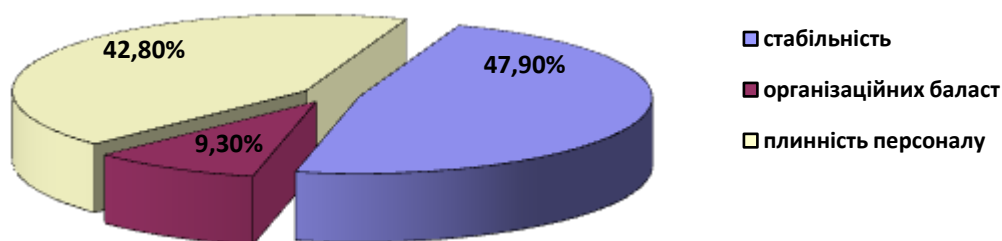


Рис. 1. Плинність персоналу в комерційних організаціях
(у % від загальної кількості опитаних)

З рис. 1 видно, що близько половини (42,8%) працівників у роздумах щодо свого робочого місця та організації в цілому. Це може завдати значних збитків підприємству та додати стресу для персоналу.

Щодо **показників задоволеності персоналом своєю організацією**, то тут дослідження показало досить цікаві результати. Для визначення цього фактора було застосовано дві методики: 1) пряме питання в анкеті Н.В. Самоукіної; 2) тест «Задоволеність роботою». Різні методи дали практично протилежні результати.

Так, пряме питання: «Чи задоволені Ви своєю роботою?» з анкети дало наступні результати (див. рис. 2). Найбільша кількість персоналу просто задоволена (37,7%). Наступна майже ідентична група персоналу – 36,3% – абсолютно задоволена. Не визначилися близько 16,7% респондентів (тобто незадоволеність є, проте говорити про це не бажають або відчують тиск з будь-якого боку); у рівних відсоткових частках опинилися відкрито не задоволені та абсолютно не задоволені організацією – 4,7% опитаних.

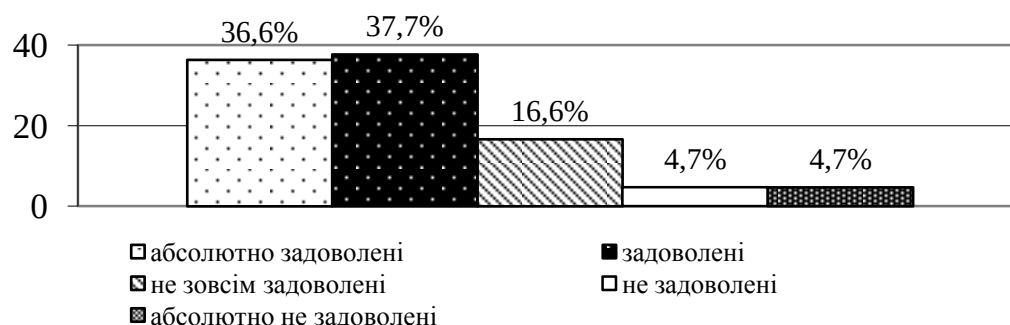


Рис. 2. Суб'єктивна оцінка задоволеності персоналом комерційних організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Таким чином, при відповіді на пряме запитання «Чи задоволені Ви своєю роботою?» частка задоволених працівників складає 74%, а незадоволених – 26%.

Абсолютно протилежний результат ми отримали після застосування тестової методики (див. рис. 3).

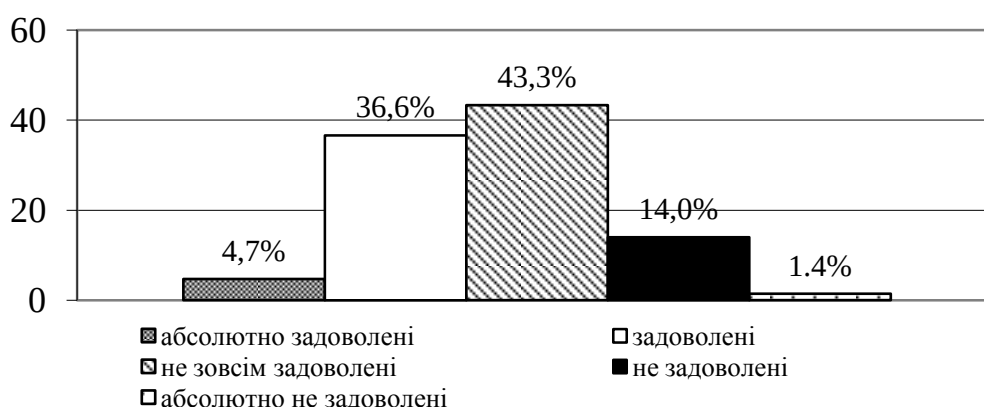


Рис. 3. Задоволеність роботою персоналу комерційних організацій за результатами тестової методики (у % від загальної кількості опитаних)

Кількість абсолютно задоволених працівників стає значно меншою (4,7%). Рівень задоволених, можемо сказати, стабільний, оскільки зменшення відбулося на 1% (36,6%). А от рівень не зовсім задоволених та незадоволених зросли значно (43,3% та 14,0%). Слід відмітити, що згідно з тестом крайні показники абсолютної задоволеності (4,7%) та абсолютної незадоволеності (1,4%) зменшилися, серединні показники, навпаки, збільшилися.

Таким чином, загальна кількість задоволеного персоналу в комерційних організаціях за тестуванням становить 41,3%, а незадоволеного – 58,7%, тобто більше половини працівників комерційних організацій.

Як бачимо з даних, задоволеність роботою є прихованим показником, оскільки на пряме питання працівники давали ймовірно бажані відповіді, в той час як за тестуванням, очевидно, через велику кількість питань, не можливо надати очікувану відповідь. Можлива й інша причина, а саме: конкретизація задоволеності. В першому випадку питання звучить досить загально: «Чи задоволені Ви своєю організацією?», тестування пропонує більш уточнені варіанти: «Чи задоволені Ви зарплатнею?», «Чи задоволені Ви керівництвом?», «Чи задоволені Ви атмосферою в колективі?», відповідаючи на які, можна виразити особисте ставлення до певного явища, що є частиною організації, а не до організації в цілому.

Наявність значного відсотку незадоволених підтверджують дані щодо *лояльності працівників торговельних організацій* (див. табл. 2).

Таблиця 2

**Рівень лояльності персоналу до організації
(у % від загальної кількості опитаних)**

Ступінь лояльності	Кількість досліджуваних, %
Високий рівень лояльності	4,2
Середній рівень лояльності	37,7
Низький рівень лояльності	52,1
Відсутність лояльності	6,0

З табл. 2 очевидно, що крайні показники незначні (4,2% та 6,0% відповідно), проте середні результати підтверджують низьку лояльність до організації більше половини працівників (52,1%). Пропонуємо порівняти дані в табл. 3.

Таблиця 3

**Рівень лояльності та задоволеності працівників комерційних організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Ступінь вираженості	Кількість досліджуваних, %		
	Задоволеність: пряме питання	Задоволеність: анкета	Лояльність
Високий	36,3	4,7	4,2
Середній	37,7	36,6	37,7
Низький	21,3	57,3	52,1
Відсутність	4,7	1,4	6,0

Високий рівень лояльності практично відповідає абсолютній задоволеності працівників, різниця становить 0,2% і є незначною. Проте пряме питання показало значну різницю у відповідях. На нашу думку, персонал відповідав не те, що думає, а те, що від нього очікували.

Середні рівні задоволеності та лояльності у всіх трьох випадках вражають своєю стабільністю. Тому можемо впевнено говорити, що близько третини працівників віддані організації, лояльні до неї та задоволені роботою (з різницею в 1,1%).

У дослідженні задоволеності роботою виокремлюють не зовсім задоволених та незадоволених. На нашу думку, ці дві групи відповідають низькому рівню незадоволеності, тому ми дозволили собі об'єднати дані в одну групу і отримали 57,3% та 21,3% працівників з низькою задоволеністю організацією. Порівняно з лояльністю 52,1% – загальна група незадоволених за методикою переважає на 5,2%, а пряме питання показує на половину менші результати. Це свідчить про відсутність повної відвертості у респондентів. Відсутність задоволеності і лояльності продемонстрували 4,7%, 1,4% та 6,0% відповідно.

Слід зазначити, що анкета з лояльності розміщувалася в кінці опитувальника, методика із задоволеності – в середині, а пряме питання – на початку опитувальника. Відповідно до цього, й змінювалися отримані дані, оскільки працівники бажали дати очікувану відповідь на початку, зосереджено відповідали у середині та майже не роздумували і надавали першу ліпшу відповідь, як від них і вимагалось, в кінці. З цієї причини, на нашу думку, останні дані з лояльності слід вважати найбільш достовірними і такими, що відображають повну картину.

Останнім, виділеним нами, показником є **рівень прагнень задоволення базових потреб людини**, без яких людина не може спокійно та щасливо здійснювати свою діяльність. Так, згідно з *табл. 4*, більшість персоналу комерційних організацій прагне до задоволення потреб на високому рівні, і лише біля 7% респондентів – достатнього задоволення базових потреб на низькому рівні.

Таблиця 4

**Рівні прагнень задоволення базових потреб персоналу комерційних організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Рівні прагнень працівників	Потреби				
	у самовираженні	у повазі	соціальні	у безпеці	фізіологічні
Високий	56,7%	78,6%	66,0%	72,6%	86,5%
Середній	35,8%	17,2%	28,8%	20,5%	10,7%
Низький	7,4%	4,2%	5,1%	7,0%	2,8%

Якщо розглядати безпосередньо низький рівень прагнень працівників, то найбільша потреба у самовираженні (7,4%) і лише потім в безпеці (7%) та прагненні задовольнити соціальні потреби (5,1%). Працівники із середнім рівнем прагнень задоволення потреб дещо дублюють показники працівників з низьким рівнем прагнення: так, першість залишається за потребами у самовираженні (35,8%), однак наступним показником виступають соціальні потреби (28,8%), а не потреби в безпеці, які на низькому рівні. Можемо сказати, що наступні потреби залишаються тими ж, просто змінюється пріоритетність потреб між потребою у безпеці та соціальними потребами.

На високому рівні прагнень ми бачимо протилежну ситуацію: найбільший показник у фізіологічних потреб (86,5%), потім у потреб у повазі (78,6%) та в безпеці (72,6%). Найнижчий

показник в цій групі у потреби в самовираженні. Ці дані говорять про те, що найбільша група працівників орієнтована на задоволення базових потреб в першу чергу. Це вказує, відповідно, на низький рівень життя в місті та соціальну незабезпеченість в країні.

Однак, біля 40% персоналу орієнтовані на задоволення потреб у самовираженні в першу чергу і фізіологічних потреб в останню. Ці показники вказують на наявність в колективі або забезпеченого прошарку, що вже задовольнили свої базові потреби та намагаються реалізуватися далі, або на творчу, креативну групу персоналу, для якої важливий, перш за все, власний розвиток, власне бачення, ідея, а вже потім соціальні потреби та елементарні базові потреби.

Якщо провести паралелі з плинністю, то близько 40% персоналу складають бажану організацією стабільну групу, інша частина належить до нестабільної чи небажаної організацією групи. Як правило, саме персонал з задоволенням потреб самоактуалізації, самовираженням приносить нове у колектив, складає стабільну основу колективу та рухає організацію вперед, надає креативні ідеї та сприяє конструктивному розвитку організації.

Персонал з базовою фізіологічною потребою являє собою масу простих виконавців, основою діяльності яких є гроші, тепло, комфорт, і в останню чергу вони думають про креатив та розвиток себе та організації.

В ідеалі організація має бути зацікавлена у збільшенні кількості стабільних працівників з високими прагненнями та в зменшенні кількості працівників з потребами в задоволенні елементарних базових фізіологічних потреб. Однак це вимагає від організації стабільної успішної діяльності, яка може бути забезпечена працівниками з потребами в самореалізації на першому місці. Таким чином, виходить замкнуте коло, яке можливо змінити лише за умови цілеспрямованої роботи чи грамотного набору персоналу з групи, де фізіологічні потреби не найголовніші в житті.

Згідно з табл. 4, необхідність у задоволенні потреб за кожним фактором різна. Так, найбільша внутрішня необхідність у задоволенні фізіологічних потреб (86,5%), наступні потреби – у повазі (78,6%) та безпеці (72,6%), соціальні потреби (66,0%) також, поряд з усіма іншими, випереджають потреби у самовираженні (56,7%). Різниця між останніми потребами складає біля 10%, це вказує більшою мірою на значну орієнтацію працівників на колектив та роботу в групі, ніж на індивідуальну та цікаву лише для одного працівника роботу.

Таким чином, ми бачимо, що необхідність забезпечення базових потреб персоналу проявляється на значному рівні. Недостатнє забезпечення базових потреб може призвести до невдоволення організацією, охолодження до колективу та сприяє плинності персоналу. Тож необхідно приділяти увагу всім організаціям рівню задоволення потреб та намагатися допомогти персоналу задовольнити необхідні сфери його життя.

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні **висновки**:

1. У комерційних організаціях достатньо високий рівень плинності персоналу. Особливо небезпечним та фінансово затратним для комерційних організацій є «організаційний баласт», що складає 9,3% всіх опитаних.

2. Дослідження виявило високий рівень незадоволеності роботою персоналом, а також намагання приховати цей факт від керівництва комерційних організацій.

3. Лояльність у персоналу комерційних організацій найбільше представлена на низькому та середньому рівнях, що відповідає показникам задоволеності.

4. Найбільша група працівників комерційних організацій належить до персоналу з незадоволеними фізіологічними проблемами. І лише третина персоналу на перше місце ставить самореалізацію. Це вказує на забезпечення базових потреб або на велику самосвідомість персоналу.

5. Комерційним організаціям слід більше приділяти уваги індивідуально психологічним характеристикам персоналу, вести з працівниками діалог та конструктивну роботу. Таким чином, комерційні організації зможуть зменшити показники плинності та знижити явище «організаційного баласту».

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці моделі психолого-управлінського консультування менеджерів торговельних організацій щодо запобігання плинності персоналу та розвитку задоволеності та лояльності персоналу до організації.

Список використаних джерел

1. Андреева І.А. Роль мотивації в організаційній поведінці персоналу / І.А. Андреева // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2011. – Т. I. – Вип. 32. – С. 233–237.
2. Бездітко А.В. Взаємозв'язок мотиваційної спрямованості та функціональних ролей у команді управлінців виробничого підприємства / А.В. Бездітко // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2011. – Т. I. – Вип. 32. – С. 237–241.
3. Бондарчук О.І. Особливості взаємозв'язку організаційного розвитку та особистісного розвитку керівників освітніх організацій / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Т. I. – Вип. 29. – С. 3–8.
4. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. / Л. Даниленко. – К. : Главник, 2006. – 144 с.
5. Карамушка Л.М. Чинники розвитку лідерських якостей у аспірантів / Л.М. Карамушка, Т.Г. Фелькель // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Т. I. – Вип. 32. – С. 277–283.
6. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз основних підходів до проблеми організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Т. I. – Вип. 23. – С. 16–21.
7. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М. : Вершина, 2008. – 224 с.
8. Філь О.А. Теоретичний аналіз конкурентоздатності організацій в умовах організаційного розвитку / О.А. Філь // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – Т. I. – Вип. 21–22. – С. 40–45.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Andreeva I.A. Rol' motivaciji v organizacijnij povedinci personalu / I.A. Andreeva // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Vid-vo «A.S.K.», 2011. – T. I. – Vip. 32. – S. 233–237.

2. Bezditko A.V. Vzaemoz'jazok motivacijnoji sprjamovanosti ta funkcional'nih rolej u komandi upravlinciv virobничого pidpriemstva / A.V. Bezditko // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Vid-vo «A.S.K.», 2011. – T. I. – Vip. 32. – S. 237–241.
3. Bondarchuk O.I. Osoblivosti vzaemoz'jazku organizacijnogo rozvitku ta osobistisnogo rozvitku kerivnikiv osvithnih organizacij / O.I. Bondarchuk // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2010. – T. I. – Vip. 29. – S. 3–8.
4. Danilenko L. Innovacijnij osvithnij menedzhment : navch. posib. / L. Danilenko. – K. : Glavnik, 2006. – 144 s.
5. Karamushka L.M. Chinniki rozvitku lider'skih jakostej u aspirantiv / L.M. Karamushka, T.G. Fel'kel' // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2011. – T. I. – Vip. 32. – S. 277–283.
6. Kredencer O.V. Teoretichnij analiz osnovnih pidhovid do problemi organizacijnogo rozvitku / O.V. Kredencer // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2009. – T. I. – Vip. 23. – S. 16–21.
7. Samoukina N.V. Jeffektivnaja motivacija personala pri minimal'nyh finansovyh zatratah / N.V. Samoukina. – M. : Vershina, 2008. – 224 s.
8. Fil' O.A. Teoretichnij analiz konkurentozdatnosti organizacij v umovah organizacijnogo rozvitku / O.A. Fil' // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Nauk. svit, 2008. – T. I. – Vip. 21–22. – S. 40–45.

Liplyanska, O.V. Investigation of psychological characteristics of personnel's work in trade organizations. The article analyzes personnel's psychological characteristics in trade organizations which include turnover, job satisfaction, commitment and satisfaction of their basic needs. It was found that trade organizations had rather high levels of staff turnover. It was also shown that trade organization personnel were strongly dissatisfied with their job (high job dissatisfaction levels) and poorly committed to their organizations (low and middle levels). Besides, most workers in trade organizations had their physiological needs unsatisfied. Only every third worker in trade organizations attached primary importance to their self-realization. It suggests the need for trade organization administration's work to make personnel's basic needs satisfied and improve personnel's self-awareness. The author concludes that trade organizations should pay more attention to personnel's psychological characteristics and have constructive dialogues and work with the personnel. In this way trade organizations will be able to reduce staff turnover and do away with the phenomenon of organization's deadweight.

Keywords: staff turnover; job satisfaction; commitment; staff's basic needs; trade organizations.

Відомості про автора

Ліплянська Оксана Василівна, кандидат психологічних наук, викладач Національного університету фізичного виховання і спорту України, м. Київ, Україна.

Liplyanska, Oksana Vasilivna, PhD, lecturer, National University of Physical Education and Sports of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: sanalipl@mail.ru

Отримано 7 жовтня 2014 р.
Рецензовано 3 листопада 2014 р.
Прийнято 19 листопада 2014 р.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ КОГНІТИВНОГО, ЕМОЦІЙНОГО ТА ПОВЕДІНКОВОГО КОМПОНЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Малимон Л.Я., Глова І.В. Психологічний аналіз когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів мотивації професійної діяльності державних службовців. У статті представлено результати дослідження мотивації професійної діяльності у системі державної служби. За допомогою авторського варіанту методики «Завершення речення» проаналізовано вираження когнітивного, афективного та поведінкового компонентів у структурі професійної мотивації держслужбовців; обґрунтовано взаємозв'язок між усвідомленістю та емоційною привабливістю мотивів; виявлено особистісну значущість і стимулюючу «вагу» мотивів, а також охарактеризовано реально-діючі мотиви, що детермінують професійну діяльність працівників.

Ключові слова: державний службовець; професійна мотивація; когнітивний, емоційний, поведінковий компоненти професійної мотивації; рейтинг мотивів; особистісно-значущі, реально-діючі мотиви.

Малимон Л.Я., Глова И.В. Психологический анализ когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов мотивации профессиональной деятельности государственных служащих. В статье представлены результаты исследования мотивации профессиональной деятельности в системе государственной службы. С помощью авторского варианта методики «Завершение предложения» проанализировано выраженность когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов в структуре профессиональной мотивации госслужащих; обоснованно взаимосвязь между осознанностью и эмоциональной привлекательностью мотивов; обнаружено личностную значимость и стимулирующий «вес» мотивов, а также охарактеризованы реально-действующие мотивы, детерминирующие профессиональную деятельность работников.

Ключевые слова: государственный служащий; профессиональная мотивация; когнитивный, эмоциональный, поведенческий компоненты профессиональной мотивации; рейтинг мотивов; личностно-значимые, реально-действующие мотивы.

Постановка проблеми. Основою стабільного соціально-економічного розвитку країни є авторитетна, високоефективна державна служба, а однією із найважливіших умов її продуктивного функціонування – дієвий механізм мотивації професійної діяльності персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема мотивації професійної діяльності широко висвітлюється у працях зарубіжних (Е. Кіхлер і К. Родер; Д. Макклелланд; Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снідерман та ін. [6, 11, 14]), російських (М. Магура, С. Москвічов, М. Пряжніков, О. Решетніков та ін. [9, 9, 12, 13]) та українських (Ж. Вірна, Л. Карамушка, Н. Худякова та ін. [3, 4]) психологів. Водночас, професійна мотивація державних службовців донедавна не була предметом окремого дослідження, оскільки розглядалася в системі детермінації професійної діяльності загалом, хоча й має свою специфіку у сучасних умовах українського державотворення. Теоретико-методологічні аспекти розробки цієї проблеми висвітлюються в працях Л. Артеменка [1], В. Бондара [2], Н. Гончарук [4], В. Малиновського [12], В. Олуйка [15], Н. Поліщук [16] та ін.

Мотивація професійної діяльності державного службовця є структурно-динамічним утворенням і представлена трьома площинами: *когнітивною*, яка характеризується усвідомлюваними мотивами («знаними»), що спонукають державних службовців діяти відповідно до власних знань та світогляду; *емоційною*, яка представлена особистісно-значущими мотивами і відображає певний тип ставлення державного службовця до професійної діяльності, себе, колег, а також відображає міру задоволеності / незадоволеності професійною діяльністю; *поведінковою*, яка демонструє вибір службовцем певної стратегії і тактики поведінки на основі особистісно-значущих для нього мотивів, тобто відображає реально-діючі мотиви [10].

Когнітивний компонент мотивації професійної діяльності державного службовця відображає результат пізнавальної діяльності у сукупності його професійних знань, уявлень, переконань, прагнень та очікувань. Саме повнота, глибина і системність знань є показниками рівня розвитку когнітивного компоненту. Водночас, він визначається усвідомленням державним службовцем цілей, завдань, специфіки діяльності служіння, усвідомлення себе, як працівника органу державної влади, а також власних індивідуальних особливостей (інтелектуального потенціалу, здатності до навчання, самопізнання, саморозвитку), які є детермінантами професійної діяльності службовця. Отже, когнітивний компонент мотивації характеризується усвідомлюваними мотивами і проявляється у твердженнях: «Я знаю, що домінуючий вплив на виконання мною професійних обов'язків здійснює...», «Я знаю, що специфіка діяльності в системі державної служби полягає у...» тощо. Водночас, таке усвідомлення не завжди володіє мотиваційною і спонукальною силою, а іноді відображає лише прагнення державного службовця співвіднести власну професійну поведінку з певними встановленими «еталонами» «служіння», які продиктовані державною службою як окремим видом професійної діяльності у вигляді статусно-рольових очікувань працівників. Тоді матиме місце «знаний» мотив – той, що відображає розуміння, усвідомлення державним службовцем необхідності професійної діяльності служіння. Водночас, О. Леонтьєв зазначає, що «знані» мотиви не спонукають до дій і позбавлені особистісного сенсу [7]. Для того, щоб «знані» мотиви трансформувались в реально-діючі, професійна діяльність повинна бути особистісно-значущою для працівника, наповнитись «особистісними сенсами» (за Д. Леонтьєвим), які через суб'єктивне переживання репрезентуються в емоціях, що відображають ставлення до власної професійної діяльності, міру задоволеності нею, здатність до саморегуляції, інтерес до виконання професійних обов'язків.

Отже, *афективний компонент* мотивації характеризується відчуттями, переживаннями, емоційними станами державного службовця та виявляється у таких твердженнях, як: «В моїй професійній діяльності мене приваблює...», «Найбільше при виконанні професійних обов'язків мені хотілося б ...» тощо. Окрім того, що емоції відображають ставлення людини до професійної діяльності, вони ще характеризуються також позитивною або негативною модальністю, яка виявляється в ініціативності, активності або відсутності будь-якої зацікавленості у виконанні професійних обов'язків. Д. Леонтьєв бажання або небажання виконувати ту чи іншу діяльність вважає показником позитивної (прагнення досягти високих результатів) або негативної (прагнення уникнути покарань) мотивації [8].

Отже, якщо когнітивний компонент більшою мірою залежить від зовнішніх обставин, умов професійного середовища, певних змін у професійному житті, то афективний має власне

психологічну природу і пов'язаний із особистісним смыслом професійної діяльності. Водночас, *поведінковий (конативний) компонент* характеризується регуляцією професійної поведінки відповідно до вимог професійної діяльності та виявляється в професійній активності державного службовця, прагненні до реалізації власного потенціалу, набуття досвіду тощо. Отже, поведінковий компонент виявляється через реальну професійну поведінку держслужбовця і характеризується твердженнями: «...запорукою якісного виконання мною обов'язків є...», «У моїй професійній діяльності головне...» тощо.

Результатом взаємодії перших двох компонентів (усвідомлення та виявлення відповідного ставлення до явищ та предметів професійної діяльності) є відчуття готовності державного службовця до реалізації їх у професійній діяльності. Водночас основним психологічним механізмом поведінкового компоненту є міра задоволеності / незадоволеності державного службовця власною професійною діяльністю, яка визначається на основі отриманих результатів праці. Отже, державний службовець буде відчувати задоволеність власною діяльністю тоді, коли отримана винагорода відповідатиме затраченим зусиллям при виконанні певних обов'язків, задовольнятиме його актуальні потреби і прагнення та відповідатиме його очікуванням. Разом з тим, все це сприятиме підсиленню позитивного емоційного забарвлення професійної діяльності, достовірності вибудованих когніцій, а також стійкості мотивів професійної діяльності держслужбовців.

Якщо ж мотиваційні фактори професійної діяльності, для яких характерна висока міра значущості і які спрямовані на задоволення актуальних потреб державного службовця, не задовольняються в результаті професійної діяльності, працівник відчуватиме «стан внутрішнього конфлікту» [19]. Цей стан відображає міру неузгодженості між «бажаним» і «реальним» і часто супроводжується психічною напруженістю, яка негативно впливає на ефективність його професійної діяльності.

Беручи до уваги вищезазначене, **метою дослідження** є теоретичний аналіз та емпіричне виявлення й обґрунтування актуальних і імпліцитних, «знаних» (декларованих) й неусвідомлюваних мотивів професійної діяльності, які, проявляючись на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях, виступають регуляторами професійної поведінки державного службовця.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження, учасниками якого стали 208 державних службовців, проводилось на базі Волинського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Враховуючи дію ефекту соціальної бажаності при використанні опитувальників, для вивчення свідомих та неусвідомлюваних мотивів професійної діяльності державних службовців ми використали один із видів проєктивних методів – *методику «Завершення речення»*. Вона сприяє глибшому дослідженню підсвідомих суб'єктивних переживань, емоцій, почуттів, мотивів, у тому числі і тих, які людина відкрито не виявляє.

Оскільки, завершуючи речення, досліджувані виражають своє ставлення до того чи іншого явища, це дає змогу визначити також характер емоційного забарвлення кожної відповіді, який відображає більш глибокі рівні мотивації державних службовців.

Стимульний матеріал авторського варіанту методики складався з 15 структурованих речень. Проєктивний зміст речень був спрямований на діагностику трьох компонентів

мотивації: когнітивного, емоційного та поведінкового. Стимульні речення були сформульовані таким чином, щоб досліджувані не могли дати однозначну відповідь. Тобто достатня невизначеність речень спонукала респондентів давати відповіді глибоко особистісного значення.

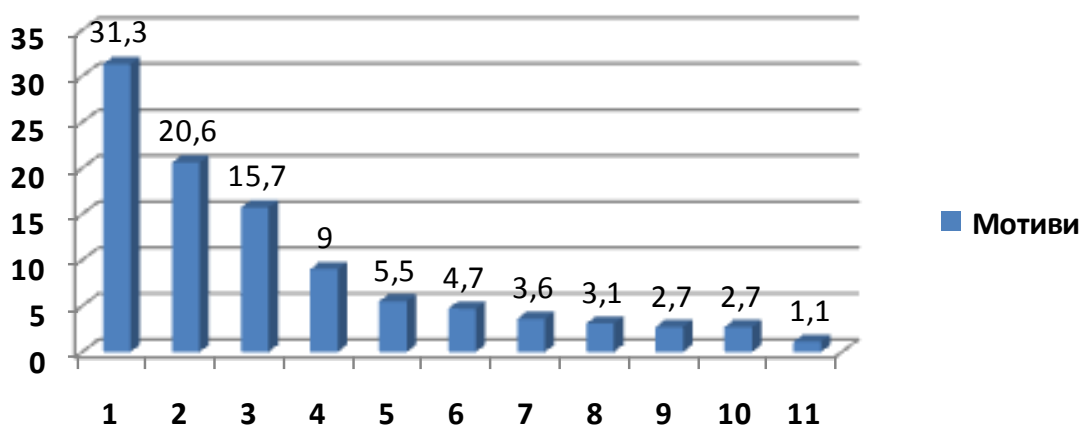
Інтерпретація отриманих результатів здійснювалась за допомогою контент-аналізу, на основі якого усі висловлювання досліджуваних було об'єднано у смислові блоки. До кожного із виокремлених блоків включались висловлювання, які містили в собі схожі за змістом потреби і мотиви. Кількісний аналіз передбачав підрахунок відсоткової кількості висловлювань кожного із блоків окремо відносно загальної кількості відповідей, що дало змогу встановити рейтинг мотивів професійної діяльності державних службовців.

В результаті дослідження нами було отримано інформацію різної міри узагальнення: загальні, часткові та одиничні висловлювання (завершення речень). Спостерігались і такі випадки, коли досліджувані з якихось причин уникали відповіді, не завершували речення. Вони інтерпретувались нами як результат роботи психологічного захисту або як свідоме прагнення досліджуваного до захисту особистісних меж. Зазвичай у проєктивних методиках захисними механізмами опосередковуються латентні потреби, які не мають розрядки у поведінці.

Загальну кількість варіантів завершених досліджуваними речень (їх налічувалось 1506) було узагальнено в 11 груп мотиваційних факторів: 1) *мотиви, які стосуються соціально-психологічних особливостей державного службовця* – представлені висловлюваннями досліджуваних, у яких йшлося про особистісні (добрий, здатен на взаєморозуміння, здатен доводити свою правоту, працьовитий, старанний, відповідальний тощо), морально-етичні (культурний, толерантний, ввічливий, доброчесний, порядний тощо), інтелектуальні (високі розумові здібності, винахідливість тощо) та професійно-ділові (професіонал, компетентний, грамотний, обізнаний у своїй діяльності тощо) якості працівника державної служби; 2) *мотиви, пов'язані із обов'язками та характером діяльності державного службовця* – визначалися висловлюваннями респондентів, які стосувались специфіки їх діяльності в місцевих органах виконавчої влади: дотримання присяги, знання законодавства, виконання функцій держави, специфіка діяльності, виконання покладених обов'язків тощо; 3) *мотиви самореалізації* – висловлювання, ключовим у яких було прагнення респондента до професійного розвитку та самовдосконалення (бажання вчитись, самооцінка, прагнення розвиватись і бути професіоналом своєї справи тощо); 4) *мотиви вимушеності* – висловлювання, в яких вибір професії держслужбовця досліджуваними пояснювався відсутністю можливості знайти роботу за спеціальністю, відсутністю іншого вибору, через безвихідь або тому, що трапилась така нагода; 5) *мотиви суспільної корисності*, які характеризуються відповідями державних службовців, у яких йшлося про можливість принести допомогу людям, здійснити зміни в державі на краще, бажання працювати на користь людям і держави, суспільну значущість результатів діяльності тощо; 6) *суспільний статус та престиж*, які характеризують усвідомлення державними службовцями того становища, яке посідає їх професія в системі або ієрархії інших професій та міри впливу і поваги, якою вони користуються в системі суспільних відносин; 7) *мотиви міжособистісної взаємодії* – висловлювання, які детермінують вміння державного службовця працювати в колективі, здатність до взаєморозуміння і підтримки, досвід спілкування, комунікабельність тощо; 8) *мотиви стимулювання та заохочення*, які представлені висловлюваннями, що стосуються як матеріального (заробітна плата, умови праці, відпустка),

так і нематеріального характеру (моральне заохочення); 9) мотиви *афіліації* характеризуються відповідями державних службовців, які відображали яскраво виражене позитивне ставлення до професії, наприклад: люблю свою діяльність, ціную, займаюсь улюбленою справою, моя професія найкраща тощо; 10) мотиви *життєзабезпечення*, які включають висловлювання респондентів, у яких зазначалось, що робота дає змогу утримувати сім'ю завдяки хоча і невисокій, але стабільній заробітній платні; прожити, прогодувати дітей тощо; 11) мотиви *кар'єрного росту та перспективи*, які представлені висловлюваннями державних службовців щодо можливостей професійного росту в системі державної служби.

Якісний аналіз отриманих даних та кількісне обчислення відсоткового значення висловлювань кожної групи мотивів відносно загальної їх кількості дали змогу сформувати рейтинг мотивів, які представлені у професійній діяльності державних службовців (див. рис. 1).



Примітка: 1 – мотиви, пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівників, 2 – мотиви, пов'язані з обов'язками та характером діяльності, 3 – мотиви стимулювання та заохочення, 4 – міжособистісна взаємодія, 5 - афіліація, 6 – самоактуалізація, 7 – вимушеності, 8 – мотиви суспільної корисності, 9 – мотиви життєзабезпечення, 10 – статус та престиж, 11 – кар'єрний ріст

Рис. 1. Рейтинг мотивів, представлених у професійній діяльності державних службовців

Як видно з рисунка, серед домінуючих мотивів професійної діяльності державних службовців найвищу сходинку посідають ті, що **пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівників** (31,3 %). Особливе місце серед мотивів цієї групи досліджувані відводять етиці та культурі державного службовця, про що свідчать висловлювання: «Державний службовець ... *культурний, толерантний, ввічливий*»; «Найважливіше в роботі державного службовця ... *етика, бути людиною, порядність*»; «Люди, з якими я працюю... *доброзичливі, виховані, дуже хороші*»; «Як працівника державної служби мене характеризує... *толерантність, патріотизм, етика, порядність, вихованість*» тощо. Очевидним є той факт, що для досліджуваних запорукою якісного виконання професійних обов'язків першочергово будуть їх особистісні, морально-етичні, інтелектуальні та професійно-ділові якості.

Не менш важливого значення респонденти надають мотивам, які пов'язані з **особливостями та специфікою професійної діяльності** державного службовця (20,6 %). Можна припустити, що висока оцінка цієї групи мотивів пов'язана із значним рівнем усвідомлення досліджуваними того, що вони є особами, на яких покладено виконання завдань і функцій держави. Тому серед висловлювань цієї групи мотивів найчастіше зустрічаються

такі: «Державний службовець... людина, яка виконує функції держави, реалізовує делеговані повноваження держави, сумлінно виконує свої посадові обов'язки», «Найважливіше в роботі державного службовця... знання законодавства, виконання покладених на нього обов'язків», «Виконання професійних обов'язків вимагає... знання Законів України, знання законодавчої бази, орієнтації в зміні законодавства» тощо.

