

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 4 (11) / 2017

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

**Київ
2017**

УДК 159.9

ICV 2015: 42,28
ICV 2016: 57.67
GOOGLE SCHOLAR

ISSN 2411–3190

Рецензенти:

В.В. Москаленко – доктор філософських наук, головний науковий співробітник лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

І.М. Біла – доктор психологічних наук, вчений секретар відділення психології, вікової фізіології та дефектології Національної академії педагогічних наук України.

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 12 від 30.11.2017 року)*

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

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**, член-кор. НАПН України, 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 та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*відповідальний секретар*); **Бондарчук Олена Іванівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління Університету менеджменту освіти; **Терещенко Кіра Володимирівна**, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Івкін Володимир Миколайович**, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної 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 Ігор 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 Євгенівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка 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.*

*Журнал внесено до Переліку наукових фахових видань України з психології
(Наказ № 528 МОН України від 28 квітня 2015 р.)*

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано в міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.).

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

© Організаційна психологія. Економічна психологія, 2017

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

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 4 (11) / 2017

**Scientific editors:
S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka**

**Kyiv
2017**

UDC 159.9

ICV 2015: 42,28
ICV 2016: 57.67
GOOGLE SCHOLAR

ISSN 2411–3190

Reviewers:

V.V. Moskalenko – Dr of Philosophy, chief researcher, Laboratory of psychology of creativity, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine;

I.M. Bila – PsyD, Academic Secretary of the Department of psychology, developmental physiology and defectology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine

*Published by the decision of the Scientific Council of
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 12 of 30.11.2017)*

Scientific editors:

S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka

International Editorial Board:

Maksymenko, Sergiy, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (editor-in-chief); **Karamushka, Liudmyla**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (deputy editor-in-chief); **Chepeleva, Natalia**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kokun, Oleg**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kredentser, Oksana**, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine (executive secretary); **Bondarchuk, Olena**, Dr., Prof., Head, Department of Psychology of management, University of Educational Management; **Tereshchenko, Kira**, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Ivkin, Volodymyr**, PhD, Assoc. Prof., researcher, Laboratory of organizational and social psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES 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 (Estonia); **Yanchuk, Vladimir**, Dr., Prof., Dean, Department of professional development of educators, Academy of Postgraduate Education (Republic of Belarus).

International Scientific Council:

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

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

*Certificate of State Registration of the Mass Media Publication
KB № 9340 of 15.11.2004*

*The Journal is on the List of specialized scientific editions of Ukraine on psychology
(Order № 528 of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 28 April, 2015)*

Scientific Journal «Organizational Psychology. Economic Psychology» is indexed in International scientometric bases: INDEX COPERNICUS (IC) (3 2015 p.), GOOGLE SCHOLAR (3 2016 p.).

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

© Organizational psychology. Economic psychology, 2017

ЗМІСТ

Гончаренко Я.В. Орієнтація на клієнта комерційних організацій різного типу	7
Горбань Г.О. Соціально-психологічний супровід соціалізації вчителя в умовах реформування освіти	15
Дембицька Н.М. Мотивуючі практики для батьків як агентів економічної соціалізації школярів	22
Заїка І.В. Методики для дослідження психологічних особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості	29
Ivkin, V.M. Psychological features of the unemployed: analysis of the latest research	36
Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М. Зв'язок негативних психічних станів персоналу з типом та силою організаційної культури освітніх організацій	43
Карамушка Т.В. Связь между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре	54
Кулаковський Т.Ю., Кулаковська О.Г. Особливості рівня макіавеллізму службовців бюрократичних установ	63
Никоненко О.В. Дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді	70
Полякова В. І. Психологічні особливості комунікативної складової гендерної толерантності вчителів закладів середньої освіти	78
Пустовий О.М. Дослідження емоційного стану учасників бойових дій на Сході України	86
Ткалич М.Г., Шутько Д.О. Гендерно-орієнтовані технології розвитку професійної самоактуалізації персоналу: розробка тренінгової програми	93
Ульянова В.С. Аналіз джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств	99
Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців	105

CONTENTS

Goncharenko, Ya.V. Customer orientation of the commercial organizations of different types	7
Gorban, G.O. Socio-psychological support for teachers' socialization in the context of education reform	15
Dembytska, N.M. Motivating practices for parents as agents of schoolchildren's economic socialization	22
Zaika, I.V. Instruments to study psychological characteristics of organizational culture of secondary educational institutions in conditions of social tension	29
Ivkin, V.M. Psychological features of the unemployed: analysis of the latest research	36
Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Relationship between educational organization staff's negative mental states and types and levels of educational organization culture	43
Karamushka, T.V. Relationship between the levels of post-graduate students' career readiness and the university department staff's role interaction and professional communication	54
Kulakovsky, T.Yu., Kulakovska, O.G. Levels of employees' Machiavellianism in bureaucratic institutions	63
Nikonenko, O.V. A study on the cognitive component of students' monetary socialization	70
Polyakova, V.I. Distinctive features of gender tolerance of teaching staff with different gender identity types	78
Pustovy, O.M. Investigation of the emotional state of combatants in eastern Ukraine.	86
Tkalych, M.H., Shutko, D.O. Gender-oriented technologies for development of personnel' professional self-actualization: the creation of training program	93
Ulyanova, V.C. Analysis of sources of farm workers' work motivation	99
Shevchenko, N.F., Shvigel, O.V. Analysis of the concept of career in the theories of foreign scholars	105

УДК 159.9.072:005.32

Гончаренко Я.В.

ОРІЄНТАЦІЯ НА КЛІЄНТА КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ РІЗНОГО ТИПУ

Гончаренко Я.В. Орієнтація на клієнта комерційних організацій різного типу. У статті визначено зміст основних компонентів орієнтації на клієнта комерційних організацій. На основі емпіричного дослідження виявлено недостатній рівень розвитку цих компонентів та інтегрального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій, особливо це стосується такого компонента, як навчання і заохочення персоналу з даного напрямку діяльності. Розкрито особливості орієнтації на клієнта комерційних організацій різного типу (які відрізняються між собою такими характеристиками, як сфера, в якій працює організація, форма власності організації, кількість осіб, які працюють в організації, термін існування організації).

Ключові слова: комерційні організації; комерційні організації різного типу; орієнтація на клієнта; основні компоненти орієнтації на клієнта; інтегральний показник орієнтації на клієнта.

Гончаренко Я.В. Ориентация на клиента коммерческих организаций разного типа. В статье определено содержание основных компонентов ориентации на клиента коммерческих организаций. На основе эмпирического исследования выявлен недостаточный уровень развития данных компонентов и интегрального показателя ориентации на клиента коммерческих организаций, особенно это касается такого компонента, как обучение и поощрение персонала по данному направлению деятельности. Выявлены особенности ориентации на клиента коммерческих организаций разного типа (которые отличаются между собой такими характеристиками, как сфера, в которой работает организация, форма собственности организации, количество лиц, которые работают в организации, срок существования организации).

Ключевые слова: коммерческие организации; коммерческие организации разного типа; ориентация на клиента; основные компоненты ориентации на клиента; интегральный показатель ориентации на клиента.

Постановка проблеми. Важливою умовою підвищення ефективності комерційних організацій є забезпечення орієнтації на клієнта, використання керівниками та працівниками різних технологій, методів і форм, що сприяють його успішному втіленню. В українських організаціях цей підхід впроваджуються ще недостатньо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел показує, що сутність та значення клієнт-орієнтованого підходу в організаціях знайшли певне відображення в роботах зарубіжних [8; 9; 10; 14; 15; 16] та вітчизняних [11; 12; 13] учених.

Однак, у цих роботах чітко не визначено основні компоненти орієнтації на клієнта, відсутній порівняльний аналіз вираженості орієнтації на клієнта в організаціях, які мають різні характеристики.

У наших попередніх розробках [3; 7] розглянуто особливості орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій залежно від типу організаційної культури та рівня організаційного розвитку. Однак, інші характеристики організацій, які визначають їхню типологію і можуть впливати на орієнтацію на клієнта, раніше не виступали предметом дослідження.

Завдання дослідження:

1. Визначити зміст та рівень розвитку основних компонентів та інтегрального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій.

2. Проаналізувати особливості орієнтації на клієнта комерційних організацій різного типу (які працюють у різних сферах, мають різну форму власності, різну кількість людей, різний термін існування).

Основні результати дослідження та їхнє обговорення. Для дослідження рівня вираженості орієнтації на клієнта комерційних організацій в цілому було використано

методику «Орієнтація підприємства на клієнта» Ф. В. Нерлінгера (модифікація Л.М. Карамушки, Я.В. Гончаренко) [9], яка є складовою комплексу методик «Орієнтація на клієнта персоналу комерційних організацій» [2].

Дослідження показників, які стосуються характеристик різних типів організацій, здійснювалось за допомогою авторської «анкети-паспортички».

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22) [1]. Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики, кореляційний та дисперсійний аналіз.

Дослідження орієнтації на клієнта здійснювалось серед персоналу комерційних організацій різних регіонів України у 2015–2016 рр. Загалом дослідженням було охоплено 226 працівників та керівників комерційних організацій.

54,9% опитаних працювали у сфері бізнесу (мова йде про такий тип комерційних організацій, як «бізнес для бізнесу», тобто організації, які здійснюють виробництво певних товарів та взаємодіють з оптовими споживачами); 28,3% – у сфері торгівлі (мова йде про комерційні організації, які взаємодіють безпосередньо з роздрібними споживачами товарів народного споживання), 16,8% – в інших сферах (освіта, туризм, поліграфія, видавництво та ін.). Переважна більшість учасників опитування (92,1%) належали до організацій приватного типу, 7,9% – до організацій державного типу.

За кількістю осіб, які працюють в організації, комерційні організації були розподілені таким чином: 59,6% організацій – з чисельністю персоналу до 50 осіб, 18,5% – з чисельністю персоналу від 50 до 100 осіб, і 21,9% організацій – з чисельністю персоналу понад 100 осіб. Щодо терміну існування, то комерційні організації, в яких працювали опитувані, утворили такі групи: менше 5 років – 8,8%; від 5 до 10 років – 38,6 %; від 10 до 15 років – 21,9 %; від 15 до 20 років – 14,0 %; більше 20 років – 16,7%.

За посадою, яку вони обіймали в організації, опитувані були віднесені до таких груп: 28,9% – працівники; 16,7% – лінійні менеджери (керівники груп, бригад тощо); 28,1% – менеджери середнього рівня (завідувачі відділами, начальники цехів та ін.); 14,0% – заступники керівників організацій; 12,3% – керівники організацій. За статтю 36,0% опитаних були чоловіки, 64,0% – жінки. Переважна більшість опитаних (82,3%) мали вищу освіту. Щодо стажу трудової діяльності, то 20,4% учасників дослідження мали стаж до 10 років, 27,4% – від 11 до 15 років; 35,4% – від 16 до 25 років і 16,8% – понад 25 років. Опитувані були об'єднані в такі вікові групи: до 30 років – 13,2%; від 31 до 40 років – 45,6%; від 41 до 50 років – 27,2%; понад 50 років – 14,0%.

Насамперед, проаналізуємо результати виконання *першого завдання дослідження*, яке стосується визначення змісту та рівня розвитку основних компонентів та інтегрального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій.

На основі вивчення літератури та власного теоретичного аналізу проблеми нами виділено такі *основні компоненти орієнтації персоналу на клієнта комерційних організацій*: 1) загальна політика організації і цілеспрямована діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта (управління з орієнтацією на результат; орієнтація на клієнта як складова загальної політики організації; передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації та ін.); 2) розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій (попередження помилок; усунення помилок; використання сучасних технологій; розробка, впровадження та повідомлення співробітникам спеціальних стандартів та ін.); 3) навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта (використання тренінгів для навчання персоналу; заохочення персоналу та ін.) (рис. 1).

Що стосується *рівня розвитку основних компонентів* орієнтації на клієнта комерційних організацій, то, як видно із даних, які представлено в *табл. 1*, на *першому місці* за рівнем розвитку знаходиться такий компонент орієнтації на клієнта комерційних організацій, як розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта,

використання спеціальних технологій. На високий рівень його розвитку вказали 38,4% опитаних, тобто трохи більше, ніж третина, опитаних.



Рис. 1. Основні компоненти орієнтації на клієнта комерційних організацій

Далі, *друге місце* займає такий компонент орієнтації на клієнта, як загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації. Високий рівень його розвитку відмітили 27,7% опитаних, тобто трохи більше, ніж четверта частина.

Третє, останнє, місце займає такий компонент орієнтації на клієнта, як навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта. На високий рівень його розвитку в комерційних організаціях вказало 25,7% респондентів, це трохи менше, ніж на другий компонент. Але при цьому звертає на себе увагу той факт, що число осіб, які вказали на низький рівень розвитку цього компонента орієнтації на клієнта, складає 29,3% (проти 8,9% опитаних за таким показником по першому компоненту, і проти 7,1% опитаних за таким показником по другому компоненту). Тобто цей показник виявився в три-чотири рази вищим і свідчить, на наш погляд, про те, що такий компонент розвитку орієнтації на клієнта *потребує особливої уваги* з боку керівництва, відділу по роботі з персоналом і психологів комерційних організацій.

Таблиця 1

Рівень розвитку основних компонентів та інтегрального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Складові орієнтації на клієнта	Рівень орієнтації комерційної організації на клієнта		
	Низький	Середній	Високий
Розробки та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій	8,9	52,7	38,4
Загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації	7,1	65,2	27,7
Навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення орієнтації на клієнта	29,3	45,0	25,7
Інтегральний показник орієнтації комерційних організацій на клієнта	10,8	62,2	27,0

На високий рівень розвитку *інтегрального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій*, який являє собою узагальнений показник розвитку всіх компонентів, вказало 27,0% опитаних, на середній – 62,2%, і на низький – 10,8%.

У цілому, результати аналізу рівня розвитку основних компонентів та інтегрального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій показали, що в таких організаціях є *значні резерви* щодо рівня розвитку цього феномену, оскільки на високий рівень розвитку інтегрального показника вказала трохи більше, ніж одна четверта, опитаних. Стосовно основних компонентів орієнтації на клієнта, то, як свідчать отримані дані, найбільш представленим є такий компонент, як розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій. Значно менше розвинутим є такий компонент, як загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації. І в *найгіршому стані* знаходиться такий компонент, як навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта.

Далі звернемося до даних, які стосуються результатів виконання *другого завдання дослідження*, спрямованого на аналіз зв'язку рівня розвитку компонентів та інтегрального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій різного типу.

За допомогою дисперсійного аналізу встановлено, що існує *позитивний статистично значущий зв'язок* ($p < 0,001$) між таким чинником, як *сфера, в якій працює організація*, і таким компонентом орієнтації на клієнта, як загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації, та інтегральним показником орієнтації на клієнта.

При цьому слід вказати, що у першому випадку (рис. 2), коли мова йде про загальну політику організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації, то тут найкращі показники має сфера бізнесу типу «бізнес для бізнесу», далі слідує сфера «бізнес для споживача», а саме торгівля, націлена на кінцевого покупця, і на останньому місці знаходяться інші сфери (освіта, туризм, поліграфія та ін.). Очевидно, це можна пояснити тим, що сфера бізнесу типу «бізнес для бізнесу», де здійснюється виробництво певних товарів з подальшою взаємодією з оптовими споживачами комерційної організації, є, з одного боку, найбільш сильною стосовно вкладання фінансових ресурсів, а з іншого боку, найбільш зацікавленою в оптових продажах своєї продукції, робіт чи послуг. Тому їй потрібна чітка політика організації щодо орієнтації на клієнта та передавання персоналу відповідних повноважень.



Рис. 2. Вплив сфери, в якій працює організація, на рівень вираженості загальної політики комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта

У другому випадку (рис. 3), коли йдеться про інтегральний показник орієнтації на клієнта комерційних організацій, то тут випереджає сфера торгівлі «бізнес для споживача», далі слідує сфера бізнесу «бізнес для бізнесу», і на останньому місці знову знаходяться інші сфери. Очевидно, це є наслідком того, що в роздрібній торгівлі, де продаж кожного товару має індивідуальний формат, значущість усіх компонентів орієнтації на клієнта, які об'єднані в інтегральному показнику, особливо зростає.



Рис. 3. Вплив сфери, в якій працює організація, на рівень вираженості інтегрального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій

Також виявлено, що існує *позитивний статистично значущий зв'язок* ($p < 0,001$) між таким чинником, як *форма власності організації*, і таким компонентом орієнтації на клієнта, як розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій (рис. 4). Це проявляється в тому, що в організаціях приватної форми власності рівень орієнтації на клієнта є вищим, ніж в організаціях державної форми власності. Це, скоріше за все, можна пояснити тим, що приватні організації, які вкладають власні ресурси в діяльність організації, більше зацікавлені у розробці та впровадженні клієнт-орієнтованих стандартів і технологій.



Рис. 4. Вплив форми власності комерційних організацій на рівень вираженості розробки та впровадження в організації клієнт-орієнтованих стандартів

За допомогою кореляційного аналізу також встановлено, що існує низка статистично значущих зв'язків між таким чинником, як *кількість осіб, які працюють в організації*, і такими компонентами орієнтації на клієнта, як розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій ($r_s = -0,160$, $p < 0,05$) та навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта ($r_s = 0,173$, $p < 0,01$) (табл. 2).

Однак, слід зазначити, що в першому випадку спостерігається *негативний статистично значущий зв'язок*, який свідчить про те, що чим більша кількість людей в організації, тим нижчим є показник, що стосується розробки та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій. Це, очевидно, можна пояснити тим, що зростання кількості людей обумовлює більше навантаження на управлінський персонал щодо розробки та впровадження клієнт-орієнтованих стандартів і відповідних технологій.

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем розвитку основних компонентів та загального показника орієнтації на клієнта комерційних організацій і кількістю осіб в організації і терміном її існування (у % від загальної кількості опитаних)

Характеристики організації	Компоненти орієнтації на клієнта комерційної організації			
	Загальна політика організації щодо орієнтації на клієнта	Розробки та впровадження в організації клієнт-орієнтованих стандартів	Навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта	Загальний показник орієнтації комерційної організації на клієнта
Кількість осіб, які працюють в організації	0,088	-0,160*	0,173*	-0,009
Термін існування організації	-0,036	-0,069	0,091	-0,14

* $p < 0,05$

У другому випадку зафіксовано *позитивний статистично значущий зв'язок*, який говорить про те, що збільшення кількості людей в організації, навпаки, сприяє зростанню рівня навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта. Цей факт, скоріше за все, можна пояснити тим, що при збільшенні кількості людей в організації спрацьовують ефекти конкуренції, які стимулюють персонал до навчання і отримання певних відзнак їхнього професіоналізму, що реалізується, зокрема, через отримання заохочень.

Стосовно такого чинника, як *термін існування організації*, то, як свідчать наведені в табл. 2 дані, цей чинник не впливає на орієнтацію комерційних організацій на клієнта.

Висновки:

1. До основних компонентів орієнтації на клієнта комерційних організацій належать такі компоненти: а) загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації; б) розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій; в) навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта.

2. Виявлено недостатній рівень розвитку основних компонентів орієнтації на клієнта комерційних організацій. Найменш розвинутим є такий компонент орієнтації на клієнта, як навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта, на низький

рівень розвитку якого вказала майже одна третина опитаних, що в три-чотири рази більше порівняно з іншими компонентами.

3. Констатовано *недостатній рівень розвитку інтегрального показника* орієнтації на клієнта комерційних організацій (лише орієнтовно четверта частина опитаних вказала на високий рівень цього компонента).

4. Виявлено статистично значущі відмінності щодо орієнтації на клієнта між комерційними організаціями різного типу, які відрізняються між собою такими характеристиками: а) сфера, в якій працює організація (більш орієнтованими на клієнта є організації, які працюють у сфері бізнесу «бізнес для бізнесу», тобто здійснюють виробництво товарів та послуг та взаємодіють з оптовими покупцями, а також організації «бізнес для споживача», які працюють у сфері роздрібної торгівлі); б) форма власності організації (організації приватної форми власності є більш орієнтованими на клієнта порівняно з організаціями державної форми власності); в) кількість осіб, які працюють в організації (більш орієнтованими на навчання та заохочення персоналу щодо забезпечення орієнтації на клієнта є організації з більшою кількістю працівників, однак, у міру збільшення кількості працівників організації стають менш орієнтованими на впровадження спеціальних технологій і стандартів).

5. Не встановлено статистично значущих відмінностей щодо орієнтації на клієнта між організаціями з різним терміном існування.

6. Урахування встановлених закономірностей менеджерами організацій та організаційними психологами може сприяти підвищенню орієнтації на клієнта в комерційних організаціях.

Перспективи подальшого дослідження полягають у вивченні основних складових орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій, які стосуються комунікативних, емоційних та інших характеристик особистості.

Список використаних джерел

1. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
2. Гончаренко Я.В. Методики для дослідження орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій / Я.В. Гончаренко // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2016. – № 2–3(5–6). – С. 30–36.
3. Гончаренко Я.В. Зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з організаційним розвитком і організаційною культурою / Я.В. Гончаренко // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 7–17.
4. Гречаник Н.Ю. CRM-система управління як новітній спосіб формування конкурентних переваг туристичного підприємства / Н.Ю. Гречаник // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : науковий збірник ; Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. – Івано-Франківськ, 2010. – Т. 1. – Вип. 6. – С. 57–62.
5. Дейнека О. Клієнтоорієнтованість роздрібного мережевого підприємства: кроки від декларації до реалізації / О. Дейнека // Економічний аналіз : зб. наукових праць Тернопільського національного економічного університету / за ред. С.І. Шкарабана. – 2010. – № 5. – С. 75–79.
6. Джоджуа Р.А. Формування клієнторієнтованого підходу на ринку фармацевтичної продукції / Р.А. Джоджуа // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – 2011. – № 4. – С. 122–127.
7. Карамушка Л.М. Орієнтації на клієнта в комерційних організаціях: основні типи персоналу / Л.М. Карамушка, Я.В. Гончаренко // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – Volume 21. – Number 3. – 2017. – Р. 49–55.
8. Линдстром М. Buyology: увлекательное путешествие в мозг современного потребителя / М. Линдстром ; пер. с англ. – М. : Эксмо, 2010. – 240 с.
9. Нерлингер Ф.В. Ориентация на клиента: Современная практика работы с клиентами ; пер. с нем. / Ф.В. Нерлингер. – Харьков : Гуманитарный центр, 2004. – С. 115–119.
10. Пепперс Д. Управление отношениями с клиентами: как превратить базу ваших клиентов в деньги / Д. Пепперс, М. Роджерс. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 658 с.
11. Смерічевський С.Ф. Розвиток потенціалу підприємства за рахунок побудови системи управління лояльністю клієнтів // С.Ф. Смерічевський, А.В. Татарінов // Економіка та держава. – 2007. – №9. – С. 17–19.
12. Шарапа О.М. Управління відносинами з клієнтами через впровадження CRM-систем як складова ефективного ведення бізнесу / О.М. Шарапа // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7 (97). – С. 175–183.

13. Шафалюк О. К. Споживач в маркетингу : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04 / Державний вищий навчальний заклад "Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана". – К., 2009. – 31 с.
14. Шоул Дж. Первоклассный сервис как конкурентное преимущество / Дж. Шоул. – М. : Альпина Бизнес Бутсе, 2006. – 593 с.
15. Peppers, D. Managing Customer Relationship, a Strategic Framework / D. Peppers, M. Rogers – second edition // John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA. – 2011. – 512 p.
16. Thomas, J.C. Specialty Competencies in Organizational and Business Consulting Psychology / J.C. Thomas // Oxford University Press, Inc., New York, USA. – 2010. – 221 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonornostej / A. Bjujul', P. Cefel' ; per. s nem. – SPb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
2. Honcharenko Ya.V. Metodyky dlya doslidzhennya oriyentatsiyi na kliyenta personalu komertsyynykh orhanizatsiy / Ya.V. Honcharenko // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : naukovyy zhurnal / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2016. – № 2–3(5–6). – S. 30–36.
3. Honcharenko Ya.V. Zv'yazok typiv personalu komertsyynykh orhanizatsiy shchodo yoho oriyentatsiyi na kliyenta z orhanizatsiynym rozvytkom i orhanizatsiynoyu kul'turoyu / Ya.V. Honcharenko // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : naukovyy zhurnal / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2017. – № 2–3 (9–10). – S. 7–17.
4. Hrechanyk N.Yu. CRM-systema upravlinnya yak novitniy sposib formuvannya konkurentnykh perevah turystychnoho pidpryyemstva / N.Yu. Hrechanyk // Aktual'ni problemy rozvytku ekonomiky rehionu : naukovyy zbirnyk ; Prykarpat-s'kyy natsional'nyy universytet imeni Vasylya Stefanyka. – Ivano-Frankivs'k, 2010. – T. 1. – Vyp. 6. – S. 57–62.
5. Deyneka O. Kliyentooriyentovanist' rozdribnoho merezhevoho pidpryyemstva: kroky vid deklaratsiyi do realizatsiyi / O. Deyneka // Ekonomichnyy analiz : zb. naukovykh prats' Ternopil's'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu / za red. S.I. Shkarabana. – 2010. – № 5. – S. 75–79.
6. Dzhodzhuha R.A. Formuvannya kliyentoriyentovanoho pidkhodu na rynku farmatsevtichnoyi produktsiyi / R.A. Dzhodzhuha // Visnyk Donets'koho natsional'noho universytetu ekonomiky i torhivli imeni Mykhayla Tuhana-Baranovs'koho. – 2011. – № 4. – S. 122–127.
7. Karamushka L.M. Oriyentatsiyi na kliyenta v komertsyynykh orhanizatsiyakh: osnovni typy personalu / L.M. Karamushka, Ya.V. Honcharenko // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – Volume 21. – Number 3. – 2017. – P. 49–55.
8. Lindstrom M. Buyology: uvlekatel'noe puteshestvie v mozg sovremennogo potrebitelja / M. Lindstrom ; per. s angl. – M. : Jeksmo, 2010. – 240 s.
9. Nerlinger F.V. Orientacija na klienta: Sovremennaja praktika raboty s klientami ; per. s nem. / F.V. Nerlinger. – Har'kov : Gumanitarnyj centr, 2004. – S. 115–119.
10. Peppers D. Upravlenie odnoshenijami s klientami: kak prevratit' bazu vashih klientov v den'gi / D. Peppers, M. Rodzhers. – M. : Mann, Ivanov i Ferber, 2006. – 658 s.
11. Smerichevs'kyy S.F. Rozvytok potentsialu pidpryyemstva za rakhunok pobudovy systemy upravlinnya loy'al'nistyuu kliyentiv // S.F. Smerichevs'kyy, A.V. Tatarinov // Ekonomika ta derzhava. – 2007. – №9. – S. 17–19.
12. Sharapa O.M. Upravlinnya vidnosynamy z kliyentamy cherez vprovadzhennya CRM-system yak skladova efektyvnoho vedennya biznesu / O.M. Sharapa // Aktual'ni problemy ekonomiky. – 2009. – № 7 (97). – S. 175–183.
13. Shafalyuk O. K. Spozhyvach v marketynhu : avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk : 08.00.04 / Derzhavnyy vyshchyy navchal'nyy zaklad "Kyivivs'kyy natsional'nyy ekonomichnyy un-t im. Vadyma Het'mana". – K., 2009. – 31 s.
14. Shoul Dzh. Pervoklassnyj servis kak konkurentnoe preimushhestvo / Dzh. Shoul. – M. : Al'pina Biznes Butse, 2006. – 593 s.
15. Peppers, D. Managing Customer Relationship, a Strategic Framework / D. Peppers, M. Rogers – second edition // John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA. – 2011. – 512 p.
16. Thomas, J.C. Specialty Competencies in Organizational and Business Consulting Psychology / J.C. Thomas // Oxford University Press, Inc., New York, USA. – 2010. – 221 p.

Goncharenko, Ya.V. Customer orientation of the commercial organizations of different types. In this article, the main components of customer orientation are defined (general policy of the organization and resolute activity of the management regarding customer orientation; working out and implementation of special standards and technologies in the organization; teaching and promotion of personnel in regards customer orientation). Based on the empiric research, insufficient level of the development of main components as well as integral indicator of customer orientation of the commercial organizations are revealed, primarily it concerns the component of teaching and promotion of personnel in this regard. Reveled also are the peculiarities of the development of main components and integral indicator of customer orientation of the commercial organizations of different types that are differentiated by such characteristics: a) sphere of operation of the organization (organizations operating in business sphere of "Business-to-Business" type as well as retail

trading organizations of "Business-to-Consumer" type are more customer oriented); b) ownership of the organization (privately owned organizations are more customer oriented compared to state-owned organizations); c) quantity of employees in the organization (organizations with higher quantity of employees are more oriented to teaching and promotion of personnel, however, as the quantity of employees grows, the organizations become less oriented to implementation of special technologies and standards). Statistically significant differences regarding customer orientation between the organizations with different periods of activity is not revealed.