Мотиви **стимулювання та заохочення** складають 15,7 % висловлювань досліджуваних. Серед цих мотивів службовці виділяють матеріальні і моральні. До першої групи відносяться: заробітна плата, створення належних умов праці, наявна відпустка тощо, а до другої – моральна мотивація, визнання результатів власної діяльності тощо. Слід підкреслити, що більша міра особистісної значущості характерна для мотивів матеріальної винагороди, прагнення покращити матеріальне становище.

Досить високо оціненими державними службовцями виявилися мотиви **міжособистісної взаємодії** (9 %), що свідчить про спрямованість досліджуваних на афіліацію – встановлення і підтримку контактів, комунікабельність. Підтвердженням цього є найбільш часто повторювані висловлювання цієї групи мотивів, а саме: *знання та уміння спілкуватися з людьми, вміння працювати в колективі, вміння встановлювати та підтримувати контакти, комунікабельність* тощо. Безумовно, знання принципів спілкування, вміння встановлювати контакт з іншими суб'єктами діяльності відіграє неабияке значення як для досягнення ефективності власних та колективних результатів діяльності, так і для покращення відносин між співробітниками.

Група **мотивів афіліації** (5,5 %) представлена висловлюваннями, у яких респонденти зазначали, що *займаються улюбленою справою, люблять та цінують свою роботу, що їх професія найкраща*.

Варто відмітити невисоку спонукальну силу групи мотивів **самоактуалізації** (4,7 %), про що свідчить низька їх представленість в рейтингу. Отже, державні службовці не виявляють високої міри прагнення до якнайповнішого прояву і розвитку власних особистісно-професійних можливостей. Очевидно, цей показник напряму пов'язаний з мотивом **кар'єрного росту**, який складає лише 1, 1 % висловлювань від загальної їх кількості та посідає останнє місце в рейтингу. Зазвичай, уявлення про кар'єру дає людині можливість осмислювати свій професійний розвиток, здійснювати оцінку власних можливостей на основі аналізу професійного досвіду, після чого реалізовувати свої можливості в умовах професійної діяльності. Таким чином відбувається накопичення майстерності, наслідком чого є професійне та кар'єрне зростання. Низькі показники мотивів кар'єрного росту і, відповідно, самоактуалізації дають змогу припустити, що в системі державної служби процес професійного самовдосконалення не завжди веде до кар'єрного зростання працівника і навпаки, підвищення по кар'єрних сходах не є показником досягнення службовцем вищого рівня професіоналізму.

Мотиви **статусу та престижу** також посідають досить низьке місце в рейтингу (2,7 %). Ця група мотивів детермінується високим соціальним рангом професійної діяльності, показниками визнання в суспільстві значущості, впливовості, авторитету цього виду професійної діяльності. Тому, десята сходинка, яку посідають мотиви цієї групи в рейтингу, є свідченням того, що діяльність державних службовців є недостатньо високо оціненою в суспільстві, вважається не престижною, характеризується втратою авторитету тощо. Можна припустити, що однією з можливих причин такої ситуації є те, що зазвичай поняття престижу

розглядається в одній площині із поняттями «дохід» і «влада». Оскільки дохід держслужбовця є недостатньо високим, а для певних категорій працівників ледве перевищує прожитковий мінімум, а влада учасниками дослідження як мотиваційний фактор не розглядається загалом, то і мотив престижу професії в цьому випадку втрачає свою стимулюючу силу.

Негативною тенденцією є також те, що у 3,6 % висловлювань респонденти вказують на те, що працюють в системі державної служби через *збіг обставин, тому що не знайшлося роботи за спеціальністю, через безвихідь* тощо. Водночас 3,1 % висловлювань пов'язані з **мотивами суспільної корисності**, тобто респонденти зазначали, що професія державного службовця дає *можливість працювати на благо держави, можливість змінити ситуацію в державі на краще, допомогти людям* тощо.

Мотиви життєзабезпечення становлять 2,7 % висловлювань від загальної їх кількості. До них відносяться ті висловлювання в яких респонденти вказували, що робота є *джерелом і засобом для утримання сім'ї, виховання дітей; працюю державним службовцем, щоб прожити* тощо.

Отримані в результаті дослідження дані дали змогу виявити характер емоційного ставлення досліджуваних до власної професії, колег, самого себе тощо (див. табл. 1.). Характер ставлення досліджуваних оцінювався за шкалою від -2 до +2, де: - 2 – яскраво виражене негативне ставлення; - 1 – негативне ставлення; 0 – нейтральне ставлення; + 1 – позитивне ставлення; + 2 – яскраво виражене позитивне ставлення.

Таблиця 1

Ставлення державних службовців до професійної діяльності

№ з/п	Мотиви	Ставлення
1.	Пов'язані з обов'язками та характером діяльності	0
2.	Самоактуалізація	+1
3.	Пов'язані з соціально-психологічними особливостями працівника	+1
4.	Стимулювання та заохочення	-2
5.	Міжособистісна взаємодія	+1
6.	Афіліація	+1
7.	Вимушеність	0
8.	Суспільна корисність	+2
9.	Суспільний статус та престиж	0
10.	Життєзабезпечення	-2
11.	Кар'єрний ріст, перспектива	-2

Аналіз розподілу оцінок виявив достатню кількість респондентів з позитивним ставленням до державної служби. На негативне ж ставлення до професійної діяльності державного службовця в основному впливає фактор оплати праці, належних умов роботи, матеріального забезпечення порівняно з іншими професіями.

Встановити, які з вищеперерахованих мотивів для державних службовців є лише «знаними», а які володіють особистісним смислом (особистісно-значущі) та знаходять своє відображення в реальній професійній поведінці досліджуваних (реально-діючі мотиви) вдалось на основі аналізу характеру ставлення досліджуваних до державної служби за трьома

компонентами – когнітивним, емоційним та поведінковим, а також аналізу мотивів, які найбільше повторюються досліджуваними в кожній із груп, мотивів із середнім рівнем повторюваності і тих мотивів, для яких характерний найменший рівень вираження.

Результати аналізу незавершених речень когнітивного компоненту професійної мотивації державних службовців зображено на рис. 2.

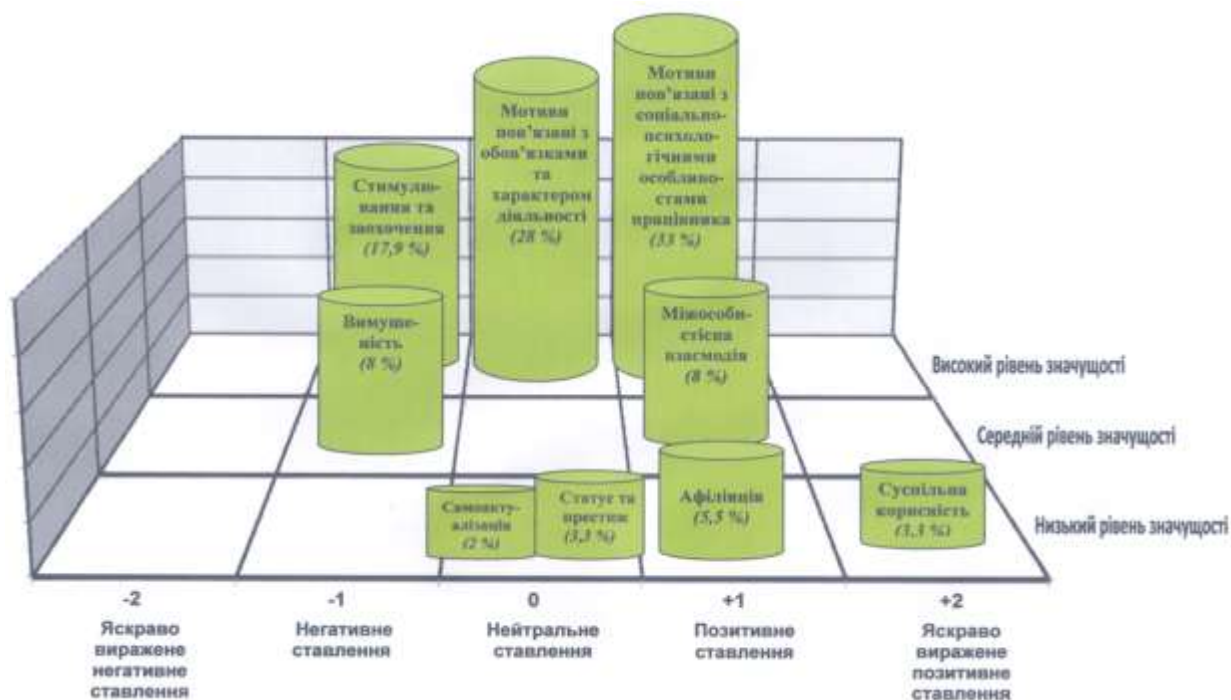


Рис. 2. Відображення характеристик когнітивного компоненту мотивації професійної діяльності державних службовців

Отже, домінуючими у свідомості досліджуваних є *мотиви, пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівника* (33 %), *мотиви, що пов'язані з обов'язками та характером їх діяльності* (28 %) і *мотиви стимулювання та заохочення* (17,9 %). Причому, кожен із них відрізняється певним емоційним забарвленням.

Так, високий рівень значущості і позитивне ставлення державного службовця до вимог, які висуває професія до *соціально-психологічних особливостей працівника*, характеризує високу міру усвідомленості ними того, що ефективність діяльності державного службовця детермінується високим рівнем особистісних, морально-етичних, інтелектуальних, професійно-ділових якостей. Високий рівень значущості та нейтральне ставлення досліджуваних до *мотивів, які стосуються обов'язків та характеру діяльності* швидше за все зумовлено такими їх особливостями, як чіткість, структурованість, раціональність виконання, відповідність нормативно-законодавчій базі тощо, які пронизують усю сферу діяльності державного службовця. Попри високий рівень значущості для досліджуваних *мотиву стимулювання та заохочення* для нього характерне негативне ставлення досліджуваних. Відомо, що система стимулювання, як морального, так і матеріального, в державній службі перебуває на досить низькому рівні, вона не спроможна забезпечити актуальних потреб службовців, а, отже, не є дієвою. В результаті виникає невідповідність між високим рівнем відповідальності, емоційної та інтелектуальної напруги, яка виникає при виконанні державним службовцем обов'язків, необхідністю безперервного професійного навчання, з однієї сторони, та заробітною платою

державних службовців, яка ледве перевищує прожитковий мінімум і моральним стимулюванням у вигляді відзнак, присвоєння почесних звань тощо, з іншої. Така невідповідність, а також порівняння власних доходів з тим, скільки за таку роботу отримують працівники інших сфер професійної діяльності і зумовлює негативне ставлення службовців до мотиву *стимулювання та заохочення*.

До мотивів із середнім рівнем значущості відносяться *міжособистісна взаємодія* (8 %) та *вимушеність* (8 %). Якщо для мотиву *міжособистісна взаємодія* характерне позитивне забарвлення, яке відображає усвідомлення державними службовцями того, що виконання ними професійної діяльності певною мірою залежить від уміння налагоджувати хороші міжособистісні стосунки, то для мотиву *вимушеність* – негативне, яке свідчить про те, що досліджувані розуміють, що істинною причиною їх вступу на державну службу стала ситуація безвиході, відсутність роботи за фахом тощо.

До мотивів найменш значущих для респондентів відносяться: *самоактуалізація* (2 %), *суспільний статус та престиж* (3,3 %), *мотиви афіліації* (5,5 %) і *суспільної корисності* (3,3 %), жоден з яких не потрапив у площину негативного ставлення. Попри те, що мотив *суспільна корисність* характеризується досить незначним рівнем значущості, а отже і рівнем усвідомленості основного призначення власної професійної діяльності служіння, позитивним моментом можна все ж таки вважати те, що для цього мотиву властиве яскраво виражене позитивне ставлення досліджуваних. Нейтральне ставлення, а також низький рівень значущості мотивів *самоактуалізація* і *суспільний статус та престиж* відображають усвідомлення і розуміння досліджуваними того, що в їх професійній діяльності незначною мірою забезпечуються можливості для самоактуалізації працівників і вона не є престижною в суспільстві.

Результати аналізу особливостей емоційного компонента мотивації професійної діяльності державних службовців зображено на рис. 3.

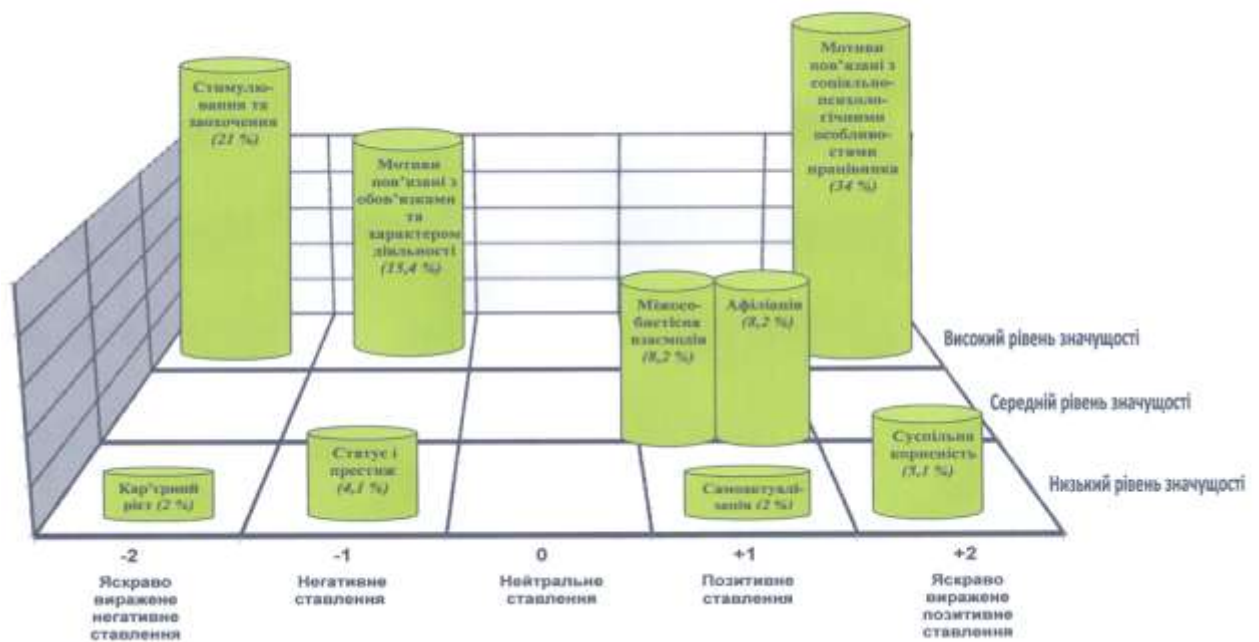


Рис. 3. Відображення характеристик емоційного компонента мотивації професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади

Для емоційного компоненту, як і для когнітивного, характерним є домінування однакових мотивів: тих, що пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівника (34 %), мотивів стимулювання та заохочення (21 %) і мотивів, пов'язаних з обов'язками та характером їх діяльності (15,4 %). Причому, порівняно з когнітивним компонентом, відсоток мотивів, пов'язаних із соціально-психологічними особливостями працівника і мотивів стимулювання та заохочення збільшився, а мотивів, пов'язаних з обов'язками та характером їх діяльності – зменшився.

Змінилось також і ставлення до кожної із груп мотивів. Так, *мотиви, пов'язані із обов'язками та характером діяльності*, набули негативного значення, а *мотиви стимулювання та заохочення* – яскраво вираженого негативного. Отже, можна зробити висновок про відсутність стимулюючої сили цих мотивів і про можливості їх впливу на ефективність професійної діяльності службовців. Слід зазначити, що саме відсутність мотиваційної сили вищезазначених мотивів професійної діяльності зумовлює певною мірою наявність яскраво позитивного ставлення досліджуваних до соціально-психологічних особливостей працівника. Мотивуючу силу в такому разі буде мати різного роду моральне стимулювання державних службовців – визнання результатів їх діяльності, схвалення тощо.

Незмінним залишається ставлення досліджуваних до мотиву *міжособистісна взаємодія, суспільна корисність та афіліація*. Однак, рівень особистісної значущості першого залишається таким самим (8,2 %), а другого (8,2 %) і третього (5,1 %) – зростає. Водночас, попри однакове відсоткове значення рівня значущості мотиву *самоактуалізація* (2 %) як в когнітивному, так і в емоційному компоненті, у другому воно змінює емоційне забарвлення на позитивне. Тобто, мотив *самоактуалізація* може бути рушійною силою професійної діяльності державного службовця і здійснювати вплив на ефективність виконання ним власних професійних обов'язків.

Слід зазначити, що кількість висловлювань щодо мотиву *суспільного статусу та престижу* збільшується, але, водночас, ставлення досліджуваних до нього змінюється з нейтрального на негативне, що свідчить про втрату мотивуючої сили цього фактору у професійної діяльності досліджуваних і значний рівень незадоволеності ним.

Цікавим виявився той факт, що в емоційному компоненті мотивації з'являється мотив *кар'єрний ріст та перспектива*. Відсутність цього мотиву в когнітивному компоненті та яскраво виражене негативне ставлення до нього досліджуваних в емоційному свідчить про те, що державні службовці усвідомлюють неможливість просування по кар'єрних сходах у власній професійній діяльності, що зумовлює втрату особистісної значущості цього мотиву для досліджуваних та відсутності його стимулюючої сили.

Результати аналізу особливостей поведінкового компонента мотивації професійної діяльності державних службовців зображено на рис. 4.

В поведінковому компоненті незмінно домінуючими мотивами залишаються ті, що пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівника: їх кількість стабільно збільшилась (37,8 %), а ставлення змінилось знову на позитивне. Збільшився також відсоток мотивів, пов'язаних із обов'язками та характером діяльності державних службовців (18,1 %), причому ставлення до цієї групи мотивів змінилося на нейтральне. Отже, поведінка досліджуваних більшою мірою детермінується їх особистісними якостями та вимогами професійної діяльності у системі державної служби.

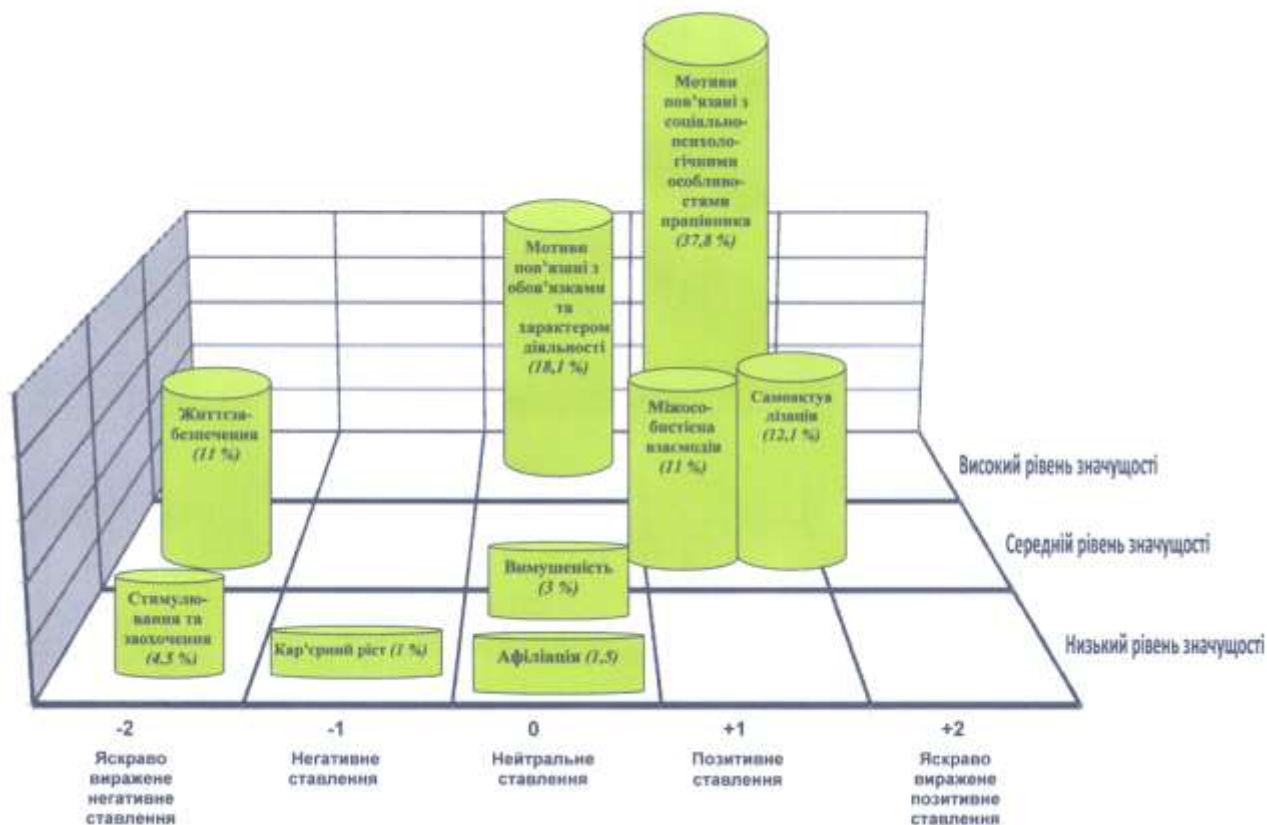


Рис. 4. Відображення характеристик поведінкового компоненту мотивації професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади

Позитивна тенденція спостерігається щодо мотиву *міжособистісної взаємодії*: як і в емоційному, ставлення до цього мотиву в поведінковому компоненті залишається позитивним, а його відсоткове значення зростає на 2,8 %. Отже, мотив *міжособистісна взаємодія* є реально-діючим у професійній діяльності державного службовця та виконує функцію регулювання діяльності. Водночас, позитивним моментом також є збільшення значення мотиву *самоактуалізація* (12,1 %) при сталій оцінці (+1) ставлення респондентів до нього. Таким чином, прагнення до самоактуалізації впливає на поведінку державних службовців, хоча серед «знаних», тобто декларованих мотивів самоактуалізація займає нижчий ранг.

У поведінковому компоненті знову з'являється мотив *вимушеність*, який характеризується нейтральним ставленням та нижчими показниками (3 %), ніж у когнітивному компоненті, тобто відсутність можливостей зміни професійної діяльності певною мірою регулює поведінку держслужбовців. Водночас, відбувається значне зменшення впливу мотиву *стимулювання та заохочення* (4,5 %), ставлення до якого залишається яскраво негативним. Отже, система стимулювання не відповідає очікуванням працівників або не реалізується повною мірою, негативно оцінюється і не виступає реальним регулятором професійної поведінки.

У ході аналізу виділились групи мотивів, які здійснюють найменший вплив на поведінку досліджуваних: це мотив *кар'єрного росту та перспективи* (1 %), який, проте, втратив своє яскраво-виражене негативне забарвлення, та мотив *афіліації* (1,5 %), що змінив характер ставлення до нього досліджуваних із позитивного на нейтральне. Слід зазначити, що

поведінковий компонент характеризується відсутністю яскраво вираженого позитивного ставлення досліджуваних до того чи іншого мотиву порівняно з когнітивним та поведінковим.

Висновки. Результати теоретико-емпіричного дослідження дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Обґрунтовано, що мотивація професійної діяльності державного службовця представлена трьома компонентами: *когнітивним*, який характеризується усвідомлюваними мотивами («знаними»), що спонукають державних службовців діяти відповідно до власних знань та світогляду; *емоційним*, який представлений особистісно-значущими мотивами та відображає певний тип ставлення державного службовця до професійної діяльності, а також відображає міру задоволеності / незадоволеності нею; *поведінковим*, який демонструє вибір службовцем певної стратегії і тактики поведінки на основі особистісно-значущих для нього мотивів, тобто відображає реально-діючі мотиви.

2. Сформовано рейтинг мотивів, представлених у професійній діяльності державних службовців, який демонструє, що найбільш значущим при виконанні професійних обов'язків для досліджуваних є морально-етичні, інтелектуальні, професійно-ділові якості працівника державної служби, а також важливість виконання покладених обов'язків та виконання функцій держави. Висока міра особистісної значущості характерна для мотивів матеріальної винагороди, прагнення покращити матеріальне становище.

3. Виявлено характер ставлення досліджуваних до державної служби за трьома компонентами – когнітивним, емоційним та поведінковим.

Так, «знаними» виявились мотиви *суспільного статусу та престижу професії* і мотив *суспільної корисності*, оскільки перший характеризується негативним ставленням до нього досліджуваних, а другий – низькою мірою особистісної значущості. Визначено, що актуальними є мотиви, *пов'язані із соціально-психологічними особливостями працівника* (37 %) та з *обов'язками і специфікою діяльності* (18, %), мотиви *міжособистісної взаємодії* (11 %) та *самоактуалізації* (12,1 %), які здійснюють визначальний вплив на професійну поведінку досліджуваних.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні процесуальних особливостей професійної мотивації державних службовців.

Список використаних джерел

1. Артеменко Л. Економічне стимулювання у структурі мотиваційних механізмів державного управління / Л. Артеменко // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / редкол. С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. – Д. : Вид-во ДРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 4 (22). – С. 107–114.
2. Бондар В. Нематеріальна мотивація як чинник підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні / В. Бондар // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип.1 (23). – С. 253–259.
3. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія / Ж. П. Вірна. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
4. Гончарук Н. Т. Мотивація й оцінка керівного персоналу у сфері державної служби / Н. Т. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. / Редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип.1 (27). – С. 250–256.
5. Карамушка Л. М. Мотивація підприємницької діяльності. Монографія / Л. М. Карамушка, Н. Ю. Худякова. – К.- Львів : Сполом. 2011. – 208 с.

6. Кихлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кихлер, К. Родер // Психология труда и организационная психология: Т. 1. / Пер. с нем. – Харьков : Изд-во Гуманитарный центр, 2003. – 144 с.
7. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции / А. Н. Леонтьев // Психология мотивации и эмоций [под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман]. – М.: ЧеРо, 2002. – С. 57–65.
8. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
9. Магура М. И. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – № 3. – С. 14 – 27.
10. Малімон Л.Я. Психологічний аналіз значущості та задоволеності мотивів професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконачої влади / Л.Я. Малімон, І.В. Глова // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 37-38. Збірник наукових праць / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2013. – С. 56-61.
11. Макклелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
12. Малиновський В. Я. Функція мотивації управлінської праці / В. Я. Малиновський // Вісник УАДУ ; зб. наук. праць / редкол. : В. І. Луговий (голов. ред.) [та ін.]. – К. : Вид-во УАДУ, 2003. – № 3 . – С.165–170.
13. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление / С. Г. Москвичев. – К. : Сан-Франциско, 2003. – 492 с.
14. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. Д.А. Куликов. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.
15. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : монографія / В. М. Олуйко – Х.: Вид-во ХУУП, 2005. – 326 с.
16. Поліщук Н. Актуальні питання щодо діагностики факторів мотивації державних службовців / Н. Поліщук // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ОРІДУ. – О., 2006. Вип. 3 (27). – С. 248–253.
17. Пряхников Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н. С. Пряхников. – М. : Академия, 2008. – 367 с.
18. Решетников О. В. Концепция социального служения в современном обществе / О. В. Решетников ; под общ. ред. В. И. Жукова ; РГСУ, Акад. ин-т соц. служения. – М. : Изд-во РГСУ, 2008. – 49 с.
19. Фанталова Е. Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта / Е. Б. Фанталова. – Самара: Издательский дом Бахрах – М., 2001. – 128 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Artemenko L. Ekonomichne stymulyuvannya u strukturi motyvatsiynykh mekhanizmiv derzhavnoho upravlinnya / L. Artemenko // Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnya : zb. nauk. pr. / redkol. S. M. Ser'ohin (holov. red.) [ta in.]. – D. : Vyd-vo DRIDU NADU, 2005. – Vyp. 4 (22). – S. 107–114.
2. Bondar V. Nematerial'na motyvatsiya yak chynnyk pidvyshchennya efektyvnosti diyal'nosti derzhavnykh sluzhbovtsiv v Ukrayini / V. Bondar // Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnya: zb. nauk. pr. – D.: DRIDU NADU, 2006. – Vyp.1 (23). – S. 253–259.
3. Virna Zh. P. Motyvatsiyno-smyslova rehulyatsiya u profesionalizatsiyi psykholoha : monohrafiya / Zh. P. Virna. – Luts'k : RVV «Vezha» Volyn. derzh. un-tu im. Lesi Ukrayinky, 2003. – 320 s.
4. Honcharuk N. T. Motyvatsiya y otsinka kerivnoho personalu u sferi derzhavnoyi sluzhby / N. T. Honcharuk // Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnya: Zb. nauk. pr. / Redkol.: S. M. Ser'ohin (holov. red.) ta in. – D.: DRIDU NADU, 2007. – Vyp.1 (27). – S. 250–256.
5. Karamushka L. M. Motyvatsiya pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti. Monohrafiya / L. M. Karamushka, N. Yu. Khudyakova. – K.- L'viv : Spolom. 2011. – 208 s.

6. Kykhler Э. Motyvatsyya v orhanyzatsyyakh / Э. Kykhler, K. Roder // *Psykholohyya truda y orhanyzatsyonnoy psykholohyya*: T. 1. / Per. s nem. – Khar'kov : Yzd-vo Humanytarnyy tsentr, 2003. – 144 s.
7. Leont'ev A. N. Potrebnosty, motyvy, emotsyy / A. N. Leont'ev // *Psykholohyya motyvatsyy y emotsyy* [pod. red. Yu. B. Hyppenreyter, M. V. Falykman]. – M.: CheRo, 2002. – С. 57–65.
8. Leont'ev D. A. Psykholohyya smysla: pryroda, stroenye y dynamyka smyslovoy real'nosti / D. A. Leont'ev. – 3-e yzd., dop. – M.: Smysl, 2007. – 511 s.
9. Mahura M. Y. Sekrety motyvatsyy uly motyvatsyya bez sekretov / M. Mahura, M. Kurbatova // *Upravlenye personalom*. – 2007. – # 3. – S. 14 – 27.
10. Malimon L.Ya. Psykholohichnyy analiz znachushchosti ta zadovolenosti motyviv profesiynoyi diyal'nosti derzhavnykh sluzhbovtziv mistsevykh orhaniv vykonachoyi vladyy / L.Ya. Malimon, I.V. Hlova // *Aktual'ni problemy psykholohiyi*. – Tom 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Vyp. 37-38. Zbirnyk naukovykh prats' / Za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. - Alchevs'k : LADO, 2013. – S. 56-61.
11. Makklelland D. Motyvatsyya cheloveka / D. Makklelland. – SPb.: Pyter, 2007. – 672 s.
12. Malynovs'kyy V. Ya. Funktsiya motyvatsiyi upravlins'koyi pratsi / V. Ya. Malynovs'kyy // *Visnyk UADU ; zb. nauk. prats' / redkol. : V. I. Luhovyy (holov. red.)* [ta in.]. – K. : Vyd-vo UADU, 2003. – # 3 . – S.165–170.
13. Moskvychev S. H. Motyvatsyya, deyatel'nost' y upravlenye / S. H. Moskvychev. – K. : San-Frantsysko, 2003. – 492 s.
14. Motyvatsyya k rabote / F. Khertsberh, B. Mosner, B. Blokh Snyderman; per. s anhl. D.A. Kulykov. – M. : Vershyna, 2007. – 240 s.
15. Oluyko V. M. Kadrovi protsesy v derzhavnomu upravlinni Ukrayiny: stan i perspektyvy rozvytku : monohrafiya / V. M. Oluyko – Kh.: Vyd-vo KhUUP, 2005. – 326 s.
16. Polishchuk N. Aktual'ni pytannya shchodo diahnostryky faktoriv motyvatsiyi derzhavnykh sluzhbovtziv / N. Polishchuk // *Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnya: zb. nauk. pr. ORIDU*. – O., 2006. Vyp. 3 (27). – S. 248–253.
17. Pryazhnykov N. S. Motyvatsyya trudovoy deyatel'nosti / N. S. Pryazhnykov. – M. : Akademyya, 2008. – 367 s.
18. Reshetnykov O. V. Kontseptsyya sotsyal'noho sluzhenyya v sovremennom obshchestve / O. V. Reshetnykov ; pod obshch. red. V. Y. Zhukova ; RHSU, Akad. yn-t sots. sluzhenyya. – M. : Yzd-vo RHSU, 2008. – 49 s.
19. Fantalova E. B. Dyahnostyka y psykhoterapyya vnutrenneho konflykta / E. B. Fantalova. – Samara: Yzdatel'skyy dom Bakhrakh – M., 2001. – 128 s.

Malimon, L.Y., Glova, I.V. Psychological analysis of cognitive, affective and behavioral components of civil servants' work motivation. The article deals with civil servants' work motivation. The authors present the results of theoretical and empirical analysis of the cognitive, affective and behavioral components of their work motivation.

The cognitive component was shown to be characterized by acknowledged motives that make civil servants act according to their knowledge and outlook; the affective component included personally meaningful motifs and reflected civil servants' attitudes to professional activities, themselves, and colleagues, as well as showed the degree of satisfaction / dissatisfaction; the behavioral component related to the civil servants' preferred behavioral strategies based on their personally meaningful reasons, that is it displayed the working motifs.

Using the 'incomplete sentences' techniques the following groups of civil servants' work motives were identified: 1) the motives relating to the civil servants' social and psychological characteristics; 2) the motives relating to the nature and profile of civil service; 3) the motives of self-realization; 4) the motives of obligation; 5) the motives of public utility; 6) the motives of social status and prestige; 7) the motives of interpersonal

interaction; 8) the motives of stimulation and encouragement; 9) the motives of affiliation; 10) the motives of life sustenance; and 11) the motives of career growth.

The civil servants' awareness of work motives was found to associate with work motives' emotional appeal. The investigation identified the 'working' work motives of civil servants. Thus, the acknowledged motives included those of social status, prestige and social utility of the profession, while the motives that regulated civil servants' work behaviors comprised the motives related to the characteristics of the profession, civil servants' social and psychological characteristics, interpersonal interactions and self-actualization. The respondents were found to have negative attitudes to work stimulation and encouragement, the profession's social status and prestige, and career growth which meant low motivating effects of these factors for civil servants' work.

Keywords: civil servant; work motivation; cognitive, affective, behavioral components of work motivation; motives rating; attitude to the profession; 'acknowledged', personally meaningful, actual motifs.

Відомості про авторів

Малімон Людмила Яківна – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри загальної та соціальної психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

Malimon, Lyudmila Yakivna - PhD, professor, dept. of General and Social Psychology, Eastern European National University named after Lesya Ukrainka, Lutsk, Ukraine.

E-mail: ur_l@mail.ru

Глова Ірина Василівна - кандидат психологічних наук, молодший науковий співробітник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. м. Луцьк, Україна.

Glova, Irina Vasilivna - PhD, researcher, Eastern European National University named after Lesya Ukrainka, Lutsk, Ukraine.

E-mail: glova_i@ukr.net

Отримано 28 жовтня 2014 р.

Рецензовано 24 листопада 2014 р.

Прийнято 9 грудня 2014 р.

УДК 159.964.21:331.109

Ніконорова М.А.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ВЕЛИКИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ

Ніконорова М.А. Дослідження основних компонентів психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів. У статті розглянуто особливості розвитку компонентів (когнітивного, операційного та особистісного) психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів. Здійснений аналіз взаємозв'язків рівнів розвитку компонентів психологічної готовності з факторами мікро- і мезорівня, які впливають на формування і розвиток зазначених компонентів психологічної готовності. В цілому встановлено недостатній рівень розвитку когнітивного, операційного та особистісного компонентів психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів у великих торговельних організаціях.

Ключові слова: великі торговельні організації; організаційні конфлікти; психологічна готовність персоналу; когнітивний компонент готовності; операційний компонент готовності; особистісний компонент готовності, профілактика та подолання організаційних конфліктів.

Никонорова М.А. Исследование основных компонентов психологической готовности персонала больших торговых организаций к профилактике и преодолению организационных конфликтов. В статье рассмотрены особенности развития компонентов (когнитивного, операционного и личностного) психологической готовности персонала больших торговых организаций к профилактике и преодолению организационных конфликтов. Осуществлен анализ взаимосвязей уровней развития компонентов с факторами микро- и мезоуровня, которые влияют на формирование и развитие отмеченных компонентов психологической готовности. В целом установлен недостаточный уровень развития когнитивного, операционного и личностного компонентов психологической готовности персонала больших торговых организаций к профилактике и преодолению организационных конфликтов в больших торговых организациях.

Ключевые слова: большие торговые организации, организационные конфликты, психологическая готовность персонала; когнитивный компонент готовности; операционный компонент готовности; личностный компонент готовности; профилактика и преодоление организационных конфликтов.

Постановка проблеми. Нові потреби розвитку економіки країни вимагають термінового вирішення соціально-економічних питань, пов'язаних з інтенсивною і ефективною діяльністю як державних, так і приватних організацій. Основне навантаження у вирішенні завдань сучасної економіки лежить на підприємствах великого та середнього бізнесу. Складовою частиною цієї великої інфраструктури є супермаркети, які стали візитною карткою великих міст. Ефективна діяльність супермаркетів обумовлена багатьма соціально-економічними і психологічними факторами, серед яких значну роль відіграє профілактика організаційних конфліктів.

Організаційний конфлікт нами розуміється як зіткнення протилежно спрямованих, але рівних за своєю значущістю потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних настановлень, планів тощо у свідомості окремого працівника чи керівника організації, у міжособистісних стосунках персоналу (працівників; працівників та керівників; працівників, керівників та клієнтів) та взаємодії організацій, яке супроводжується негативними емоційними переживаннями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками проблема профілактики та подолання організаційних конфліктів привертає велику увагу *зарубіжних* [3; 18; 20], *російських* [5; 9 11; 19; 22], *білоруських* [8] та *українських* [1; 2; 4; 7; 13; 20; 23] психологів. Незважаючи на розробленість цієї теми, проблема профілактики та подолання конфліктів у великих торговельних організаціях не виступала предметом дослідження.

Соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми зумовили постановку нами таких **завдань дослідження:**

1. Визначити рівень розвитку когнітивного, операційного та особистісного компонентів психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики подолання організаційних конфліктів.

2. Розкрити взаємозв'язок рівня розвитку когнітивного, операційного та особистісного компонентів психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики подолання організаційних конфліктів у великих торговельних організаціях з чинниками мікрорівня: організаційно-професійними характеристиками персоналу (посада в

організації, ранг, робота, що виконується, освіта, відповідність виконуваної роботи освіті, загальний стаж роботи, стаж роботи в організації); соціально-демографічними характеристиками персоналу (вік, стать, сімейний стан).

3. Розкрити взаємозв'язок рівня розвитку когнітивного, операційного, особистісного компонентів психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики подолання організаційних конфліктів у великих торговельних організаціях та чинниками мезорівня: (соціально психологічний клімат у колективі).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.

На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми нами визначено, що одним із важливих психологічних чинників ефективної профілактики організаційних конфліктів у супермаркетах є *психологічна готовність персоналу* супермаркетів до профілактики організаційних конфліктів, яка являє собою систему знань, умінь та навичок, особистісних характеристик, необхідних для успішної профілактики організаційних конфліктів. За своєю структурою зазначена готовність включає такі основні компоненти:

- *Когнітивний компонент* – це сукупність знань, необхідних персоналу супермаркетів для профілактики організаційних конфліктів.
- *Операційний компонент* – це сукупність умінь та навичок, необхідних персоналу супермаркетів для профілактики організаційних конфліктів (уміння слухати і говорити, здібність до самоуправління у спілкуванні, уміння конструктивно вирішувати конфлікти, гнучко використовувати різні стратегії поведінки у конфлікті тощо).
- *Особистісний компонент* – це сукупність особистісних якостей персоналу супермаркетів, які необхідні для успішної профілактики організаційних конфліктів (толерантність, прийняття інших, впевненість тощо).

Використовуючи підхід Л. Карамушки, визначено, що на формування психологічної готовності персоналу супермаркетів до профілактики організаційних конфліктів впливають: а) *чинники мезорівня*: особливості соціально-психологічного клімату в колективі підрозділів організації; б) *чинники мікрорівня*: організаційно-професійні характеристики персоналу (посада персоналу в організації; освіта; загальний стаж роботи; стаж роботи в даній організації тощо); соціально-демографічні характеристики персоналу (стать; вік; сімейний стан).

На основі даних теоретико-методологічних підходів, розуміння сутності організаційних конфліктів та змісту психологічної готовності персоналу супермаркетів до їх профілактики розроблено схему емпіричного дослідження.

Дослідницько-експериментальна робота проводилась у супермаркетах змішаного типу в м. Керч (АР Крим). Дослідженням було охоплено понад 100 осіб (касири-операціоналісти, працівники торговельного залу, вантажники, охоронці, спостерігачі, продавці-консультанти).

Для проведення дослідження використовувався метод опитування, який реалізовувався у формі тестування.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS (версія 17.0) [15].

1. Результати дослідження рівня розвитку когнітивного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів

Знання сутності конфлікту відіграє важливу роль у готовності особистості до профілактики та подолання конфліктів. Володіння такими знаннями дає можливість людині обрати найбільш оптимальну стратегію поведінки у конфліктній ситуації. Дослідження розвитку когнітивного компонента проводилось за допомогою методики дослідження міжособистісного сприйняття в конфліктній ситуації (А.І. Татіщева модифікація О.В. Місенко) [8; 14] у три етапи: визначення рівня знання сутності конфлікту, оцінка конфлікту та визначення загального рівня розвитку когнітивного компонента.

Дослідження показало (див. *табл. 1*), що більшість (52,9%) членів колективів великих торговельних організацій вказали не всі, а лише окремі суттєві ознаки конфлікту, або ж, окрім суттєвих, зазначили багато несуттєвих характеристик конфлікту. Згідно з цією методикою, відповідь респондента, в якій не зазначено жодної суттєвої ознаки конфліктів, вважається неправильною, а сам опитуваний вважається таким, що взагалі не розуміє сутності конфлікту. Таких опитаних у нашій вибірці 35,7%. Лише 11,4% опитаних правильно розуміють сутність конфлікту. Вони вказали всі найбільш значущі характеристики конфліктів. Таким чином, можемо зробити висновок, що 52,9% опитаних показали середній рівень знання сутності конфлікту, 35,7% – низький і лише 11,4% – високий.

Таблиця 1

**Рівень розвитку когнітивного компонента готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання горизонтальних організаційних конфліктів
(у % від загальної кількості опитаних)**

Складові компонента	Рівень розвитку		
	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
Знання сутності конфлікту	35,7	52,9	11,4
Конфлікт як фізична агресія	45,7	18,6	35,7
Конфлікт як вербальна агресія	47,1	24,3	28,6
Конфлікт як психологічна несумісність	22,9	62,9	14,3
Загальний рівень розвитку	22,9	58,6	18,6

Що стосується оцінки конфліктів персоналом великих торговельних організацій, то нами виділено три групи (див. *табл. 2*).

Перша група – оцінка конфлікту як фізичної агресії. Більшість (45,7%) респондентів показали щодо цього феномену низький рівень. Але досить багато респондентів (35,7% – високий рівень і 18,6% – середній) асоціюють конфлікт із застосуванням фізичної сили. У таких випадках конфлікт проявляється у вигляді бійки, сутички, битви, боротьби тощо.

Друга група – оцінка конфлікту як вербальної агресії. Респонденти, які показали високий (28,6%) і середній рівень (24,3%), вважають, що, скоріше за все, конфлікт має форму сварки, скандалу, наклепу, сперечання.

Третю групу склала оцінка конфлікту як психологічної несумісності учасників ситуації. Більшість респондентів оцінюють конфлікт як непорозуміння, протиріччя, незгоду, розбіжності: 62,9% показали середній рівень і 14,3% – високий.

На основі даних, отриманих за окремими складовими когнітивного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та

подолання горизонтальних організаційних конфліктів нами виділено три *рівні загального розвитку* зазначеного компонента: високий, середній і низький.

Як видно з отриманих нами даних, *більшість* (58,6%) працівників великих торговельних організацій показали *середній рівень сформованості когнітивного компонента*. Ця група характеризується середнім рівнем розвитку всіх складових когнітивного компонента (знання сутності конфлікту, оцінка конфліктів як фізичної, вербальної агресії чи психологічної несумісності). *Другу групу* за рівнем розвитку склали респонденти, у яких виявлений *низький рівень розвитку когнітивного компонента* психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів – 22,9% від загальної кількості опитаних. Для таких працівників великих торговельних організацій характерним є переважно низького рівня розвитку всіх складових когнітивного компонента (знання сутності конфлікту, оцінка конфліктів як фізичної, вербальної агресії чи психологічної несумісності). *Високий рівень* розвитку загального показника когнітивного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання конфліктів є характерним для найменшої кількості респондентів (18,6%). Цю групу працівників великих торговельних організацій характеризує низький рівень розвитку всіх складових когнітивного компонента.

Таким чином, дані, отримані нами в дослідженні, свідчать про недостатній рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та вирішення організаційних конфліктів.

У процесі дослідження нами констатовано статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) між *рівнем розвитку когнітивного компонента* психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів та *діловими якостями соціально-психологічного клімату* (СПК) у колективі. Це проявляється у тому, що вираженість високого рівня розвитку когнітивного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів є вищою в осіб, які вище оцінюють ділові якості СПК у колективі, ніж ті, які рівень ділових якостей колективу оцінюють як середній і низький (27,3 % проти 72,7%). З іншими якостями СПК (моральні і творчі якості) статистично значущих зв'язків не виявлено.

Отже, ми можемо зробити висновок про специфічність розвитку когнітивного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів у великих торговельних організаціях

2. Результати дослідження рівня розвитку операційного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів

Невміння слухати і ясно виражати думку, низька здатність до самоуправління у спілкуванні можуть стати причинами виникнення конфліктів на робочому місці. А деструктивна поведінка при вирішенні конфліктних ситуацій, неправильно вибрана стратегія поведінки в конфлікті можуть призвести до затяжного конфлікту, який практично неможливо вирішити. І тому розвиток цих умінь і навичок відіграє важливу роль у готовності особистості до профілактики та подолання конфліктів.

Для аналізу рівня розвитку операційного компонента готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів та

загального показника розвитку операційного компонента нами виділено такі складові цього компонента: *уміння слухати і говорити, здібність до самоуправління в спілкуванні, конструктивність (деструктивність) в конфлікті, стратегії поведінки в конфлікті*. Загальний показник рівня розвитку операційного компонента визначався на основі даних за всіма чотирма складовими.

Дослідження розвитку такої складової компонента, як *уміння слухати і точно і ясно виражати свою думку* досліджувалося за допомогою методики «Уміння слухати і говорити» [16]. Отримані дані говорять про те, що приблизно третина опитаних має середній рівень розвитку уміння слухати і говорити (38,2%). Викликає тривогу той факт, що досить значний відсоток опитаних не володіє прийомами грамотного спілкування – низький рівень розвитку цих здібностей виявлений у 35,3% респондентів. І лише 26,6% опитаних уміють викладати свої думки і слухати співрозмовника.

Дослідження складової операційного компонента *«здібність до самоуправління в спілкуванні»* здійснювалось за допомогою методики «Вивчення здібності до самоуправління в спілкуванні» [24]. Отримані дані свідчать про те, що у опитаних стабільна модель поведінки з деякою ригідністю не виявлена. Здатність адаптуватися до ситуації проявляється у 94,3 % опитаних. Така поведінка у спілкуванні характеризується наявністю потреби бути у спілкуванні з самим собою, залежно від ситуації проявляти спрямованість на партнера, а також схильністю до партнерства у спілкуванні. Мобільність у спілкуванні констатовано у 5,7% опитаних. Такий стиль спілкування характеризується умінням підлаштовуватись до поведінки партнера, готовністю до діалогу, здатністю змінювати стиль спілкування залежно від ситуації.

Що стосується наступної складової операційного компонента *«конструктивність (деструктивність) в конфлікті»*, то цей показник ми досліджували за допомогою методики «Самооцінка конструктивної поведінки в конфлікті» [6]. Отримані дані говорять про те, що більшість опитаних (37,1%) мають середній рівень розвитку цієї складової. Згідно з інтерпретацією методики [6], такі члени колективу володіють достатніми ознаками конструктивної поведінки в конфлікті, але інколи можуть проявлятися і деструктивні характеристики конфліктної поведінки. Приблизно така ж кількість опитаних (35,7%) показали високий рівень розвитку показника. Такі люди характеризуються умінням конструктивно вирішувати конфліктні ситуації. Але досить високий показник (27,1% опитаних) з низьким рівнем розвитку конструктивності в конфлікті. Це говорить про те, що майже третина респондентів володіє достатніми ознаками деструктивної поведінки в конфлікті, що, в свою чергу, свідчить про недостатній рівень розвитку емоційної саморегуляції.

Стратегії поведінки в конфлікті вивчалися за допомогою методики «Визначення стилю взаємодії у конфлікті» (Томас-Кілмен) [17]. Дослідження показало, що більшість респондентів у конфлікті використовують стратегію *«компроміс»* – 41,4% опитаних. Згідно з методикою [17] ця стратегія характеризується тим, що в конфлікті сторони намагаються знайти прийнятне рішення для задоволення обох сторін, ідуть на поступки, але при цьому вимушені поступитися деякими власними інтересами. Наступну групу (32,9%) склали респонденти, які основною стратегією поведінки в конфлікті обрали *«суперництво»*. Ця стратегія характеризується прагненням учасника конфлікту задовольнити свої потреби будь-якою ціною. Ця стратегія вважається найбільш небажаною для вирішення конфліктів. На третій позиції за кількістю виборів знаходиться стратегія *«пристосування»*. 10,0% опитаних прагнуть принести в жертву

власні інтереси ради іншого. Майже така ж кількість (8,6%) респондентів, які в конфлікті використовують стратегію «уникання». Ці працівники великих торговельних організацій намагаються «утекти» від конфлікту будь-яким способом. Небезпека цих двох стилів поведінки в конфлікті полягає в тому, що ті, хто уникає конфлікту або пристосовується до ситуації, залишають незадоволеними свої власні потреби. А це, в свою чергу, може стати причиною глибокого особистісного конфлікту або ж перевести конфлікт у затяжну форму. Найбільш прийнятною для розв'язання конфлікту вважається стратегія «співробітництво», яка характеризується прагненням прийти до такого рішення, яке б задовольнило обидві сторони. На жаль, цю стратегію обрали лише 7,1% опитаних.

Загальний рівень розвитку операційного компонента готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання горизонтальних організаційних конфліктів (див. табл. 2) був нами виведений на основі вищезгаданих чотирьох методик.

Таблиця 2

Загальний показник розвитку операційного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів (у % від загальної кількості опитаних)

	Рівень розвитку		
	Низький	Середній	Високий
Загальний показник розвитку операційного компонента	50,0	37,1	12,9

Як видно з отриманих даних, *високий рівень* розвитку загального показника операційного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів констатований лише у 12,9% опитаних. Для половини (50,0%) респондентів характерним є *середній рівень* розвитку цього компонента. Ця група характеризується недостатнім рівнем розвитку таких складових операційного компонента, як уміння слухати і говорити, конструктивність у конфлікті, здібність до самоуправління в конфлікті, та вибір найбільш оптимальної стратегії поведінки у конфлікті. Більше ніж третині опитаних (37,1%) притаманний *низький рівень* загального показника операційного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів. Таких працівників характеризує переважно низький рівень розвитку всіх складових операційного компонента (уміння слухати і говорити, конструктивність в конфлікті, здібність до самоуправління в конфлікті, та вибір найбільш оптимальної стратегії поведінки у конфлікті).

Отже, дані, отримані під час дослідження, свідчать про низький рівень розвитку операційного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів.

На рівні операційного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики і подолання організаційних конфліктів у великих торговельних організаціях виявлено вплив таких чинників макрорівня, як загальний стаж роботи ($p < 0,01$), стаж роботи в цій організації ($p < 0,01$) та сімейний стан ($p < 0,05$) персоналу великих торговельних організацій. Також констатовано вплив і чинників мезорівня: ділові

($p < 0,001$), творчі ($p < 0,001$) та моральні якості клімату в колективі ($p < 0,001$). Це говорить про *специфічність профілю* щодо впливу чинників. На відміну від *когнітивного компонента*, простежується вплив чинників мікрорівня (загальний стаж роботи та стаж роботи в організації, сімейний стан) та мезорівня (ділові, творчі та моральні якості СПК в колективі).

3. Результати дослідження рівня розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів

Наступним етапом нашого дослідження був аналіз рівня розвитку особистісного компонента готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів та загального показника розвитку особистісного компонента. Нами виділені такі складові цього компонента: прийняття інших, рівень конфліктності особистості, психічні та емоційні стани. Загальний показник рівня розвитку особистісного компонента визначався на основі даних за всіма чотирма складовими.

Слід зазначити, що особистісні психологічні характеристики можуть виступати як конструктивними, так і деструктивними факторами у виникненні, розвитку конфліктів. Також ці характеристики відіграють важливу роль у виборі стратегії поведінки в конфлікті. Тому врахування особистісних психологічних характеристик відіграє важливу роль у готовності особистості до профілактики та подолання конфліктів.

Дослідження розвитку такої складової компонента, як *прийняття інших* досліджувалося за допомогою методики «Діагностика прийняття інших (за шкалою Фейя)» [24]. Дослідження показало, що високий рівень і середній з тенденцією до високого не виявлений у жодного респондента (0,0%). При цьому викликає тривогу той факт, що в опитаних констатовано високий показник за низьким та середнім з тенденцією до низького рівня прийняття інших (55,7% та 44,3% відповідно). Це свідчить про те, що персонал великих торговельних організацій свої власні інтереси і потреби ставить вище за інтереси і потреби інших людей, при цьому майже не намагається зрозуміти співрозмовника.

Рівень конфліктності, як складова *особистісного компонента* готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів, досліджувався за допомогою методики «Самооцінка конфліктності» [6]. Дослідження виявило, що високий рівень конфліктності, який характеризується схильністю особистості до різкої критики співбесідника, постійним пошуком приводу до спорів, нав'язуванням своєї думки, не виявлений в жодного опитуваного. При цьому у 47,1% опитаних констатовано середній рівень конфліктності. Згідно з методикою дослідження [6] цей рівень характеризується тим, що особа наполегливо відстоює свою думку, не зважаючи на те, як це вплине на особистісні стосунки. Таку людину в колективі вважають конфліктною.

Щодо рівня конфліктності, то 52,9% респондентів показали низький рівень розвитку цієї складової особистісного компонента. Таких членів колективу можна охарактеризувати як тактовних, неконфліктних. Але великим мінусом таких людей є невміння відмовити в разі якщо їх просять про допомогу, навіть якщо це ламає їх власні плани. Така поведінка може стати причиною внутрішньоособистісного конфлікту.

Психічні стани респондентів досліджувалися за допомогою методики «Діагностика психічних станів» Айзенка [17]. Підведення підсумків проходило за чотирма характеристиками: *тривожність, фрустрація, агресивність та ригідність*. Дослідження показало, що майже в

половини опитаних (47,1%) виявлено низький рівень *тривожності*. Наступну групу склали ті респонденти, що показали середній рівень тривожності (42,9%). І 10, 0% респондентів увійшли до третьої групи, у яких констатований високий рівень тривожності. Цей психологічний стан може бути перешкодою для адекватного реагування особи на конфлікт, оскільки характеризується недовірливістю, постійним переживанням з приводу можливих, а не реальних неприємностей і конфліктів. Такі люди намагаються «заховатися» від конфлікту або дуже емоційно переживають його як велике горе. Що стосується *фрустрації*, то більше половини (54,3%) опитаних мають низький рівень розвитку показника. Ці респонденти характеризуються адекватною самооцінкою, не бояться труднощів і стійкі до невдач. У 35,7% респондентів виявлено середній рівень розвитку фрустрації, що говорить про те, що фрустрація може мати місце залежно від значущості ситуації. Низька самооцінка, страх перед невдачами, прагнення будь-якою ціною уникнути труднощів характеризує фрустровану особистість. Така характеристика відповідає 10,0% опитаних. Ці респонденти показали високий рівень розвитку фрустрації. Аналіз даних щодо *агресивності* показав, що 14,3% опитаних мають високий рівень агресивності. Така людина характеризується нестриманістю і труднощами у спілкуванні з іншими. Середній рівень агресивності виявлено у 52,8% опитаних. І в 32,9% респондентів констатовано низький рівень розвитку цієї складової особистісного компонента. Їм притаманні такі риси, як спокій і стриманість у конфліктній ситуації. Приблизно такі ж дані ми отримали і за рівнем *ригідності* у персоналу великих торговельних організацій: 14,3% мають високий рівень розвитку показника, 51,4% – середній і 34,3% – низький. Згідно з методикою [17; с. 144] високий рівень характеризується незмінністю поведінки, поглядів, переконань, навіть якщо вони не відповідають реальним обставинам життя, а низький рівень притаманний особі, яка може легко переключатися, здатна гнучко реагувати на зміну обставин.

Дослідження *емоційного стану* персоналу великих торговельних організацій нами проводилося за методикою Уесмана і Рікса «Самооцінка емоційних станів» [21]. Оцінка емоційного стану проводилась за загальним показником, який об'єднав такі характеристики емоційного стану, як спокій – тривога, енергійність – змореність, радість – пригніченість, впевненість у собі – безпорадність. Як видно з отриманих даних, найбільшу за кількістю (54,3%) склала група респондентів, які свій емоційний стан оцінюють як середній за всіма характеристиками. Їм притаманні такі відчуття: невелика стривоженість, деяка невпевненість, невелика втома, лінь, перепад настрою від радості до «так собі», відчуття компетентності, але у вузькій сфері діяльності. Другу групу – більш ніж чверть від загальної кількості опитаних (25,7%) – склали респонденти, які оцінюють свій емоційний стан як «низький». Ця група характеризується деструктивністю в оцінці своїх відчуттів: значна невпевненість, страх, повна відсутність енергії і бажання працювати, відчуття пригніченості, депресія, безпорадність, відчуття непотрібності. Високий рівень емоційного стану виявлений лише у 20,0% опитаних. Нестабільний емоційний стан може бути як причиною, так і наслідком конфліктних стосунків у колективі та несприятливого соціально-психологічного клімату.

Спираючись на дані всіх чотирьох методик, ми можемо проаналізувати загальний показник розвитку особистісного компонента.

Як видно з отриманих даних (табл. 3), на відміну від рівня розвитку операційного компонента, *високий рівень* розвитку загального показника особистісного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та

подолання організаційних конфліктів констатований у більшості опитаних – 24,3% проти 12,9%.

Таблиця 3

Загальний показник розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу великих торгових організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів (у % від загальної кількості опитаних)

	Рівень розвитку		
	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
Загальний показник розвитку особистісного компонента	27,1	48,6	24,3

Отже, рівень розвитку таких характеристик персоналу великих торговельних організацій, як уміння слухати і говорити, конструктивність у конфлікті, здібність до самоуправління в конфлікті та вибір найбільш оптимальної стратегії поведінки у конфлікті нижче, ніж прийняття інших, рівень конфліктності, психічні стани (тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність) та емоційний стан. Для майже половини (48,6%) респондентів характерним є *середній рівень* розвитку цього компонента. Ця група характеризується недостатнім рівнем розвитку таких складових особистісного компонента, як прийняття інших, рівень конфліктності, психічні стани (тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність) та емоційний стан. Більш ніж чверті опитаних (27,1%) притаманний низький рівень загального показника особистісного компонента психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів. Таких працівників характеризує переважно низький рівень розвитку всіх складових операційного компонента (прийняття інших, рівень конфліктності, психічні стани (тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність) та емоційний стан).

Отже, дані, отримані під час дослідження, свідчать про *недостатній рівень розвитку особистісного компонента* психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів.

На *рівні особистісного компонента* психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики і подолання організаційних конфліктів у великих торговельних організаціях виявлено вплив такого чинника макрорівня, як загальний стаж роботи ($p < 0,01$). Також констатовано вплив чинників мезорівня: ділові ($p < 0,001$), творчі ($p < 0,01$) та моральні якості клімату в колективі ($p < 0,001$). Це говорить про *специфічність профілю* щодо впливу чинників. На відміну від *когнітивного компонента* простежується вплив лише одного чинника мікрорівня (загальний стаж роботи) та чинників мезорівня (ділові, творчі та моральні якості СПК у колективі).

Висновки. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку когнітивного, операційного та особистісного компонентів психологічної готовності персоналу великих торговельних організацій до профілактики та подолання організаційних конфліктів у великих торговельних організаціях.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у вивченні змісту, видів та причин виникнення організаційних конфліктів в інших великих торговельних організаціях.

Список використаних джерел

1. Ващенко І.В. Конфлікти великих соціальних груп : навч. посібник / І.В. Ващенко, С.П. Гиренко. – Харків : Бурун книга, 2006. – 208 с.
2. Гірник А.М. Посередництво в трудових конфліктах / А.М. Гірник. – К. : Стилос, 1998. – 52 с.
3. Гибсон Дж.Л. Управление межгрупповыми конфликтами методом переговоров // Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелл Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 320–335.
4. Дуткевич Т.В. Технологія переговорів та посередництва у залагодження конфліктів // Конфліктологія з основами управління / Т.В. Дуткевич. – К., 2005. – С. 154–165.
5. Емельянов С.М. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов / С.М. Емельянов // Практикум по конфликтологии. – СПб. : Питер, 2000. – С. 135–164.
6. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2009. – 384 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
8. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба. – К.: Наук. світ, 2009. – 268 с
9. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию : учеб. пособие. – М. : Гуманит изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 176 с.
10. Конфликты и методы их преодоления (социально-психологический тренинг) : учеб.-метод. пособие / [автор-сост. Е.А. Осипова, Е.В. Чуменко]. – Мн. : Акад последиплом. образования, 2004. – 54 с.
11. Конфликтология : учеб. для вузов / В.П. Ратников [и др.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 512 с.
12. Креденцер О.В. Психологічні особливості поведінки в конфлікті персоналу комерційних організацій сфери торгівлі / О.В. Креденцер, Л.Н. Онищенко // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Науковий світ, 2008. – Частина 21–22. – С. 152–157.
13. Кришевич О.В. Психологічні аспекти розв'язання конфліктів в слідчій діяльності МВС України : дис. ... кандидата юридичних наук: 19.00.06. / Кришевич Ольга Володимирівна. – К., 2002. – 202 с.
14. Мисенко О.В. Модификация методики исследования особенностей межличностного восприятия в конфликтной ситуации / О.В. Мисенко // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – №5. – С. 23–27.
15. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А.Д. Наследов. – СПб. : Питер, 2007. – 418 с.
16. Психологические тесты / под ред. А.А. Карелина : в 2 т. – М., 2001. – Т. 2. – 453 с.
17. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара : ИД «БАХРАХ», 2002. – 672 с.
18. Регнет Э. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления ; пер. с нем. / Э. Регнет. – Харьков : Гуманитарный центр, 2005. – 396 с.
19. Реутов М.И. Подготовка будущих учителей к ведению переговоров при разрешении конфликтных ситуаций в школе : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Калужский государственный педагогический университет им. К.Э. Циолковского / М.И. Реутов. – Калуга, 2000. – 25 с.
20. Розов М.С. Конфлікти в геополітиці та ціннісний підхід до переговорів // М.С. Розов, І.В. Ващенко, С.П. Гиренко. Конфлікти великих соціальних груп : навч. посібник. – Харків : Бурун книга, 2005. – С. 172–177.
21. Сонин В.А. Психодиагностическое познание профессиональной деятельности / В.А. Сонин. – СПб., 2004. – 396 с.

22. Соснин В.А. Урегулирование и разрешение конфликтов: проблема посредничества в прикладной исследовательской практике Запада / В.А. Соснин // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – №5. – С. 130–141.
23. Технології роботи організаційних психологів : [навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл.] / [наук. ред. Карамушка Л.М.]. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
24. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. – 496 с.
25. Цимбалюк І.М. Психологія торгівлі : навч. посібник / І.М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2007. – 368 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Vashhenko I.V. Konflikty velikih social'nyh grup : navch. posibnik / I.V. Vashhenko, S.P. Girenko. – Harkiv : Burun kniga, 2006. – 208 s.
2. Girnik A.M. Poserednictvo v trudovyh konfliktah / A.M. Girnik. – K. : Stilos, 1998. – 52 s.
3. Gibson Dzh.L. Upravlenie mezhhgrupnovymi konfliktami metodom peregovorov // Gibson Dzh.L., Ivancevich D.M., Donell D.H.-ml. Organizacii: povedenie, struktura, processy. – M. : INFRA-M, 2000. – S. 320–335.
4. Dutkevich T.V. Tehnologija peregovoriv ta poserednictva u zalagodzhennja konfliktiv // Konfliktologija z osnovami upravlinnja / T.V. Dutkevich. – K., 2005. – S. 154–165.
5. Emel'janov S.M. Psihologija peregovornogo processa po razresheniju konfliktov / S.M. Emel'janov // Praktikum po konfliktologii. – SPb. : Piter, 2000. – S. 135–164.
6. Emel'janov S.M. Praktikum po konfliktologii / S.M. Emel'janov. – SPb.: Piter, 2009. – 384 s.
7. Karamushka L.M. Psihologija osvith'ogo menedzhmentu : navch. posibnik / L.M. Karamushka. – K. : Libid', 2004. – 424 s.
8. Karamushka L.M. Psihologija upravlinnja konfliktami v organizaciji (na materialy dijal'nosti osvithnih organizacij): monografija / L.M. Karamushka, T.M. Dzjuba. – K.: Nauk. svit, 2009. – 268 s
9. Kozyrev G.I. Vvedenie v konfliktologiju : ucheb. posobie. – M. : Gumanit izd. centr VLADOS, 1999. – 176 s.
10. Konflikty i metody ih preodolenija (social'no-psihologicheskij trening) : ucheb.-metod. posobie / [avtor-sost. E.A. Osipova, E.V. Chumenko]. – Mn. : Akad poslediplom. obrazovanija, 2004. – 54 s.
11. Konfliktologija : ucheb. dlja vuzov / V.P. Ratnikov [i dr.]. – M. : JuNITI-DANA, 2001. – 512 s.
12. Kredencer O.V. Psihologichni osoblivosti povedinki v konflikti personalu komercijnih organizacij sferi torgivli / O.V. Kredencer, L.N. Onishhenko // Aktual'ni problemi psihologii. Tom 1 : Oorganizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Naukovij svit, 2008. – Chastina 21–22. – S. 152–157.
13. Krishevich O.V. Psihologichni aspekti rozv'jazannja konfliktiv v slidchij dijal'nosti MVS Ukraini : dis. ... kandidata juridichnih nauk: 19.00.06. / Krishevich Ol'ga Volodimirivna. – K., 2002. – 202 s.
14. Misenko O.V. Modifikacija metodiki issledovanija osobennostej mezhlchnostnogo vosprijatija v konfliktnoj situacii / O.V. Misenko // Praktichna psihologija ta social'na robota. – 2005. – №5. – S. 23–27.
15. Nasledov A.D. SPSS: Komp'juternyj analiz dannyh v psihologii i social'nyh naukah / A.D. Nasledov. – SPb. : Piter, 2007. – 418 s.
16. Psihologicheskie testy / pod red. A.A. Karelina : v 2 t. – M., 2001. – T. 2. – 453 s.
17. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : uchebnoe posobie / D.Ja. Rajgorodskij. – Samara : ID «BAHRAH», 2002. – 672 s.
18. Regnet Je. Konflikty v organizacijah. Formy, funkcii i sposoby preodolenija ; per. s nem. / Je. Regnet. – Har'kov : Gumanitarnyj centr, 2005. – 396 s.

19. Reutov M.I. Podgotovka budushhih uchitelej k vedeniju peregovorov pri razreshenii konfliktnyh situacij v shkole : avtoref. diss. ... kand. ped. nauk : 13.00.08 / Kaluzhskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet im. K.Je. Ciolkovskogo / M.I. Reutov. – Kaluga, 2000. – 25 s.
20. Rozov M.S. Konflikty v geopolitici ta cinnisnij pidhid do peregovoriv // M.S. Rozov, I.V. Vashhenko, S.P. Girenko. Konflikty velikih social'nih grup : navch. posibnik. – Harkiv : Burun kniga, 2005. – S. 172–177.
21. Sonin V.A. Psihodiagnosticheskoe poznanie professional'noj dejatel'nosti / V.A. Sonin. – SPb., 2004. – 396 s.
22. Sosnin V.A. Uregulirovanie i razreshenie konfliktov: problema posrednichestva v prikladnoj issledovatel'skoj praktike Zapada / V.A. Sosnin // Psihologicheskij zhurnal. – 1994. – T. 15. – №5. – S. 130–141.
23. Tehnologiji roboti organizacijnih psihologiv : [navchal'nij posibnik dlja stud. vishh. navch. zakl.] / [nauk. red. Karamushka L.M.]. – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.
24. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M. : Izd-vo Instituta psihoterapii, 2005. – 496 s.
25. Cimbaljuk I.M. Psihologija torgivli : navch. posibnik / I.M. Cimbaljuk. – K. : Profesional, 2007. – 368 s.

Nikonorova, M.A. Research of key components of large commercial organizations' staff's psychological readiness for organizational conflict prevention and management. The article deals with some aspects of development of the components (cognitive, operational and personal) of staff's psychological readiness for organizational conflict prevention and management in large commercial organizations. The author analyzes the relationships between the levels of the psychological readiness components and the micro- and meso-level factors that influence the formation and development of these components. It was found that the cognitive, personal and operational components of the respondents' organizational conflict prevention and management readiness were underdeveloped. The levels of the development of individual components of staff's conflict prevention and management readiness and their overall conflict prevention and management readiness were shown to have statistically significant correlations with the meso-level factors (business, creative and ethical components of social and psychological climate in the supermarket departments).

Besides, the levels of the development of individual components of staff's conflict prevention and management readiness and their overall conflict prevention and management readiness were shown also to have statistically significant correlations with the micro-level factors (staff's education, overall work experience, length of work in the organization, and marital status).

Keywords: large commercial organizations; organizational conflicts; staff' psychological readiness; cognitive component of readiness; operational component of readiness; personal component of readiness, organizational conflict prevention and management.

Відомості про автора

Ніконорова Марина Анатоліївна, науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Nikonorova, Maryna Anatoliivna, PhD, scientific correspondent, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: marianna_iv@rambler.ru

Отримано 17 грудня 2014 р.