Keywords: commercial organizations; commercial organizations of different types; customer orientation; main components of customer orientation; integral indicator of customer orientation.

Відомості про автора

Гончаренко Ярослава Валентинівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Goncharenko, Yaroslava Valentynivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: yaroslavah@yahoo.com

Отримано 9 жовтня 2017 р.
Рецензовано 19 жовтня 2017 р.
Прийнято 20 жовтня 2017 р.

УДК 316.614

Горбань Г.О.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД СОЦІАЛІЗАЦІЇ ВЧИТЕЛЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

Горбань Г.О. Соціально-психологічний супровід соціалізації вчителя в умовах реформування освіти. У статті проведено аналіз особливостей соціально-психологічного супроводу освітнього процесу в загальноосвітніх навчальних закладах (ЗНЗ). Означено основні завдання та проблеми, з якими стикається практичний психолог у професійній діяльності. Обґрунтовано необхідність спрямування основних пріоритетів його діяльності на роботу з учителем та адміністрацією ЗНЗ. Розкрито роль соціально-психологічного супроводу діяльності вчителя та педагогічного колективу (колективний суб'єкт) щодо забезпечення відповідного рівня їхньої соціалізованості (вторинна соціалізація) в умовах суспільних змін та вибудовування нової української школи.

Ключові слова: соціалізація, вторинна соціалізація, особистість, освітня взаємодія, організаційна культура, організація, професійна діяльність, практичний психолог.

Горбань Г.А. Социально-психологическое сопровождение социализации учителя в условиях реформирования образования. В статье проведен анализ особенностей социально-психологического сопровождения образовательного процесса в общеобразовательных учебных заведениях. Обозначены основные задачи и проблемы, с которыми сталкивается практический психолог в профессиональной деятельности. Обоснована необходимость ориентации основных приоритетов его деятельности на работу с учителем и администрацией общеобразовательного учебного заведения. Определена роль социально-психологического сопровождения деятельности учителя и педагогического коллектива (коллективный субъект)

с целью обеспечения соответствующего уровня их социализированности (вторичная социализация) в условиях социальных изменений и выстраивания новой украинской школы.

Ключевые слова: социализация, вторичная социализация, личность, образовательное взаимодействие, организационная культура, организация, профессиональная деятельность, практический психолог.

Постановка проблеми. Психологічний супровід освітнього процесу сьогодні вимагає врахування особливостей педагогічної взаємодії, які зумовлені зменшенням часового періоду зміни поколінь. Дослідження засвідчують, що принципові та швидкі трансформації, які відбуваються сьогодні в суспільстві, значно впливають на всю систему дорослішання людини. При цьому важливо зауважити, що це прискорює зміни у прояві специфічних рис та особливостей, притаманних певній віковій групі. І освітня система, як інститут соціалізації, перша з цим стикається. Тут виникають певні проблемні зони, одна з яких зумовлена необхідністю узгодження сформованих і усталених форм освітньої взаємодії з новими, що продукуються завдяки інформаційним технологіям та розширенню форм і можливостей організації такої взаємодії. Також слід відзначити значущі зміни умов життєдіяльності дитини, за яких перебудовуються ключові цінності та принципи, а відтак, виникає потреба співвіднесення цих змін з традиційно існуючими у суспільстві. Отже, на сьогодні ключовою проблемою є психологічна готовність педагога до врахування цих змін та опанування новими системами соціальної й освітньої взаємодії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні можна констатувати значний інтерес до проблеми соціалізації особистості. Ми вважаємо, що це насамперед зумовлено необхідністю враховувати нові умови, за яких відбувається соціальний розвиток і становлення особистості. Без заглиблення в історію проблеми можна відзначити наявність певної низки підходів до визначення змісту, механізмів і напрямів соціалізації. Початок дослідження проблем соціалізації особистості пов'язують з працями Е. Берджеса (наведено за [3]), Ф. Гіддінгса (наведено за [8]), Г. Тарда [18]. Вивчення проблем соціалізації активно здійснювалось у межах соціологічних теорій П. Бергера [4], Т. Лукмана [4], Р. Мертона [9], Т. Парсонса [12] та ін. Вивченню особливостей соціалізації особистості та обґрунтуванню цього феномену в психології, соціальній психології та соціології присвячені праці Б.Г. Ананьєва [1], О.Г. Асмолова [2], О.І. Власової [5], І.С. Кона [6], Д.О. Леонтьєва [7], В.В. Москаленко [10], А.В. Мудрика [11], Б.Д. Паригіна [13], Т.О. Репіної [17], В.О. Татенка [19], Т.М. Титаренко [20], Д.Й. Фельдштейна [21], Ю.М. Шваба [22] та ін. Більшість досліджень присвячена вивченню особливостей соціалізації дитини (первинній соціалізації). Окремі дослідження соціалізації дорослих частіше здійснюються у контексті проблем опанування людиною пенсійного віку нових соціальних позицій. Під час вивчення проблем соціалізації дорослої людини з урахуванням особливостей професійної діяльності акцентують на вивченні професійної соціалізації як освоєнні норм і цінностей, притаманних певній професії. Ми вважаємо, що сьогодні вимагає не лише набуття особистістю соціальних здібностей у процесі професіогенезу, а й готовності до переосмислення певних норм і цінностей відповідно до змін, що стрімко відбуваються у суспільстві.

Мета статті – обґрунтувати цілеспрямовану зміну акцентів й перенесення пріоритетів роботи практичного психолога на роботу з педагогами загальноосвітніх навчальних закладів, що сьогодні мають стати свідомими агентами реформування освітнього простору, у якому відбувається соціалізація учня.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Необхідність психологічного й соціально-психологічного супроводу освітніх процесів у навчальних закладах сьогодні не викликає сумнівів, однак більшість нормативних документів з організації роботи практичного психолога й психологічної служби загалом, визначаючи основні й пріоритетні завдання під час супроводу дитини, учня, студента, розкривають його не повною мірою. Так, у Положенні про психологічну службу системи освіти України основна мета її діяльності визначається як

«психологічне забезпечення та підвищення ефективності педагогічного процесу, захист психічного здоров'я і соціального благополуччя усіх його учасників: вихованців, учнів, студентів, педагогічних і науково-педагогічних працівників», однак надалі в тексті цього документа про педагогічних працівників більше не згадується, а всі його основні тези стосуються саме учнів [15]. При цьому ми не заперечуємо той факт, що основним завданням усіх, хто організовує та реалізує освітній процес, має бути пріоритет дитини, її здоров'я, безпека і соціальне благополуччя.

Життєдіяльність освітньої установи, її ефективність та збалансована взаємодія визначаються, перш за все, соціально-культурною й нормативною заданістю цієї установи, її організаційною культурою, традиціями, пріоритетами. Організаційно середовище освітнього закладу зазвичай досліджується як система різного рівня соціальних зв'язків усіх учасників освітнього процесу, серед яких традиційно називають учнів, учителів, батьків та адміністрацію. Шостий розділ Закону України «Про освіту» визначає учасників освітнього процесу, їхні права, обов'язки й відповідальність. Відповідно до ст. 52 Закону, учасниками освітнього процесу є: здобувачі освіти; педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники; батьки здобувачів освіти; фізичні особи, які провадять освітню діяльність; інші особи, передбачені спеціальними законами та залучені до освітнього процесу у порядку, що встановлюється закладом освіти [16]. Тут представлені практично всі соціальні групи, тобто освітнім простором є все суспільство.

В організаційній системі загальноосвітнього навчального закладу можна визначити такі ключові групи: учні (здобувачі освіти), педагогічні працівники, керівники. Всі інші учасники є зовнішніми стосовно організаційної системи й включені до неї опосередковано.

Згідно з вищеназваним Законом, «метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору» [16, с. 1]. Отже, вся активність освітньої установи має бути спрямована на забезпечення умов, за яких з'являється можливість досягнення мети, пов'язаної з розвитком особистості, яка має сформовану здатність до свідомого суспільного вибору, який ґрунтується на моральності й освіченості. Вектор цієї активності задає суспільство, а реалізує певний колектив освітньої установи в процесі освітньої взаємодії, основними суб'єктами якої є учні, вчителі, адміністрація різного рівня, а також батьки або особи, які їх замінюють.

Сьогодення вимагає від усіх учасників освітнього процесу готовності щодо вирішення принципово нових завдань, які пов'язані зі змінами інформаційного й комунікативного простру, глобалізацією суспільних процесів, а відтак, розробкою новітніх методів і технологій побудови умов розвитку особистості, яка має здатність усвідомлювати здобутки попередніх поколінь і загальнолюдські традиції та своєчасно й творчо реагувати на зміни й новації суспільного життя.

Ефективний та якісний освітній простір може бути побудований, на нашу думку, лише за умов глибокого розуміння психологічного й соціально-психологічного контексту як самого освітнього процесу, так і всіх форм взаємодії в ньому. Відтак, виникає нагальна необхідність побудови психологічної служби, яка забезпечувала створення умов, за яких певна освітня організація може вирішувати завдання щодо досягнення мети освіти. Важливим є те, що сьогодення потребує сформованості нових здатностей і компетентностей не лише в дитини, яка тільки-но освоює соціальне середовище, правила й норми життєдіяльності в ньому, а й у дорослих. Для дитини швидкість змін, глобальність інформаційного простору, високий рівень технологічності життя тощо є природним і більшою мірою звичним середовищем життя, тоді як становлення соціального досвіду старших поколінь відбувалося в кардинально інших умовах.

Отже, врахування новітніх змін у системах соціальної взаємодії особливо значущим виявляється в освітньому просторі та вимагає від учителя усвідомлення необхідності:

- системної перебудови власного соціального й професійного (педагогічного) мислення;
- опанування нових форм й змістів взаємодії;
- формування принципово інших особистісних і фахових властивостей та якостей;
- створення й освоєння новітніх технологій і методів навчання.

Вирішення цих завдань вимагає системної та послідовної психологічної підтримки педагога задля зменшення стресового навантаження, розвитку ефективних навичок саморегуляції, створення простору для рефлексії тощо. Однак основою роботи практичного психолога в освітньому закладі є супровід життєдіяльності учнів, тому всі зусилля психологічного, соціально-психологічного й соціального супроводу спрямовані на учнів з метою сприяння індивідуальному розвитку, підвищення психологічної культури та всебічної психологічної діагностики. Тут важливо зауважити, що основними напрямками роботи психологічної служби освітнього закладу визначаються такі [15]:

- консультативно-методична допомога всім учасникам навчально-виховного процесу з питань навчання, виховання та розвитку вихованців, учнів, студентів, допомога органам державного управління у плануванні освітньої діяльності;
- просвітницько-пропагандистська робота з підвищення психологічної культури в навчальних закладах та в сім'ї;
- превентивне виховання, метою якого є формування у вихованців, учнів, студентів орієнтації на здоровий спосіб життя та захист психічного здоров'я; профілактика алкоголізму, наркоманії, ВІЛ-інфекції та злочинності.

За основними напрями роботи психологічної служби її працівникам для оптимізації діяльності рекомендовано до планування такі напрями роботи: 1) психодіагностична діяльність; 2) консультативна; 3) корекційно-відновлювальна та розвивальна; 4) просвітницька; 5) навчальна; 6) організаційно-методична; 7) зв'язки з громадськістю [23]. Додатково кожного навчального року визначаються пріоритетні напрями діяльності психологічної служби системи освіти України [14]. Навіть поверховий аналіз нормативної бази дає нам змогу визначити ключову проблему діяльності психологічних служб освітніх закладів: перенавантаження практичного психолога виконанням широкого різноманіття завдань за відсутності достатньо усвідомленої та конкретизованої мети («для чого»). Так, досить легко можна визначити, скільки часу має психолог на виконання своєї діяльності, беручи до уваги таке: освітньому закладу надають одну ставку психолога, якщо в ньому навчається 700 учнів (для міських закладів); додавши до цієї кількості вчителів (у середньому 30 осіб) і батьків (хоча б половину – 350 осіб), не складно зрозуміти, що один психолог має співпрацювати більше ніж з тисячею учасників освітньої взаємодії та реалізовувати діяльність за всіма напрямками, вирішуючи основні завдання. «Перевівши» це на години (за 40-годинним робочим тижнем), встановлюємо, що на одну особу він може витратити не більше двох годин на рік, а на кожний вид діяльності – приблизно 12 хвилин. Отже, необхідність психологічного супроводу освітнього процесу визнається на всіх рівнях управління освітніми процесами, однак постійно виникає проблема ефективності та якості діяльності психологічної служби освітніх закладів.

Ми вважаємо, що ефективність роботи психологічної служби освітнього закладу можна забезпечити, накресливши три основні напрями роботи практичного психолога, а саме:

- психологічне забезпечення та супровід освітньої діяльності педагогів;
- комплексна й підтримувальна робота з учнями, які мають системні труднощі вибудовування соціальних нормативів власної активності в освітньому просторі;
- управлінське й організаційне консультування керівників освітнього закладу.

Більш детально зупинимося на аналізі актуальності й необхідності розвитку першого напрямку роботи практичного психолога в освітньому закладі та лише коротко пояснимо інші два. Другий напрям відображає необхідність зосередження практичного психолога на роботі не з усіма учнями, а з тими, що зазвичай мають ситуативні проблеми, які здатен професійно вирішувати педагог, який має достатні психологічні й психолого-педагогічні знання. Тут йдеться про комплексну й підтримувальну роботу з учнями, які мають системні труднощі

вибудовування соціальних нормативів власної активності в освітньому просторі та які потребують організації цілеспрямованих корекційно-розвивальних дій з боку психолога.

Третій напрям – управлінське й організаційне консультування керівників освітнього закладу – у практиці роботи практичного психолога практично відсутній. Цей напрям вимагає окремого дослідження та обґрунтування, але запити на таку роботу існують. Сьогодні керівники освітніх установ активно висловлюються щодо нагальної потреби такого супроводу.

Організація психологічного забезпечення та супроводу освітньої діяльності педагогів є, на нашу думку, надскладною, але вкрай необхідною роботою практичного психолога в сучасному освітньому просторі.

Аналіз організації життєдіяльності навчальних закладів і побудови певного освітнього простору дає нам змогу стверджувати, що основу їх життєстійкості й ефективності становлять педагоги, адміністрація та всі співробітники закладу. Саме вони є найбільш стабільною складовою цієї системи, носіями традицій, а також агентами розвитку і змін, які відображають загальні суспільні зміни й потреби громади. Відтак, ефективний психологічний і соціально-психологічний супровід саме вторинної соціалізації педагогічних працівників, підвищення психологічної культури й грамотності, готовності та здатності вирішувати нові соціальні завдання стає базовою умовою ефективного творення всієї системи освітньої взаємодії, враховуючи зміни, що відбуваються сьогодні в усій системі дитинства.