Рецензовано 21 січня 2015 р.

Прийнято 5 лютого 2015 р.

ЗВ'ЯЗОК МІЖ ОСОБЛИВОСТЯМИ ЕКОНОМІЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ТА ЇЇ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ, ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

Сич В.М., Сич В.О. Зв'язок між особливостями економічного самовизначення студентської молоді та її соціально-демографічними, організаційно-професійними характеристиками. У статті проаналізовано результати дослідження зв'язку між особливостями економічного самовизначення студентської молоді та її соціально-демографічними, організаційно-професійними характеристиками. Зокрема, в результаті проведення факторного аналізу змінних, які стосувались змістових характеристик структурних компонентів економічного самовизначення студентської молоді, виділено шість факторів, які визначили зміст економічного самовизначення з певною конфігурацією структурних складових. З'ясовано взаємозв'язок структурних компонентів економічного самовизначення і на цій основі в результаті кластерного аналізу визначено 4 класи (типи) студентської молоді за змістовими показниками структурних компонентів економічного самовизначення: економічно-активний, економічно-зацікавлений, економічно-перспективний, економічно-пасивний. Розкрито зв'язок між особливостями економічного самовизначення студентської молоді та її соціально-демографічними, організаційно-професійними характеристиками.

Ключові слова: економічне самовизначення, конфігурація структурних складових, факторний аналіз, кластерний аналіз, економічно-активний тип, економічно-зацікавлений тип, економічно-перспективний тип, економічно-пасивний тип.

Сыч В.М., Сыч В.О. Связь между особенностями экономического самоопределения студенческой молодежи и ее социально-демографическими, организационно-профессиональными характеристиками. В статье проанализированы результаты исследования связи между особенностями экономического самоопределения студенческой молодежи и ее социально-демографическими, организационно-профессиональными характеристиками. В частности, в результате проведения факторного анализа переменных, которые касались смысловых характеристик структурных компонентов экономического самоопределения студенческой молодежи, выделено шесть факторов, определявших содержание экономического самоопределения с определенной конфигурацией структурных составляющих. Выяснена взаимосвязь структурных компонентов экономического самоопределения и на этой основе в результате кластерного анализа определены 4 класса (типа) студенческой молодежи по смысловым показателям структурных компонентов экономического самоопределения: экономически-активный, экономически-заинтересованный, экономически-перспективный, экономически-пассивный. Раскрыта связь между особенностями экономического самоопределения студенческой молодежи и ее социально-демографическими, организационно-профессиональными характеристиками.

Ключевые слова: экономическое самоопределение, конфигурация структурных составляющих, факторный анализ, кластерный анализ, экономически-активный тип, экономически-заинтересованный тип, экономически-перспективный тип, экономически-пассивный тип.

Постановка проблеми. Слід зазначити, що останнім часом значно загострився інтерес до досліджень економіко-психологічних явищ у сучасному світі, серед яких важливе місце займає економічне самовизначення особистості і групи. На формування і розвиток економічного самовизначення студентської молоді значний вплив здійснюють процеси

економічного виховання та освіти, що відбуваються в процесі їх професіоналізації у ВНЗ. Це може сприяти розвитку економічного мислення, формуванню морально-етичних та ділових якостей, становленню економічної свідомості, що є частиною світогляду людини.

Велике значення для теорії і практики вивчення економічного самовизначення студентської молоді мають роботи зарубіжних вчених М. Вебера, Е. Дюркгейма, Дж. Катона, С. Московічі, А. Сміта та ін. Впродовж останніх років дослідження цих проблем були здійснені такими російськими та українськими вченими як Н. Боєнко, Л. Борисова, О. Дейнека, А. Журавльов, Н. Журавльова, Т. Ковальова, В. Комаровська, А. Купрейченко, Г. Ложкін, В. Москаленко, В. Спасенніков, В. Хашченко, Н. Хашченко, Л. Хитрош, Є. Шибанова та ін. Дослідження цих вчених дозволяють визначити психологічні взаємозв'язки, що необхідні під час аналізу економічного самовизначення студентської молоді.

Мета дослідження: визначити зв'язок між особливостями економічного самовизначення студентської молоді та її соціально-демографічними, організаційно-професійними характеристиками.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Емпіричне дослідження проводилося в 2011-2012 рр. на базі Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Вибірку досліджуваних склали 227 студентів (54 студента економічного, 64 студента філологічного, 54 студента педагогічного та 55 студентів психологічного факультетів).

На основі теоретичного аналізу літератури з проблеми (К. Абульханова-Славська, М. Гінзбург, А. Журавльов, Н. Завадська, Л. Карамушка, В. Комаровська, А. Купрейченко, Г. Ложкін, С. Максименко, В. Москаленко, Г. Ніков, А. Петровський, С. Рубінштейн, В. Сафін, В. Хашченко, Н. Хашченко, Л. Хитрош, Є. Шибанова та ін.) економічне самовизначення студентської молоді нами визначено як процес, що спрямований на досягнення студентами суб'єктної позиції в системі економічних відносин на основі їх оцінки власного фінансово-економічного статусу і потенціалу, ставлення до соціально-економічних умов і їхньої динаміки, а також готовності, інтересу, прагнення, наміру до економічної активності, саморегуляції економічної поведінки за допомогою системи цінностей та інших психологічних утворень, що динамічно розвиваються в часі.

На основі аналізу літератури було визначено структурно-функціональну модель соціально-психологічних чинників економічного самовизначення студентської молоді [1-3; 5; 6]. Ця модель являє собою системний зв'язок зовнішніх та внутрішніх факторів, що детермінують особливості економічного самовизначення особистості (див. *рис. 1*).

Визначено три структурних компоненти економічного самовизначення особистості, які є внутрішніми його чинниками: *когнітивний* (уявлення та знання про економічні об'єкти, які визначають місце особистості в системі економічних відносин), *афективний* (ставлення та оцінка економічних об'єктів, що впливає на вибір свого місця в системі економічних відносин) та *конативний* (поведінкові інтенції, що впливають на визначення особистістю свого місця в системі економічних відносин). Зовнішніми чинниками економічного самовизначення в створеній структурно-функціональній моделі визначено особистісні властивості особистості (соціально-демографічні, професійно-організаційні та індивідуально-психологічні).

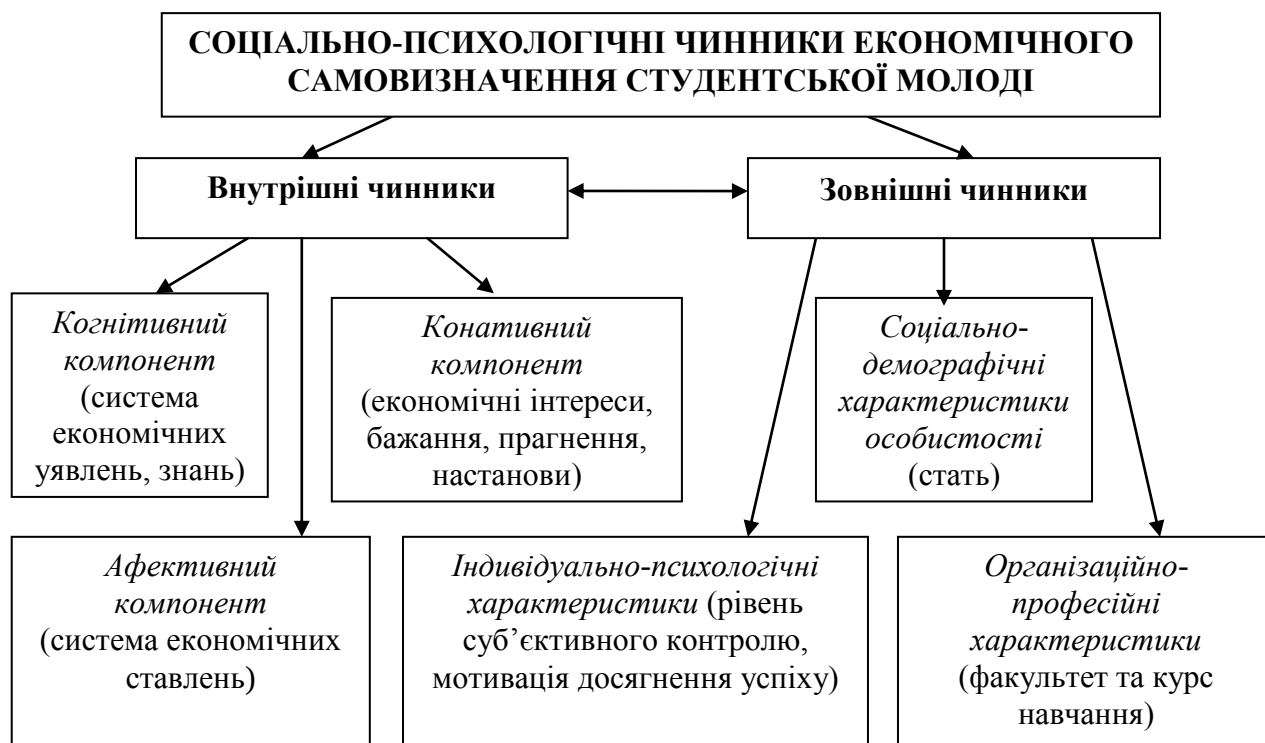


Рис. 1. Структурно-функціональна модель соціально-психологічних чинників економічного самовизначення студентської молоді

Дослідження змістових характеристик структурних компонентів економічного самовизначення (когнітивного, афективного та конативного компонентів) студентської молоді та особливості конфігурації цих структурних складових здійснювалося за допомогою виділених нами блоків питань стандартизованої програми дослідження економіко-психологічних характеристик особистості А. Журавльова та Н. Журавльової, в адаптації І. Осипенко, а також процедури факторного та кластерного аналізу.

За допомогою застосування методики А. Журавльова та Н. Журавльової було отримано змінні, які стосувались змістовних характеристик структурних компонентів економічного самовизначення студентської молоді. В результаті проведення *факторного аналізу* було визначено шість факторів (70,4% загальної дисперсії), які визначили зміст економічного самовизначення з певною конфігурацією структурних складових [4].

Узагальнений аналіз змісту структурних компонентів економічного самовизначення студентів засвідчив його суперечливість. Ця суперечливість виявляється в тому, що одна частина змінних відображає особливості людини ринкової економіки, а інша – людини радянського минулого. Взаємозв'язок компонентів всієї структури економічного самовизначення, утворюючи певну конфігурацію компонентів, визначає внутрішнє джерело розвитку економічного самовизначення, його загальну характеристику.

На наступному етапі дослідження чинників економічного самовизначення студентської молоді з'ясовувався взаємозв'язок структурних компонентів економічного самовизначення і визначались на цій основі **типи економічного самовизначення** студентів (див. *табл. 1*). З цієї метою було здійснено кластерний аналіз тих основних змінних, які увійшли до шести факторів, що визначили зміст всієї структури економічного самовизначення студентів нашої вибірки [4].

В результаті процедури кластерізації було виділено 4 типи студентської молоді за змістовими показниками структурних компонентів економічного самовизначення: економічно-активний, економічно-зацікавлений, економічно-перспективний, економічно-пасивний.

Таблиця 1

Класи (типи) студентської молоді за змістовими показниками структурних компонентів економічного самовизначення

Класи (типи) студентів	Фактори економічного самовизначення	Кількість досліджуваних
1 тип. Економічно-активний	Фактор 1. «Активні економічні дії на досягнення економічного успіху» Фактор 2. «Повне психологічне несприйняття бідності та державної форми власності, а також позитивне уявлення про власника, який володіє цінними паперами банків, підприємств»	16,3%
2 тип. Економічно-зацікавлений	Фактор 3. «Економічна зацікавленість та ділова й економічна активність, що спрямовані на підвищення власних доходів та доходів родини»	24,2%
3 тип. Економічно-перспективний	Фактор 4. «Задоволеність матеріальним добробутом, споживчими інтересами та інтерес до індивідуальної, приватної форми власності» Фактор 5. «Здібності до зайняття приватним бізнесом та позитивне ставлення до бідних людей та до економічного статусу майбутніх друзів»	25,1%
4 тип. Економічно-пасивний	Фактор 6. «Негативне ставлення до грошей та до власника»	34,4%

Аналіз типів економічних суб'єктів за змістовними показниками структурних компонентів економічного самовизначення встановив, що перший тип (економічно-активний) хоча охоплює найменшу кількість студентської молоді (16,3%), але він має найбільшу кількість позитивних змінних (32,8% від загальної дисперсії), які характеризують його як найбільш економічно ефективного. Четвертий тип (економічно-пасивний), навпаки, охоплює найбільшу кількість економічних суб'єктів (34,4%), але має найменшу кількість змінних (6,3% від загальної дисперсії), які, за результатами їх аналізу, характеризують його як найменш схильного до економічної активності. Варто підкреслити, що розвиток економічного самовизначення даної категорії студентської молоді можна здійснити тільки за допомогою спеціального економічно-психологічного навчання.

У результаті кореляційного аналізу встановлено залежність змістових характеристик структурних компонентів економічного самовизначення від соціально-демографічних й організаційно-професійних характеристик студентської молоді на рівні $p < 0,001$ та $p < 0,005$.

Так, встановлено залежність змістових характеристик економічного самовизначення першого типу економічного суб'єкта (економічно-активного): а) від статі студентської молоді, де у чоловіків домінують показники уявлення про доходи багатой людини; про цінність грошей; бажання бути власником; прагнення до покращення соціально-економічного статусу. А студентки значно випереджають за таким мотивом вибору професії як «великий інтерес до цієї області знань»; б) від факультету навчання студентської молоді, де студенти економічного факультету значно випереджають студентів інших факультетів за показником уявлення про щомісячний дохід багатой людини; за показниками уявлення про цінність грошей; за такими показниками суб'єктивного ставлення студентської молоді до грошей як «гроші змінюють у гіршу сторону (псують) людей» та «заради грошей варто жити»; за бажанням бути власником; за прагненням до покращення соціально-економічного статусу; за таким мотивом вибору професії як «можливість у майбутньому добре заробляти»; в) від курсу навчання студентської молоді, де студенти п'ятого курсу значно переважають студентів першого та третього курсів за показником уявлення про цінність грошей.

Зафіксовано залежність змістових характеристик економічного самовизначення другого типу економічного суб'єкта (економічно-зацікавленого): а) від статі студентської молоді, де студенти-чоловіки випереджають студентів-жінок за уявленнями про можливості у підвищенні власних матеріальних доходів; за уявленнями про залежні від них можливості у підвищенні доходів родини; за показниками ставлення до економічних справ у країні та у власному місті; за ставленням до інформації економічного змісту у ЗМІ; оцінкою власної ділової та економічної активності; б) від факультету навчання студентської молоді, де студенти економічного факультету випереджають студентів інших факультетів за показником уявлення про можливості у підвищенні власних матеріальних доходів; за показником уявлення про можливості у підвищенні доходів родини; за показниками ставлення до економічних справ у країні та у власному місті; за показниками ставлення до економічних змін, що відбуваються як в країні так і у місті; за частотою перегляду у ЗМІ передач економічного змісту; за рівнем ділової й економічної активності.

Встановлено залежність змістових характеристик економічного самовизначення третього типу економічного суб'єкта (економічно-перспективного): а) від статі студентської молоді, де такі показники уявлення студентської молоді про багатство як «можливість не думати про завтрашній день», а також уявлення про позитивне ставлення друзів до зайняття ними приватним бізнесом переважають у студентів чоловічої статі; б) від факультету навчання студентської молоді, де студенти економічного факультету значно випереджають студентів інших факультетів за таким показником уявлення про власника як «нерухомість, що приносить прибуток»; за показником уявлення про ставлення членів родини, друзів та оточуючих людей до зайняття студентами приватним бізнесом; за показником ставлення до бідних людей; за таким показником прагнення студентської молоді до індивідуальної, приватної форми власності. А студенти педагогічного факультету значно більше інших факультетів оцінюють за таким показником уявлення студентської молоді про багатства як «можливість не думати про завтрашній день»; в) від курсу навчання студентської молоді, де студенти першого та третього курсів більш доброзичливіше ставляться до багатих людей, ніж студенти п'ятого курсу.

Виявлено залежність змістових характеристик економічного самовизначення четвертого типу економічного суб'єкта (економічно-пасивного): а) від статі студентської молоді, де

студентки випереджають студентів за такими показниками ставлення до грошей як «усі лиха в суспільстві йдуть від грошей: вони приносять нещастя і зло», «гроші змінюють у гіршу сторону (псують) людей», «нічого хорошого в грошах немає»; б) від факультету навчання студентської молоді, де студенти економічного факультету значно випереджають студентів інших факультетів за таким показником ставлення студентської молоді до власника як «дорогі автомобіль, меблі, одяг і т.п.»; в) від курсу навчання студентської молоді, де студенти 3 та 5 курсів значно випереджають студентів 1 курсу за таким показником суб'єктивного ставлення студентської молоді до грошей як усі лиха в суспільстві йдуть від грошей: вони приносять нещастя і зло», а студенти 1 курсу значно переважають студентів 3 та 5 курсів за таким показником ставлення студентської молоді до власника як «дорогі автомобіль, меблі, одяг і т.п.».

Висновки. Отже, аналіз емпіричних результатів дозволив виявити залежність змістових характеристик економічного самовизначення типів економічних суб'єктів від соціально-демографічних й організаційно-професійних характеристик (стать, факультет та курс навчання).

Так, дослідження змістових характеристик економічного самовизначення *першого типу (економічно-активного)* студентської молоді встановило, що студенти-чоловіки переважають студентів-жінок за 4 структурними елементами. А студенти-жінки значно випереджають студентів-чоловіків за лише за одним структурним елементом. Також встановлено, що студенти економічного факультету значно випереджають студентів інших факультетів за 7 структурними елементами. Крім цього встановлено, що студенти п'ятого курсу значно переважають студентів першого та третього курсів лише за 1 структурним елементом.

Дослідження змістових характеристик економічного самовизначення *другого типу (економічно-зацікавленого)* студентської молоді зафіксувало, що студенти-чоловіки переважають студентів-жінок за 5 структурними елементами. Крім цього встановлено, що студенти економічного факультету переважають студентів інших факультетів за 8 структурними елементами.

За результатами дослідження змістових характеристик економічного самовизначення *третього типу (економічно-перспективного)* студентської молоді виявлено, що студенти-чоловіки переважають студентів-жінок за 2 структурними елементами. Також встановлено, що студенти економічного факультету значно випереджають студентів інших факультетів за 7 структурними елементами. А студенти педагогічного факультету значно випереджають студентів інших факультетів лише за 1 структурним елементом. Крім цього встановлено, що студенти першого та третього курсів переважають студентів п'ятого курсу за 1 структурним елементом.

Результати дослідження змістових характеристик економічного самовизначення *четвертого типу (економічно-пасивного)* студентської молоді встановили, що студенти-жінки випереджають студентів-чоловіків за 3 структурними елементами. Також виявлено, що студенти економічного факультету значно випереджають студентів інших факультетів лише за 1 структурним елементом. Крім цього зафіксовано, що студенти 3 та 5 курсів значно випереджають студентів 1 курсу за одним структурним елементом, а студенти 1 курсу значно переважають студентів 3 та 5 курсів також за 1 структурним елементом.

Отже, за результатами кореляційного аналізу доведено взаємозв'язок змістових характеристик структурних компонентів економічного самовизначення студентської молоді та

соціально-демографічних й організаційно-професійних (стать, факультет та курс навчання) характеристик.

Перспективи подальших досліджень вбачаються в аналізі особливостей економічного самовизначення особистості різних вікових категорій, а також у розробці технологій підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги студентській молоді щодо формування економічного самовизначення та створенні моделей психолого-управлінського консультування студентської молоді з проблем розвитку економічного самовизначення.

Список використаних джерел

1. Журавлев А.Л. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. — 480 с.
2. Журавлев А.Л. Самоопределение молодежи в экономической среде / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: Матер. Всерос. науч.-практ. конф. / Под общ. ред. А.С. Чернышева. — Курск, 2006. — С. 126-127.
3. Комаровська В.Л. Особливості економічної свідомості студентів вищих навчальних закладів: Дис...канд.психол.наук: / В.Л. Комаровська. / 19.00.10. — К., 2006. — 217 с.
4. Сич В.М. Особливості конфігурації структурних складових економічного самовизначення студентської молоді / В.М. Сич, В.О. Сич // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. — Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014. — Вип. 24. — С. 611-620.
5. Хашченко В.А. Социально-психологические детерминанты экономической идентичности личности / В.А. Хашченко // Проблемы экономической психологии. — Т 2. — М., 2005. — 644 с.
6. Хитрош Л.В. Соціально-психологічні чинники суб'єктного самовизначення студентської молоді в системі економічних відносин: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 — соц. психологія; психологія соц. роботи / Л. В. Хитрош. — Луганськ, 2012. — 20 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Zhuravlev A.L. Jekonomicheskoe samoopredelenie: Teorija i jempiricheskie issledovanija / A.L. Zhuravlev, A.B. Kuprejchenko — М.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2007. — 480 s.
2. Zhuravlev A.L. Samoopredelenie molodezhi v jekonomicheskoy srede / A.L. Zhuravlev, A.B. Kuprejchenko // Psihologicheskaja pomoshh' uchashhejsja molodezhi v sovremennom izmenjajushhemsja mire: Mater. Vseros. nauch.-prakt. konf. / Pod obshh. red. A.S. Chernysheva. — Kursk, 2006. — S. 126-127.
3. Komarov's'ka V.L. Osoblivosti ekonomichnoji svidomosti studentiv vishhih navchal'nih zakladiv: Dis...kand.psihol.nauk: / V.L. Komarov's'ka. / 19.00.10. — К., 2006. — 217 s.
4. Sich V.M. Osoblivosti konfiguraciji strukturnih skladovih ekonomichnogo samoviznachennja students'koji molodi / V.M. Sich, V.O. Sich // Problemi suchasnoji psihologiji: zbirnik naukovih prac' Kam'janec'-Podil's'kogo nacional'nogo universitetu imeni Ivana Ogienka, Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajini / za red. S.D. Maksimenka, L.A. Onufrievoji. — Kam'janec'-Podil's'kij: Aksioma, 2014. — Vip. 24. — S. 611-620.
5. Hashhenko V.A. Social'no-psihologicheskie determinanty jekonomicheskoy identichnosti lichnosti / V.A. Hashhenko // Problemy jekonomicheskoy psihologii. — Т 2. — М., 2005. — 644 s.
6. Hitrosh L.V. Social'no-psihologichni chinniki sub'ektnogo samoviznachennja students'koji molodi v sistemi ekonomichnih vidnosin: avtoref. dis. ... kand. psiholog. nauk: 19.00.05 — soc. psihologija; psihologija soc. roboti / L. V. Hitrosh. — Lugans'k, 2012. — 20 s.

Sych, V.M., Sych, V.O. The relationship between the characteristics of economic self-determination of students and its socio-demographic, organizational and professional characteristics. The results of the research of relationships between the characteristics of economic self-determination of students and its socio-demographic, organizational and professional characteristics are analysed in the article. In particular, as a result of realization of factor analysis of variables that touched semantic descriptions of structural components of student young people economic self-determination, six factors that defined maintenance of economic self-determination with certain configuration of structural constituents are distinguished.

Intercommunication of structural components of economic self-determination is found out on this basis as a result of cluster analysis 4 classes (types) of student young people are distinguished on the semantic indexes of structural components of economic self-determination: economic and active, economic and interested, economic and perspective, economic and passive.

It is set that economic and active type although embraces the least amount of student young people, but he has most of positive variables that characterize it as most economic effective. Economic and passive, opposite, embraces most of economic subjects, but it has the least amount of variables that characterize it as the least apt to economic activity. The investigation found a number of statistically significant relationships between the characteristics of economic self-determination of students and its socio-demographic, organizational and professional characteristics.

It is worth to underline that development of economic self-determination of this category of student young people can be carried out only by means of the special economic and psychological studies.

Keywords: economic self-determination, configuration of structural constituents, factor analysis, cluster analysis, economic and active type, economic and interested type, economic and perspective type, economic and passive type.

Відомості про авторів

Сич Василь Михайлович, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Кам'янець-Подільський, Україна.

Sych, Vasyl Mykhailovych, PhD, assoc. professor, dept. of Psychology of Education, Kamyanets-Podilsky National University named after Ivan Ogienko, Kamyanets-Podilsky, Ukraine.

E-mail: Sych2@yandex.ru

Сич Вікторія Олегівна, кандидат психологічних наук, практичний психолог Кам'янець-Подільського коледжу будівництва, архітектури та дизайну, Кам'янець-Подільський, Україна.

Sych, Victoria Olegivna, PhD, psychologist-practitioner, Kamyanets-Podilsky College of Building, Architecture, and Design, Kamyanets-Podilsky, Ukraine.

E-mail: Sych2@yandex.ru

Отримано 23 жовтня 2014 р.
Рецензовано 18 листопада 2014 р.
Прийнято 4 грудня 2014 р.

САМОЕФЕКТИВНИЙ ПІДХІД В ПСИХОЛОГІЧНОМУ КОНСУЛЬТУВАННІ СТУДЕНТІВ В КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сняданко І.І. Самоефективний підхід в психологічному консультуванні студентів в контексті підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Стаття присвячена аналізу самоефективного підходу. Розкрито зміст самоефективного підходу щодо розуміння особливостей формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Зроблено висновок, що умовами формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності виступає психологічне консультування у закладах вищої освіти. Здійснено аналіз структури та змісту психологічного консультування студентів в контексті підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Зроблено висновок, що психологічне консультування студентів доцільно здійснювати в межах самоефективного підходу щодо розуміння змісту та особливостей формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Ключові слова: компетенція, психологічне консультування, когнітивно-поведінковий підхід, самоефективний підхід, професійно-управлінська діяльність, самоефективність.

Сняданко И.И. Самоэффективный подход в психологическом консультировании студентов в контексте подготовки к будущей профессионально-управленческой деятельности. Статья посвящена анализу самоэффективного подхода. Раскрыто содержание самоэффективного подхода к пониманию особенностей формирования психологической готовности студентов к будущей профессионально-управленческой деятельности. Сделан вывод, что условиями формирования психологической готовности студентов к будущей профессионально-управленческой деятельности выступает психологическое консультирование в учреждениях высшего образования. Осуществлен анализ структуры и содержания психологического консультирования студентов в контексте подготовки к будущей профессионально-управленческой деятельности. Сделан вывод, что психологическое консультирование студентов целесообразно осуществлять в пределах самоэффективного подхода к пониманию содержания и особенностей формирования психологической готовности студентов к будущей профессионально-управленческой деятельности.

Ключевые слова: компетенция, психологическое консультирование, когнитивно-поведенческий подход, самоэффективный подход, профессионально-управленческая деятельность, самоэффективность.

Постановка проблеми. Ефективною умовою психологічної підготовки студентів у вищих навчальних закладів, метою якої є формування психологічної готовності до майбутньої професійно-управлінської діяльності, виступає психологічне консультування. Впровадження психологічного консультування студентів в контексті підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності є однією з актуальних проблем, адже, на сьогодні, психологічна підготовка у вищих навчальних закладах обмежується лише навчальними курсами з дисциплін психолого-педагогічного курсу.

У зв'язку з тим, актуальним є питання щодо розуміння змісту та структури психологічного консультування студентів, що спрямоване на формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Одним з актуальних

підходів щодо розуміння особливостей формування в студентів психологічної готовності до майбутньої професійно-управлінської діяльності є самоефективний підхід.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування в студентів психологічної готовності до майбутньої професійно-управлінської діяльності є одним з важливих аспектів у підготовці майбутніх спеціалістів. Введення спеціального психологічного консультування студентів є одним із шляхів покращення рівня психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Психологічне консультування є сферою практичної професійної діяльності психолога, яка пов'язана з наданням допомоги потребуючим її людям у вигляді порад, рекомендацій щодо вирішення життєвих психологічних проблем, як в особистій, так і в професійній сфері [5; 6; 7]. Разом з тим, залишається відкритим питання щодо змісту психологічного консультування студентів в контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Метою даної статті є аналіз та обґрунтування самоефективного підходу у психологічному консультуванні студентів в контексті підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Відповідно до мети статті виділяємо такі завдання, які необхідно розкрити:

1. Здійснити аналіз актуальних підходів щодо розуміння особливостей психологічної підготовки студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності;
2. Розкрити зміст самоефективного підходу щодо розуміння структури та змісту психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності;
3. Обґрунтувати, відповідно до самоефективного підходу, структуру та етапи психологічного консультування студентів в контексті підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Формування в студентів психологічної готовності до майбутньої професійно-управлінської діяльності, з одного боку, представляє собою результат *розкриття внутрішнього потенціалу* студентів, який є необхідним у процесі підготовки до майбутньої професійної та управлінської діяльності, а з іншого боку, який сприяє формуванню особистості студента, як такого, що здатен реалізувати свій внутрішній потенціал, як в професійній, управлінській діяльності так і, в житті загалом.

Психологічна готовність студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності, на нашу думку, обумовлена розкриттям внутрішнього потенціалу студентів у таких напрямках психологічної підготовки:

- до майбутньої професійної діяльності: професійна самовизначеність, професійна ідентифікація та самоідентифікація;
- до майбутньої управлінської діяльності: самоорганізація, саморегуляція, самоуправління; організація навчальної діяльності; організація майбутньої професійної діяльності, наявність алгоритму досягнення цілей у професійній діяльності; організація інших людей, лідерство;
- розкриття особистісних якостей, здібностей та умінь студентів у напрямку формування: гуманістичної спрямованості; відповідального ставлення; комунікабельності; творчого, інженерного, екологічного, економічного, стратегічного мислення; психологічної культури та моральних якостей.

Про розкриття внутрішнього потенціалу студентів свідчить формування в них відповідних *компетенцій*, які можна охарактеризувати як *здатність* студентів ефективно діяти в напрямку оволодіння майбутньою професійно-управлінською діяльністю.

Як стверджують Ф. Деламаре та Дж. Вінтертон [3], поняття «компетенція» не слід ототожнювати з поняттям «компетентність». Разом з тим, вже існує багато плутанини між цими термінами, тому розглянемо відмінності між ними. Поняття «компетентність» (від англ. «competence» – вміння, здатність, діяти в межах наданих повноважень, спроможність діяти на основі відповідних вмінь), тобто зарубіжні та вітчизняні вчені, трактують поняття компетентність як вміння виконувати певні функції, які входять в рамки певних професійних повноважень. Поняття «компетенція» (від англ. «competency» – право діяти) розглядається більше на поведінковому рівні як характеристика особистості, її здатність ефективно виконувати діяльність, як впевненість у собі, своїх можливостях у виконанні цієї діяльності.

Поняття «компетентність» у вітчизняній психології реалізується у компетентнісному підході, під яким розуміють (як зазначено у Національному освітньому глосарії) «визначення результатів навчання на основі їх описів у термінах *компетентностей* як динамічної комбінації знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, набутих реалізаційних здатностей особи до ефективної діяльності тощо». Також, зазначено, що «компетентності не слід плутати з компетенцією (компетенціями) як наданими особі повноваженнями» [3].

Р. Уайт [3], який у 1959 р. ввів термін «компетентність» для опису таких характеристик людини, які пов'язані з гарною продуктивністю та високою мотивацією. Постулюючи зв'язок між когнітивною компетентністю та вмотивованими діями, дослідник визначив компетентність як ефективну взаємодію індивіда з навколишнім середовищем і обґрунтував існування компетентності мотивації на додаток до компетентності як реалізованого потенціалу.

Отже, якщо *компетенція* – це здатність, психологічна умова до розкриття потенціалу, необхідного для виконання тої чи іншої діяльності, то *компетентність* – це вже рівень реалізації даного потенціалу.

Важливий внесок в трактування поняття «компетенція» зробив автор соціально-когнітивної теорії – А. Бандура [1], який один з перших почав досліджувати зв'язок між поведінкою людини та впливом на особливості поведінки суб'єктивних відчуттів та середовище. На думку А. Бандури [1] середовище, тобто оточуючі люди, оцінюють нашу поведінку або негативно, нейтрально або ж позитивно. Позитивне підкріплення нашої поведінки формує в людини суб'єктивне відчуття впевненості в правильності своїх дій і навпаки.

Рівень впевненості людини у собі, своїх діях та можливостях виконувати ту чи іншу діяльність А. Бандура називає рівнем самоефективності особистості, який також є суб'єктивною оцінкою людини своїх можливостей діяти в тій чи іншій ситуації. На формування цієї «суб'єктивної оцінки», на думку А. Бандури [1], впливає попередній досвід та оцінка оточуючих. Для виконання тої чи іншої діяльності, на думку вчених-біхевіористів (Б. Скіннер [1], Дж. Уотсон [1] та ін.), людина застосовує алгоритм певних поведінкових дій, відповідно цей алгоритм може бути ефективним і людина досягає успіху або навпаки. Алгоритм дій людини, застосування якого призвело до успіху в межах певної діяльності, А. Бандура називав компетентним, а сукупність дій, уявлень людини про себе, свої можливості здійснити дану діяльність, називав *компетенцією*.

Говорячи про формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності, доцільно говорити лише про можливість формування таких компетенцій, які б сприяли розкриттю особистісного потенціалу студентів, що є необхідним для ефективного оволодіння ними майбутньою професійною та управлінською діяльністю. Формування компетенцій можна розглядати як набуття студентами самоефективності в тих сферах діяльності, які забезпечують їхню підготовку до професійної та управлінської діяльності. Тому дослідження структури та змісту компетенцій доцільно здійснювати в межах *самоефективного підходу*.

В основу самоефективного підходу покладено соціально-когнітивний підхід А. Бандури, який під терміном «самоефективність» розумів віру людини в свої можливості, здібності виконати ту чи іншу діяльність. Тобто чим більше, на думку А. Бандури, людина вірить у свої сили та можливості здійснити ту чи іншу поведінку або діяльність, тим вищим є рівень самоефективності людини в цій діяльності, а чим менше людина вірить в свої можливості здійснити ту чи іншу поведінку або діяльність, тим нижчим є рівень її самоефективності в межах цієї діяльності.

Негативне розгортання подій базується на зворотній тенденції – думки про неуспіх, можливу невдачу, невіру у власні сили породжує те, що американській вчений М. Селігман [2] визначає як «безпорадність» (психологічний стан, що виникає внаслідок дії невідконтрольних, неприємних подій і проявляється в порушенні емоційних, мотиваційних й когнітивних процесів особистості).

Ця безпорадність, або її ще називають «набута безпорадність» [1; 2], є протилежною до поняття «самоефективність». Прикладом набутої безпорадності є ситуації, коли людина робить кілька невдалих спроб знайти роботу і розчаровується в собі, своїх можливостях і як наслідок – перестає шукати роботу взагалі.

Також, слід згадати Д. Цирінга, який провів дослідження, як саме набута безпорадність впливає на успішність студентів, їх професійне становлення.

Отже, процес професійного становлення, яке розпочинається з навчання у школі, продовжується у середньому спеціалізованому чи вищому навчальному закладі, можна представити як розгортання подій за двома поведінковими планами:

- набуття самоефективності в підготовці до майбутньої професійно-управлінської діяльності;
- набуття безпорадності в підготовці до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Отже, відповідно до самоефективного підходу, процес психологічної підготовки студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності має забезпечуватись шляхом формування в студентів високого рівня самоефективності в оцінці себе та своїх можливостей в різних видах діяльності, які вони виконують в процесі професійної підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності, зокрема навчальна, навчально-професійна діяльність, соціальна активність (взаємодія з одногрупниками, викладачами та іншими людьми) тощо.

На основі проведеного вище аналізу можна зробити висновок, що студенти мають мати високий рівень самоефективності в оцінці:

- себе та своїх можливостей (загальна оцінка своїх можливостей виконувати ту чи іншу діяльність, спілкуватись з іншими людьми, самооцінка);

- себе та своїх здібностей до здійснення навчальної діяльності (підготовка до практичних, лекцій, лабораторних занять, складання іспитів та заліків);
- себе та своїх можливостей здійснювати навчально-професійну діяльність (професійна підготовка, прагнення оволодіти саме тим фахом, за яких навчається студент, прагнення працювати в майбутньому за спеціальністю);
- себе та своїх можливостей бути носієм професійно-управлінських цінностей (бути носієм екологічних цінностей, гуманістичних цінностей, мати цілісне ставлення до управління та майбутньої професійної діяльності);
- себе та своїх можливостей здійснювати управлінську діяльність (віра у свої можливості організовувати себе та інших людей для досягнення спільних цілей в професійній діяльності).

Тобто, можна стверджувати, що формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності можна представити, як сукупність самоефективної поведінки в таких сферах функціонування: особистісна, навчальна, навчально-професійна, ціннісна та управлінська. Тобто структура психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності представляє собою сукупність таких компетенцій студента, як: особистісна (самоефективна поведінка в різних сферах життєдіяльності), навчальна (самоефективна поведінка в навчальній діяльності), навчально-професійна (самоефективна поведінка в підготовці саме за фахом), ціннісна (самоефективна поведінка щодо вибору професійних цінностей), управлінська (самоефективна поведінка в організаційній та майбутній управлінській діяльності).

Отже, під поняттям «компетенція», відповідно до самоефективного підходу, розуміємо такий психологічно сформований алгоритм дій особистості, який забезпечує розкриття її потенціалу, необхідного для виконання тої чи іншої діяльності.

Отже, в основу змісту психологічного консультування студентів, на нашу думку, доцільно покласти самоефективний підхід. Термін «консультування» у практиці як надання психологічної допомоги застосовується в декількох випадках: як особливий вид допомоги, який призводить до конструктивних змін в клієнта; як деякий репертуар можливих дій; як психологічний процес [6].

Всі консультаційні підходи фокусуються на зміні почуттів, думок і дій людей таким чином, щоб люди могли жити більш ефективно. Крім того, процес консультування є психологічним. Консультування не є чимось статичним, воно має на меті обмін думками між консультантами й клієнтами, а також перебіг розумових процесів окремо, як в консультантів так і клієнтів [6; 7].

Самоефективний підхід, який лежить в основі психологічного консультування студентів, базується на когнітивно-поведінковому підході, на який, у свою чергу, вплинув соціально-поведінковий підхід А. Бандури [1].

А. Бандура трактував поведінку людини як таку, що обумовлена впливом соціальних чинників, які підкріплюють вибір людиною поведінкових стратегій в тій чи іншій ситуації. А засновники саме когнітивно-поведінкового підходу А. Бек та А. Еліс [2], в основу психологічних проблем помістили емоційні реакції, які виникають внаслідок викривлення реальності, що базуються на помилкових припущеннях, узагальненнях тощо, які в результаті впливають на поведінку людини.

В межах когнітивно-поведінкового підходу був сформований когнітивно-поведінковий метод, який є одним із найбільш популярних методів у світовому професійному співтоваристві психотерапевтів, а також, одним з небагатьох напрямків психотерапії з науково доведеною ефективністю [2].

Ефективність роботи когнітивно-поведінкового методу описано в роботах таких закордонних вчених, як А. Бек, Д. Вестбрук, Д. Гринбергер, М. Девіс, Р. Девульф, А. Еліс, Дж. Кірк, Г. Кеннерлі, М. Маккей, Р. МакМаллін, К. Падески, Д. Угрін, П. Феннінг, М. Феннел, А. Фріман та ін. [4], та вітчизняних вчених: О. Романчук, А. Карачевський та ін. [5]. Когнітивно-поведінкова психотерапія пояснює психологічні проблеми як наслідок некоректної переробки інформації, внаслідок чого людина робить помилкові висновки й виявляється неспроможною ефективно керувати своєю поведінкою. Основою когнітивно-поведінкового методу є корекція помилкових переконань, що дозволяє змінити ставлення до проблемних реакцій й виправити поведінкові помилки [4; 5].

Когнітивно-поведінковий метод припускає, що проблеми людини виникають через спотворення сприйняття реальності, що базується на невірних уявленнях, які, у свою чергу, виникли в результаті невірного навчання в процесі розвитку особистості. Когнітивно-поведінковий підхід змінює погляд людини на себе й свої проблеми. Відмовившись від уявлення про себе, як про безпорадну жертву обставин, людина отримує можливість побачити в собі істоту, яка як схильна породжувати помилкові ідеї, так і спроможна виправити їх. Визнавши і виправивши помилки мислення, можливо жити на більш високому рівні самореалізації [1; 2; 4; 5; 8].

У психологічному консультуванні студентів психолог може сам пропонувати для аналізу ситуації, які виникають у навчальній діяльності, соціальній взаємодії студентів, в оцінці себе та своїх можливостей. Такий підхід є оптимальним й ефективним, як в індивідуальній так і груповій психологічній роботі зі студентами, тому що акцентує увагу на конкретній ситуації, проблемі з якими стикаються всі студенти, а не на особистості з її різноманітною психологічною проблематикою, особистісним досвідом, що унеможливорює впровадження певної спільної форми проведення психологічного консультування. Відповідно до самоефективного підходу, пошук шляхів подолання відчуття тривоги, невпевненості, які заважають студенту ефективно себе поводити в тій чи іншій ситуації, можна здійснювати за допомогою когнітивно-поведінкових технік.

З рис. 1 бачимо, що в основу консультування студентів покладено проблему й відносно цієї проблеми відбувається аналіз особистості студента за когнітивно-поведінковою схемою, а саме, що студент думає про себе в даній ситуації, що відчуває і як себе поводить.

Саме тому, в основу ефективної технології консультування студентів в контексті підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності, покладено самоефективний підхід та відповідні методи та техніки, які сприяють розкриттю внутрішнього потенціалу студентів.

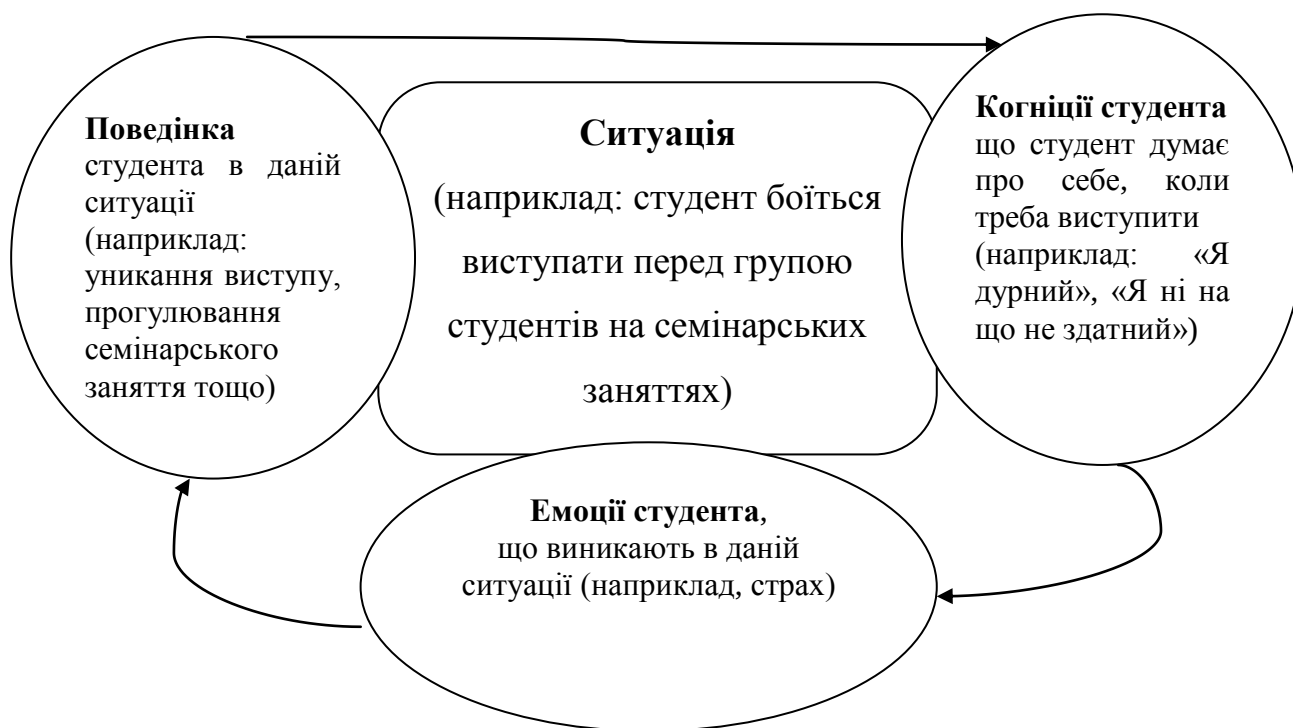


Рис. 1. Структура консультування студента (на прикладі проблемної ситуації студента)

Відповідно до когнітивно-поведінкового методу, на якому базується самоефективний підхід, основними компонентами психологічного консультування студентів є:

- 1) когніції – це те, що думає студент про себе в конкретній ситуації;
- 2) емоції – які емоції виникають в даній ситуації;
- 3) поведінка – що студент робить, як поводить себе в даній ситуації.

Розглянемо модель психологічного консультування студентів. Модель складається з таких етапів:

1 етап — діагностичний: спрямований на дослідження рівня самоефективності студентів в предметній діяльності та спілкуванні, їх оцінки себе та своїх можливостей;

2 етап — психоедукаційний: аналіз отриманих на діагностичному етапі результатів, ознайомлення студента з когнітивно-поведінковим методом та іншими методами психологічного консультування;

3 етап — здійснення власне психологічного консультування з проблем самоефективності студента. Цей етап поділяється на 3 основні підетапи:

підетап 1 – пошук, аналіз та інтерпретація діючої когнітивно-поведінкової моделі поведінки студента;

підетап 2 – пошук нової більш ефективною когнітивно-поведінкової моделі поведінки студента;

підетап 3 – засвоєння студентом нової самоефективної моделі поведінки.

Цілями психологічного консультування студентів в контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності є формування особистісної, навчальної, навчально-професійної, ціннісної та управлінської компетенції, що забезпечить оволодіння

студентами вміннями самоєфективної поведінки загалом та, зокрема, у навчальній діяльності й майбутній професійно-управлінській діяльності.

Головною метою даної моделі психологічного консультування є психологічна підготовка студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Висновки. В результаті проведеного аналізу структури та змісту психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності можна зробити висновок, що психологічне консультування студентів в контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності доцільно здійснювати в межах самоєфективного підходу, як такого, що сприяє розкриттю внутрішнього потенціалу студентів, необхідного для оволодіння майбутньою професійно-управлінською діяльністю.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень передбачають експериментальне впровадження самоєфективного підходу в психологічному консультуванні студентів в контексті підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
2. Бек А. Когнитивная терапия депрессии / А. Бек, А. Раш, Б. Шо, Г. Эмери. – Cognitive Therapy of depression. – СПб.: Питер, 2003. – 304 с.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
4. Вестбрук Д. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію / Д. Вестбрук, Дж. Кірк, Г. Кеннерлі. — Український інститут Когнітивно-поведінкової терапії. – Львів: Свічадо, 2014. – 410 с.
5. Карачевский А.Б. Об обучении когнитивно-поведенческой терапии в Украине / А.Б. Карачевский // Вісник Асоціації Психіатрів України. – 2013. – № 4. – С. 32–35.
6. Коттлер Дж. Психотерапевтическое консультирование / Дж. Коттлер, Р. Браун. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.
7. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования / Р. Нельсон-Джоунс. – СПб.: Питер, 2002. – 464 с.
8. Солошенко Д.В. Экстренная психологическая помощь. Консультирование / Д.В. Солошенко // Практическая психология и социальная работа. – 2003. – № 9. – С. 17–38.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bandura A. Teorija social'nogo nauchenija / A. Bandura. – SPb.: Evrazija, 2000. – 320 s.
2. Bek A. Kognitivnaja terapija depressii / A. Bek, A. Rash, B. Sho, G. Jemeri. – Cognitive Therapy of depression. – SPb.: Piter, 2003. – 304 s.
3. Bondarchuk O. I. Social'no-psihologichni osnovi osobistisnogo rozvitku kerivnikov zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv u profesijnij dijal'nosti : monografija / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
4. Vestbruk D. Vstup u kognitivno-povedinkovu terapiju / D. Vestbruk, Dzh. Kirk, G. Kennerli. — Ukrajins'kij institut Kognitivno-povedinkovoji terapiji. – L'viv: Svichado, 2014. – 410 s.
5. Karachevskij A.B. Ob obuchenii kognitivno-povedencheskoj terapii v Ukraine / A.B. Karachevskij // Visnik Asociaciji Psihiatriv Ukrajini. – 2013. – № 4. – S. 32–35.
6. Kottler Dzh. Psihoterapevticheskoe konsul'tirovanie / Dzh. Kottler, R. Braun. – SPb.: Piter, 2001. – 464 s.
7. Nel'son-Dzhouns R. Teorija i praktika konsul'tirovanija / R. Nel'son-Dzhouns. – SPb.: Piter, 2002. – 464 s.

8. Soloshenko D.V. Jekstrennaja psihologicheskaja pomoshh'. Konsul'tirovanie / D.V. Soloshenko // Prakticheskaja psihologija i social'naja rabota. – 2003. – № 9. – S. 17–38.

Sniadanko, I.I. The self-effective approach in psychological consulting of students in the context of preparation for prospective professional managerial activity. Personality formation and educational competence in students of polytechnical universities in their psychological preparation for future professional and administrative activity. In the article the formation conditions have been uncovered in polytechnic universities' students concerning personal and educational competence in the process of their psychological preparation to future professional and administrative activity. The content of personal and educational competence has been revealed as well as its role in the structure of polytechnic students' psychological readiness to future professional and administrative activity. The condition analysis of psychological readiness of polytechnic students for future professional and administrative activity has been made. The requirements of conducting the psychological preparation in current research was the educational course from psychological and pedagogic cycle, the content of which was directed to providing polytechnic students with the knowledge of principles of psychological preparation for future professional and administrative activity, and also to make them acquire the skills for self-controlling and his/her educational activity. The educational course included both lectures and practical classes. The students were provided with theoretical knowledge needed for psychological preparation for future psychological and administrative activity meanwhile during practical classes they had an opportunity to investigate their own level of personal and educational competence, build up their own self-esteem and self-efficiency in subject and educational activity as well as self-efficiency in communication with others. Forming experiment results conducted on polytechnic students within educational course were presented. The conclusions were made about the implementation of psychological course aimed at formation of personal and educational competence in polytechnic students in the context of their preparation for future professional and administrative activity is the crucial for personality formation of representative of future engineering and administrative activities.

Keywords: competency, self-efficacy, psychological counseling, cognitive behavioral approach, self-effective approach, professional managerial activity.

Відомості про автора

Сняданко Ірина Ігорівна, доцент, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки та соціального управління Національного університету «Львівська політехніка», Львів, Україна.

Sniadanko, Irina Ihorivna, PhD, assoc. professor, dept. of Psychology, Education and Social Management, 'Lviv Polytechnic' National University, Lviv, Ukraine.

E-mail: sniadanko@rambler.ru

Отримано 26 листопада 2014 р.

Рецензовано 18 грудня 2014 р.

Прийнято 14 січня 2015 р.

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ІННОВАЦІЙНИХ І ТРАДИЦІЙНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Терещенко К.В. Толерантність персоналу в контексті розвитку організаційної культури інноваційних і традиційних закладів освіти. У статті описано рівні розвитку основних видів толерантності (етнічна, соціальна толерантність та толерантність як риса особистості) персоналу інноваційних і традиційних загальноосвітніх навчальних закладів. Виявлено відмінності у рівні розвитку окремих видів толерантності персоналу інноваційних і традиційних закладів освіти. Встановлено зв'язок між індексом толерантності персоналу інноваційних закладів освіти й складовими організаційної культури «робота» та «комунікації». Виявлено зворотній зв'язок між окремими складовими толерантності персоналу інноваційних навчальних закладів й типом організаційної культури «влада» та «ролі» та прямий зв'язок з типом організаційної культури «завдання». У традиційних навчальних закладах подібних закономірностей не виявлено.

Ключові слова: толерантність, види толерантності, організаційна культура, індекс толерантності, типи організаційної культури, інноваційні заклади освіти, традиційні заклади освіти.

Терещенко К.В. Толерантность персонала в контексте развития организационной культуры инновационных и традиционных учебных заведений. В статье описано уровни развития основных видов толерантности (этническая, социальная толерантность и толерантность как черта личности) персонала инновационных и традиционных общеобразовательных учебных заведений. Выявлены различия в уровне развития отдельных видов толерантности персонала инновационных и традиционных учебных заведений. Установлена связь между индексом толерантности персонала инновационных учебных заведений и составляющими организационной культуры «работа» и «коммуникации». Выявлена обратная связь между отдельными составляющими толерантности персонала инновационных учебных заведений и типом организационной культуры «власть» и «роли» и прямая связь с типом организационной культуры «задачи». В традиционных учебных заведениях подобных закономерностей не выявлено.

Ключевые слова: толерантность, виды толерантности, организационная культура, индекс толерантности, типы организационной культуры, инновационные учебные заведения, традиционные учебные заведения.

Постановка проблеми. Глобалізаційні тенденції, які знаходять відображення в Україні, посилення в країні процесів зовнішньої і внутрішньої міграції, введення демократичних європейських норм і цінностей зумовлюють необхідність сприяння формуванню толерантного ставлення громадян до представників інших культурних, етнічних та соціальних груп. Останнє стає особливо актуальним в умовах зростання соціальної напруженості, що спостерігається наразі в українському суспільстві.

Оскільки соціальні процеси значною мірою відображаються в діяльності освітніх організацій, виникає потреба відповідності вітчизняних освітніх організацій сучасним викликам, що, у свою чергу, зумовлює необхідність розвитку толерантності персоналу як на рівні освітнього закладу в цілому (мезорівні), так і на рівні особистості в організації (мікрорівні). Особливо актуальною проблема формування толерантності педагогів постає в контексті розвитку організаційної культури навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури свідчить про наявність кількох підходів до інтерпретації поняття *«толерантність»*. Толерантність у *соціально-психологічному аспекті* передбачає терпимість до різних думок, неупередженість в оцінці людей і подій [6], захист своєї гідності та своїх інтересів, при повазі до інтересів іншої людини [10]. Соціально-психологічний вимір толерантності розкривають у своїх працях Г. Олпорт [7], Л. Орбан-Лембрик [8], Л. Почебут [10], А. Скок [13]. Згідно з визначенням Г.У. Солдатової та ін. [11], з точки зору поєднання *психофізіологічного* та *соціально-психологічного підходів* толерантність – інтегральна характеристика індивіда, що визначає його здатність у проблемних та кризових ситуаціях активно взаємодіяти із зовнішнім середовищем з метою відновлення своєї нервово-психічної стійкості, успішної адаптації, недопущення конфронтації і розвитку позитивних взаємовідносин з собою та з навколишнім світом.

Окремі аспекти толерантності керівників та працівників освітніх організацій аналізували вітчизняні дослідники О. Брюховецька [1], В. Полякова [9], О. Руда [12]. Оскільки розвиток толерантності персоналу освітніх організацій виступає умовою забезпечення розвитку толерантності учнівської та студентської молоді, толерантність педагогів постає важливим чинником розвитку організаційної культури закладу освіти у цілому [14].

Особливості формування організаційної культури закладів освіти різного типу розглянуто у працях вітчизняних вчених О. Іщук [2], Л. Карамушки [3], О. Мітічкіної [5], А. Шевченко [16] та ін. Разом з тим, проблема взаємозв'язку толерантності персоналу організацій зі складовими та типами організаційної культури традиційних та інноваційних закладів освіти залишається недостатньо розробленою.

Мета статті полягає в оцінці взаємозв'язку між видами толерантності персоналу інноваційних і традиційних загальноосвітніх навчальних закладів з одного боку й індексом, складовими та типами організаційної культури закладів освіти з іншого боку.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У ході дослідження, яке проводилося у 2014 році, використовувалися такі опитувальники: а) для дослідження основних видів толерантності та загального індексу толерантності – «Експрес-опитувальник «Індекс толерантності» Г. Солдатової, О. Кравцової, О. Хухлаєва, Л. Шайгерової [11]; б) для дослідження основних складових організаційної культури – «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова [4]; в) з метою дослідження типів організаційної культури – «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [15].

В опитуванні прийняло участь 306 педагогічних працівників восьми загальноосвітніх навчальних закладів традиційного (42.5%) та інноваційного (57.5%) типу Київської області.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр., реєстраційний номер 0113U002096), науковий керівник – член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка.

На *першому етапі дослідження* встановлено рівні розвитку основних видів та індексу толерантності персоналу освітніх організацій. Як видно з *табл. 1*, за окремими видами толерантності та індексом толерантності персоналу традиційних та інноваційних освітніх організацій найбільш вираженим є середній рівень розвитку. Згідно з результатами дослідження, серед видів толерантності в педагогів традиційних закладів освіти переважає соціальна толерантність (17,8% респондентів характеризуються високим рівнем розвитку цього

виду толерантності). Водночас серед персоналу інноваційних навчальних закладів домінує «толерантність як риса особистості» (23,3% респондентів характеризуються високим рівнем розвитку цього виду толерантності). Виявлено відмінності у рівні розвитку етнічної толерантності персоналу освітніх організацій (див. *табл. 1*). Дійсно, якщо в традиційних навчальних закладах 8,0% респондентів характеризуються високим рівнем розвитку етнічної толерантності, то в інноваційних навчальних закладах таких майже вдвічі більше (14,6%).

Таблиця 1

Рівні розвитку основних видів толерантності персоналу освітніх організацій (%)

Види толерантності	Традиційні ЗНЗ			Інноваційні ЗНЗ		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Етнічна толерантність	2,4*	89,6*	8,0*	7,6*	77,8*	14,6*
Соціальна толерантність	0,8	81,4	17,8	1,9	83,2	14,9
Толерантність як риса особистості	0	83,5	16,5	0,6	76,1	23,3
Індекс толерантності	0	95,5	4,5	0	91,8	8,2

* $p < 0,05$

На *другому етапі дослідження* проаналізовано зв'язок між толерантністю педагогів з одного боку й індексом та складовими організаційної культури закладів освіти з іншого боку.

У результаті дослідження встановлено прямий зв'язок ($r_s = 0,242$, $p < 0,05$) між «толерантністю як рисою особистості» персоналу традиційних навчальних закладів та складовою організаційної культури «управління» (*табл. 2*). Отже, добре налагоджена система управління в організації напряду пов'язана з толерантним ставленням працівників до представників інших професійних та соціальних груп всередині організацій, що проявляється як у горизонтальних, так і у вертикальних стосунках.

Таблиця 2

Взаємозв'язок між толерантністю персоналу та складовими організаційної культури традиційних навчальних закладів (r_s)

Складові організаційної культури	Етнічна толерантність	Соціальна толерантність	Толерантність як риса особистості	Індекс толерантності
Робота	0,102	-0,076	0,081	-0,080
Комунікації	0,085	-0,074	0,133	-0,057
Управління	0,045	-0,140	0,242*	-0,018
Мотивація і мораль	0,147	-0,055	0,107	0,064

* $p < 0,05$

Що стосується інноваційних навчальних закладів (*табл. 3*), то у результаті дослідження встановлено прямий зв'язок між індексом толерантності персоналу й складовими «робота» ($r_s =$

0,172, $p < 0,05$) та «комунікації» ($r_s = 0,169$, $p < 0,05$). Крім того, виявлено позитивний зв'язок між етнічною толерантністю педагогів та складовою «робота» ($r_s = 0,262$, $p < 0,01$), а також між соціальною толерантністю педагогів та складовою «мотивація та мораль» ($r_s = 0,217$, $p < 0,01$).

Таблиця 3

Взаємозв'язок між толерантністю персоналу та складовими організаційної культури інноваційних навчальних закладів (r_s)

Складові організаційної культури	Етнічна толерантність	Соціальна толерантність	Толерантність як риса особистості	Індекс толерантності
Робота	0,262**	0,023	-0,064	0,172*
Комунікації	0,152	0,139	0,116	0,169*
Управління	0,153	0,114	0,074	0,112
Мотивація і мораль	0,110	0,217**	0,133	0,142

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

На *третьому етапі дослідження* проаналізовано взаємозв'язок між типами організаційної культури та окремими видами толерантності персоналу освітніх організацій.

Констатовано відсутність зв'язку між толерантністю персоналу й типами організаційної культури традиційних навчальних закладів. Разом з тим, що стосується інноваційних навчальних закладів (табл. 4), то виявлений зворотній зв'язок між типом організаційної культури «влада» й етнічною толерантністю ($r_s = -0,262$, $p < 0,01$), соціальною толерантністю ($r_s = -0,181$, $p < 0,05$), а також індексом толерантності персоналу ($r_s = -0,266$, $p < 0,01$).

Таблиця 4

Взаємозв'язок між видами толерантності персоналу інноваційних освітніх організацій та типами організаційної культури (r_s)

	Етнічна толерантність	Соціальна толерантність	Толерантність як риса особистості	Індекс толерантності
Культура «влади»	-0,262**	-0,181*	-0,081	-0,266**
Культура «ролей»	-0,124	-0,122	-0,180*	-0,091
Культура «завдань»	0,115	-0,005	0,025	0,176*
Культура «особистості»	0,058	-0,013	-0,056	0,068

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

Як видно з *табл. 4*, встановлений зворотній зв'язок між типом організаційної культури «ролей» й «толерантністю як рисою особистості» ($r_s = -0,180$, $p < 0,05$). Культура «завдання», у свою чергу, позитивно корелює з індексом толерантності ($r_s = 0,176$, $p < 0,05$) персоналу. Отримані дані можна пояснити тим, що в інноваційних навчальних закладах, як у більш «динамічних» порівняно з традиційними закладами, жорсткі культури «влади» та «ролей» негативно впливають на розвиток окремих видів толерантності педагогічних працівників, тоді як більш гнучка культура «завдання» є сприятливою для розвитку толерантності персоналу.

Висновки:

1. За окремими видами толерантності та індексом толерантності персоналу традиційних та інноваційних освітніх організацій найбільш вираженим є середній рівень розвитку.

2. Виявлено відмінності у рівні розвитку етнічної толерантності персоналу традиційних та інноваційних освітніх організацій.

3. Встановлено зв'язок між індексом толерантності персоналу інноваційних навчальних закладів й складовими організаційної культури «робота» та «комунікації».

4. В інноваційних навчальних закладах культури «влади» та «ролей» негативно впливають на розвиток окремих видів толерантності педагогічних працівників, тоді як культура «завдання» є більш сприятливою для розвитку толерантності персоналу цих закладів.

5. Отримані результати доцільно використовувати для створення системи психологічного забезпечення розвитку толерантності персоналу освітніх організацій.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу соціально-психологічних, організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на рівень толерантності персоналу навчальних закладів різного типу.

Список використаних джерел

1. Брюховецька О.В. Проблема професійної толерантності керівників освітніх організацій / О.В. Брюховецька // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України / [редкол. : О.Л. Ануфрієва та ін.]. – К., 2005. – Вип. 3 (16) / [голов. ред. В.В. Олійник]. – 2011. – С. 214–219.
2. Іщук О.В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О.В. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
3. Карамушка Л.М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку та «зовнішніми» характеристиками організації / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Вип. 41. – С. 3–12.
4. Ладанов И.А. Социокультура организации / И.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168).
5. Мітічкіна О.О. Соціально-психологічні чинники трансляції елементів організаційної культури студентам вищих навчальних закладів / О.О. Мітічкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2011. – № 1(25). – С. 107–111.

6. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
7. Олпорт Г. Толерантная личность / Г. Олпорт // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2(6). – С. 155–159.
8. Орбан-Лембрик Л. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2008. – № 4. – С. 73–85.
9. Полякова В.І. Соціально-психологічні проблеми розвитку гендерної толерантності педагогічних працівників / В.І. Полякова // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Вип. 40. – С. 156-160.
10. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология : учебное пособие / Л.Г. Почебут. – СПб. : Питер, 2012. – 336 с.
11. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.
12. Руда О.Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками / О.Ю. Руда // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 181-184.
13. Скок А.Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А.Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2005. – Част. 14. – С. 143–147.
14. Терещенко К.В. Толерантність як чинник розвитку організаційної культури закладів освіти / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 39. – С. 16–18.
15. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2004. – 224 с.
16. Шевченко А.М. Оцінка працівниками загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів рівня розвитку організаційної культури / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Част. 25. – С. 86–92.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Brjuhovec'ka O.V. Problema profesijnoji tolerantnosti kerivnikov osvitnih organizacij / O.V. Brjuhovec'ka // Visnik pisljadiplomnoji osviti : zb. nauk. prac' / Un-t menedzh. osviti NAPN Ukraini / [redkol. : O.L. Anufrieva ta in.]. – K., 2005. – Vip. 3 (16) / [golov. red. V.V. Olijnik]. – 2011. – S. 214–219.
2. Ishhuk O.V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik stanovlennja profesijnoji identichnosti studentiv : avtoref. ... kand. psihologichnih nauk, spec. : 19.00.10 – organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija / O.V. Ishhuk. – K. : In-t psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukraini, 2013. – 20 s.
3. Karamushka L.M. Organizacijna kul'tura osvitnih organizacij: zv'jazok mizh rivnem rozvitku ta «zovnishnimi» karakteristikami organizaciji / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – Т. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.: Institut psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini. – Vip. 41. – S. 3–12.

4. Ladanov I.A. Sociokul'tura organizacii / I.A. Ladanov // Organizacionnoe povedenie : [hrestomatija] / [red.-sost. Rajgorodskij D.Ja.]. – Samara : ID «Bahrah-M», 2006. – S. 120–168).
5. Mitichkina O.O. Social'no-psihologichni chinniki transljaciji elementiv organizacijnoji kul'turi studentam vishhijh navchal'nih zakladiv / O.O. Mitichkina // Teoretichni i prikladni problemi psihologiji. – 2011. – № 1(25). – S. 107–111.
6. Moskalenko V.V. Social'na psihologija : pidruchnik / V.V. Moskalenko. – K. : Centr uchbovoji literaturi, 2008. – 688 s.
7. Olport G. Tolerantnaja lichnost' / G. Olport // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2011. – №2(6). – S. 155–159.
8. Orban-Lembrik L. Tolerantnist' jak osnova adekvatnih vzaemin u polikul'turnomu sviti / L. Orban-Lembrik // Social'na psihologija. – 2008. – № 4. – S. 73–85.
9. Poljakova V.I. Social'no-psihologichni problemi rozvitku rendernoji tolerantnosti pedagogichnih pracivnikov / V.I. Poljakova // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – T. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.-Alchevs'k : LADO, 2014. – Vip. 40. – S. 156-160.
10. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetnicheskaja psihologija : uchebnoe posobie / L.G. Pochebut. – SPb. : Piter, 2012. – 336 s.
11. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G.U. Soldatovoj, L.A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
12. Ruda O.Ju. Tolerantnist' u roboti vikladacha z pidlitkami / O.Ju. Ruda // Visnik NTUU «KPI». Filosofija. Psihologija. Pedagogika. – 2010. – Vip. 2. – S. 181-184.
13. Skok A.G. Stan vivchennja zmistu ta osnovnih komponentiv tolerantnosti v psihologiji / A.G. Skok // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2005. – Chast. 14. – S. 143–147.
14. Tereshhenko K.V. Tolerantnist' jak chinnik rozvitku organizacijnoji kul'turi zakladiv osviti / K.V. Tereshhenko // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – T. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.-Alchevs'k : LADO, 2013. – Vip. 39. – S. 16–18.
15. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnuti i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
16. Shevchenko A.M. Ocinka pracivnikami zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv rivnja rozvitku organizacijnoji kul'turi / A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2010. – Chast. 25. – S. 86–92.

Tereshchenko, K.V. Staff's tolerance in the context of organizational culture development in innovative and traditional educational institutions. The article deals with the levels of development of the main types of staff's tolerance (ethnic, social and tolerance as a personality trait) in innovative and traditional secondary schools. The author describes the differences found in the development of some types of tolerance of the teaching staff in innovative and traditional educational institutions.

The author also analyzes the relationship between teachers' tolerance and some components of organizational culture of educational institutions. The innovative educational institution teaching staff's tolerance index was found to correlate with *work* and *communication* components of organizational culture.

The article discusses the relationship between teachers' tolerance and types of organizational culture of educational institutions. Some components of innovative educational institution teaching staff's tolerance were shown to have inverse relationships with the *power* and *role* organizational culture types and direct relationships with the *task* organizational culture type. In traditional schools these links were not found. It was concluded that in innovative educational institutions being more dynamic, the *power* and *role* organizational culture types had a negative impact on the development of some teaching staff's tolerance types, while the *task* organizational culture had a positive impact on tolerance development.

Keywords: tolerance, tolerance types, organizational culture, tolerance index, types of organizational culture, innovative educational institutions, traditional educational institutions.

Відомості про автора

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kirteres@mail.ru

Отримано 21 жовтня 2014 р.

Рецензовано 14 листопада 2014 р.

Прийнято 1 грудня 2014 р.

УДК 159.9.922.2-055.2

Ткалич М.Г.

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ, СТЕРЕОТИПІВ ТА РОЛЕЙ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ МЕТОДОМ НЕЗАКІНЧЕНИХ РЕЧЕНЬ

Ткалич М.Г. Дослідження гендерної ідентичності, стереотипів та ролей персоналу організацій методом незакінчених речень. Стаття присвячена аналізу емпіричного дослідження гендерної ідентичності, гендерних ролей і стереотипів персоналу організацій, яке було здійснено за допомогою методу незакінчених речень. Було встановлено, що в основному гендерна складова ідентичності співробітників як жіночої, так і чоловічої статі наповнена особистісними характеристиками, стереотипними уявленнями про фемінне і маскулінне, нормами статево-типової поведінки (в основному у взаємодії з протилежною статтю, ролі матері, батька), і, в більшості своїй, відображає особистісний, міжособистісний рівень, лише частково торкається професійної діяльності, а також соціального рівня взаємодії (держави, країни, суспільства).

Ключові слова: персонал організацій, гендерна взаємодія персоналу організацій, гендерна ідентичність, гендерні стереотипи, гендерні ролі.

Ткалич М.Г. Исследование гендерной идентичности, стереотипов и ролей персонала организаций методом незаконченных предложений. Статья посвящена анализу эмпирического исследования гендерной идентичности, гендерных ролей и стереотипов персонала организаций, которое было осуществлено с помощью метода незаконченных предложений. Было установлено, что в основном гендерная составляющая идентичности сотрудников как женского, так и мужского пола наполнена личностными характеристиками, стереотипными представлениями о фемининном и маскулинном, нормами полотиичного поведения (в основном во взаимодействии с противоположным полом, роли матери, отца), и, в большинстве своем, отражает личностный, межличностный уровень, лишь частично

касається професійної діяльності, а також соціального рівня взаємодії (держави, країни, суспільства).