У нашому дослідженні ми виокремили особливості позиції вчителя, які вимагають психологічного супроводу його діяльності та значно впливають на загальну ефективність життєдіяльності учня в освітньому просторі.

Робота практичного психолога має бути спрямована на усвідомлення вчителем того, що учні як суб'єкти освітнього простору (учасники навчально-виховного процесу) є найбільш динамічною складовою освітньої системи. Ця динамічність пов'язана зі швидкими віковими змінами, що відбуваються в дитинстві, обмеженістю часу перебування в просторі освітньої установи, фрагментарністю взаємодії (окремі уроки – окремі вчителі, канікули, перерви в навчанні). Для учнів наявна соціальна організованість суспільства є природною, а для дорослих, особливо освітян, є напруженою, не завжди зрозумілою та прийнятною. Учні сьогодні, з одного боку, є тією складовою освітньої системи, яка привносить різноманіття та стимулює її розвиток, а з іншого, – активними шукачами наявних знань про життя. Отже, вчитель потребує підтримки та якісно організованої психологом рефлексії щодо процесів, які відбуваються в сучасному дитинстві.

Ще однією особливістю освітньої взаємодії, яка підтверджує необхідність зосередження роботи психологічної служби на супроводі педагогічних працівників, полягає в тому, що сьогодні ми спостерігаємо швидку зміну поколінь, значущість відмінностей між ними, домінування смислів над певним обсягом знань, принципово нові комунікативні системи тощо. Така загальна динаміка зумовлює необхідність постійної актуалізації соціальних здібностей, вирішення об'єктивно й суб'єктивно нових соціальних завдань, трансформації наявних соціальних орієнтирів, опанування нових смислів, що породжуються новими поколіннями, тобто вторинної соціалізації дорослих. Сьогодні вимагає від дорослих виявлення й свідоме відпрацювання нових засобів і способів взаємодії задля порозуміння між поколіннями, пошуку адекватних рішень нових завдань, що виникають під час освітньої взаємодії.

Третя умова, що відображає нагальність переорієнтування роботи психологічних служб на роботу з педагогічними кадрами, є перманентне реформування освіти, необхідність перебудови й змін щодо професійного (педагогічного) мислення, наявних установок і стереотипів, опанування нових методик, технологій, засобів освоєння культурних здобутків людства, переходу від «надання певного обсягу інформації» до формування компетентностей, за яких учень сам стає здатним вибудовувати свій освітній шлях.

Ще однією особливістю діяльності вчителя, яка зумовлює переорієнтацію діяльності психолога на його супровід, є зависоке психоемоційне навантаження педагогів, яке зумовлено підвищеним рівнем відповідальності перед громадою, формалізацією вимог щодо результатів

роботи, зростанням вимог щодо її якості за відсутністю чітко визначених освітніх запитів та очікувань суспільства, існуванням в умовах постійних змін як на суспільному рівні («поточна реальність», стабільна нестабільність), так і на соціальному (щорічна зміна контингенту) й особистісному (статусні та рольові очікування й досягнення, вікові зміни та кризи).

Висновки. Середовище освітнього закладу впорядковується, розвивається й виявляється завдяки ефективній, свідомій та якісній діяльності педагогічного колективу як ядра освітнього простору певного навчального закладу. Саме цілеспрямована робота психологічної служби з педагогічним колективом зумовить свідоме, а не інтуїтивне розуміння всіх процесів, що відбуваються в освітньому просторі, та механізмів, що забезпечують їхню ефективність, створить умови задля досягнення загальної мети сучасної освіти щодо розвитку особистості зі сформованою здатністю свідомого суспільного вибору, який ґрунтується на моральності й освіченості людини.

Перспективними, на нашу думку, є дослідження готовності практичних психологів до роботи з педагогами в контексті ефективного супроводу їхньої діяльності та забезпечення умов вторинної соціалізації педагога.

Список використаних джерел

1. Ананьев Б.Г. О психологических эффектах социализации / Б.Г. Ананьев // Учен. записки ЛГУ: Человек и общество. – 1971. – Вып. 9. – С. 144–150.
2. Асмолов А.Г. Психология личности. Принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. – М. : Смысл, 2001. – 416 с.
3. Баньковская С.Л. Эрнест Бёрджесс [Электронный ресурс] : Современная американская социология / С.Л. Баньковская. – М., 1994. – Режим доступа : http://socioline.ru/_seminar/library/history/mas/02_berges.php.
4. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М. : Медиум, 1995. – 323 с.
5. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку / О.І. Власова. – К. : ВПЦ «Київський університет», 2005. – 200 с.
6. Кон И.С. Социологическая психология / И.С. Кон. – М. : МПСИ ; Воронеж : НПО Модэк, 1999. – 560 с.
7. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2007. – 790 с.
8. Луков В.А. О теории социализации Франклина Гиддинга [Электронный ресурс] / В.А. Луков, Е.Е. Лукова // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2014. – № 3. – Режим доступа : http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2014/3/Lukovs_Theory-Socialization-Giddings/
9. Мертон Р. Социальная структура и аномия [Электронный ресурс] // Современные буржуазные теории / Р. Мертон. – М. : Прогресс, 1966. – С. 299–313. – Режим доступа : <http://socioline.ru/pages/r-merton-sotsialnaya-struktura-i-anomiya>.
10. Москаленко В.В. Соціалізація особистості / В.В. Москаленко. – К. : Фенікс, 2013. – 537 с.
11. Мудрик А.В. Социализация вчера и сегодня / А.В. Мудрик. – М. : МПСИ, 2006. – 432 с.
12. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
13. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б.Д. Парыгин. – СПб. : СПбГУП, 2010. – 533 с.
14. Про забезпеченість психологічної служби системи освіти України та пріоритетні напрями діяльності у 2017–2018 навчальному році : лист МОН України від 28.07.2017 р. №1/9-414 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://drive.google.com/file/d/0B6-31SVI3k3dRjM0OVFIaHV1SXhM/view>
15. Про затвердження «Положення про психологічну службу системи освіти України» : наказ МОН України від 03.05.1999 р. №127 (зі змінами, внесеними згідно з наказами МОН України від 07.06.2001 р. №439; від 02.07.2009 р. №616) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0922-99>
16. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. №2145-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page?text=%EC%E5%F2%E5%FE>
17. Репина Т.А. Проблема полоролевой социализации детей / Т.А. Репина. – М. : МПСИ ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. – 288 с.
18. Тард Г. Социальные законы / Г. Тард. – М. : ЛКИ, 2009. – 64 с.
19. Татенко В.О. Суб'єктно-вчинкові парадигма в сучасній психології // Людина. Суб'єкт. Вчинок : Філософсько-психологічні студії / заг. ред В.О. Татенка / В.О. Татенко. – К. : Либідь, 2006. – С. 316–358.
20. Титаренко Т.М. Життєвий шлях особистості в постмодерністському дискурсі / Т.М. Титаренко // Психологія особистості. – 2010. – № 1. – С. 11–18.
21. Фельдштейн Д.И. Мир Детства в современном мире (проблемы и задачи исследования) / Д.И. Фельдштейн. – М. : МПСУ; Воронеж : НПО «Модем», 2013. – 335 с.

22. Швалб Ю.М. Психологічні моделі соціалізації особистості [Електронний ресурс] / Ю.М. Швалб // Актуальні проблеми психології. – 2015. – Т. 7. – Вип. 38. – С. 503–517. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsub_2015_7_38_45
23. Щодо оптимізації діяльності працівників психологічної служби системи освіти : лист МОН України від 17.09.2015 р. №1/9-442 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://drive.google.com/file/d/0B5rM-UOIygmNLTlxZGJmM0hzOHM/view>

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Anan'ev B.G. O psihologicheskikh jeffektah socializacii / B.G. Anan'ev // Uchen. zapiski LGU: Chelovek i obshchestvo. – 1971. – Vyp. 9. – S. 144–150.
2. Asmolov A.G. Psihologija lichnosti. Principy obshhepsihologicheskogo analiza / A.G. Asmolov. – M. : Smysl, 2001. – 416 s.
3. Ban'kovskaja S.L. Jernest Bjordzhess [Jelektronnyj resurs] : Sovremennaja amerikanskaja sociologija / S.L. Ban'kovskaja. – M., 1994. – Rezhim dostupa : http://socioline.ru/_seminar/library/history/mas/02_berges.php.
4. Berger P. Social'noe konstruirovanie real'nosti. Traktat po sociologii znaniya / P. Berger, T. Lukman. – M. : Medium, 1995. – 323 s.
5. Vlasova O.I. Psykholohiya sotsial'nykh zdibnostey: struktura, dinamika, chynnyky rozvytku / O.I. Vlasova. – K. : VPTs «Kyivs'kyi universytet», 2005. – 200 s.
6. Kon I.S. Sociologicheskaja psihologija / I.S. Kon. – M. : MPSI ; Voronezh : NPO Modjek, 1999. – 560 s.
7. Leont'ev D.A. Psihologija smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti / D.A. Leont'ev. – M. : Smysl, 2007. – 790 s.
8. Lukov V.A. O teorii socializacii Franklina Giddingsa [Jelektronnyj resurs] / V.A. Lukov, E.E. Lukova // Informacionnyj gumanitarnyj portal «Znanie. Ponimanie. Umenie». – 2014. – № 3. – Rezhim dostupa : http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2014/3/Lukovs_Theory-Socialization-Giddings/
9. Merton R. Social'naja struktura i anomija [Jelektronnyj resurs] // Sovremennye burzhuaznye teorii / R. Merton. – M. : Progress, 1966. – С. 299–313. – Rezhim dostupa : <http://socioline.ru/pages/r-merton-sotsialnaya-struktura-i-anomija>.
10. Moskalenko V.V. Sotsializatsiya osobystosti / V.V. Moskalenko. – K. : Feniks, 2013. – 537 s.
11. Mudrik A.V. Socializacija vchera i segodnja / A.V. Mudrik. – M. : MPSI, 2006. – 432 s.
12. Parsons T. O strukture social'nogo dejstva / T. Parsons. – M. : Akademicheskij Proekt, 2000. – 880 s.
13. Parygin B.D. Social'naja psihologija. Istoki i perspektivy / B.D. Parygin. – SPb. : SPbGUP, 2010. – 533 s.
14. Pro zabezpechenist' psykholohichnoyi sluzhby systemy osvity Ukrayiny ta priorytetni napryamy diyal'nosti u 2017–2018 navchal'nomu rotsi : lyst MON Ukrayiny vid 28.07.2017 r. №1/9-414 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <https://drive.google.com/file/d/0B6-31SVI3k3dRjM0OVFIaHV1SXM/view>
15. Pro zatverdzhennya «Polozhennya pro psykholohichnu sluzhbu systemy osvity Ukrayiny» : nakaz MON Ukrayiny vid 03.05.1999 r. №127 (zi zminamy, vnesenymy zhidno z nakazamy MON Ukrayiny vid 07.06.2001 r. №439; vid 02.07.2009 r. №616) [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0922-99>
16. Pro osvitu : Zakon Ukrayiny vid 05.09.2017 r. №2145-VIII [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page?text=%EC%E5%F2%EE%FE>
17. Repina T.A. Problema polorolevoj socializacii detej / T.A. Repina. – M. : MPSI ; Voronezh : NPO «MODJeK», 2004. – 288 s.
18. Tard G. Social'nye zakony / G. Tard. – M. : LKI, 2009. – 64 s.
19. Tatenko V.O. Sub'yektno-vchynkovi paradyhma v suchasnyy psykholohiyi // Lyudyna. Sub'yekt. Vchynok : Filosofs'ko-psykholohichni studiyi / zah. red V.O. Tatenko / V.O. Tatenko. – K. : Lybid', 2006. – S. 316–358.
20. Tytarenko T.M. Zhyttyevyy shlyakh osobystosti v postmodernists'komu dyskursi / T.M. Tytarenko // Psykholohiya osobystosti. – 2010. – № 1. – S. 11–18.
21. Fel'dshtejn D.I. Mir Detstva v sovremennom mire (problemy i zadachi issledovaniya) / D.I. Fel'dshtejn. – M. : MPSU; Voronezh : NPO «Modem», 2013. – 335 s.
22. Shvalb Yu.M. Psykholohichni modeli sotsializatsiyi osobystosti [Elektronnyy resurs] / Yu.M. Shvalb // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – 2015. – Т. 7. – Вип. 38. – С. 503–517. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsub_2015_7_38_45
23. Shchodo optymizatsiyi diyal'nosti pratsivnykiv psykholohichnoyi sluzhby systemy osvity : lyst MON Ukrayiny vid 17.09.2015 r. №1/9-442 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <https://drive.google.com/file/d/0B5rM-UOIygmNLTlxZGJmM0hzOHM/view>

Gorban, G.O. Socio-psychological support for teachers' socialization in the context of education reform. The article analyzes the distinctive features of the organizational structure and socio-psychological support for the educational process in secondary educational institutions. The author discusses the social situation of children's development and perception of the present by schoolchildren and adults (teachers) as well as the key problems to be solved by teachers to make the educational interaction effective based on the trends in education reform. The article also describes the main problems faced by school psychologists in their

work and their basic work regulations. The main objectives of school psychologists include provision of psychological assistance to teachers and students who have difficulties in developing social norms of their behavior in the educational space as well as giving secondary school principals' managerial and organizational counseling. The main attention is paid to the giving psychological support for teachers in the context of secondary socialization. The author reveals the role of socio-psychological support for the teaching staff in the context of their socialization (secondary socialization) in the conditions of social changes and school reform in Ukraine. The author makes a conclusion about the necessity of school psychologists' special training in teacher and school administration organizational and managerial counseling.

Keywords: socialization, secondary socialization, personality, educational interaction, organizational culture, organization, professional activities, school psychologist.

Відомості про автора

Горбань Галина Олександрівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Gorban, Galyna Olexandrivna, Doctor of Psychological Sciences, Docent, Professor department of Psychology, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: ggalina.ua@gmail.com

Отримано 6 листопада 2017 р.
Рецензовано 13 листопада 2017 р.
Прийнято 20 листопада 2017 р.

УДК 316.6

Дембицька Н.М.