Ключові слова: персонал організацій, гендерне взаємодія персоналу організацій, гендерна ідентичність, гендерні стереотипи, гендерні ролі.

Постановка проблеми. Гендерна ідентичність, стереотипи та ролі особистості – є важливими особистісними чинниками *гендерної взаємодії персоналу організацій*, яка є комплексним психолого-організаційним феноменом, що формується під впливом особистісних, міжособистісних, організаційних, суспільних чинників, визначається особливостями гендерної взаємодії в суспільстві та стилем організаційної взаємодії; формує певний тип гендерної взаємодії в організації у вигляді системи поведінкових стратегій гендерних груп, спрямованості інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі, які визначають її психологічну сутність.

Ці чинники є не лише важливими психологічними характеристиками людини, які є відображенням загального психологічного розвитку особистості, але вони й значно впливають на стосунки особистості з навколишнім світом: в соціальній, професійній, міжособистісній площині.

Традиційно соціально-демографічні характеристики співробітників (стать, вік, освіта, стаж роботи, посада та ін.), а також характеристики організації (форма власності, сфера діяльності, організаційна культура, та ін.) ширше представлені у дослідженнях взаємодії персоналу в організаційній психології, ніж особистісні детермінанти (особливості ідентичності, Я-концепції особистості, система цінностей особистості, її світоглядних позицій та ін.). Оскільки наше дослідження присвячене гендерній взаємодії персоналу організацій, то серед особистісних детермінант цього процесу ми виокремили саме гендерну ідентичність, гендерні стереотипи та ролі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Гендерна ідентичність, як особливий вид соціальної ідентичності, співіснує в самосвідомості людини в єдності з уявленнями про професійний, сімейний, етнічний, освітній і інші статуси. У роботах С.Л. Бем [1], І.С. Кльоциної [4], А.В. Мікляєвої та ін. [5] зазначається, що це продукт соціального конструювання і, як базова структура соціальної ідентичності, гендерна ідентичність характеризує людину з погляду її приналежності до чоловічої або жіночої групи, при цьому найбільш важливе значення має те, як сама людина себе категоризує.

На наш погляд, *гендерна ідентичність* – це аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі. Це одна з базових характеристик особистості, що формується в результаті психологічної інтеріоризації чоловічих чи жіночих рис, у процесі взаємодії „Я” та інших, у ході соціалізації [10; 11].

З точки зору І.С. Кльоциної, однією з основних характеристик гендерної ідентичності є засвоєння особистістю гендерної ролі (способів поведінки людей у залежності від їхніх позицій у статевій диференціації), а також розвиток гендерної самосвідомості (усвідомлення своєї схожості та відмінності із представниками своєї статі на відміну від протилежної) [4].

Узагальнення досліджень С.Л. Бем [1], П.П. Горностая [2], М.С. Кіммела [3], А.В. Мікляєвої та ін. [5], Й. Мильоски [6], Л.М. Ожигової [7], С.М. Оксамитної [8], Л.Б. Шнейдер [12], дозволило нам виокремити *структурні компоненти гендерної ідентичності особистості*, до яких належать: гендерні уявлення (когнітивний компонент), гендерна

самооцінка (афективний компонент) і гендерні плани, способи та структура поведінки (конативний компонент), які репрезентуються і реалізуються у трьох об'єктивних просторах гендерної буттєвості особистості (середя, організм, діяльність) як гендерні стереотипи та еталони, гендерна тілесність, гендерні ролі. Гендерні уявлення, гендерна самооцінка і гендерні плани, способи і структура поведінки обумовлюють варіант гендерної ідентичності особистості. Отже, гендерна ідентичність, гендерні ролі та стереотипи пов'язані між собою: по суті, ролі і стереотипи є складовою та відображенням гендерної ідентичності особистості.

Мета статті – визначити особливості гендерної ідентичності, гендерних стереотипів та ролей персоналу організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У дослідженні брали участь співробітники організацій державної і приватної форм власності, різних сфер діяльності. Загальна кількість досліджуваних – 1138 осіб, з них 781 – жінок, 357 – чоловіків; вік досліджуваних від 18 до 72 років ($M = 36,8$).

Емпіричне дослідження було здійснено за допомогою *проективного методу незакінчених речень* “Я – чоловік / жінка” Л.М. Ожигової [9, с.261-262]. Цей метод дозволив нам здійснити аналіз гендерної ідентичності, стереотипів та ролей співробітників організацій (чоловіків і жінок) за наступними параметрами: 1) змістовні характеристики гендерної складової Я-концепції особистості; 2) їх відповідність існуючим гендерним нормам, ролям та стереотипам в соціальній, професійній, сімейній, сексуальній сферах, у сприйнятті зовнішніх та внутрішніх гендерно-забарвлених характеристик особистості; 3) гендерна диференціація у відповідях чоловіків і жінок.

Аналіз речень представлений нами не у тій послідовності, в якій речення подані у методиці, а поділений на три компоненти: 1) *змістовно-когнитивний компонент*: я – чоловік / жінка, тому що; “...і знаю, що”, “... і для мене”; 2) *мотиваційно-діяльнісний компонент*: “я – чоловік / жінка і хочу”, “... і можу”, “... і роблю”; 3) *емоційно-оцінний компонент*: “я – чоловік / жінка і не терплю”, “... і засмучений тим, що”, “... і радий, коли”. Таке об'єднання в аналізі нам здається логічним, оскільки відображає трикомпонентну структуру гендерної ідентичності, запропоновану в роботах багатьох дослідників цього феномену: когнитивний, емоційний, поведінковий [10; 11].

Оскільки більшість респондентів у відповідях могли перерахувати декілька позицій, то загальна кількість відсотків за кожним реченням перевищує 100%. Нижче представлені узагальнені та систематизовані за допомогою методу контент-аналізу відповіді респондентів (у % від загальної кількості опитаних), які одразу були розподілені за статевою ознакою.

Отже, почнемо з першої групи питань, які узагальнюють **змістовно-когнитивний компонент** сутності гендерної ідентичності та відображають існуючі гендерні ролі чоловіків і жінок, в тому числі й стереотипні (див. табл. 1).

“Я чоловік / жінка, тому що”. В цьому реченні як у жінок, так і у чоловіків зустрічаються наступні відповіді: народився таким (62,5% чоловіків) / народилася такою (38,7% жінок); жінки перераховують жіночі якості та характеристики (28,4%) або чоловічі якості (3,6%), а чоловікі – виключно чоловічі (30,8%).

Жіночі якості або характеристики, на які вказують жінки: ніжна, тендітна, жіночна, наївна та ін. Чоловічі характеристики, на які вказують чоловікі: хоробрий, сильний, головний, захисник, розумний та ін.

Таблиця 1

**Характеристика змістовно-когнитивного компоненту гендерної ідентичності
персоналу організацій (% від загальної кількості опитаних)**

Питання	Відповіді	
	жінки	чоловіки
<i>“Я чоловік / жінка, тому що”</i>	• Народилася такою (38,7) • Маю жіночі якості, риси характеру (28,4) • Я – мати (можу народити дитину) (15,7) • Вродлива (10,5) • Маю чоловічі якості, риси характеру (3,6) • Дружина, берегіння (1,6) • Слабка стать (1,6)	• Народився таким (62,5) • Маю чоловічі якості, риси характеру (30,8) • Не можу народити дитину (2,9) • Подобаються жінки (3,7)
<i>“Я чоловік / жінка і знаю, що”</i>	• Потрібна родині (21,9) • Все в моїх руках, багато чого можу (18,8) • Я права (6,8) • Все буде добре (20,5) • Потрібно для щастя (16,1) • Вродлива, приваблива (16,7)	• Потрібен родині (20,4) • Все в моїх руках, багато чого можу (14,5) • Досягну свого (20,5) • Я прав (5,6) • Мене люблять жінки (15,6) • Сильний (13,2) • Розумний (6,1) • Інші чоловічі якості (4,1)
<i>“Я чоловік / жінка і для мене” (важливо)</i>	• Сім’я та здоров’я близьких (39,5) • Чоловік та стосунки з ним (18,2) • Для мене немає перешкод, все можу (10,5) • Бути жінкою (8,8) • Матеріальні блага, робота, статус (3,7) • Бути потрібною, щоб цінували, увага (17,4)	• Сім’я та здоров’я близьких (32,3) • Жінка та стосунки з нею (12,3) • Для мене немає перешкод, все можу (26,1) • Бути чоловіком (18,5) • Матеріальні блага, робота, статус (12,9) • Контролювати ситуацію (4,6)

Жінки в цьому реченні ще вказують на репродуктивні можливості (я – мати – 15,7%), зовнішні ознаки (я – вродлива – 10,5%), сімейні ролі (дружина, берегіння – 1,6%), слабка стать – 1,6%. В той час як чоловіки вказують на відсутність можливості народити дитину (2,9%) та на те, що їх приваблюють жінки (3,7%).

Загалом, жінки називають набагато більше жіночих якостей або характеристик, ніж чоловіки – такі результати відповідають дослідженням С.Л. Бем [1], П.П. Горностая [2],

М.С. Кіммела [3], Л.Б. Шнейдер [12], згідно яким норми жіночої гендерної ролі набагато ширші, ніж норми чоловічої ролі, а, отже, набір якостей, які традиційно вважаються жіночими є більшим, ніж набір чоловічих якостей. Окрім цього, норми жіночої гендерної ролі не є такими ж жорсткими та статевотиповими, як чоловічі, тому жінки можуть вказувати на наявність у них чоловічих якостей і інтерпретувати їх як такі, що належать жінці, а чоловіки змушені стійко дотримуватися статевотипових маскулінних норм.

“Я чоловік / жінка і знаю, що”: потрібна / потрібен родині, знаю, що потрібно родині – таку відповідь дають 21,9% жінок та 20,4% чоловіків; все в моїх руках, багато чого можу – 18,8% жінок, 14,5% чоловіків; я прав(а) – 6,8% жінок та 5,6% чоловіків. Це відповіді, які схожі у жіночій та чоловічій групі.

Окрім цього, жінки знають, що потрібно для щастя (16,1%), а чоловіки знають, що їх люблять жінки (15,6%). Чоловіки знають, що досягнуть свого (20,5%). Жінки знають, що все буде добре (20,5%), що вродливі, привабливі (16,7%). Чоловіки – що сильні (13,2%) та розумні (6,1%).

“Я чоловік / жінка і для мене”: більшість відповідей як жінок, так і чоловіків починалися зі слова “важливо”. Отже, важливим для обох статей є: сім’я та здоров’я близьких (39,5% жінок та 32,3% чоловіків); чоловік та стосунки з ним, кохання – 18,2% жінок, жінка та стосунки з нею – 12,3% чоловіків; матеріальні блага, робота, статус – 12,9% чоловіків та 3,7% жінок. Важливо бути жінкою – 8,8%, чоловіком – 18,5%. Ще одним розповсюдженим варіантом відповіді було: “і для мене немає перешкод, я все можу” – 26,1% чоловіків та 10,5% жінок.

Окрім цього, для жінок важливо бути потрібною, щоб її цінували, увага до неї – 17,4%, а для чоловіка важливо контролювати ситуацію – 4,6%.

Як бачимо, найважливіше у житті як жінок, так і чоловіків – сім’я, близькі люди, особистісні взаємини. Робота, матеріальний та соціальний статус традиційно є важливішими для чоловіків – їх виявилось в 3 рази більше, ніж жінок, для яких це важливо.

Отже, змістовно-когнитивний компонент гендерної ідентичності співробітників жіночої і чоловічої статі в основному наповнений фемінними (для жінок) і маскулінними (для чоловіків) характеристиками, частково відображає міжособистісні ролі (коханої, коханого, матері, дружини, батька та ін.); спрямований на стосунки з родиною, близькими, їх добробут та здоров’я, на відчуття власної фемінності або маскулінності та їхнє визнання та підтримку оточуючими.

Наступний компонент гендерної ідентичності – **мотиваційно-діяльнісний**, який відображає потребнісну сферу особистості, пов’язану з гендерною складовою Я-концепції особистості та дії індивіда в напрямку реалізації цих прагнень (див. табл. 2).

Я – чоловік / жінка і хочу”: бути щасливою (28,9% жінок) / бути щасливим (8,4% чоловіків), кохання – 33,1% жінок і лише 1,6% чоловіків, жінку хочуть 17,7% чоловіків, а ось чоловіка – 2,1% жінок. Цікавим є те, що чоловіки хочуть “чоловіком бути” (23,1%), а жінки хочуть “залишатися жінкою” (8,4%). На наш погляд, це свідчить про те, що чоловікам потрібно підтверджувати свій статус чоловіка діями, вчинками, а жінки є жінками без необхідності це постійно підтверджувати. Стереотипні висловлювання, які ми постійно чуємо, тому є підтвердженням: “залишайся жінкою”, “будь чоловіком”!

Таблиця 2

**Характеристика мотиваційно-діяльнісного компоненту гендерної ідентичності
персоналу організацій (% від загальної кількості опитаних)**

Питання	Відповідь	
	жінки	чоловіки
<i>“Я – чоловік / жінка і хочу”</i>	• Бути щасливою (28,9) • Кохання (33,1) • Чоловіка (2,1) • Залишатися жінкою (8,4) • Мати сім’ю, дітей, чоловіка (14,6) • Успіхів в роботі, кар’єрного зростання (2,1) • Матеріального статку (9,5) • Уваги, піклування, поваги до себе (11,6) • Радощів у житті (10,0)	• Бути щасливим (8,4) • Кохання (1,6) • Жінку (17,7) • Бути чоловіком (23,1) • Мати сім’ю, дітей, дружину (11,1) • Успіхів в роботі, кар’єрного зростання (18,9) • Матеріального статку (10,7) • Бути головним, мати владу (10,7) • Добробуту і стабільності (7,7) • Жити (4,6) • Бути надійним (3,8)
<i>“Я чоловік / жінка і можу”</i>	• Багато чого (28,9) • Бути жінкою (жіночі норми та особливості поведінки) (35,2) • Все для своєї сім’ї (13,7) • Працювати, заробляти (2,1) • Любити (8,8) • Народити дитину (6,5) • Допомогати іншим (4,2)	• Багато чого (37,7) • Бути чоловіком (чоловічі норми та особливості поведінки) (15,4) • Все для своєї сім’ї (14,6) • Працювати, заробляти (10,2) • Постояти за себе, бути сильним (15,4) • Бути лідером, головним (8,5)
<i>“Я чоловік / жінка і роблю”</i>	• Те, що потрібно, могу, повинна (22,6) • Те, що хочу (16,8) • Свою роботу, бізнес (16,6) • Все для родини (20,3) • Добро, світ кращім (15,6) • Все, щоб залишатися жінкою (8,3)	• Те, що потрібно, могу, повинен (25,1) • Те, що хочу (22,1) • Свою роботу, бізнес (32,2) • Все для родини (5,8) • Добро, світ кращім (6,9) • Все, щоб бути чоловіком (3,3)

На бажання мати сім’ю, дітей, чоловіка або дружину вказують 11,1% жінок та 14,6% чоловіків – ці дані суперечать розповсюдженому гендерному стереотипу щодо того, що жінки хочуть заміж, сім’ю, а чоловіки одружуватися не бажають або для них це є менш значимим, ніж для жінок.

Успіхів в роботі, кар'єрного зростання, досягнення своїх цілей у професійній діяльності хочуть 18,9% чоловіків і лише 2,1% жінок. А от бажання матеріального статку або матеріальних цінностей є у 9,5% жінок та 10,7% чоловіків.

Жінки також хочуть уваги, піклування, поваги до себе (11,6%), мають гедоністичні потреби (хочу свята, радості, радіти життю, миру, краси) – 10,0%.

Чоловіки, в свою чергу, хочуть бути головними, мати владу (10,7%), добробуту, стабільності (7,7%), бути надійним (3,8%), жити (4,6%). Зазначимо, що жінки не вказують на потребу жити, а вказують на потребу радіти життю.

Як видно з відповідей, кар'єра, можливість заробляти, мати владу, головувати – все це залишається “чоловічою справою”, жінки або загалом не вказують на такі бажання, або таких жінок незначний відсоток, порівняно із чоловіками. В той час як сім'я, діти є важливими для обох статей. Зазначимо також, що на це питання було отримано найбільше різноманітних відповідей (по 2-3 від кожного респондента).

“Я чоловік / жінка і можу”: багато чого – основна відповідь серед чоловіків (37,7%) та частини жінок (28,9%). На те, яким я можу бути з точки зору жіночих норм поведінки або особистісних властивостей вказують 35,2% жінок, чоловічих – 15,4% чоловіків.

Серед жіночих норм поведінки та особистісних властивостей у відповідях зустрічаються наступні: можу бути слабкою, часто змінювати настрій, готувати, створювати затишок, кокетувати, ходити на підборах, прикидатися дурною, бути ніжною та лагідною та ін.

Серед чоловічих норм поведінки та особистісних властивостей вказувалося на фізичні можливості, подолання труднощів, захист жінок, роль лідера, головного, самостійність, виконання важкої роботи. Також чоловіки можуть бути турботливими, ніжними, забезпечувати сім'ю.

Як жінки (13,7%), так і чоловіки (14,6%) вказують у відповідях на те, що вони можуть зробити для своєї сім'ї. Підкреслюють свою змогу працювати та заробляти 10,2% чоловіків та 2,1% жінок.

Окрім зазначеного, жінки вказують на свою можливість любити (8,8%), народити дитину (6,5%), допомагати іншим (4,2%). Чоловіки вказують, що можуть постояти за себе, бути сильним (15,4%) бути лідером, головним (8,5%)

“Я чоловік / жінка і роблю”: те, що потрібно, можу, повинен / повинна – 22,6% жінок та 25,1% чоловіків, те, що хочу – 16,8% жінок та 22,1% чоловіків, свою роботу, бізнес – 32,2% чоловіків і 16,6% жінок, все для родини – 20,3% жінок та 15,8% чоловіків, добро, світ кращим – 15,6% жінок, 6,9% чоловіків. І знов, – роблю все, щоб нею (жінкою) залишатися – 8,3%, все, щоб ним (чоловіком) бути – 3,3%.

Отже, мотиваційно-діяльнісний компонент гендерної ідентичності співробітників пов'язаний з потребою у щасті, коханні, визнанні та підтримці, сім'ї та особистих стосунках. Традиційно, більшу спрямованість на роботу, бізнес, заробіток демонструють чоловіки, жінки більше зосереджені на інтимних, родинних та міжособистісних взаєминах і власних відчуттях.

Емоційно-оцінний компонент гендерної ідентичності представлений як позитивним, так і негативним оцінним ставленням особистості до складових її / його взаємодії з оточуючими і з самим собою (див. табл. 3).

Характеристика емоційно-оцінного компоненту гендерної ідентичності персоналу організацій (% від загальної кількості опитаних)

Питання	Відповідь	
	жінки	чоловіки
“Я чоловік / жінка і не терплю”	• Брехні, обману (34,7) • Зради (18,4) • Чоловічої зради (12,1) • Приниження (5,3) • Грубості, хамства (35,3) • Насильства (5,3)	• Брехні, обману (35,4) • Зради (19,2) • Жіночої зради (1,5) • Приниження (8,5) • Дурості, ідіотів (25,4) • Слабкості (14,6) • Підлабузництва (8,5) • Геїв (3,1)
“Я чоловік / жінка і засмучений тим, що”	• Ставленням інших (18,3) • Суспільно-політичною, економічною ситуацією в країні (14,1) • Проблемами у родині (18,7) • Непорозуміннями і сварками (3,6) • Фінансовими негараздами (3,1) • Проблемами на роботі (3,6) • Не все виходить (6,5) • Життя коротке, проблема смерті (7,3) • Стосунками з чоловіками (12,5) • Відсутністю чоловіка (7,3) • Сексуальними проблемами (3,6)	• Ставленням інших (6,6) • Суспільно-політичною, економічною ситуацією в країні (19,8) • Непорозуміннями і сварками (14,5) • Фінансовими негараздами (15,1) • Проблемами на роботі (7,1) • Не все виходить (12,8) • Життя коротке, проблема смерті (12,8) • Стосунками з жінками (12,5) • Сексуальними проблемами (2,5) • Існуванням геїв (3,8)
“Я чоловік / жінка і радий, коли”	• Все гаразд з близькими, родиною (44,2) • Все в порядку з дітьми (11,1) • Все виходить, досягаю мети (6,8) • Ставленню до мене як до жінки (18,4) • Мене кохають (8,9) • Мене цінують, розуміють, я потрібна (13,7)	• Все гаразд з близькими, родиною (26,8) • Все в порядку з дітьми (3,7) • Все виходить, досягаю мети (49,7) • Ставленню жінок до мене (11,2) • Мене кохають (4,6)

“Я чоловік / жінка і не терплю”: брехню та обман (34,7% жінок та 35,4% чоловіків); зради (18,4% жінок, 19,2% чоловіків), до того ж, чоловічої зради не терплять 12,1% жінок, а жіночої – 1,5% чоловіків; приниження (8,5% чоловіків та 5,3% жінок). Жінки також вказують на

нетерпимість до грубості, хамства – 35,3% та насильства – 5,3%. Чоловіки терпіти не можуть дурості та ідіотів – 25,4%, слабкості – 14,6%, хвастощів, підлабузництва – 8,5%, геїв – 3,1%. Загалом, чоловіки вказують більший перелік того, що вони не терплять, ніж жінки.

Отже, для жінок найбільш важливим є відсутність грубості і хамства, брехні та обману у взаємодії (це ще раз підкреслює важливість ставлення інших для жінки і, можливо, негативний досвід взаємодії), чоловіки також не терплять брехні, обману і зради, окрім цього, для них важливий розум, інтелект, відсутність слабкості – характеристики, які традиційно вважаються маскулініними.

“Я чоловік / жінка і засмучений тим, що”: жінки, частіше за все, засмучуються через ставлення до них інших людей – 18,3%, серед чоловіків таких виявилось 6,6%. У чоловіків на першому місці політичні негаразди та соціально-економічна ситуація в країні – 19,8%, це також засмучує 14,1% жінок. Приводом для засмучення у жінок є проблеми в родині (18,7%), а от чоловіки взагалі не вказували на таке, але переймаються через непорозуміння та сварки загалом (14,5%). Серед жінок таких 3,6%.

Фінансові негаразди засмучують 15,1% чоловіків та 3,1% жінок. Проблеми, пов’язані з роботою турбують 7,1% чоловіків та 3,6% жінок. “Не все виходить, не з усім вдається впоратися” – це відповіді 12,8% чоловіків і 6,5% жінок.

Життя здається занадто коротким, турбують питання смерті 12,8% чоловіків і 7,3% жінок. Набагато більше жінок турбують стосунки з чоловіками (9,5%) та відсутність в їхньому житті чоловіка як такого (5,3%), 1,9% чоловіків переймаються через свої стосунки з жінками, про відсутність жінки у відповідях взагалі не йшлося. Сексуальні проблеми засмучують 3,6% жінок та 2,5% чоловіків, які також засмучені через існування геїв (3,8%).

Отже, на перших позиціях у жінок знов ставлення до неї інших, міжособистісні взаємини, родинні проблеми. У чоловіків – суспільно-політичні негаразди (дані збиралися до весни 2014 року), непорозуміння, сварки, фінансові негаразди, екзистенційні проблеми. Однак, чоловіків не засмучують ані стосунки в родині, ані взаємини з жінками. Цей факт є підтвердженням існуючих стереотипів щодо більшої зосередженості жінок на взаєминах і того, що жінки частіше переживають негативні емоції щодо ставлення до них чоловіків, в тому числі через те, що багато про це думають і аналізують поведінку чоловіків та порівнюють зі своєю [1; 3; 6].

“Я чоловік / жінка і радий, коли”: все гаразд з близькими, з родиною (44,2% жінок та 26,8% чоловіків), все в порядку з дітьми (11,1% жінок та 3,7% чоловіків), все виходить, досягаю мети (49,7% чоловіків та лише 6,8% жінок). Отже, добробут та благополуччя сім’ї є більш важливими для жінок, а для чоловіків – досягнення цілей, реалізація задуманого. Це відповідає гендерній диференціації ролей: експресивній функції жінки, яка зосереджена на стосунках та родині і інструментальній функції чоловіка, який зосереджений на діяльності та досягненнях [1; 2; 8; 10].

В міжособистісних стосунках жінки радіють “ставленню до мене як до жінки” (18,4%), а чоловіки – “ставленню жінок до мене” (11,2%). На наш погляд, жінка тут демонструє бачення себе в соціально-рольовому контексті (жінки хочуть ставлення до своєї жіночності, яка на протязі століть розглядалася як відмінна від чоловічої), а чоловік – в індивідуальному (ставлення до себе як до людини, індивіда, особистості). М.С. Кімел з цього приводу зазначає, що чоловік розглядається як універсальна категорія, на відміну від жінки; чоловік – це людина,

яка по суті несе в собі узагальнені характеристики, притаманні людству і тільки чоловіки мають розкіш вдавати, що гендер їх не обходить [3].

Окрім цього, 8,9% жінок та 4,6% чоловіків радіють тому, що їх кохають. Ще 13,7% жінок радіють взаєморозумінню, тому, що їх цінують, що вони потрібні.

Отже, емоційно-оцінний компонент гендерної ідентичності має більше гендерних відмінностей, ніж інші: саме в цьому компоненті проявляється гендерна диференціація ролей і спрямованості особистості на усвідомлення і реалізацію власної гендерної ідентичності. Окрім цього, забарвленість сприйняття жіночого гендеру більш негативна і зосереджена на фемінному, чоловічого – більш нейтральна та універсальна.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Аналіз результатів дослідження гендерної ідентичності персоналу організацій показав, що:

1) змістовні характеристики гендерної складової Я-концепції особистості як жінок, так і чоловіків наповнені особистісними характеристиками, стереотипними уявленнями про жіноче і чоловіче, нормами статево-типової поведінки (в основному у взаємодії з протилежною статтю, ролі матері, батька), і в більшості своїй відображають особистісний, міжособистісний рівень, частково торкаються професійної діяльності, а також соціального рівня (держави, країни, суспільства).

2) більшість відповідей відображають існуючі гендерні норми та стереотипи у соціальній, професійній, сімейній, сексуальній сферах, у сприйнятті зовнішніх та внутрішніх гендерно-забарвлених характеристик особистості;

3) у відповідях чоловіків і жінок спостерігаються ознаки гендерної диференціації: окрім схожих або, навіть, ідентичних відповідей (наприклад, пов'язаних з сім'єю, дітьми, піклуванням про близьких), чоловіки більше, ніж жінки ототожнюють себе (як чоловіка) з матеріальним статусом, заробітком, досягненням цілей. А жінки ототожнюють себе набагато більше, ніж чоловіки з почуттями (любов, ніжність), ставленням (повагою) до неї інших людей, цінністю неї як жінки (в першу чергу), людини і особистості.

Варто зауважити, що у відповідях респондентів професійна діяльність, робоче середовище, взаємини в організації і колективі зустрічаються рідко і не належать до головних складових гендерної ідентичності співробітників, мало відображені у стереотипах, розумінні власної гендерної ролі і призначення. Однак, варто зауважити, що ця сфера є традиційно більш важливою для чоловіків.

Отже, важливим для *подальшого дослідження* гендерної взаємодії персоналу організацій є те, що найважливіші питання, які турбують респондентів, лежать поза сферою професійної діяльності, кар'єри, матеріальних благ, соціального статусу, які навіть чоловіками не зазначаються як найголовніші, а, скоріше, виступають джерелом і способом забезпечення родини, дітей, особистого життя. Отже, ці дані будуть враховані нами у подальшій розробці гендерно-спрямованих програм психологічного супроводу персоналу організацій задля забезпечення ефективного організаційного розвитку, безумовно, з врахуванням організаційних чинників гендерної взаємодії персоналу організацій.

Список використаних джерел

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С.Л. Бем. – М.: Рос. полит. энциклопедия, 2004. –336 с.

2. Горностай П.П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності / П.П. Горностай // Основи теорії гендеру. – К.: „К.І.С.”, 2004. – С. 132-156.
3. Кімел М.С. Гендероване суспільство / М.С. Кімел. – К.: Сфера, 2003. – 490 с.
4. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика /И.С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.
5. Микляева А.В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования: Монография / А.В. Микляева, П.В. Румянцева. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. –240 с.
6. Милюска Й. Идентичность женщин и мужчин в жизненном цикле / Й. Милюска // Социология. Серия 11. – 1999. –№ 6. – С. 43-45.
7. Ожигова Л.Н. Психология гендерной идентичности личности / Л.Н. Ожигова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2006. – 290 с.
8. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. – К.: „К.І.С.”, 2004. – С.157-181.
9. Практикум по гендерной психологии. / Под ред. И. С. Клециной. – СПб.: Питер, 2003. – 480 с.
10. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навчальний посібник / М.Г. Ткалич. – К.: Академвидав, 2011. – 248 с.
11. Ткалич М.Г. Зміст та структура гендерної ідентичності особистості / М.Г. Ткалич // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: А.С.К., 2011 – Т. I. – Вип. 31. – С. 113-118.
12. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л.Б. Шнейдер. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bem S.L. Linzy gendera: Transformacija vzgljadov na problemu nera-venstva polov / S.L. Bem. – М.: Ros. polit. jenciklopedija, 2004. – 336 s.
2. Gornostaj P.P. Genderna socializacija ta stanovlennja gendernoji identichnosti / P.P. Gornostaj // Osnovi teoriji genderu. – К.: „К.І.С.”, 2004. – S. 132-156.
3. Kimmel M.S. Genderovane suspil'stvo / M.S. Kimmel. – К.: Sfera, 2003. – 490 s.
4. Klecina I.S. Psihologija gendernyh otnoshenij: Teorija i praktika / I.S. Klecina. – SPb.: Aletejjja, 2004. – 408 s.
5. Mikljaeva A.V. Social'naja identichnost' lichnosti: sodержanie, struktura, mehanizmy formirovanija: Monografija / A.V. Mikljaeva, P.V. Rumjanceva. – SPb.: Izd-vo RGPU im. A.I. Gercena, 2008. – 240 s.
6. Miljuska J. Identichnost' zhenshhin i muzhchin v zhiznennom cikle / J. Miljuska // Sociologija. Serija 11. – 1999. – № 6. – S. 43-45.
7. Ozhigova L.N. Psihologija gendernoj identichnosti lichnosti / L.N. Ozhigova. – Krasnodar: Kubanskij gos. un-t, 2006. – 290 s.
8. Oksamitna S.M. Genderni roli ta stereotipi / S.M. Oksamitna // Osnovi teoriji genderu. – К.: „К.І.С.”, 2004. – S.157-181.
9. Praktikum po gendernoj psihologii. / Pod red. I. S. Klecinoj. – SPb.: Piter, 2003. – 480 s.
10. Tkalich M.G. Genderna psihologija: navchal'nij posibnik / M.G. Tkalich. – К.: Akademvidav, 2011. – 248 s.
11. Tkalich M.G. Zmist ta struktura gendernoji identichnosti osobistosti / M.G. Tkalich // Aktual'ni problemi psihologii: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – К.: A.S.K., 2011 – Т. I. – Vip. 31. – S. 113-118.
12. Shnejder L.B. Lichnostnaja, gendernaja i professional'naja identichnost': teorija i metody diagnostiki / L.B. Shnejder. – М.: Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 2007. – 128 s.

Tkalych, M.G. The study of gender identity, stereotypes and roles of organizations' staff using unfinished sentences. The article analyzes the empirical study of gender identity, gender roles and stereotypes of organizations' staff using the technique of unfinished sentences. It was found that gender identity of both male and female employees contained personal characteristics, feminine and masculine stereotypes and typical gender behaviors (mainly in interactions with the opposite sex, and the roles of mother and father), and mostly reflected the personal and interpersonal levels, only partially affecting professional activities and the social interaction level (state, country, and society). The responses of men and women had signs of gender differentiation: in addition to similar or even identical responses (e.g. relating to family, children, and care for relatives), men more than women identified themselves with financial status, earnings, and goals achievement. Women far more than men identified themselves with feelings (love, tenderness) and attitudes (respect) of other people toward them and with their valuing them as women (especially), humans and individuals.

Keywords: organizations' staff, staff's gender interaction, gender identity, gender stereotypes, gender roles.

Відомості про автора

Ткалич Маріанна Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології Запорізького національного університету, Запоріжжя, Україна.

Tkalych, Marianna Hrygorivna, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Applied Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: tkalych@ua.fm

Отримано 28 жовтня 2014 р.

Рецензовано 25 листопада 2014 р.

Прийнято 16 грудня 2014 р.

УДК 159.922

Фелькель Т.Г.

АНАЛІЗ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ РІВНЕМ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ АСПІРАНТІВ І ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ТА СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ЧИННИКАМИ

Фелькель Т.Г. Аналіз зв'язку між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів і організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками. У статті розкрито значущість розвитку лідерських якостей аспірантів у системі сучасної підготовки майбутніх науково-педагогічних кадрів, наведено результати емпіричного дослідження рівнів розвитку лідерських якостей аспірантів. Проаналізовано зв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та такими організаційно-професійними чинниками: тип факультету; курс навчання; поєднання навчання в аспірантурі з роботою; посада в організації, яку обіймають аспіранти; наявність стажу роботи до вступу в аспірантуру; виконання лідерських функцій на цей момент; виконання лідерських функцій до вступу в аспірантуру. Досліджено зв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та соціально-демографічними чинниками, такими, як вік, стать, сімейний стан та місце народження аспірантів.

Ключові слова: аспіранти, лідерство, лідерські якості, лідерські функції, організаційно-професійні чинники, соціально-демографічні чинники.

Фелькель Т.Г. Анализ связи между уровнем развития лидерских качеств аспирантов и организационно-профессиональными и социально-демографическими факторами. В статье раскрыта значимость развития лидерских качеств аспирантов в системе современной подготовки будущих научно-педагогических кадров, приведены результаты эмпирического исследования уровней развития лидерских качеств аспирантов. Проанализирована связь между уровнем развития лидерских

качеств аспирантов и такими организационно-профессиональными факторами: тип факультета; курс обучения; сочетание обучения в аспирантуре с работой; должность в организации, которую занимают аспиранты; наличие стажа работы для поступления в аспирантуру; выполнения лидерских функций в данный момент; выполнения лидерских функций до поступления в аспирантуру. Исследована связь между уровнем развития лидерских качеств аспирантов и социально-демографическими факторами, такими, как возраст, пол, семейное положение и место рождения аспирантов.

Ключевые слова: аспиранты, лидерство, лидерские качества, лидерские функции, организационно-профессиональные факторы, социально-демографические факторы.

Постановка проблеми. В умовах трансформації системи освіти відповідно до європейських стандартів особливе значення набуває підготовка майбутніх науково-педагогічних кадрів. Одним із важливих аспектів підготовки аспірантів до майбутньої професійної діяльності є розвиток у них лідерських якостей, оскільки більшість випускників аспірантури після захисту дисертацій виступають лідерами освітніх та наукових підрозділів, наукових проектів тощо.