МОТИВУЮЧІ ПРАКТИКИ ДЛЯ БАТЬКІВ ЯК АГЕНТІВ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ШКОЛЯРІВ

Дембицька Н.М. Мотивуючі практики для батьків як агентів економічної соціалізації школярів. Стаття присвячена описові результатів апробації методичної розробки «Ярмарок ідей із виховання успішного господаря для зацікавлених батьків», призначеної для розвитку психологічної готовності батьків бути агентами економічної соціалізації дітей шкільного віку. Обґрунтовано інтерсуб'єктний і системний підходи як теоретико-методологічну основу даної методичної розробки. Ярмарок визначено і описано як соціокультурну практику, основні смисли якої вкорінені в економічній культурі українців. Показано дизайн заходів, висвітлено особливості проведення та представлено результати оцінки їхньої ефективності учасниками.

Ключові слова: економічна культура молоді, економічна соціалізація, соціально-психологічне забезпечення економічної соціалізації особистості, особистість школяра, агент економічної соціалізації, соціалізуючий простір, соціокультурна практика, ярмарок.

Дембицкая Н.Н. Мотивирующие практики для родителей как агентов экономической социализации школьников. Статья посвящена описанию результатов апробации методической разработки «Ярмарка идей по воспитанию успешного хозяина для заинтересованных родителей», предназначенной для развития психологической готовности родителей быть агентами экономической социализации детей школьного возраста. Обоснованы системные и интерсубъектные теоретико-методологические основания данной методической разработки. Ярмарка определена и описана как социокультурная практика,

основные смыслы которой укоренились в экономической культуре украинцев. Показан дизайн мероприятий, освещены особенности проведения и представлены результаты оценки их эффективности участниками.

Ключевые слова: *экономическая культура молодежи, экономическая социализация, социально-психологическое обеспечение экономической социализации личности, личность школьника, агент экономической социализации, социализирующее пространство, социокультурная практика, ярмарка.*

Постановка проблеми. Економічні реалії в Україні вимагають від особистості молоді людини тих економіко-психологічних якостей, які б забезпечували їй гармонійне включення в економічні відносини. Отже, питання формування економічної культури молоді набуває особливої актуальності в умовах хронічно реформованої та кризової економіки країни.

Поза спеціально організованими заходами з соціалізуючого впливу навряд чи можна говорити про системний і цілеспрямований характер цього процесу на етапі дотрудової соціалізації. Ми вважаємо, що активна позиція батьків як потенційних агентів соціалізації своїх дітей є одним із вирішальних його чинників. Спонукаючи до активної участі батьків у формуванні в дітей не тільки споживчої, а й підприємницької, фінансової, монетарної, податкової, інвестиційної, благодійницької культури покликані наші методичні розробки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Одним із важливих напрямків наукового пошуку в галузі економічної соціалізації українців в умовах кризового суспільства є розробка психологічних засобів цілеспрямованого забезпечення успішності цього процесу в учнівській молоді. Його основу становить існуючий у психологічній науці доробок з питань концептуального розуміння економічної соціалізації особистості [1; 6; 7; 9; 13], психологічних детермінант цього процесу [2; 3; 5; 9; 13; 14], вікових особливостей різних стадій соціалізації [1; 4; 13], психологічних умов, засобів, технологій організації соціалізуючого впливу [4; 9; 11], підтримки і розвитку надситуативної активності особистості, становлення її суб'єктності [13–16], в тому числі в економічній сфері.

Попри цей науковий доробок, недостатньо вивченим залишається питання підготовки дорослих (батьків, педагогів, шкільних психологів) свідомо і цілеспрямовано організовувати соціалізуючий простір, який би опосередковував розвиток економічної суб'єктності дитини.

Метою статті є представлення результатів апробації методичної розробки, спрямованої на психологічну підготовку батьків як агентів економічній соціалізації дітей шкільного віку.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Аналіз останніх публікацій з проблеми свідчить про відсутність у психологічній практиці акценту на залученні дорослих до справи розвитку економічної культури дітей, зокрема шкільного віку. Відповідальність за цю роботу найчастіше покладається на педагогів, рідко – на шкільних психологів. Поміж тим, ми провадимо ідею щодо організації системи соціалізуючих впливів на особистість дитини, зокрема щодо вибудови шкільного/позашкільного освітнього простору за принципами соціально-психологічного простору особистості, який органічно опосередковує становлення і апробацію економічного досвіду дитини.

Основним інструментом соціалізуючого впливу вважаємо інтеріндивідні, суб'єкт-суб'єктні форми економічних практик [9; 14]. У нашому випадку йдеться про ярмаркування як такий тип активності спільноти, що інтегрований у сучасну культуру взаємин привласнення-відчуження, користування, розпорядження, володіння економічними благами. Тобто наші зусилля спрямовані на опис даної методичної розробки не просто як мотивуючої акції для батьків. Це наближення до ярмаркування як до культурного явища. Йдеться про те, щоб розглянути ярмаркування не стільки як мотивуючий тренінг для дорослих, але як практику, основні смисли якої вкорінені в економічній культурі українців. Ярмарок, давно ставши традиційним способом економічної діяльності, є фоновією економічною практикою українців. Його основними ознаками з часів Стародавньої Греції є публічність, регулярність, масштабність, прив'язаність до одного місця, святковість, оптовий характер. Однак ярмарок

соціалізуючих ідей для батьків пропонується не як рутинна, а як креативна мотивуюча практика. Вона розроблена як форма взаємодії дорослих у публічному просторі освітнього закладу з приводу розвитку дітей; охоплює велику кількість учасників, ініціює публічне обговорення проблем цілеспрямованого впливу на дитину і концентрується навколо бажаної моделі соціалізованої дитини як спільно значущої норми. У такій масовій акції народжується інтуїтивне розуміння спільнотою дорослих того, як саме слід осмислювати цілеспрямований вплив на особистість дитини, орієнтуючись при цьому на певні правила, інструкції. Регулярно практикуване, ярмаркування може перетворюватись на спосіб забезпечення соціального порядку, зокрема, відносин у школі: «вчителі-батьки», «психологічна служба – батьки», «батьки – діти» тощо.

У той же час ярмарок запропонований до апробування в психолого-педагогічній діяльності як креативний спосіб «самовироблення» [11] дорослих як суб'єктів впливу на дітей. Вважаємо, що пропонуване ярмаркування є доцільним для соціалізації самих дорослих способом виходу за межі шкільної і сімейної повсякденності у спілкуванні з дітьми. Це прорив від стереотипних форм напучування і навчання (наприклад, як бути споживачем товарів чи послуг) до нових, ризикованих, несподіваних форм взаємин з дітьми. Це багато в чому практика конструктивна [11, 19], спрямована на перетворення освітнього простору на соціалізуючий, в якому органічно формується особистість дитини – майбутнього успішного суб'єкта економіки. Тож саме на підвищення вмотивованості батьків розвивати у себе здатності агентів соціалізації дітей спрямована наша методична розробка.

«Ярмарок ідей із виховання успішного господаря для зацікавлених батьків» вперше був апробований 11 листопада 2013 року в спеціалізованій школі № 329 «Логос» м. Києва. Захід організований у межах розробленого нами проекту з розвитку економічної культури школярів «Школа успішного господаря». **Метою** ярмаркування стало підвищення вмотивованості батьків дітей шкільного віку бути суб'єктами формування економічної культури дітей. **Завданнями** були: 1) інформувати батьківську спільноту загальноосвітнього закладу освіти про започаткування заходів, спрямованих на розвиток економічної культури учнів; 2) сприяти усвідомленню батьками необхідності розвитку дитини як економічно культурної людини; 3) вмотивувати батьків брати участь у заходах по запобіганню ризикованим формам економічної поведінки серед школярів.

Загальна структура заходу розроблена, одного боку, за класичною схемою будь-якого соціально-психологічного тренінгу [8], з іншого – згідно з ідеями про структуру ярмарку як масового заходу, як торгу, місця для публічного оптового обміну, в нашому випадку, ідеями.

Ярмаркові передувє ретельний **підготовчий етап** («підторжжя» – торгівля ідеями напередодні ярмарку), призначений для інформування дорослої спільноти загальноосвітнього закладу про започаткування проекту з розвитку економічної культури учнів школи. Оголошено запрошення батьків до співпраці з шкільною психологічною службою. В результаті міні-виступів психологів складено списки учасників першого циклу семінарів-тренінгів від кожного класу.

З метою найбільш широкого інформування батьківської спільноти про програму і сутність проекту на **основному етапі** (під час «торгу») було запропоновано провести одночасно кілька ярмаркових майстерень (за різними проблемними напрямками, але об'єднаних однією темою (виховання дитини як успішного господаря) і формою (ярмарок соціалізуючих ідей)). Організація роботи ярмаркових тематичних підрозділів, проблемних груп-майстерень – за спільною схемою: вступний етап, створення працездатності групи, етап лабілізації, конструктивний етап та підсумковий етап

Майстерня 1. «Ризиковані форми економічної поведінки дитини». Примітним в організації ярмаркових майстерень було те, що їхні початкові етапи (вступний, створення працездатності групи) були ідентичними, що спрощувало підготовку та ведення. Так, на **вступному етапі** цієї та інших майстерень відбувалось знайомство учасників один з одним та ведучим, оголошення мети майстерні, обговорення правил взаємодії в групі, очікування

учасників. *На етапі створення працездатності групи* проводилась традиційна групова вправа на підняття енергії в групі. Окремо спланованими для кожної з майстерень були наступні заходи *на етапі лабіалізації*. Так, у рамках даної майстерні ведучий ініціював і фасилітував: 1) роботу 5-ти міні-груп, спрямовану на осмислення того, що таке борг, крадіжка, азартні ігри і тоталізатори, шахрайство та відкрите вимагання грошей серед дітей (збір і узагальнення асоціацій на відповідні слова-стимули від кожної групи); 2) групову дискусію щодо осмислення спільних для усіх видів активності рис, характеристик, які зумовлюють їх ризикований характер. *Конструктивний етап* передбачав поетапне дослідження в міні-групах: 1) причин виникнення, 2) прояву окремої форми поведінки серед учнів, способів її запобігання та 3) з'ясування попереднього плану дій батьків та вчителів з профілактики названих ризикованих форм економічної поведінки дітей. *Підсумковий етап*: з'ясування міри вмотивованості батьків брати участь у профілактиці, запобіганні ризикованим формам економічної поведінки своїх дітей: індивідуальне «зважування» своєї готовності брати участь у реалізації планів за шкалою від 1 до 10 балів, а також складання списків виконавців намічених планів.

Майстерня 2. «Гроші в дитячій кишені – журавель чи синиця в жмені?». *На етапі лабіалізації* в ході групової дискусії з'ясовувалось, чи потрібні дитині кишенькові гроші. На цій основі учасники розподілились на дві міні-групи, які віднаходили аргументи і контраргументи: гроші – це добро чи зло для дитини. *На конструктивному етапі* учасники грали в ділову гру «Основні мої потреби в дитинстві», в ході якої на основі осмислення свого дитячого досвіду та досвіду спілкування зі своїми дітьми з'ясовувалось місце грошей в ієрархії дитячих потреб, їх роль у становленні особистості як активного учасника ринкових відносин. Була підготовлена «пам'ятка для батьків» учнів різного віку щодо підтримки монетарних потреб дитини, розміри та форми відповідно до віку дитини. *На підсумковому етапі* з'ясовувалась міра вмотивованості батьків брати участь у реалізації пам'ятки: індивідуальне «зважування» своєї готовності за шкалою від 1 до 10 балів, а також складання індивідуальних планів щодо реалізації пам'ятки.

Майстерня 3. «Від дитячої забави до відповідальної справи: підписуємо хартію розподілу домашніх обов'язків». *На етапі лабіалізації* з'ясовувались уміння дорослих організовувати сімейні справи згідно з існуючими потребами та наміченими планами. *На конструктивному етапі* проводилась гра «Підписання хартії про розподіл обов'язків між членами сім'ї». Сутність гри: учасники розподілялись на групи-сім'ї, в яких розподілялись ролі батьків та дітей. Кожна «сім'я» складала детальний список сімейних справ на тиждень та розподіляла їх між членами сім'ї як обов'язкові до виконання протягом тижня. Таким чином, утворювалось кілька наборів таких обов'язків, відповідно до кількості членів сім'ї. Після цього у колі сім'ї почергово з кожного набору кожен обов'язок «зважувався» у балах від 1 до 100, де за 100 балів приймається вага усього списку сімейних обов'язків. Процедура «зважування» тривала доти, поки на столі не залишалось жодного незваженого обов'язку. *Підсумковий етап* передбачав підписання кожним з членів сім'ї хартій про виконання обов'язків, які вони виконують щотижнево в сім'ї. Наприкінці гри учасники отримали рекомендацію не порушувати принципів демократії і діалогізму в її проведенні, а також апелювання до підписаних хартій у разі відмови виконувати взяті на себе зобов'язання кимось із членів сім'ї (зокрема – дітьми).

Майстерня 4. «Від дитячої суверенності до економічної незалежності». *На етапі лабіалізації* учасники з випадковим принципом були розподілені у 3 міні-групи по 3–4 учасники, в яких ролі розподілялись так: дорослий, дитина, спостерігач(и). Кожен «дорослий» отримав інструкцію наполягати на певних діях «дитини», згідно з чим порушувались у першій групі – права дитини на власний простір, територію; у другій групі – на власний вибір, з ким дружити/не дружити; у третій – на власні гастрономічні вподобання. Суть гри полягала в тому, що обговорювалась конфліктна ситуація, коли позиції дорослого члена сім'ї та дитини були протилежними, а дійти єдиної точки зору необхідно. «Дорослий» повинен переконати «дитину» у своїй правоті, знайти правильні аргументи на свою користь. «Дитина» мала відстоювати свою думку у спілкуванні з «дорослим». Гра вважалась завершеною, якщо усі сторони сходились у спільному рішенні. «Спостерігач» мав фіксувати факт «перемоги» позиції «дорослого» чи

«дитини» і час, який пішов на це. Особливо наголошувалось на тому, щоб кожен з учасників відмічав свої почуття, переживання, які супроводжували їх під час гри, а також якими були наміри уникнути небажаних переживань. Наступним етапом було перевірити, якою мірою тиск «дорослого», його ігнорування прав і свобод «дитини» вплинув на здатність «дитини» приймати дорослі рішення. З цією метою було створено 2 групи: «дорослих» і «дітей» з тих учасників, хто виконував відповідні ролі на попередньому етапі. Кожна група змагалась з іншою у тому, хто з них першим вирішить ділове завдання. Як результат виявилось, що беззаперечною була перемога групи «дорослих», в той час як в групі «дітей» було три різних рішення, і всі неправильні.

Конструктивним етапом передбачалось осмислення отриманого досвіду фрустрації потреби дитини у особистій власності (у території, у власних речах, смаках, соціальних контактах тощо) і впливу цього факту на розвиток приватності дитини, її суверенності та на формування функції, притаманної зрілій особистості, – уміння приймати оптимальне рішення у проблемній життєвій ситуації, спираючись на власні інтенції. З'ясовувались також шляхи підтримки «Я» дитини, сприяння розвитку її суверенності та самостійності у прийнятті зважених рішень. *На підсумковому етапі* всі учасники готували «пам'ятку для батьків» щодо підтримки суверенності і приватності дитини, а також «зважували» свою готовність приділяти особливу увагу приватності дитини.

Майстерня 5. «Праця неповнолітніх: усі «за» та «проти». Диспут-студія для батьків». *На етапі лабілізації* учасники групи добровільно розподілялись у дві групи: ті, хто підтримує/не підтримує ідею права дитини на працю. Кожна група 3 хвилини готувала аргументи на користь своєї тези щодо дитячої праці. Потім у ході гри «Шнуровка» обидві групи обмінювались аргументами. Виграла група, яка знайшла більшу кількість аргументів: це були аргументи на користь праці учнівської молоді. Основний висновок гри: учні мають отримувати досвід оплачуваної праці, але за певних умов. Умови дитячої праці обговорювались на *конструктивному етапі* майстерні: в ході міні-лекції учасники були ознайомлені з положеннями Кодексу законів України про працю, які стосуються праці неповнолітніх. Після чого було складено: 1) перелік умов, за яких батьки згодні підтримувати матеріально своїх дітей, в тому числі їхню працю, або підтримувати їх прагнення найманої праці деінде; 2) перелік заходів щодо запобігання работоргівлі та експлуатації дитячої праці.

Заключний етап заходу, або розторжжя, проводився як презентація напрацювань кожного з творчих напрямів ярмарку на спільному засіданні учасників усіх майстерень. Основним завданням цього етапу було ознайомлення з доробком кожної з груп та мотивування усіх учасників проінформувати про це більш широку батьківську спільноту (на подальших батьківських зборах).

Ефективність заходу «Ярмарок ідей із виховання успішного господаря для зацікавлених батьків» оцінювалась у двох форматах: 1) за результатами «зважування» готовності учасників діяти відповідно до прийнятих в ході майстерні зобов'язань; 2) за результатами анкетування, проведеного після заходу. Після зіставлення результатів «зважування» вмотивованості батьків брати участь у подальших заходах (згідно з тематикою майстерні) виявлено, що від 86% (майстерня №5) до 100% (інші майстерні) учасників демонструють готовність діяти як агенти економічної соціалізації учнів від 6 до 10 балів (рівень оптимальної вмотивованості). За результатами опитування, проведеного після ярмарку, батьки цілковито (97% опитаних) усвідомлюють необхідність обговорювати зі своїми дітьми питання, озвучені на цьому заході, та відчувають потребу (99%) в економічному вихованні дітей у школі. Підкреслено важливість подібних заходів для учасників: переважна більшість (90%) батьків висловила потребу брати участь у подібних заходах у майбутньому. Актуальними для більш глибокого обговорення були питання: раціонального харчування дітей, оперування грішми, моралі в економічній діяльності та виховання економічної суб'єктності у школярів.

Висновки. Підсумовуючи сказане, зазначимо, що батьківська спільнота загальноосвітнього закладу має великий соціалізуючий потенціал для розвитку економічної

культури учнів в якості дієвих агентів соціалізуючого впливу на своїх дітей. Запропонована практика ярмаркування виявилась ефективною у справі мотивування батьківської спільноти до активнішої участі у розвитку економічної культури школярів.

Перспективою подальших досліджень може бути методична розробка повноцінних соціально-психологічних тренінгів для батьків принаймні за показаними в статті напрямками їхньої психологічної підготовки як агентів економічної соціалізації учнівської молоді.

Список використаних джерел

1. Авер'янова Г.М. Особливості соціалізації молоді в умовах трансформації суспільства / Г.М. Авер'янова, Н.М. Дембицька, В.В. Москаленко. – К. : ППП, 2005. – 323 с.
2. Большунова Н.Я. Условия и средства развития субъектности / Н.Я. Большунова // Общая теория смысла, психологические концепции смыслообразования. Смыслодидактика : хрестоматия / [сост. И.В. Абакумов, П.Н. Ермаков, И.А. Рудакова]. – М. : КРЕДО, 2013. – С. 124–133.
3. Бояринцева А.В. Психологические проблемы экономической социализации / А.В. Бояринцева // Педагогика. – 1994. – № 4. – С. 12–18.
4. Дети и деньги. Что разрешать, что запрещать, к чему готовиться. – СПб. : Питер, 2010. – 208 с.
5. Журавлев А.Л. Экономическое самоопределение: теория и эмпирические исследования / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. – М. : Институт психологии РАН, 2007. – 480 с.
6. Карнышев А.Д. Психология собственности как область исследований в экономической психологии / А.Д. Карнышев // Проблемы экономической психологии. – Т. 1 / [отв. ред. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко]. – М. : Институт психологии РАН, 2004. – С. 139–166.
7. Китов А.И. Личность и группа в системе отношений собственности / А.И. Китов // Проблемы экономической психологии. – М. : ИП РАН, 2004. – Т. 1. – С. 109–138.
8. Лебедева Н.М. Организационное консультирование: гештальт-подход / Н.М. Лебедева, А.А. Лебедева. – СПб. : Речь, 2009. – 256 с.
9. Москаленко В.В. Соціалізація особистості : монографія / В.В. Москаленко. – К. : Фенікс, 2013. – 540 с.
10. Позняков В.П. Структура и динамика экономического сознания субъекта / В.П. Позняков // Философские проблемы современной психологии. – М. : Институт психологии РАН, 2009. – С. 171–175.
11. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодерної соціальності : монографія / Т.М. Титаренко, О.М. Кочубейник, К.О. Черемних ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2014. – 206 с.
12. Семенов М.Ю. Особенности отношения к деньгам людей с разным уровнем личностной зрелости : дисс. ... канд. психол. наук / М. Ю. Семенов. – Ярославль, 2004. – 178 с.
13. Соціально-психологічні закономірності становлення економічної культури молоді : монографія / В.В. Москаленко, О.В. Лавренко, Н.М. Дембицька, І.К. Зубіашвілі [та ін.] ; за ред. В.В. Москаленко. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 405 с.
14. Соціально-психологічні проблеми становлення суб'єкта економічної соціалізації : монографія / Т.В. Говорун, Н.М. Дембицька, І.К. Зубіашвілі, Л.М. Карамушка, О.В. Лавренко, О.О. Міщенко, В.В. Москаленко, Ю.Ж. Шайгородский / [відп. ред. В.В. Москаленко]. – Кіровоград. 2012. – 205 с.
15. Татенко В.О. Соціальна психологія впливу : монографія / В.О.Татенко. –К. : Міленіум, 2008. – 216 с.
16. Хащенко Т.Г. Экономическая субъектность личности агрария как предиктор его экономической активности / Т.Г. Хащенко // Современные исследования социальных проблем. – 2015. – Вып. № 7 (51). – С. 369 –385 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-subektnost-lichnosti-agrariya-kak-prediktor-ego-ekonomicheskoy-aktivnosti#ixzz4geUAvQe0>

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Aver"yanova H.M. Osoblyvosti sotsializatsiyi molodi v umovakh transformatsiyi suspil'stva / H.M. Aver"yanova, N.M. Dembyts'ka, V.V. Moskalenko. – K. : PPP, 2005. – 323 s.
2. Bol'shunova N.Ja. Uslovija i sredstva razvitija subjektnosti / N.Ja. Bol'shunova // Obshhaja teorija smysla, psihologicheskie koncepcii smysloobrazovanija. Smyslodidaktika : hrestomatija / [sost. I.V. Abakumov, P.N. Ermakov, I.A. Rudakova]. – M. : KREDO, 2013. – S. 124–133.
3. Bojarinceva A.V. Psihologicheskie problemy jekonomicheskoy socializacii / A.V. Bojarinceva // Pedagogika. – 1994. – № 4. – S. 12–18.
4. Deti i den'gi. Chto razreshat', chto zapreshhat', k chemu gotovit'sja. – SPb. : Piter, 2010. – 208 s.
5. Zhuravlev A.L. Jekonomicheskoe samoopredelenie: teorija i jempiricheskie issledovanija / A.L. Zhuravlev, A.B. Kuprejchenko. – M. : Institut psihologii RAN, 2007. – 480 s.
6. Karnyshev A.D. Psihologija sobstvennosti kak oblast' issledovanij v jekonomicheskoy psihologii / A.D. Karnyshev // Problemy jekonomicheskoy psihologii. – T. 1 / [otv. red. A.L. Zhuravl'jov, A B. Kuprejchenko]. – M. : Institut psihologii RAN, 2004. – S. 139–166.

7. Kitov A.I. Lichnost' i gruppа v sisteme otnoshenij sobstvennosti / A.I. Kitov // Problemy jekonomicheskoy psihologii. – M. : IP RAN, 2004. – T. 1. – S.109–138.
8. Lebedeva N.M. Organizacionnoe konsul'tirovanie: geshtal't-podhod / N.M. Lebedeva, A.A. Lebedeva. – SPb. : Rech', 2009. – 256 s.
9. Moskalenko V.V. Sotsializatsiya osobystosti : monohrafiya / V.V. Moskalenko. – K. : Feniks, 2013. – 540 s.
10. Poznjakov V.P. Struktura i dinamika jekonomicheskogo soznaniya sub#ekta / V.P. Poznjakov // Filosofskie problemy sovremennoj psihologii. – M. : Institut psihologii RAN, 2009. – S. 171–175.
11. Psykholohichni praktyky konstruyuvannya zhyttya v umovakh postmodernoyi sotsial'nosti : monohrafiya / T.M. Tytarenko, O.M. Kochubeynyk, K.O. Cheremnykh ; Natsional'na akademiya pedahohichnykh nauk Ukrayiny, Instytut sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – K. : Milenium, 2014. – 206 s.
12. Semenov M.Ju. Osobennosti otnoshenija k den'gam ljudej s raznym urovnem lichnostnoj zrelosti : diss. ... kand. psihol. nauk / M. Ju. Semenov. – Jaroslavl', 2004. – 178 s.
13. Sotsial'no-psykholohichni zakonomirnosti stanovlennya ekonomichnoyi kul'tury molodi : monohrafiya / V.V. Moskalenko, O.V. Lavrenko, N.M. Dembyts'ka, I.K. Zubiashvili [ta in.] ; za red. V.V. Moskalenko. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 405 s.
14. Sotsial'no-psykholohichni problemy stanovlennya sub"yekta ekonomichnoyi sotsializatsiyi : monohrafiya / T.V. Hovorun, N.M. Dembyts'ka, I.K. Zubiashvili, L.M. Karamushka, O.V. Lavrenko, O.O. Mishchenko, V.V. Moskalenko, Yu.Zh. Shayhorodskyy / [vidp. red. V.V. Moskalenko]. – Kirovohrad. 2012. – 205 c.
15. Tatenko V.O. Sotsial'na psykholohiya vplyvu : monohrafiya / V.O.Tatenko. –K. : Milenium, 2008. – 216 s.
16. Hashhenko T.G. Jekonomicheskaja sub#ektnost' lichnosti agrarija kak prediktor ego jekonomicheskoy aktivnosti / T.G. Hashhenko // Sovremennye issledovanija social'nyh problem. – 2015. – Vyp. № 7 (51). – S. 369 –385 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : <http://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-subektnost-lichnosti-agrariya-kak-prediktor-ego-ekonomicheskoy-aktivnosti#ixzz4geUAvQe0>

Dembytska, N.M. Motivating practices for parents as agents of schoolchildren's economic socialization. *The secondary schoolchildren parents as effective agents of socializing influence on their children have a great socializing potential for the development of schoolchildren's economic culture. But parents' socializing function requires them to be psychologically ready and motivated for performing it. The proposed practice of holding fairs proved to be effective in motivating schoolchildren's parents to promote their children's economic culture, privacy and sovereignty as key prerequisites for children's becoming mature agents of informed economic decision-making. The fair is not only a motivational training for adults, but a practice whose main objectives are rooted in the economic culture of Ukrainians, because it is a socio-economic activity that is integrated into the modern culture of appropriation-dispossession, use and possession of economic benefits. The fair features publicity, scale, attachment to one place, festivity, wholesale character, which are observed at the socializing parents' ideas fair. The author describes the general design of the event as well as the motivational character of each of its stages. The motivating practices used at "The Successful Managers' Education Ideas Fair for Interested Parents" have proved to be effective in developing parents' readiness to act as agents of schoolchildren's economic socialization. The promising areas of parents' training as agents of schoolchildren's economic culture include the development of schoolchildren's rational consumption skills, schoolchildren's effective inclusion in monetary relations, and development of schoolchildren's economic agency.*

Keywords: youth economic culture, economic socialization, socio-psychological provision of personal economic socialization, schoolchild's personality, economic socialization agent, socializing space, socio-cultural practice, fair.

Відомості про автора

Дембицька Наталія Миколаївна, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, м. Київ, Україна.

Dembytska, Nataliia Mykolaivna, PhD, Leader Research Fellow, Laboratory of organizational and social psychology, Leader Research Fellow, Institute of Psychology named by G.S. Kostyuk of the National Academy of Pedagogical Sciences, Senior Research Fellow, Kyiv, Ukraine.

E-mail: natalyde@ukr.net

Отримано 9 жовтня 2017 р.
Рецензовано 19 жовтня 2017 р.
Прийнято 20 жовтня 2017 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Заїка І.В.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

Заїка І.В. Методики для дослідження психологічних особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості. У статті представлено комплекс методик для дослідження психологічних особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості.

Комплекс включає три групи методик, які дають можливість діагностувати такі показники: а) розуміння педагогічними працівниками сутності та впливу соціальної напруженості; б) рівень вираженості особистісної напруженості (ситуативної та особистісної тривожності, соціальної фрустрованості; життєвої задоволеності) у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів; в) рівень розвитку характеристик (типів, складових) організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключові слова: організаційна культура; педагогічні працівники; загальноосвітні навчальні заклади; соціальна напруженість; особистісна напруженість; ситуативна тривожність; особистісна тривожність; соціальна фрустрованість; життєва задоволеність; типи організаційної культури; складові організаційної культури.

Заїка І.В. Методики для исследования психологических особенностей организационной культуры общеобразовательных учебных заведений в условиях социальной напряженности. В статье представлен комплекс методик для исследования психологических особенностей организационной культуры общеобразовательных учебных заведений в условиях социальной напряженности.

Комплекс включает три группы методик, которые дают возможность диагностировать такие показатели: а) понимание педагогическими работниками сути и влияния социального напряжения; б) уровень выраженности личностной напряженности (ситуативной и личностной тревожности; социальной фрустрации; жизненной удовлетворенности) у педагогических работников общеобразовательных учебных заведений; уровень развития характеристик (типов, компонентов) организационной культуры общеобразовательных учебных заведений.