Виходячи з вищесказаного, актуальним напрямком дослідження постає аналіз чинників, що впливають на розвиток лідерських якостей аспірантів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема лідерства знайшла певне відображення в роботах зарубіжних та українських учених, які присвячені розкриттю змісту та природи лідерства [3; 13; 15; 18], специфіці лідерства в учнів, вчителів, керівників освітніх організацій (А.І. Анцибор [1], Л.М. Карамушка [8; 9], Н.В. Мараховська [17], І.С. Миськів [20], С.П. Яланська [23]), політичних лідерів та керівників громадських організацій (О.А. Болотська [5], А.В. Мітлош [19]), релігійних діячів (І.М. Ломачинська [16]), працівників органів внутрішніх справ (А.В. Кобера [14]) та ін.

Що стосується вивчення особливостей лідерства в організації, то окремі аспекти цієї проблеми також висвітлені в низці праць, які стосуються: розвитку лідерства на різних етапах життєвого циклу організації [21], прояву владних стосунків в організації [2], ролі лідерства в управлінні організацією [3; 4; 6; 8; 9], формування організаційної культури [7].

Окремі психологічні особливості аспірантів знайшли відображення у працях П.П. Блешмута [11], Л.М. Карамушки [10; 11; 12], які стосуються підготовки особливостей економічної соціалізації аспірантів, їх підготовки до роботи в команді. Разом із тим, проблема розвитку лідерських якостей в аспірантів не виступала раніше предметом досліджень.

Мета дослідження: проаналізувати взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів і організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для проведення дослідження рівня розвитку лідерських якостей респондентів використовувався тест «Здатність до лідерства» Р.С. Немова [22]. Для дослідження організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників використовувалась авторська анкета-«паспортичка».

Усього в дослідженні, яке проводилось в Національному технічному університеті України «КПІ» та Інституті психології імені Г.С. Костюка України, взяло участь 182 аспіранти. Із них 13,5% були аспірантами гуманітарних і 86,5% – аспірантами технічних факультетів. 92,2% із них навчались на очній формі навчання, 7,8% – на заочній формі навчання.

Відмічено, що 56,7% респондентів регулярно поєднували навчання в аспірантурі з роботою, 28,9% час від часу поєднували навчання в аспірантурі з роботою, а 14,4% не

поєднували навчання в аспірантурі з роботою. 29,7% працювали керівниками в державній установі і 16,5% працювали керівниками в приватній установі і 53,8% були працівниками в державних або приватних установах.

Слід зазначити, що 87,9% опитаних працювали до вступу в аспірантуру, 12,1% – не працювали до вступу в аспірантуру. На момент проведення дослідження, 50,5% респондентів виконували лідерські функції, 17,6% не виконували лідерських функцій і 31,9% утруднювались із відповіддю на це питання. 71,4% виконували лідерські функції раніше, 11,0% не виконували лідерські функції раніше і 17,6% – важко було відповісти на це питання.

Що стосується соціально-демографічних показників, то 54,9% опитаних були у віці 23–24 років, 28,6% – у віці 25 років і 16,5% – у віці 26–29 років; 51,6% складали чоловіки та 48,4% жінки; 61,5% були неодруженими і 38,5% були одруженими; 11,1% опитаних народились в селі, 50,0% – в місті та 38,9% в столиці.

Перший крок дослідження полягав у визначенні *рівня розвитку лідерських якостей* аспірантів. Результати дослідження показали, що рівень розвитку лідерських якостей є недостатнім. Зокрема, лише у 11,8% виявлено високий рівень розвитку лідерських якостей, 60,0% опитаних мають середній рівень розвитку таких якостей і 28,2% мають низький рівень розвитку лідерських якостей (рис. 1).

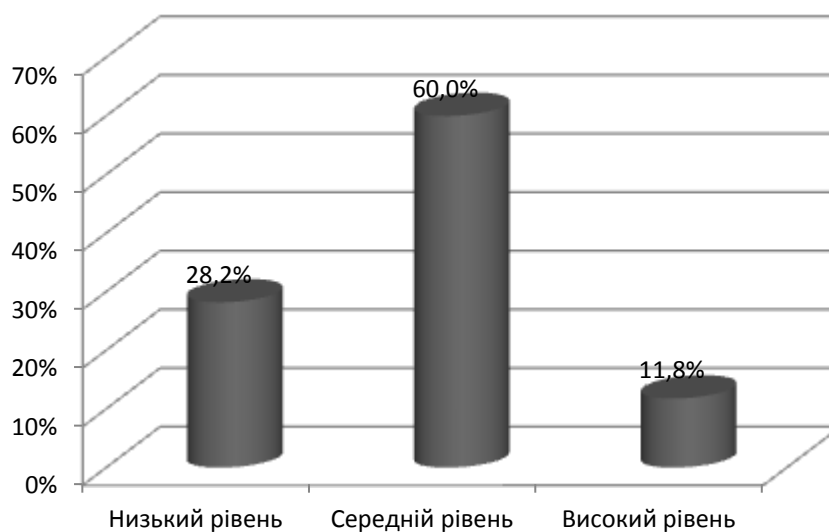


Рис. 1. Рівні розвитку лідерських якостей аспірантів

Отже, можна говорити про те, що аспіранти мають резерв для вдосконалення лідерських якостей. Це передбачає, на наш погляд, приділення особливої уваги розвитку таких якостей під час навчання в аспірантурі за допомогою спеціальних тренінгових програм, реального залучення аспірантів до виконання лідерських функцій.

Наступним кроком дослідження виявився *аналіз зв'язку між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та організаційно-професійними чинниками*.

Зазначимо, насамперед, що у дослідженні вивчався взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та такими *організаційно-професійними чинниками*, як: тип факультету; курс навчання; поєднання навчання в аспірантурі з роботою; посадою в організації,

яку обіймають аспіранти; наявність стажу роботи до вступу в аспірантуру; виконання лідерських функцій на цей момент; виконання лідерських функцій до вступу в аспірантуру.

У процесі дослідження виявлено статично значущий зв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та *такими чинниками*: поєднанням навчання в аспірантурі з роботою; посадою в організації; виконанням лідерських функцій на цей момент; виконанням лідерських функцій до вступу в аспірантуру.

Що стосується такого чинника, як *поєднання навчання в аспірантурі з роботою*, то встановлено, що високий рівень розвитку лідерських якостей більше представлено у тих аспірантів, які регулярно поєднують навчання в аспірантурі із роботою ($p < 0,001$). Так, зокрема, високий рівень розвитку таких якостей представлено у 20,4% аспірантів, які регулярно поєднують навчання в аспірантурі з роботою, і не виявлено в жодного аспіранта, які взагалі не поєднують навчання в аспірантурі із роботою або ж роблять це час від часу (рис. 2). Отже, можна зробити висновок, що регулярне поєднання навчання в аспірантурі з роботою сприяє розвитку лідерських якостей аспірантів.

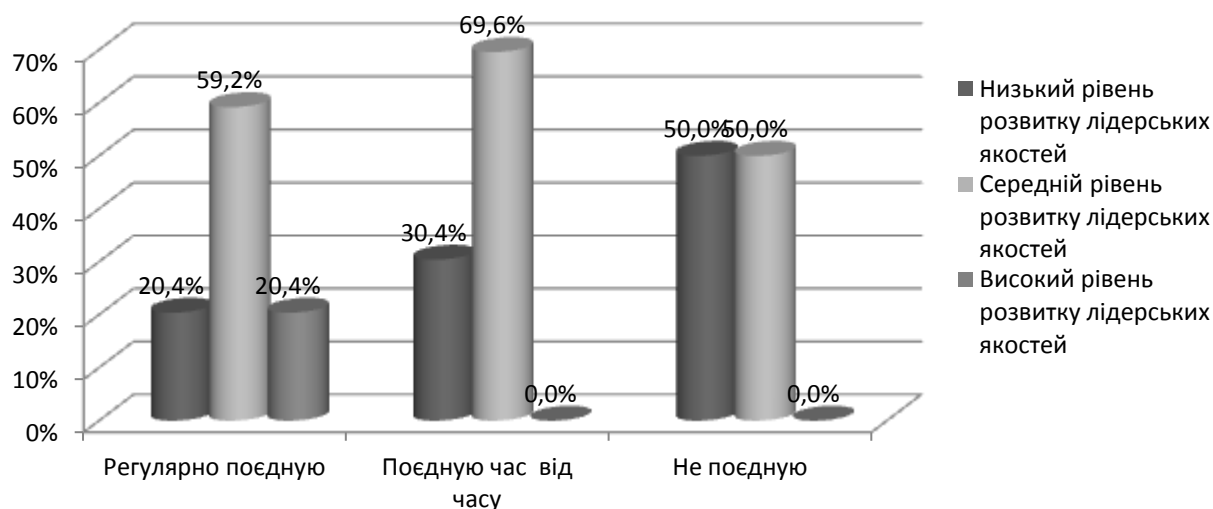


Рис. 2. Рівень розвитку лідерських якостей аспірантів залежно від ступеня поєднання навчання в аспірантурі з роботою

Суттєву роль при цьому відіграє *посада, яку обіймають аспіранти в організації* ($p < 0,01$). Так, як видно з рис. 3, високий рівень розвитку лідерських якостей найбільше представлений у аспірантів, які працюють керівниками в приватних установах (26,7%). Далі щодо вираженості цього показника слідують аспіранти, які працюють керівниками в державних установах (19,2%). І значно менше, приблизно в десять разів, цей показник виражений у аспірантів, які звичайні працівниками в державних або приватних організаціях (2,3%). Отже, можна зробити, по-перше, висновок про те, що обіймання керівної посади в організації сприяє розвитку в аспірантів лідерських якостей, а, по-друге, робота в приватних організаціях, скоріше за все, вимагає більшої ініціативності, активності, сприяє більшому розвитку лідерських якостей, ніж робота в державних установах.



Рис. 3. Рівень розвитку лідерських якостей аспірантів залежно від посади в організації

Стосовно такого чинника, як *виконання лідерських функцій на цей момент*, то встановлено, що виконання лідерських функцій сприяє розвитку лідерських якостей ($p < 0,05$). Як видно із *рис. 4*, високий рівень розвитку лідерських якостей більше представлено в аспірантів, які виконують лідерські функції (15,9%), ніж у тих, які не виконують (6,7%), або ж їм важко відповісти на це питання (7,7%).

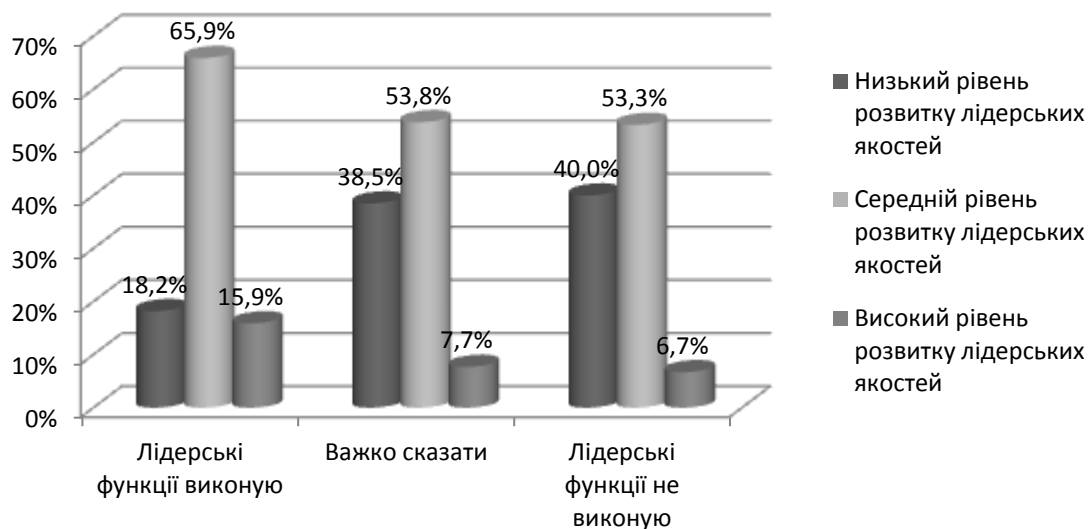


Рис. 4. Рівень розвитку лідерських якостей аспірантів залежно від виконання лідерських функцій у теперішній час

Щодо впливу такого чинника, як *виконання лідерських функцій до вступу в аспірантуру*, то тут також спостерігається значущий зв'язок ($p < 0,01$). Як ми бачимо *рис. 5*, найбільша кількість аспірантів, у яких виявлено низький рівень розвитку лідерських якостей, виявлено серед тих аспірантів, які не виконували лідерські якості до вступу в аспірантуру (55,6%), а

також у тих, кому важко дати відповідь на поставлене питання (50,0%), порівняно з тими, які виконували лідерські функції до вступу в аспірантуру (20,3%).

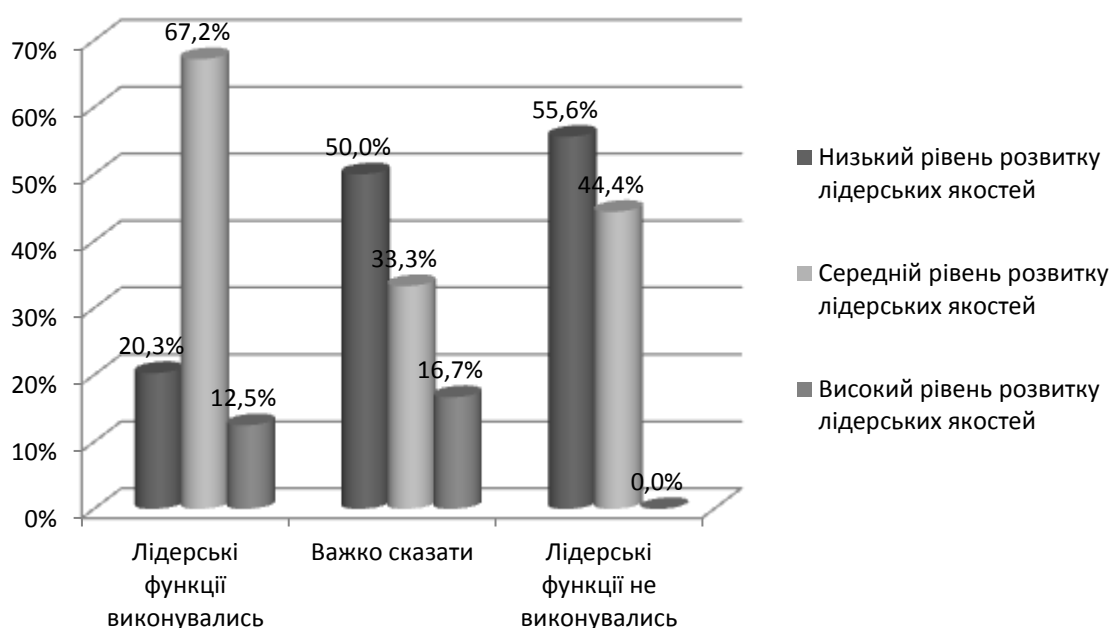


Рис. 5. Рівень розвитку лідерських якостей аспірантів залежно від виконання лідерських функцій до вступу в аспірантуру

Отже, в цілому можна стверджувати, що виконання лідерських функцій або на попередній етапах життєдіяльності, або на момент навчання в аспірантурі позитивно впливає на розвиток лідерських якостей аспірантів.

Дослідження не виявило статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та такими чинниками, як *тип факультету* та *курс навчання*. Отже, ці чинники не є суттєвими для розвитку лідерських якостей.

На наступному етапі дослідження проаналізовано ***зв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та соціально-демографічними чинниками***.

Перш за все, зазначимо, що у дослідженні вивчався взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та такими *соціально-демографічними чинниками*, як: вік; стать; сімейний стан; місце народження.

Дослідження показало, що існує статично значущий зв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та *такими чинниками*, як: стать; місце народження аспірантів.

Що стосується впливу *статі*, то тут встановлено таку закономірність ($p < 0,01$): у чоловіків-аспірантів лідерські якості виражені значно вище, ніж у жінок-аспірантів (рис. 6). Про це свідчить той факт, що високий рівень лідерських якостей виражено у 20,5% чоловіків і лише у 2,4% жінок. Це може бути обумовлено, скоріше за все, певними гендерними стереотипами, які склались в суспільстві, і свідчить, на наш погляд, про необхідність посилення розвитку лідерських якостей у жінок-аспірантів. Це буде сприяти, на наш погляд, вирівнюванню певного дисбалансу (не на користь жінок), який склався в обійманні керівних посад практично в усіх соціальних сферах.

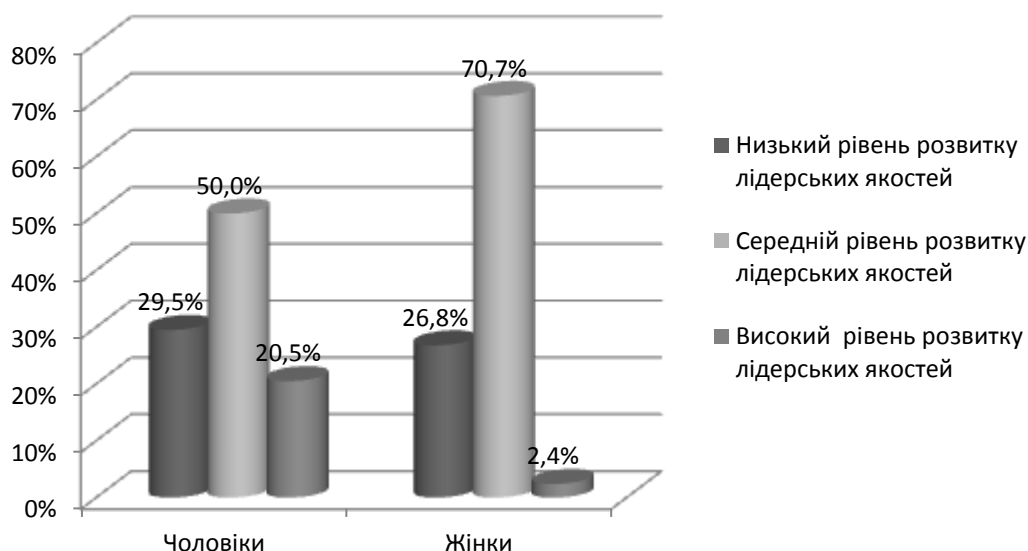


Рис. 6. Рівень розвитку лідерських якостей аспірантів різної статі

Стосовно такого чинника, як *місце народження*, то встановлено, що аспіранти, які народились в селі та в столиці, мають більш виражені лідерські якості, ніж аспіранти, які народились в місті ($p < 0,05$). Так, високий рівень розвитку лідерських якостей виявлено у 20,0% аспірантів, які народились у селі, у 15,2% аспірантів, які народились в столиці, і лише у 7,3%, які народились в районному або обласному місці (рис. 7). Скоріше за все, це можна пояснити, з одного боку, вираженими прагнення вихідців з села ствердити, проявити себе в новому для себе соціально-культурному середовищі, а з іншого боку, тим, що столиця створює більш сприятливі умови для розвитку лідерських якостей, ніж міста іншого рівня.

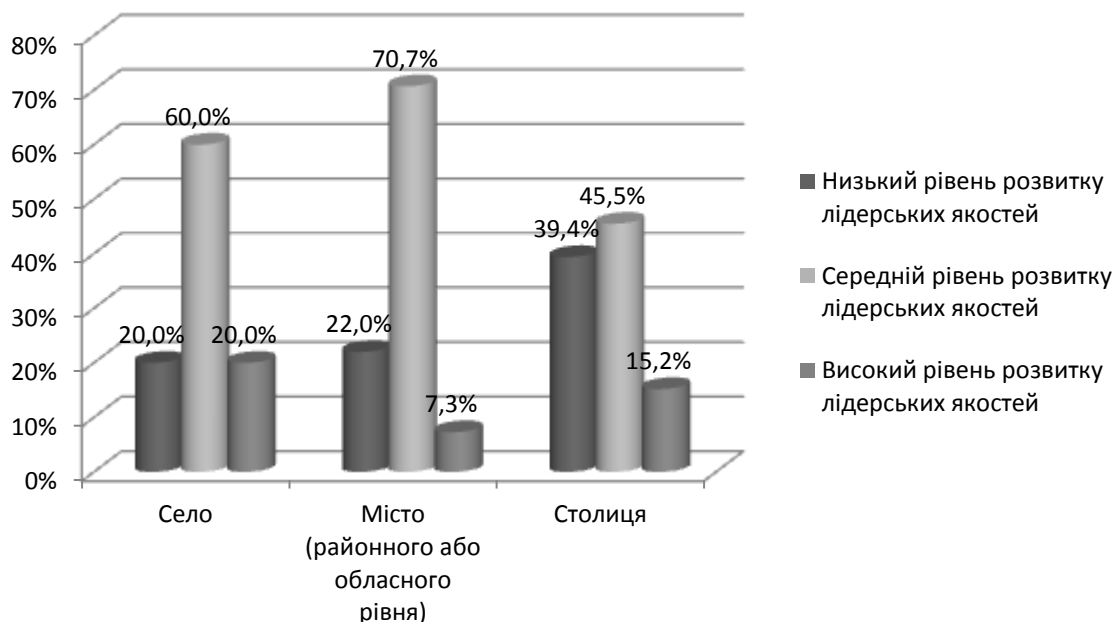


Рис. 7. Рівень розвитку лідерських якостей аспірантів залежно від місця народження

Дослідження не виявило статично значущих зв'язків між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та такими чинниками: *вік* та *сімейний стан*. Можна припустити, що ці чинники не є суттєвими для розвитку лідерських якостей.

Висновки:

1. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку лідерських якостей аспірантів.
2. Виявлено статично значущий зв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та організаційно-професійними чинниками: поєднанням навчання в аспірантурі з роботою; посадою в організації; виконанням аспірантами лідерських функцій на цей момент; виконанням аспірантами лідерських функцій до вступу в аспірантуру.
3. Встановлено, що існує статично значущий зв'язок між рівнем розвитку лідерських якостей аспірантів та соціально-демографічними чинниками: статтю та місцем народження аспірантів.
4. Отримані результати доцільно враховувати в процесі психологічної підготовки аспірантів з метою розвитку в них лідерських якостей.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу чинників мезорівня (рівня організації) на рівень розвитку лідерських якостей аспірантів.

Список використаних джерел

1. Анцибор А.І. Соціально-психологічні характеристики особистості сільського вчителя як лідера громадської думки : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05/ АПН України; Інститут соціальної та політичної психології / А.І. Анцибор. – К., 2007. – 18 с.
2. Балабанова Е.С. Властные отношения в системе управления человеческими ресурсами в организации / Е.С. Балабанова // Модернизация экономики и глобализация : в 3-х кн. – М. : ГУ-ВШЭ, 2009. – Кн. 2. – С. 98–105.
3. Басіна А.В. Типи лідерів // Басіна А.В. Освітній менеджмент : навчальний посібник / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2007. – С. 163–166.
4. Басіна А.В. Характеристика основних стилів керівництва // Басіна А.В. Освітній менеджмент : навчальний посібник / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2007. – С. 170–176.
5. Болотська О.А. Соціально-педагогічні умови гендерного виховання жінок-лідерів у діяльності громадських організацій та рухів: автореф. дис. ... канд. педаг. наук: 13.00.05 / Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка / О.А. Болотська. – Луганськ, 2008. – 23 с.
6. Гапенко М.В. Лидерство как фактор формирования управленческой культуры : дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / М.В. Гапенко. – Волгоград, 2007. –156 с.
7. Данилова Н.И. Лидерство как социальная технология развития организационной культуры : автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Н.И. Данилова. – СПб., 2009 – 21 с.
8. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
9. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 466 с..
10. Карамушка Л.М. Роль навчання в аспірантурі для економічної соціалізації аспірантів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Ч. 25. – С. 110–117.
11. Карамушка Л.М. Особливості розвитку психологічної готовності аспірантів технічних університетів до роботи в команді / Л.М. Карамушка, П.П. Блешмудт, П.П., О.А. Філь, І.Г. Васильєва // Теорія і

- практика управління соціальними системами: Філософія, Психологія, Педагогіка, Соціологія. – 2010. – № 3. – С. 74–83.
12. Карамушка Л.М. Соціально-демографічні чинники оцінки ролі навчання в аспірантурі для економічної соціалізації аспірантів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 29. – С. 62–67.
13. Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / М. Кетс де Врис ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 311 с.
14. Кобера А.В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 19.00.6 / Київський Національний університет внутрішніх справ / А.В. Кобера. – К., 2008. –20 с.
15. Куриця А.І. Лідер та лідерство в організації / А.І. Куриця //Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Ч. 24. – С. 62–66.
16. Ломачинська І.М. Постать лідера в християнській традиції : автореф. дис. ... д-ра. філософ. наук: 09.00.11/ Київський національний університет імені Тараса Шевченка / І.М. Ломачинська. – К., 2009. – 39 с.
17. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.04/ Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди / Н.В. Мараховська. – Харків, 2009. – 22 с.
18. Менегетти А. Психология лидера / А. Менегетти. – М. : Онтотпсихология, 2008. – 208 с.
19. Мітлош А.В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01/ Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2007. –24 с.
20. Миськів І.С. Розвиток шкільного лідерства у Великій Британії : автореф. дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.01/ Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка / І.С. Миськів. – Дрогобич, 2009. – 23 с.
21. Хмельник Д.В. Формирование компетенций лидера у будущих управленцев / Д.В. Хмельник // Высшее образование России. – 2009. – № 4. –С. 122–125.
22. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика персонала. Самара : ИД «Бахрах-М», 2010. – С. 70–71.
23. Яланська С.П. Розвиток творчого потенціалу та лідерських якостей майбутнього вчителя біології / С.П. Яланська // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 25. – С. 191–198.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Ancibor A.I. Social'no-psihologichni harakteristiki osobistosti sil's'kogo vchitelja jak lidera gromads'koji dumki : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.05/ APN Ukraini; Institut social'noji ta politichnoji psihologiji / A.I. Ancibor. – K., 2007. – 18 s.
2. Balabanova E.S. Vlastnye otnoshenija v sisteme upravlenija chelovecheskimi resursami v organizacii / E.S. Balabanova // Modernizacija jekonomiki i globalizacija : v 3-h kn. – M. : GU-VShJe, 2009. – Kn. 2. – S. 98–105.
3. Basina A.V. Tipi lideriv // Basina A.V. Osvitnij menedzhment : navchal'nij posibnik / za red. L. Danilenko, L. Karamushki. – K. : Shkil'nij svit, 2007. – S. 163–166.
4. Basina A.V. Harakteristika osnovnih stiliv kerivnictva // Basina A.V. Osvitnij menedzhment : navchal'nij posibnik / za red. L. Danilenko, L. Karamushki. – K. : Shkil'nij svit, 2007. – S. 170–176.

5. Bolots'ka O.A. Social'no-pedagogichni umovi gendernogo vihovannja zhinok-lideriv u dijal'nosti gromads'kih organizacij ta ruhiv: avtoref. dis. ... kand. pedagog. nauk: 13.00.05 / Lugans'kij nacional'nij pedagogichnij universitet imeni Tarasa Shevchenka / O.A. Bolots'ka. – Lugans'k, 2008. – 23 s.
6. Gapenko M.V. Liderstvo kak faktor formirovanija upravlencheskoj kul'tury : diss. ... kand. sociol. nauk: 22.00.08 / M.V. Gapenko. – Volgograd, 2007. – 156 c.
7. Danilova N.I. Liderstvo kak social'naja tehnologija razvitija organizacionnoj kul'tury : avtoref. diss. ... kand. sociol. nauk: 22.00.08 / N.I. Danilova. – SPb., 2009 – 21 c.
8. Karamushka L.M. Psihologija upravlinnja : navch. posib / L.M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – 344 s.
9. Karamushka L.M. Psihologija osvith'nogo menedzhmentu : navch. posibnik / L.M. Karamushka. – K. : Libid', 2004. – 466 s..
10. Karamushka L.M. Rol' navchannja v aspiranturi dlja ekonomichnoji socializaciji aspirantiv / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologiji. – Tom 1: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2010. – Ch. 25. – S. 110–117.
11. Karamushka L.M. Osoblivosti rozvitku psihologichnoji gotovnosti aspirantiv tehnicnih universitetiv do roboti v komandi / L.M. Karamushka, P.P. Blesmudt, P.P., O.A. Fil', I.G. Vasil'eva // Teorija i praktika upravlinnja social'nimi sistemami: Filosofija, Psihologija, Pedagogika, Sociologija. – 2010. – № 3. – S. 74–83.
12. Karamushka L.M. Social'no-demografichni chinniki ocinki roli navchannja v aspiranturi dlja ekonomichnoji socializaciji aspirantiv / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologiji. – Tom 1: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2011. – Vip. 29. – S. 62–67.
13. Kets de Vris M. Mistika liderstva. Razvitie jemocional'nogo intellekta / M. Kets de Vris ; per. s angl. – M. : Al'pina Biznes Buks, 2007. – 311 s.
14. Kobera A.V. Organizacijno-psihologichni determinanti liderstva v organah vnutrishnih sprav Ukraini : avtoref. dis. ... kand. ped. nauk: 19.00.6 / Kijiv'skij Nacional'nij universitet vnutrishnih sprav / A.V. Kobera. – K., 2008. – 20 s.
15. Kuricja A.I. Lider ta liderstvo v organizaciji / A.I. Kuricja // Aktual'ni problemi psihologiji. – Tom 1: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2009. – Ch. 24. – S. 62–66.
16. Lomachins'ka I.M. Postat' lidera v hristijans'kij tradicii : avtoref. dis. ... d-ra. filosof. nauk: 09.00.11/ Kijiv'skij nacional'nij universitet imeni Tarasa Shevchenka / I.M. Lomachins'ka. – K., 2009. – 39 s.
17. Marahovs'ka N.V. Pedagogichni umovi formuvannja lider'skih jakostej majbutnih uchiteliv u procesi navchannja disciplin gumanitarnogo ciklu : avtoref. dis. ... kand. pedagog. nauk: 13.00.04/ Harkiv'skij nacional'nij pedagogichnij universitet imeni G.S. Skovorodi / N.V. Marahovs'ka. – Harkiv, 2009. – 22 s.
18. Menegetti A. Psihologija lidera / A. Menegetti. – M. : Ontopsihologija, 2008. – 208 s.
19. Mitlosh A.V. Psihologichnij analiz lider'skoji obdarovanosti chleniv molodizhnih gromads'kih ob'ednan': avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.01/ Institut psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini. – K., 2007. – 24 s.
20. Mis'kiv I.S. Rozvitok shkil'nogo liderstva u Velikij Britaniji : avtoref. dis. ... kand. pedagog. nauk: 13.00.01/ Drogobic'kij derzhavnij pedagogichnij universitet imeni Ivana Franka / I.S. Mis'kiv. – Drogobich, 2009. – 23 s.
21. Hmel'nik D.V. Formirovanie kompetencij lidera u budushhih upravlencev / D.V. Hmel'nik // Vysshee obrazovanie Rossii. – 2009. – № 4. – S. 122–125.
22. Jenciklopedija psihodiagnostiki. Psihodiagnostika personala. Samara : ID «Bahrah-M», 2010. – S. 70–71.
23. Jalans'ka S.P. Rozvitok tvorchogo potencialu ta lider'skih jakostej majbutn'ogo vchitelja biologiji / S.P. Jalans'ka // Aktual'ni problemi psihologiji. – Tom 1: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2011. – Vip. 25. – S. 191–198.

Felkel, T.G. Analysis of the relationships between the levels of development of post-graduate students' leadership qualities and organizational-professional and socio-demographic factors. The article discusses the importance of post-graduate students' leadership qualities development in future scientists and teaching staff's training and the results of empirical research of the levels of development of post-graduate students' leadership qualities. The investigation found underdevelopment of post-graduate student's leadership qualities. The author analyzed the links between the levels of development of post-graduate student's leadership qualities and the following organizational-professional factors: the faculty type; year of training; type of training (part-time or full-time training); position in the organization the post-graduate students work in; previous work experience; current leadership functions; leadership functions prior post-graduate school. The investigation found statistically significant associations between the levels of development of post-graduate student's leadership qualities and the type of their training (part-time or full-time training), position in the organization they work in, their current leadership functions and their leadership functions prior post-graduate school. It was shown that post-graduate students' holding leadership positions in the organization promotes their leadership qualities, as well as working in private organizations unlike public institutions is likely to require more initiative and activity and promote leadership development.

It was also found that the levels of development of post-graduate student's leadership qualities correlated with the respondents' gender and place of birth some that belonged to socio-demographic factors: male post-graduate students had more developed leadership qualities than female post-graduate students.

The author concludes that the investigation findings can be used in the system of post-graduate training to develop students' leadership qualities.

Keywords: post-graduate students, leadership, leadership qualities, leadership functions, organizational-professional factors, socio-demographic factors.

Відомості про автора

Фелькель Тетяна Григорівна, кандидат психологічних наук, науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Felkel, Tatyana Grygorivna, PhD, scientific correspondent, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: uaoppp@online.ua

Отримано 17 листопада 2014 р.

Рецензовано 22 грудня 2014 р.

Прийнято 16 січня 2015 р.

УДК 37.07 : 005.95 + 159.98

Karamushka L., Ivkin V.

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

The article reveals the essence of organizational development and its key characteristics. The authors substantiates the significance of organizational development for educational organizations and, based on the results of empirical research, analyzes the educational institution personnel's assessment of difficulties, resources, psychological factors of and conditions for organizational development.

Keywords: educational organizations; organizational development; difficulties of organizational development; resources of organizational development; psychological factors and conditions for organizational development;

Стаття розкриває сутність організаційного розвитку і його ключові характеристики. Автори обґрунтовують значення організаційного розвитку для освітніх організацій і, базуючись на результатах емпіричного дослідження, аналізує оцінку персоналом освітніх організацій труднощі, ресурси, психологічні чинники і умови організаційного розвитку.

Ключові слова: освітні організації; організаційний розвиток; труднощі організаційного розвитку; ресурси організаційного розвитку; психологічні чинники і умови організаційного розвитку;

Статья раскрывает сущность организационного развития и его ключевые характеристики. Авторы обосновывают значение организационного развития для образовательных организаций и, основываясь на результатах эмпирического исследования, анализирует оценку персоналом образовательных учреждений трудностей, ресурсов, психологических факторов и условий организационного развития.

Ключевые слова: образовательные организации; организационное развитие; трудности организационного развития; ресурсы организационного развития; психологические факторы и условия организационного развития;

Introduction. The life today is characterized with change. Changes take place in the society, organizations or individuals. The change is a part of human nature and therefore continuous. (Wamwangi, K., 2003).

The analysis of last publications. One of the change management strategies is *Organizational Development* which has been in operation for the last forty years. Basics of Organizational Development were created by Kurt Lewin (Lewin, K., 1958).

Organizational Development may be described as a methodology or technique used to make changes in an organization or section of an organization with a view of improving the organization's effectiveness. Organizational Development has the following attributes: it is a planned process of change; it applies behavioral science knowledge; it aims at the change of organization culture; it aims at reinforcement of organization strategies, structures and processes for improving organization's effectiveness and health; it applies to an entire system of an organization, department or group as opposed to an aspect of a system; it targets long-term institutionalization of new activities such as operation of self-managed or autonomous work teams and other problem solving capabilities (Wamwangi, K., 2003).