Ключевые слова: организационная культура; педагогические работники; общеобразовательные учебные заведения; социальная напряженность; личностная напряженность; ситуативная тревожность; личностная тревожность; социальная фрустрированность; жизненная удовлетворенность; типы организационной культуры; компоненты организационной культуры.

Постановка проблеми. Об'єктивність організаційних змін в освітніх організаціях висуває необхідність розв'язання психологічних проблем розвитку організації в умовах соціальної напруженості та визначення психологічних чинників, що впливають на організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема сутності, напрямків та видів організаційної культури знайшла певне відображення в роботах зарубіжних [20; 21; 25; 27] та вітчизняних [3; 4; 6; 7; 8; 9; 13; 15; 17; 19] учених.

Психологічні особливості організаційної культури в освітніх організаціях відображено в розробках В. Баранової [8], О. Ішук [3], Л. Карамушки [5; 6; 7; 8], О. Креденцер [15], В. Лагодзінської [9], О. Мітічкіної [13], К. Терещенко [15], Г. Тимошко [19], А. Шевченко [7] та ін.

Проблема впливу соціальної напруженості, її сутність та види, умови та засоби її подолання знайшла певне відображення в роботах ряду зарубіжних [1; 24; 26; 28] та вітчизняних [18; 22; 23] учених.

Окремі вияви сутності соціальної напруженості та її впливу на діяльність педагогічних працівників розкриті в наших попередніх роботах [2; 5].

Разом із тим, психологічні аспекти проблеми розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості залишаються практично не вивченими. Зокрема, не дослідженою є проблема розробки методик для вивчення психологічних особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості.

Мета дослідження: обґрунтувати методики для вивчення психологічних особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження психологічних особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості нами було визначено три групи методик.

Діагностичний комплекс включає методики, які дають можливість дослідити такі показники: а) розуміння педагогічними працівниками сутності та впливу соціальної напруженості; б) рівень вираженості особистісної напруженості (ситуативної та особистісної тривожності, соціальної фрустрованості; життєвої задоволеності) у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів; в) рівень розвитку характеристик (типів, складових) організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Проаналізуємо послідовно кожен блок методик.

Першу групу складають методики для розуміння педагогічними працівниками сутності та впливу соціальної напруженості на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів.

Для розуміння сутності та впливу соціальної напруженості педагогічними працівниками загальноосвітніх навчальних закладів доцільним, на нашу думку, є використання анкети «Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників» (Карамушка Л.М., Заїка І.В., 2015) [2; 5], що включає низку відкритих та закритих питань, які дають можливість вивчити різні аспекти означеної проблеми (розуміння сутності соціальної напруженості педагогічними працівниками; особливості впливу соціальної напруженості на роботу загальноосвітніх навчальних закладів; потребу педагогічних працівників в отриманні психологічної допомоги з даного питання).

Отримані в результаті роботи з анкетой дані будуть призначені для аналітичної обробки інформації. Кількісний та якісний аналіз результатів дасть можливість зрозуміти особливості сприйняття соціальної напруженості в освітніх організаціях та оцінити її вплив на організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів.

Другу групу утворюють методики для дослідження рівня вираженості особистісної напруженості у педагогічних працівників загальноосвітніх закладів освіти.

До цієї групи відносять методики, які спрямовані на дослідження рівня вираженості особистісної напруженості у педагогічних працівників. З-поміж них означимо такі: «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» (Спілбергера-Ханіна) [16], «Рівень соціальної фрустрованості» (Л. Вассермана) [12], «Індекс життєвого задоволення» (Н.В. Паніна) [14].

Методика «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» (Спілбергера-Ханіна) [16] дає можливість виявити рівні ситуативної та особистісної тривожності у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Особистісна тривожність характеризується як стійка індивідуальна особливість людини, яка має тенденцію сприймати певний діапазон ситуацій як загрозливих, небезпечних для самооцінки і самоповаги.

Ситуативна тривожність характеризується суб'єктивно пережитими емоціями: напругою, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю. Цей стан виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію.

Зазначимо, що певний рівень тривожності – природна особливість людини, однак підвищена тривога є основним механізмом неадаптивної поведінки. Самоконтроль і самооцінка цього стану є істотним компонентом адаптивної саморегуляції.

На основі використання методики «Рівень соціальної фрустрованості» Л.Вассермана (модифікація Карамушки Л.М., Заїки І.В., 2016) [12] можна прослідкувати рівень вираженості соціальної фрустрованості педагогічних працівників.

Указана методика дає можливість визначити ступінь незадоволеності особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Модифікація цієї методики полягала в тому, що 20 показників соціальної фрустрованості були об'єднані нами в три основні групи (за своїм змістом).

Першу групу склали 7 показників соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності професійною сферою життєдіяльності (своєю освітою, стосунками із колегами по роботі, стосунками з адміністрацією на роботі, стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності, змістом своєї роботи в цілому, умовами професійної діяльності, можливістю вибору місця роботи).

До другої групи віднесені 4 показники соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності сферою міжособистісних стосунків (стосунками з чоловіком (дружиною), стосунками з дітьми, стосунками із батьками, стосунками з друзями).

І третю групу утворили 9 показників соціальної фрустрованості, які відображають незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності (станом суспільства (держави), матеріальним станом, житлово-побутовими умовами, сферою послуг і побутового обслуговування, сферою медичного обслуговування, проведенням дозвілля, можливістю проводити відпустку, статусом у суспільстві, своїм способом життя в цілому).

Опитувальник «Індекс життєвого задоволення» (адаптація Н.В. Паніної) [14] дає можливість вивчити такі основні показники життєвої задоволеності, на основі яких досліджується індекс життєвої задоволеності.

Під поняттям «життєва задоволеність» розуміється узагальнене уявлення людини про психологічний комфорт, яке містить: інтерес до життя; рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей; узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями; позитивну оцінку власних якостей і вчинків; загальний фон настрою.

Показником життєвої задоволеності є її індекс.

І третю груп складають методики для дослідження рівня розвитку характеристик організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Сюди відносять такі методики: «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова [10], «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [20], «Шкали організаційних парадигм» Л.Л. Константина [11].

Методика «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова [10] дає можливість проаналізувати основні складові організаційної культури «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль».

Так, такий компонент організаційної культури, як «робота», характеризується раціональністю навантаження на працівників організації, підтримкою рівня матеріально-технічної бази, системою підвищення кваліфікації працівників.

Компоненту організаційної культури «управління» притаманна ефективна і чітка організація роботи працівників організації; можливість працівнику організації брати участь у прийнятті управлінських рішень; відкритість до нововведень.

Аналіз компонента організаційної культури «мотивація і мораль» дає можливість визначити, якою мірою проявляється налагодженість взаємовідносин між працівниками і керівництвом організації; ініціативність працівників, заохочування до творчості.

Компонент організаційної культури «комунікації» характеризує такі особливості діяльності організації, як чітке дотримання правил усіма працівниками організації, налагоджена система комунікації.

Опитувальник «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [20] передбачає аналіз систем розподілу влади, повноважень і відповідальності в організації.

На основі цієї методики визначаються такі типи організаційної культури: культура «влада», культура «ролі», культура «завдання», культура «особистість».

Розглянемо більш детально дані типи організаційної культури.

Культура «влада». Організації з таким типом організаційної культури притаманна жорстка ієрархічна структура. Особливу роль відіграє лідер. Контроль завжди проводиться з центру, має вибірковий характер, здійснюється за індивідуальними критеріями. Безумовною перевагою організації з культурою влади є її можливість швидко реагувати на будь-які зовнішні зміни, але результативність цих реакцій багато в чому визначається компетентністю першої особи.

Культура «ролі». Цей тип організаційної культури функціонує на основі системи правил і чіткого розподілу ролей. Взаємодія між підрозділами регулюється рольовими і комунікативними процедурами, правилами, інструкціями. Основним джерелом влади є не особистісні якості, а статус в ієрархічній структурі. Така організація здатна успішно працювати в стабільному середовищі.

Культура «завдання». Організації з таким типом організаційної культури орієнтовані на вирішення проектних завдань. Ефективна діяльність організації з такою культурою багато в чому визначається високим професіоналізмом співробітників і кооперативним груповим ефектом. Робота оцінюється за результатом вирішення завдання.

Культура «особистість». Ця культура властива організаціям, що складаються з об'єднань індивідуальностей, кожна з яких є незалежною, має своєю власну особистісну силу і вплив. Влада має координативний характер.

Отже, у процесі розвитку організації всі наведені типи організаційної культури можуть зустрічатися, але провідним залишається один з них.

Методика «Шкали організаційних парадигм» Л.Л. Константина [11] передбачає виявлення компонентів організаційної культури, сукупності реальних і бажаних уявлень педагогічних працівників щодо загальноосвітніх навчальних закладів.

На основі цієї методики визначаються такі види організаційної культури, як «закрита», «випадкова», «відкрита» і «синхронна».

Проаналізуємо більш детально названі компоненти.

«Закрита» система функціонує на основі жорстких законів, вона заснована на стабільності і постійності. Влада організована ієрархічно. Має місце дефіцит зворотного зв'язку. Всі ролі і функції організації чітко визначені. Для підтримки стабільності системи потрібна лояльність співробітників.

«Випадкова» система характеризується нововведеннями, орієнтована на індивідуальну творчість. В ній немає чіткої фіксації ролей. Цінується ініціатива, а не слідування правилам. Інтереси індивіда превалюють над інтересами групи.

«Відкрита» система відрізняється від «випадкової» узгодженням індивідуальних і групових інтересів. Ролі визначені, але їхній розподіл ґрунтується на взаємній згоді. Цінується командний дух і готовність до діалогу.

«Синхронна» система заснована на гармонії та злагоді. Ролі розподіляються на основі імпліцитних очікувань.

У результаті використання зазначених методик та здійснення статистичної обробки даних (описова статистика, кореляційний та дисперсійний аналіз) за допомогою програми SPSS (версія 22) визначається зв'язок між складовими і типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів та виявами особистісної напруженості педагогічних працівників, яка є результатом впливу соціальної напруженості в суспільстві.

Висновки. Використання вказаного комплексу методик дає можливість виявити рівень розвитку складових і певних типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості. Цей комплекс може бути використаний організаційними психологами і керівниками загальноосвітніх навчальних закладів з метою діагностики організаційної культури та актуальних напрямків її розвитку.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи дослідження ми бачимо у розробці тренінгової програми для підготовки персоналу загальноосвітніх навчальних закладів до забезпечення розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості.

Список використаних джерел

1. Бородин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородин, Н.П. Володина // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
2. Заїка І.В. Сутність та вплив соціального напруження на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / І.В. Заїка // Технології роботи психолога в організації : тези III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (26–27 жовтня, 2016 року, м. Запоріжжя) ; Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – С. 22–24.
3. Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психол. наук : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
4. Калініченко Т. І. Формування та розвиток організаційної культури агропромислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т. І. Калініченко ; Міжнар. ун-т бізнесу та права. – Херсон, 2010. – 20 с.
5. Карамушка Л. М. Розуміння педагогічними працівниками сутності соціальної напруженості та її впливу на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / Л. М. Карамушка, І.В. Заїка // Актуальні проблеми психології : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 11–12.
6. Карамушка Л.М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко. – Біла Церква : КОІПОП, 2013. – 102 с.
7. 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 : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.
8. Карамушка Л. М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1 (4). – С. 28–37.
9. Лагодзінська В. І. Взаємозв'язок розвитку креативного потенціалу освітніх організацій і типів організаційної культури / В. І. Лагодзінська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (Кам'янець-Подільський, 28–30 травня 2015 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 38–39.
10. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки : учебное пособие / И.Д. Ладанов. – М. : Корпоративные стратегии, 2004. – 496 с.
11. Липатов С.А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина // Журнал практического психолога. – 2005. – № 2. – С. 186–198.
12. Малкина-Пых И. Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с.
13. Мітічкіна О. О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітічкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
14. Панина Н. В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н. В. Панина Психология развития конкурентоспособной личности ; под ред. Л. М. Митиной. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института, 2003. – С. 192–194.
15. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
16. Психологические тесты для профессионалов / [авт. сост Н.Ф. Гребень]. – Мн. : Современ. шк., 2007. – 496 с.
17. Сняданко І. І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г. С.Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.
18. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
19. Тимошко Г. М. Аналіз феномену «Організаційна культура» у педагогічній теорії і практиці / Г. М. Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігів, Чернігівський НПУ ім. Т. Г. Шевченка, 2012. – Вип. 96. – С. 148–153.
20. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – СПб : ИТМО, 2008. – С. 128–136.
21. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры // Культура организации : учебное пособие / Р. Харрисон, А. Н. Чаплина, Т. А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.