Underlying Organizational Development are *humanistic values*. N. Margulies articulated the humanistic values of Organizational Development as follows: providing opportunities for people to function as human beings rather than resources in the productive process; providing opportunities for each organization member, as well as for the organization itself, to develop to his/her full potential; seeking to increase the effectiveness of the organization in terms of all of its goals; attempting to create an environment in which it is possible to find exciting and challenging work; providing opportunities for people in organizations to influence the way in which they relate to work, the organization, and the environment; treating each human being as a person with a complex set of needs, all of which are important in his/her work and in his/her life (Margulies, N., 1972). The goal of Organizational Development is to increase the long-term health and performance of the organization, while enriching the lives of its members (Organizational development in education..., 2001).

The ideas Organizational Development are currently under development in many ways which include comparative infrastructure development of organizational development (Organizational development in education..., 2001), social areas, for example, in finance (Ortego, J., 2009), long-lasting effects of organizational development, in particular, for senior employees (Roux, P., 2008), analysis of the conflict of values being an obstacle for the organizational development (Zakharova, L., 2008).

One of the important areas to realize the ideas of Organizational Development is *education*, as, in our opinion, it must promptly respond to changes in the society and is focused on training, development and education of the growing individuals who have quickly to adapt to the society. Moreover, it is the educational organization that needs the application of humanistic ideas the most. Analysis of the relevant literature shows that the idea of Organizational Development in education has been widely discussed in western countries, especially in the U.S. It is done through the analysis of the nature of Organizational Development, the development of information-based change tools (feedback and action planning, surveys, interviews, direct observations, etc) and process tools (process consulting, role and responsibly charting, etc) (Organizational development in education..., 2001), setting up Counseling Centers for Organizational Development and Leadership (ODL) which provide consulting, program development and research services for executive leaders and academic departments in the areas of leadership development, planning, and assessment within higher education nationally and internationally (see, for example, Center for Organizational Development..., 2009). It is also done through staff's Organizational Development training (see, for example, Doctor of Philosophy in Educational Leadership and Organizational Development, 2012), creation of special public organizations (see, for example, UNNATI Organization for Development Education..., 1990) and networks (see, for example, Professional and Organizational Development Network..., 2007) specializing in Organizational Development as well as special Organizational Development departments in universities (see, for example, the Organizational Development Division..., 2011).

As to *Ukraine*, in spite of the fact that various aspects of change management are widely represented in educational organizations (Karamushka, L.M., 2008), the problem of educational organizations' development has not yet attracted much attention of researchers and practitioners. It can be accounted for, primarily, by the country's current social and economic difficulties and educational organization managers' and staff's poor knowledge of the subject.

Hence, the relevance and scientific importance of the problem in question have determined the following **research objectives**:

- 1) Analysis of the main difficulties in educational Organizations' Development;
- 2) Finding our resources for educational Organizations' Development;
- 3) Identification of the key factors of organizational development of educational organizations;
- 4) Analysis of the main conditions for organizational development of educational organizations.

Research methods and sample

For the survey we applied a comprehensive *questionnaire* 'Organizational development of the organization' (L.M. Karamushka, 2009) which included six sets of questions about various aspects of educational Organizations' Development.

The investigation was conducted in eight secondary comprehensive educational institutions of traditional and innovative types (four schools of each type) in the city of Kiev and Kiev region (Ukraine) in 2011. The sample included 810 school employees (400 from the innovative organizations and 410 from the traditional ones). The data were processed using SPSS (v. 17).

Main results

1. The main difficulties of educational organizations' development

Analysis of the difficulties encountered during the organizational development (on the whole sample) has identified three groups of difficulties according to their content, meaning and quantitative value.

Table 1

**Difficulties of educational organizations' development
(% of the respondents)**

Difficulties of organizational development	% of the respondents
1. Financial and economic difficulties:	
Lack of financial and economic resources	77.4
2. Psychological and managerial difficulties in educational organization personnel's work:	
Personnel's indifferent attitudes to organizational development	26.9
Ignorance of the nature of organizational development	22.6
Personnel's passiveness	10.9
Administration's indifferent attitudes to organizational development	10.0
Personnel's unpreparedness for organizational development	9.2
3. Difficulties in rendering managerial and psychological counseling to educational organizations in matters of organizational development:	
Lack of organizational development counseling to educational organizations	18.2
Lack of psychological support for organizational development	12.4
Lack of examples of organizational development in the system of education	11.4
Lack of contacts with other organizations regarding organizational development	6.7

As is seen from Table 1, the leading difficulties are *the lack of financial and economic resources* that were noted by 77.4% of the respondents. This reflects, in our opinion, an objective situation that exists in most Ukrainian state-owned organizations which due to lack of financial and economic resources are unable to identify and implement new and innovative trends in their work. This situation is particularly 'painful' to educational organizations whose mission is to be the 'cutting edge' and catalysts of reforms since they are responsible for timely and adequate adaptation of future generations to social changes.

Thus, allocations of financial and economic resources to organizational development at state, regional and local levels will provide for effective solution of the problem in question.

The *second* group of most encountered difficulties are *personnel's indifferent attitudes to organizational development* (26.9%) and *ignorance of the nature of organizational development* (22.6%).

This group also includes, though with a wide margin, *personnel's passiveness* (10.9%), *administration's indifferent attitudes to organizational development* (10.0%), and *personnel's unpreparedness for organizational development* (9.2%) which were mentioned by every fifth responded.

This suggests that along with the financial and economic difficulties that arise in the process of organizational development, there are *psychological and managerial difficulties* that are directly related to the activities of administrators and managers and their understanding of the content of organizational development and managers' and personnel's relevant training.

Thus, actualization of and personnel's' need to be involved in organizational development thanks to their seeing of the real opportunities for their personal development and professional status improvement can help in solving this problem. An important role in this can be played by special trainings in the form of seminars, workshops, etc. according to the author's experience educational organization personnel demonstrates great interest in and activity and initiative during trainings.

The *third* group of difficulties is made up of the difficulties dealing with the managerial and psychological counseling in the matters of organizational development: *lack of organizational development counseling to educational organizations* (18.2%), *lack of psychological support for organizational development* (12.4%), *lack of examples of organizational development in the system of education* (11.4%), *lack of contacts with other organizations regarding organizational development* (6.7%) (see Table 1). The abovementioned difficulties were noted by every tenth respondent.

To our mind, rendering advice to educational organizations in the matters of organizational development by the district and city departments of education and psychological services as well as sharing experience between educational organizations will make it possible to improve the existing situation. However, this calls for counselors' special training in the institutions of post-graduate pedagogical training.

Thus it can be concluded that the main difficulties faced during educational organizations' development are both *financial-economic* and *psychological-managerial*.

2. The resources for organizational development of educational organizations

The investigation of the main resources for organizational development found the *informational resources* to be the *most important*. They were noted by 84.3% of the respondents and included students' and methodological books and periodicals that highlighted the content of training, innovative trends in education and science, as well as access to Internet, application of media education technologies, etc. (Table 2). This supports the idea that in the modern world information plays a key role in organizing both the society as a whole, and organizations and individuals.

The *second most important resources*, almost equally represented were the *material and financial resources* (certain material and financial opportunities) (55.0%), *technological* (the use of educational and communication technologies) (53.7%), and *psychological* (consideration of the psychological characteristics of organizations, groups, and individuals) (51.0%). As shown in Table 2, the importance of these resources was indicated by approximately every second respondent.

Table 2

**Resources for educational organizations' development
(% of the respondents)**

Resources for organizational development	% of the respondents
1. Informational	84.3
2. Financia-economic	55.0
3. Technological	53.7
4. Psychological	51,0

When analyzing these types of resources it should be noted that the psychological resources were equally important as the material-financial and technological ones. To our mind, this shows a certain positive shift in educational organization personnel's understanding of the role of psychological resources in ensuring organizational development of educational organizations.

3. Psychological factors of organizational development of educational organizations

Analysis of the psychological factors of organizational development (on the whole sample) found *three* basic groups of psychological factors according to their content, meaning and quantitative value.

Table 3

**Psychological factors of educational organizations' development
(% of the respondents)**

Psychological factors of organizational development	% of the respondents
Organization's competitiveness	45.8
Application of innovative types of business communication	39.3
Personnel's personal development	38.6
Personnel's professional and career development	38.6
Personnel's tolerance	35.8
Effective business communication	34,8
Managers' use of effective decision-making technologies	34.1
Personnel's psychological readiness for organizational development	32.3
Personnel's competitiveness	26.9
Personnel's entrepreneurial behaviors	17.2

As one can see in Table 3, the *leading* factor of educational organizations' development is *organization's competitiveness* noted by 45.8% of the respondents which proves the idea that organization's competitiveness much spoken about nowadays is perceived as a really important determinant of organizational development.

The *second* most important factors noted by 32.3% to 39.3% of the respondents were divided into three subgroups. *Subgroup 1* included the factors dealing with *personnel's' development*: personnel's personal development (38.6%), personnel's professional and career development (38.6%), personnel tolerance (35.8%), and personnel's psychological readiness for organizational development (32.3%). *Subgroup 2* comprised the factors having to do with *managers' use of effective decision-*

making technologies (34.1%). And *Subgroup 3* was made up of the factors dealing with *business communication* in organizations: innovative types of business communication (39.3%) and effective business communication (34.8%).

In other words, the second group of factors of educational organizations' development deals with managers' effective decision-making, business communication, and personnel's professional development.

And the *third* group of factors included *personnel's competitiveness* (26.9%) and *personnel's entrepreneurial behaviors* (17.2%) noted by around every fifth respondent. This suggests that most respondents were quite unaware of the fact that organizations' competitiveness directly depends on and is composed of personnel's competitiveness, and that only by developing personal competitiveness one can ensure the organizations' competitiveness.

As to the respondents' poor understanding of the role of their entrepreneurial behavior in educational organizations' development it can be explained by the fact that (1) individual entrepreneurial behavior is only at the initial stage of its formation in Ukraine due to its immature market economy, and (2) by the existing stereotypes that individual entrepreneurial behaviors are proper only for business, not for the system of education.

4. Conditions for organizational development of educational organizations

The investigation found three groups of conditions for educational organizations' development: a) informational-self-educational, b) professional interactions and professional contacts, c) psychological (*Table 4*).

Table 4

**Conditions for organizational development of educational organizations
(% of the respondents)**

Conditions for organizational development	% of the respondents
<i>1. Informational and self-educational conditions:</i>	
Personnel's self-education and self-analysis	59.2
Personnel's relevant knowledge (literature, CD, internet, etc.)	51.2
<i>2. Professional interactions and professional contacts:</i>	
Personnel's trainings	51.5
Creation of professional groups to share experience and discuss problems	47.5
Contacts with foreign educational organizations	31.6
Contacts with Ukrainian educational organizations	30.8
<i>3. Psychological conditions:</i>	
Individual counseling	16.7
Group counseling	12.9

The *topmost* in the hierarchy of conditions for educational organizations' development were *informational and self-educational conditions* (self-education and self-analysis (59.2%) and personnel's relevant knowledge (literature, CD, internet, etc.) (51.2%)), followed by the conditions of *professional interactions and professional contacts* (personnel's trainings (51.5%), creation of professional groups to share experience and discuss problems (47.5%), contacts with foreign

educational organizations (31.6%), and contacts with Ukrainian educational organizations (30.8%)). It's noteworthy that the latter group is the most numerous in terms of factors.

The lowest in the hierarchy are the *psychological conditions*: individual counseling (16.7%) and group counseling (12.9%). This group of factors being about three times less valuable than the first and second groups is about rendering both group and individual psychological assistance to educational organizations' personnel.

The obtained findings suggest that in order to provide for effective organizational development the abovementioned conditions should be considered paying special attention to the disproportionately neglected psychological conditions

Conclusions

1. *The main difficulties* encountered in the process of organizational development, of educational organizations include: a) the financial and economic difficulties, b) the difficulties related to psychological and managerial aspects of work of personnel in educational organizations, c) difficulties relating to rendering managerial and psychological counseling to education organizations in matters of organizational development.

3. A number of positive and negative aspects of the respondents' assessment of psychological factors of organizational development have been revealed.

The *positive aspects* include rather great importance the personnel attach to educational organizations' competitiveness, their professional and personal development, psychological readiness for organizational development, effective decision making, and effective business communication using innovative forms.

The *negative aspects* of the respondents' assessment of psychological factors of organizational development include personnel's underestimation of their own competitiveness (which suggests a disparity in their evaluation of various manifestations of competitiveness) and a low importance of entrepreneurial behaviors for educational organizations' development.

3. An important role in organizational development of educational organizations of traditional and innovative types is played by the *psychological resources and conditions*.

4. The obtained findings are advised to take into account in developing strategies of organizational development in educational organizations.

5. The *future areas of research* include the development of the findings-based training courses to train personnel of educational organizations in effective organizational development.

References

1. Center for Organizational Development and Leadership (ODL) <http://www.google.ru/search?hl=ru&q=Organizational+development+in+education>
2. Cummings, T.G., Huse, E. (1989). *Organization Development and Change*. St Paul, MN: West Publishing Company.
3. Cummings, T.G., Worley, C.G. (1997) *Organization Development and Change*, 6th Edition, ITP, USA.
4. Education & Organization Development Division <http://www.mncourts.gov/?page=1310>
5. Karamushka, L.M.(2008) *Psychological aspects of change management in educational organizations: Text-book*. Kyiv: Naukovy svit, 2008, 76 p. (in Ukrainian)

6. Karamushka, L.M. (Ed.) (2008). Technology of training of personnel of organizations to work at the conditions of social-economic changes: Text-book. 2-ed./ Scientific editing: L.M. Karamushka. – K.: Naukovy Svit, 2008, 230 p. (in Ukrainian)
7. Lewin, K.(1958). Group Decision and Social Change. New York: Holt, Rinehart and Winston.
8. Margulies, N. (1972). Organizational Development: Values, Process, and Technology. New York, NY: McGraw-Hill Book Co.
9. Organizational development in education - colleges, universities, and other schools
<http://www.toolpack.com/education.html>
10. Ortego, J. (2009).Organizational Development: Impact of a coaching process for managerial skills development in a financial services cooperative / J. Ortego, A. Mata, M. Etxebarria // Abstracts of 14th European Congress of Work and Organizational Psychology: Developing people in 21st century organizations: global and local perspectives. – Santiago de Compostela, Spain, May 13–16, 2009. (Abstracts, CD-ROM)
11. Ramstad, E. (2009). Infrastructure of organizational development in four European countries: Finland, Germany, Norway and Sweden / E. Ramstad // Abstracts of 14th European Congress of Work and Organizational Psychology: Developing people in 21st century organizations: global and local perspectives. – Santiago de Compostela, Spain, May 13–16, 2009. (Abstracts, CD-ROM).
12. Roux, P. (2008). Long-term effects of organizational development in residential care for the elderly focused on the interests of both residents and employees / P. Roux // XXIX International Congress of Psychology (July 21–25, 2008. – Berlin, Germany). (Abstract, CD-ROM).
13. Ph.D. in Educational Leadership and Organizational Development
<http://uk.mg40.mail.yahoo.com/neo/launch#>
14. Professional and Organizational Development Network in High Education
<http://www.podnetwork.org>
15. UNNATI Organization for Development Education <http://www.unnati.org/>
16. Wamwangi K. (2003) 5th Urban & City management course for Africa: Face – face and distance learning version. Module II. Organizational development as a framework for creating anti-poverty strategies and action including gender mainstreaming. Tanzania
17. Zakharova, L., (2008). Unconscious conflicts of values as socio-psychological barriers to organizational development / L. Zakharova // XXIX International Congress of Psychology (July 21–25, 2008. – Berlin, Germany). (Abstract, CD-ROM).

Information about authors

Karamushka, Liudmila, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of Organizational Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv. Ukraine

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Ivkin Vladimir, PhD, Researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv. Ukraine

E-mail: v-ivkin@mail.ru

Отримано 28 жовтня 2014 р.
Рецензовано 25 листопада 2014 р.
Прийнято 16 грудня 2014 р.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE COMMUNICATION OF THE FUTURE SPECIALISTS IN THE HUMANITIES

Losievska, O.G. Psychological features of the communication of the future specialists in the humanities. The article analyzes the concept of communication. It is a fundamental component of all human activities: the more person takes an active stance in the activity, the more it manifests itself as a communicative actor. Considered concept is based on the activity, axiological and personal approaches. It was pointed out that this is a complex process that has many factors influencing its development.

It was revealed that the central place in interpersonal communication goes to skill to implement internal readiness and ability to communicate ("communication plan"). It was founded that the development of communicative competence is an objective process, in which the main role is played by students, future professionals in the humanities as the most flexible segment of the population. Basic concepts that are designated and thoroughly studied in determining the psychological features of communication in the future specialists in the humanities: communicative activity, communicative environment, internal readiness and ability to communicate, students.

Keywords: internal readiness, communicative activity, the environment, communication, students.

Психологічні особливості спілкування майбутніх фахівців у галузі гуманітарних наук. У статті аналізується поняття комунікації. Це основна складова усіх видів діяльності людини: чим більше людина приймає активну позицію в діяльності, тим більше вона проявляє себе як комунікатор. Розглянута концепція заснована на діяльності, аксіологічних та особистісних підходах; відзначено, що це складний процес, який має багато факторів, що впливають на її розвиток.

Виявлено, що центральне місце в міжособистісному спілкуванні відводиться вмінню реалізувати внутрішню готовність і здатність спілкуватися ("план комунікації"). Встановлено, що розвиток комунікативної компетентності є об'єктивним процесом, в якому головну роль відіграють студенти, майбутні фахівці у галузі гуманітарних наук, як найбільш гнучка частина населення. Основні поняття, які розкриті та ретельно вивчені стосовно визначення психологічних особливостей спілкування майбутніх фахівців у галузі гуманітарних наук: комунікативна діяльність, комунікативне середовище, внутрішня готовність і здатність спілкуватися, студенти.

Ключові слова: внутрішня готовність, комунікативна діяльність, довкілля, комунікація, студенти.

Психологические особенности общения будущих специалистов в области гуманитарных наук. В статье анализируется понятие коммуникации. Это основная составляющая всех видов деятельности человека: чем больше человек принимает активную позицию в деятельности, тем больше он проявляет себя как коммуникатор. Рассматриваемая концепция основана на деятельности, аксиологических и личностных подходах; отмечено, что это сложный процесс, имеющих много факторов, влияющих на ее развитие.

Выведено, что центральное место в межличностном общении отводится умению реализовать внутреннюю готовность и способность общаться ("план коммуникации"). Установлено, что развитие коммуникативной компетентности является объективным процессом, в котором главную роль играют студенты, будущие специалисты в области гуманитарных наук, как наиболее гибкая часть населения. Основные понятия, которые раскрыты и тщательно изучены в отношении определения психологических особенностей общения будущих специалистов в области гуманитарных наук: коммуникативная деятельность, коммуникативная среда, внутренняя готовность и способность общаться, студенты.

Ключевые слова: внутренняя готовность, коммуникативная деятельность, окружающая среда, коммуникация, студенты.

Problem statement. The person becomes the subject of dialogue possessing a certain level of communicative competence. It means not only art of adaptation to a situation and a freedom of action, but also ability to organise personal communicative space and to choose an individual communicative distance.

The next logic is realised in a such case: than the communicative skills of the person correspond to socially recognised norms in a greater degree, then they are developed within a standard range in a greater degree, the more communicative competence the given person possesses.

Communicative competences consist of a considerable quantity of components, many of which are independent from each other. These are components concerning to cognitive sphere and emotional sphere. Such components as a tendency to clear understanding of values and installations in relation to a specific goal, the emotional relation to activity, readiness and ability to self-training, self-trust and adaptability, assertiveness, some characteristics of thinking (in particular, a habit to abstraction, criticality, reaction to an existing problem), readiness for innovations and ability to decision-making, ability to group activity, etc., can replace or complement each other as components of effective behaviour. Communication competence is motivated abilities shown in personally significant activity for the subject, and valuable aspect is the main in the course of communications.

The analysis of last researches and publications. From the point of view of ukrainian scientists it is wrongful to reduce communications process to transfer of the coded information from the subject to object. In their opinion, communication have invariably active, dialogical character. The same lines are inherent also in dialogue.

Theoretical and methodological basis of research makes: a principle of unity of consciousness and activity, the system approach to studying of mental development and formation of the person (K.A. Abulhanova-Slavskaja, L.I. Antsiferov, B.G. Ananov, L.S. Vygotsky, B.F. Lomov, S.L. Rubinshtejn, A. P. Sannikova, Ju.M. Shvalb, etc.), methodological principles of the organisation of psychological research (B.G. Ananov, A. Anastazi, L.F. Burlachuk, V.A. Ganzen, V.N. Druzhinin, B.F. Lomovb S.D. Maksimenko), principles and mechanisms of socialisation of the person (V.V. Moskalenko, L.E. Orban - Lembrik, M.I. Piren, V.V. Stolin, etc.) The concept of self-development of person of G.S.Kostyuk, general provisions of the personal and active approach (L.C. Vygotsky, P.J. Galperin A.A. Leontev, h.p. of Rubinshtejn); the main psychological concept of activity and dialogue (M.I. Borishevsky, V.V. Davidov, A.N. Leontev, S.D. Maksimenko, V.G. Panok, I.D. Pasechnik, V.A. Semchenko); concepts of the language and secondary language person (G.I. Bogin, JU.N.sentr, I.I. Haleeva, K. M. Hitrik); the competence approach (A.B. Farm, I.A.Winter, J.G.Tatur); the cognitive approach in psychology (U. Najsser, R.L.Solso, V.P.Zinchenko), the theory of professional competence of the expert (Etc. Abakirova, B. G. Ananov, V.M. Berezin, E.V. Bondarevsky, E.V. Bulgakov, N.A. Dmitriev, E.F. Zeer, G.G. Ilyin, A.M. Ishakova, I.V. Kondrin, N.B. Krylov, M.S.Lukjanchikova, N.I.Meshkova, A. P. Sadohin, T. G. BrAzH, Д. Хайт), communications theories (A.G. Asmolov, G.V. Borozdina, L.A. Karpenko, In M. Kunitsyn, V. A. Labunsky, M.I. Lisina, A.K. Markova, B.D. Parygin V.N. Panferov, A.A. Rean, V.V. Ryzhov, E.F. Tarasov, T.N. Ushakov, J. Bowlby, M. Argyle, JS Bruner, AW Comb, ML Hoffman), theories of communicative competence (G.M. Andreeva, Ju.K. Babansky, A.A. Bodalev, A.A. Leontev, B.F. Lomov, L.A. Petrovsky), a principle of active methods of training (O.F. Bondarenko, M. M. Zabrotsky, T.D. Scherban, T.S. Jatsenko).

The **research objective** finds out the definition of influence of the communicative competences on a culture of communications of the future experts of a humanitarian sphere.

The basic material and results of research. T.Parsons considers communication as dialogue, interaction between people. K.Cherry notices that communication - "is a social phenomenon", "social dialogue" with use of the numerous communication systems made by people among which the main thing, "are doubtless, human speech and activity" [8].

The analysis of works which are insisted on division of terms by "communications" and "dialogue", has allowed to reveal two main distinctions in term definition:

1. Dialogue has both practical, and spiritual character whereas communication are purely information process,

2. Dialogue is represented by intersubject interaction, and its structure dialogical while communication is an information communication of the subject with that or other object [1, 4, 5, 6].

The art of dialogue, as well as any art in general, is connected with emotions, feelings, experiences. Installations and stereotypes in many respects define the character of dialogue of the person, its reaction to arising concrete situations. The general moral-aesthetic requirements are formed in the person under the influence of process of socialisation and these requirements in concrete standards are embodied, using which person states an estimation to associates [4].

The increase of the part of "the human factor" demands to strengthen attention in the course of preparation of the expert of a humanitarian profile concerning ability to establish and support contacts which make a dialogue framework in various kinds of professional work

Ability to provide contact is a difficult function. We allocate following abilities of students of a humanitarian profile:

- Display of communicative activity;
- Ability to express adequately this intention by speech, gestures.

Using the concept "contact", means only one part: how the person enters dialogue and how it supports the contact. Actually all is much more difficult, it is possible to define following basic functions of contact in dialogue: entering in the dialogue, installation of the level of intimacy, reconstruction of the points reached in the dialogue, change of disposition of the dialogue (from formal to informal and on the contrary), keeping of the leadership from one interlocutor to another, an exiting from dialogue. Certainly, not all these functions are equally actual for socially focused kind of the dialogue peculiar to the future expert in process of professionalism.

The central place in interpersonal communications is occupied by abilities to realise the dialogue plan. These abilities include following components:

1. A choice and consecutive observance of the certain stylistic register. Optimum in this activity is considered ability to find the register necessary in this case, which has the greatest efficiency of influence.
2. Full and differentiated use of necessary language means - lexical, grammatical, phonetic, etc. Full use is attraction of a maximum of the potential given by language. Differentiated use is a choice among possibilities such as the best way to express opinion and mood of a communicator.
3. Conscious and purposeful application of paralinguistic and other nonverbal means (loudness of speech, a logic accent, intonation, pauses, gestures etc.).
4. The ability to control own voice.

The success of interpersonal communications depends on socially psychological abilities. These abilities provide ability to create and support in the opinion of opponents such image which is most favourable from the point of view of efficiency of your communicative influence. In social psychology it is called self-giving.

Each form of the communication has its own psychological possibilities and features. However, the basic groups of communicative abilities allocated by us provide efficiency of dialogue.

The category "culture of communication" involves many researchers with depth of the maintenance and the importance for each aspect of human life and activity. That concept has a set of semantic shades that leaves the mark on understanding and using the term "culture of communications".

In ukrainian literature M. Vasilik considers culture as historically certain level of development of a society, a creative power and abilities of the person, expressed in types and forms of the organisation of life and activity of people, in their mutual relations, and also in created by them material and cultural wealth [3].

In ukrainian cultural science dominate two research direction. From the middle of 60 the culture was considered as set of the material and the cultural wealth created by the person. Axiological interpretation of culture consists in calculation of that sphere of life of the person which it is possible to name the world of values. The concept of culture is applicable to this world from the point of view of supporters of this concept. It arises as a result of the previous activity of the person which is shown as difficult hierarchy of significant for a concrete public organism spiritual and material formations.

The second treatment of concept of culture is based on activity approach. The culture is considered as a specific way of activity, as the qualitative characteristic of person's ability to live - both public, and individual. Searches of the substantial definition of culture have led to understanding of a patrimonial way of life of the person in the world, exactly, to human activity as to an original substance of human history. From this point of view the culture is understood as a system of not biological developed mechanisms thanks to which activity of people in a society is stimulated, programmed and realised.

E.Bondarevska names the third approach which is the personal approach to definition of concept "culture". This approach consists in consideration of culture as environments which allows to develop.

In these concepts the culture is understood as all displays of human subjectivity and qualities describing the cultural level of a society, cultural and historical epoch in its human measurement: level of freedom, erudition, morals, spirituality of people, their abilities to cultural self-development. The person acts here as the original creator of culture [1].

It is possible to define following functions of communicative culture from the above-stated:

1. Making of a new knowledge, norms, values, orientation and values;
2. Accumulation, storage and distribution of knowledge, norms, values;
3. Reproduction of spiritual process through maintenance of its continuity;
4. The communicative function providing sign interaction between subjects of activity, their differentiation and unity;
5. Society socialisation through creation of structure of the relations mediated by cultural components;

We allocate points which make the culture which are necessary for us for concept definition of "culture of communications" of the future expert of a humanitarian profile in the course of it professionalism.

1. Spiritual and moral values, ideals, norms.
2. Knowledge, abilities, skills of realisation of professional activity which also concerns communicative activity.
3. Personal qualities, abilities and the relation of the person to the nature, and to another.

All three aspects of culture are reflected in vocational training, professional activity and professional development of the person. Cultural regulation of human activity is carried out through system of values. Values are advantages of certain senses and the ways of behaviour constructed on their basis.

The term "competence" describes that variety of knowledge, abilities, personal qualities, properties etc. which the person according to the place in the social and professional validity should possess. That is the competence can be described in terms of knowledge, abilities, skills, experience, abilities etc. the Term "competence" specifies in conformity of the real and necessary in the person, the level of the individual assignment of competences content which is a quality indicator. Thus competence can describe the mastering by the person of several competences, in particular, communicative competence can be defined as mastering by the expert by all communicative competences.

Realisation by the person of the subjectivity in dialogue is connected with presence in it a necessary level of communicative competence. Definition of communicative competence was given by different authors.

The first definition of "the communicative competence» was given by D. Hajmz in 1972, having added it to a concepts of "the linguistic competence", presented by N. Homsy in 1965. He asserted that the statements has the special rules which are submitted to a grammar rules. Mastering of them provides ability to use language in the course of communications. D.Hajmz united this concept by the next competences:

- Linguistic (language rules);
- Socially - linguistic (rules of dialect speech);
- Discursive (a rule of construction of semantic expression);
- Strategic (rules of maintenance of contact to the speaker).

In L. Petrovska's activity approach communicative competence is understood as set of skills and the abilities necessary for construction of effective communicative action in a certain situations of interpersonal interaction. Competence in communication assumes readiness and ability to build contact on a different psychological distance (discharged and close), and also development of adequate orientation of the person in itself which are own psychological potential, partner potential, in a situation and a problem [2, 6]. Difficulties can be connected with the inertia of the position.

Competence of communication is usually connected with mastering not any one position as the best, but also with adequate familiarising with their spectrum. Flexibility in adequate change of psychological positions is one of the essential indicators of competent dialogue [7].

A. Holidej defines the communicative competence as internal readiness and ability to dialogue. In 1975 has been given the description of the communicative competence by D. Vaneko on the basis of specifications of the Council of Europe. He considered that the communicative competence includes following components:

- The linguistic competence (knowledge of grammatical rules);
- Socially - linguistic competence (ability to use and interpret language forms according to a situation);
- The discursive competence (ability to understand and to build logically separate statements with a view of semantic communications);
- The strategic competence (ability to use verbal and nonverbal strategy for indemnification of missing knowledge);
- Socially - cultural competence (certain level of acquaintance with socially - cultural context);
- The social competence (desire and readiness to interact with others, ability to operate a situation).

There are also other approaches to what to include in the communicative competence. For example, in L.Fedorova approach, a kernel of communicative competence is the mechanism of speech communications in which basis is the social interactions regulating social relations. The given mechanism is described at two levels: communicative on which interlocutors are presented on their activity in dialogue, and sociological in which interlocutors are considered as carriers of certain social roles.

V. Zaharov and N. Hrjashchevaja build factors of competence of dialogue thus: knowledge in the field of psychology of the person, group, dialogue; dialogue skills; correction and development of the instructions necessary for successful dialogue, ability to estimate and perceive adequately itself and other people, and also the mutual relations developing between people; correction and development of system of relations of the person.

Communicative competence is an ability to establish and support necessary effective contacts to other people, according to the definition formulated by J. Zhukov. We include in the competence structure some set of knowledge, the abilities providing effective course of communicative process. Communicative competence is considered as system of the internal resources necessary for construction of effective communicative action in a certain circle of situations of interpersonal influence. The communicative action includes the analysis and a situation assessment, formation of the purpose and operational structure of action, realisation of the plan or its correction, an estimation of efficiency [5].

According to I. Zimna, «the most general and wide definition of adequate display of social human life in a modern society is considered through the communicative competence». B. Oskarsson results the list of base skills which can substantially be interpreted as competence. According to B. Oskarsson, they are volume, «they develop in addition to the specific professional skills. Such key competence include, besides other, ability of effective work in a command, planning, the solving of problems, creativity, leadership, enterprise behaviour, organizational vision and communicative skills» [5].

V. Snetkov has allocated a communicative minimum, mastering which is desirable for all in professional work. The base communicative minimum represents the list of requirements to theoretical knowledge (about psychophysiological and psychological features of perception people each other, features of verbal and nonverbal behaviour of people in the course of communication, structure of interpersonal communication in the organisation etc.), to skills and abilities of the expert. The author allocates techniques of communication: active and passive hearing, synchronisation, strategy of conducting dialogue, removing of disagreements of interlocutors, removing of the emotional pressure, the statement, verbalisation, a question, interpretation, pauses, communications, etc.

Also V. Snetkov allocates various practical abilities, for example, ability to understand psychological features of the interlocutor, ability to observe and consider features of verbal and nonverbal behaviour of the interlocutor while listening to messages.

The narrow or operational approach to all complex of features of the communicative person as base for construction of model of communicative competence leaves only operational block which is the block of skills. The methodological base for such restriction consist that the sphere of communicative skills is the last, the highest level of the transactional model which is built on over all other levels. The logic is: than in a greater level communicative skills of the person correspond to socially recognised norms, then in a greater level they are developed within a standard range, the more communicative competence the given person [7]

Conclusions. It is possible to make a conclusion that the communicative competence is a system of the internal resources necessary for construction of effective communication in a certain circle of situations of personal interaction and are necessary condition for successful realisation of the person.

The person living in a modern society should meet in the daily professional and private life more and more wide spectrum of becoming complicated communicative problems. It is connected and with occurrence of a polycultural society, washing out of borders of various ethnic and social groups, and with an intensification of an information exchange, both in the course of preparation of the future expert of a humanitarian profile and in its professional work.

References

1. Abul'hanova-Slavskaja, K.A. Dejatel'nost' i psihologija lichnosti / K.A. Abul'hanova-Slavskaja; AN SSSR ; In-t psihologii. – M. : Nauka, 1980. – 335 s.
2. Brushlinskij, A.V. Myshlenie i obshhenie (analiz cherez sintez v processe dialogicheskogo reshenija zadach) / A.V. Brushlinskij, V.A. Polikarpov. – [2-e izd., dorab.]. – Samara : Samar. Dom pechati, 1999. – 124 s.
3. Vol'nova, L.M. Social'na psihologija: formuvannja kompetentnosti majbutn'ogo fahivcja : navch. posib. / L.M. Vol'nova. – K. : Vid-vo NPU im. M. P. Dragomanova, 2011. – 283 s.
4. Vasil'ev, N.N. Trening professional'nyh kommunikacij v psihologicheskoy praktike / N.N. Vasil'ev. – SPb. : Rech', 2005. – 283 s.
5. Zhukov, Ju. M. Diagnostika i razvitie kompetentnosti v obshhenii. Specpraktikum po social'noj psihologii / Ju.M. Zhukov, L.A. Petrovskaja, P.V. Rastjannikov. – Kirov, 1991. – 271 s.
6. Leont'ev, A.A. Psihologija obshhenija : ucheb. posob. / A.A. Leont'ev. – M. : Izd-vo Akademija, 2007. – 365 s.
7. Orban –Lembrik, L.E. Psihologija profesijnoi komunikacii : [monografija] / L.E. Orban-Lembrik. – Chernivci : Knigi – HHI, 2009. – 528 s.
8. Ludlow, Ron. The essence of effective communication / Ron Ludlow, Fergus Panton, Prentice Hall. – New York, London, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapore, 1992. – 234 r.

Information about author

Лосієвська О.Г. – кандидат психологічних наук, доцент, кафедра психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєверодонецьк, Україна.

Losievska, O.G. – PhD (psychology), docent, Department of psychology, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Severodonetsk, Ukraine.

E-mail: uaoppp@online.ua.

Отримано 28 жовтня 2014 р.

Рецензовано 25 листопада 2014 р.

Прийнято 16 грудня 2014 р.