22. Чернобай П.Ф. Социальная напряженность / П.Ф. Чернобай // Социс. – 1992. – № 7. – С. 94–98.
23. Чернявська О.В. Становлення громадянського суспільства як чинник соціальної напруженості в Україні / О.В. Чернявська // Вісник Харківського університету. – №456. – Серія: Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених м. Харкова. – Харків, 2000. – Ч. 1. – С. 9–12.
24. Barker, R. Frustration and regression: an experiment with young children. *Studies in topological and vector psychology* / R. Barker, T. Dembo, K. Lewin // V. II, Univ. Iowa Stud, Child Welf., 1941, 18, №1, p. 1–314.
25. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
26. Bernice, L. Neugarten. The Measurement of Life Satisfaction / Bernice L. Neugarten, Robert J. Havighurst, Sheldon S. Tobin // *Journal of Gerontology*. – 1961. – Vol. 16. – Issue 2. – P. 134–143.
27. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.
28. Sheldon, S. Tobin. Life Satisfaction and Social Interaction in the Aging / Sheldon S. Tobin & Bernice L. Neugarten // *Journal of Gerontology*. – 1961. – Vol. 16. – Issue 4. – P. 344–346.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // *Mir Rossii*. – 1997. – № 4. – S. 107–150.
2. Zaika I.V. Sutnist' ta vplyv sotsial'noho napruzhenstva na diyal'nist' zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / I.V. Zaika // *Tekhnolohiyi roboty psykholoha v orhanizatsiyi : tezy III Vseukrayins'koyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh (26–27 zhovtnya, 2016 roku, m. Zaporizhzhya) ; Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet. – Zaporizhzhya : ZNU, 2015. – S. 22–24.*
3. Ishchuk O. V. Orhanizatsiyna kul'tura vyshchoho navchal'noho zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiyanoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykol. nauk : 19.00.10 – orhanizatsiyna psykholohiya; ekonomichna psykholohiya / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2013. – 20 s.
4. Kalinichenko T. I. Formuvannya ta rozvytok orhanizatsiynoyi kul'tury ahropromyslovykh pidpryemstv : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04 / T. I. Kalinichenko ; Mizhnar. un-t biznesu ta prava. – Kherson, 2010. – 20 s.
5. Karamushka L. M. Rozumynnya pedahohichnymy pratsivnykamy sutnosti sotsial'noyi napruzhenosti ta yiyi vplyvu na diyal'nist' zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L. M. Karamushka, I.V. Zaika // *Aktual'ni problemy psykholohiyi : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (28–30 travnya 2015 roku, m. Kam"yanets'-Podil's'kyy) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Kam"yanets'-Podil's'kyy : Kam"yanets'-Podil's'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Ohiyenka, 2015. – S. 11–12.*
6. Karamushka L.M. Orhanizatsiyna kul'tura zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv : naukovy-metodychnyy posibnyk / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOP, 2013. – 102 s.
7. Karamushka L. M. «Prohresyvnii» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiynoyi kul'tury: porivnyal'nyy analiz orhanizatsiynoyi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv tradytsiynoho ta innovatsiynoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // *Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – S. 15–20.*
8. Karamushka L. M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiynoyi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zv'yazok zi stylem kerivnytstva upravlins'koho personalu / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // *Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – № 1 (4). – S. 28–37.*
9. Lahodzins'ka V. I. Vzayemozv'yazok rozvytku kreatyvnoho potentsialu osvityvnykh orhanizatsiy i typiv orhanizatsiynoyi kul'tury / V. I. Lahodzins'ka // *Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukrayini : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (Kam"yanets'-Podil's'kyy, 28–30 travnya 2015 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Kam"yanets'-Podil's'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Ohiyenka, 2015. – S. 38–39.*
10. Ladanov I. D. Prakticheskij menedzhment. Psihotekhnika upravleniya i samotrenirovki : uchebnoe posobie / I.D. Ladanov. – M. : Korporativnye strategii, 2004. – 496 s.
11. Lipatov S.A. Oprosnik «Shkaly organizacionnykh paradigm» L.L. Konstantina // *Zhurnal prakticheskogo psihologa. – 2005. – № 2. – S. 186–198.*
12. Malkina-Pyh I. G. Psihosomatika: Spravochnik prakticheskogo psihologa / I.G. Malkina-Pyh. – M. : Eksmo, 2009. – 102 s.
13. Mitichkina O. O. Sotsial'no-psykholohichni chynnyky formuvannya orhanizatsiynoyi kul'tury studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 – sotsial'na psykholohiya; psykholohiya sotsial'noyi roboty / O. O. Mitichkina ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dala. – Luhans'k, 2012. – 20 s.
14. Panina N. V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti / N. V. Panina *Psihologija razvitiya konkurentosposobnoj lichnosti ; pod red. L. M. Mitinoj. – M. : Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta, 2003. – S. 192–194.*
15. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury : monohrafiya [Elektronnyy resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
16. Psihologicheskie testy dlja professionalov / [avt. sost N.F. Greben']. – Mn. : Sovrem. shk., 2007. – 496 s.

17. Snyadanko I. I. Sotsial'no-psykholohichni umovy formuvannya orhani-zatsiynoyi kul'tury promyslovoho pidpryyemstva [Tekst] : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / I. I. Snyadanko ; In-t psykholohiyi im. H. S.Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2007. – 333 s.
18. Slyusarevs'kyi M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model' neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Slyusarevs'kyi // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
19. Tymoshko H. M. Analiz fenomenu «Orhanizatsiyna kul'tura» u pedahohichniy teorii i praktytsi / H. M. Tymoshko // Visnyk Chernihivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu. – Chernihiv, Chernihivs'kyi NPU im. T. H. Shevchenka, 2012. – Vyp. 96. – S. 148–153.
20. Tihomirova O.G. Organizatsionnaya kul'tura: formirovaniye, razvitiye i ochenka / O.G. Tihomirova. – SPb : ITMO, 2008. – S. 128–136.
21. Harrison R. Issledovanie razlichnykh tipov organizatsionnoy kul'tury // Kul'tura organizatsii : uchebnoye posobie / R. Harrison, A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskiy kommercheskiy in-t, 1996. – 164 s.
22. Chernobaj P.F. Social'naya naprjazhennost' / P.F. Chernobaj // Socis. – 1992. – № 7. – S. 94–98.
23. Chernyavs'ka O.V. Stanovlennya hromadyans'koho suspil'stva yak chynnyk sotsial'noyi napruzhenosti v Ukrayini / O.V. Chernyavs'ka // Visnyk Kharkivs'koho universytetu. – №456. – Seriya: Aktual'ni problemy suchasnoyi nauky v doslidzhennyakh molodykh vchenykh m. Kharkova. – Kharkiv, 2000. – Ch. 1. – S. 9–12.
24. Barker, R. Frustration and regression: an experiment with young children. Studies in topological and vector psychology / R. Barker, T. Dembo, K. Lewin // V. II, Univ. Iowa Stud, Child Welf., 1941, 18, №1, p. 1–314.
25. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
26. Bernice, L. Neugarten. The Measurement of Life Satisfaction / Bernice L. Neugarten, Robert J. Havighurst, Sheldon S. Tobin // Journal of Gerontology. – 1961. – Vol. 16. – Issue 2. – R. 134–143.
27. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.
28. Sheldon, S. Tobin. Life Satisfaction and Social Interaction in the Aging / Sheldon S. Tobin & Bernice L. Neugarten // Journal of Gerontology. – 1961. – Vol. 16. – Issue 4. – R. 344–346.

Zaika, I.V. Instruments to study psychological characteristics of organizational culture of secondary educational institutions in conditions of social tension. The article presents a set of instruments for studying the psychological characteristics of organizational culture of secondary educational institutions in conditions of social tension. The assessment battery includes the instruments to investigate: a) teaching staff's understanding of the nature and impact of social tension; b) the levels of teaching staff's personal tension (situational and personal anxiety, social frustration, life satisfaction); c) the levels, types and components of organizational culture of secondary educational institutions.

The first set of instruments focuses on the impact of social tension on teaching staff's work in secondary educational institutions, in particular, on teachers' understanding of the nature and effects of social tension.

The second set of instruments aims at measuring the levels of teaching staff's personal tension, including their situational and personal anxiety, social frustration and life satisfaction.

The third set is meant to analyze the levels of the main characteristics of organizational culture of secondary education institutions, in particular, the components of organizational culture (management, work, communication, motivation and morality), types of organizational culture as well as the real and desirable organizational cultures of secondary educational institutions.

Keywords: organizational culture, teaching staff, secondary educational institutions, social tension, personal tension, situational anxiety, personal anxiety, social frustration, life satisfaction, organizational culture types, organizational culture components.

Відомості про автора

Заїка Інна В'ячеславівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zaika, Inna V'yacheslavivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@gmail.com

Отримано 11 вересня 2017 р.
Рецензовано 19 вересня 2017 р.
Прийнято 25 вересня 2017 р.

UDC 316.6

Ivkin, V.M.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE UNEMPLOYED: ANALYSIS OF THE LATEST RESEARCH

Ivkin, V.M. Psychological features of the unemployed: analysis of the latest research. The article analyzes modern research on distinctive psychological characteristics of the unemployed. It is noted that the central element of the problem of unemployment is its personal, purely psychological component. The impact of the unemployment situation on a person is conditioned by the deprivation of their needs and the emergence of other needs. These factors can lead to significant changes in mental states of the unemployed.

It is emphasized that a person who finds himself in a situation of unemployment is affected by many different factors. The unemployed should be made aware of those factors (organization of time, relationships with relatives, attitude towards income, etc.) in order to cope with the situation of unemployment.

Keywords: the unemployed, situation of unemployment, needs, psychological features, deprivation, stress.

Івкін В.М. Психологічні особливості безробітного: аналіз сучасних досліджень. Стаття присвячена аналізу сучасних досліджень психології безробітного. Отмечено, що центральною складовою проблеми безробіття є її особиста, чисто психологічна складова. Вплив ситуації безробіття на людину обумовлено депривацією одних потребностей (матеріальне забезпечення, самоповага, спілкування тощо) і виникненням інших потребностей (в робочому місці). Вказані фактори здатні призводити до суттєвих змін у психології безробітного.

Подчеркнуто, что личность, оказавшаяся в ситуации безработицы, испытывает влияние множества различных факторов. Те факторы, которые определяются психологией безработного (организация времени, взаимоотношения с близкими, отношение к доходу и т.д.), могут быть осознаны безработным и направлены на конструктивное преодоление ситуации безработицы.

Ключевые слова: безработный, ситуация безработицы, потребности, психологические особенности, депривация, стресс.

Problem statement. The current economic relations in Ukraine are characterized by instability in the labor market. This aggravates the problem of unemployment and results in economic, social and psychological losses sustained by the country. The problem of unemployment is, for the most part, considered to be purely economic, since unemployment is closely linked to a variety of indicators of the economic well-being of the country and its citizens. Another aspect of this problem is its social effects: the economic well-being of society affects its members' social well-being. However, in our opinion, the central aspect of unemployment is its personal, purely psychological component. An individual who finds him/herself in a situation of unemployment, is affected by a multitude of different factors. Those factors, which are associated with the psychology of the unemployed (organization of time, relationships with relatives, attitudes towards income, etc.), can be understood and used by the unemployed for their constructive overcoming of the unemployment situation.

In view of this, attention in the presented theoretical study was focused on the common psychological characteristics of the unemployed.

Literature review. In terms of the psychological impact of unemployment on the personality, western scientific literature distinguishes two main categories of research: 1) psychological health and psychological well-being, including such variables as positive emotions, satisfaction, negative emotional reactions, self-esteem, depressive symptoms, guilt, physical illness, mental illness, fatigue, life satisfaction, apathy, structured and purposeful use of time and stress symptoms and 2) individuals' reactions to the unemployment situation including: their perception of being unemployed, external control locus, work ethics and work values, anger, indicators of psychological development, loneliness, boredom, behavioral changes, forms and the frequency of job search [21].

Ukrainian researchers focus on the gender characteristics of the unemployed, their motivation, personal characteristics, behavioral strategies, professional self-determination as well as the consequences of long-term unemployment, unemployment prevention and vocational training and unemployment counseling [4; 7; 14; 15].

The aim of this study is to investigate common psychological characteristics of the unemployed.

Results and discussion. Psychologists note that unemployment is a socio-economic phenomenon of the individual's wish-independent discontinuation of work [12].

Thus, the unemployed person does not have a job (suspended employment), although he/she needs to find a job. In our opinion, the satisfaction of the need for employment, on the one hand, is determined by the jobless individual's psychological condition, and on the other, determines his/her psychological condition.

The psychological condition of the jobless individual, favorable for his/her meeting of the need for employment, means that the individual demonstrates appropriate activities in finding a job, effectively uses the free time and believes in the best satisfaction of his/her need for employment. On the other hand, the barriers to meeting the need for employment can lead to disappointment, moodiness, etc. This effect of the need for employment on the jobless individual's psychological condition is due to the fact that, being employed, the individual gets an opportunity to satisfy a range of their vital needs including the needs for self-respect, communication and safety as well as physiological needs, etc. [11].

Thus, the effects of unemployment on a jobless person are due to the deprivation of some of their needs (the needs for financial security, self-respect, communication, etc.) and the emergence of other their needs (the need for employment).

These factors can lead to significant changes in the psychology of the unemployed. In this respect, some researchers characterize the jobless person quite neutrally, while others describe them as having solely psychologically negative attributes.

For example, a study that neutrally characterizes the psychology of the unemployed is the one conducted by G.V. Boyko: during unemployment the individual sustains qualitative changes in their Self-concept. Such changes can be considered as the transformations of their self-perception, considered as a special personal activity, that is carried out during the period of unemployment [1]. V.P. Logvinenko found that the main value of the unemployed was financial wealth and money [13], which is obviously due to the deprivation of their need for good income.

According to the Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine, the important characteristics of the unemployed include activity, self-efficacy and personal values [17]. According to A.N. Demin, the psychological characteristics of the unemployed that have positive effects on their unemployment overcoming potential include a positive attributive style and inclusion in the social network [5].

Thus, this group of studies suggests that the psychological characteristics of the unemployed associate with the changes in their self-esteem, life attitudes, feelings and mood that allow them to actively and positively cope with unemployment.

The negative changes in the psychology of jobless individuals, according to various studies, result from a range of complex psychological problems in all areas of their life.

For example, O.V. Korchevna suggests that common psychological characteristics of the unemployed include their low readiness to face changes in life and profession, inability and reluctance to assume responsibility for their lives, poor faith in themselves and high conformism and anxiety [10]. The jobless people are characterized by the lack of energy and nervousness [6].

People who have lost their job are usually depressed, dissatisfied with life, pessimistic and fatalistic, nervous and aggressive, emotionally unstable, feel lonely and socially isolated and have a bad sense of time [6].

Western researchers point out that those who cannot find job, negatively reassess their competence, become less active and less satisfied with life [12]. That is, during unemployment, the individual's life activity decreases and self-concept worsens [5].

K.I. Paul and J.V. Vastamaki have found that unemployment does not change the goals that individuals want to achieve in their life, but makes these goals' achievement less probable, which produces a negative effect on jobless individuals' well-being [22].

Thus, studies of this group suggest the presence of psychological characteristics in the unemployed that include moodiness, lack of energy, reduced personal liberty, nervousness, emotional instability, dissatisfaction with life, low self-esteem and well-being.

In addition, characterizing the unemployed, some researchers emphasize their being under stress [8; 12], while others describe their condition as a crisis [2]. In this case, stress is considered as a negative psychological condition [9].

For example, L.M. Kostenko notes that unemployment can be regarded as a stressful situation that threatens the biological, social and personal existence of the individual [11]. On the other hand, according to other studies, unemployment is associated with crisis states caused by the forced deformation of the individual's life style and values [4]. V.P. Logvinenko notes that unemployment is another personal crisis, a stressful factor characterized by high anxiety [14]. A.N. Demin has introduced a special concept of individual employment crisis to denote the destruction, deformation and radical rebuilding of individuals' significant relationships with employment [5].

We support the position of the Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine [17] according to which significant problems faced by a jobless individual develop into stress only if he /she lacks psychological stability. In addition, the crisis experienced by the unemployed may be aggravated by certain characteristics of the labor market, different stereotypes as well as social, demographic and psychological characteristics of the unemployed [19].

The fact that stress or crisis condition may or may not be developed by the unemployed has been also confirmed by the studies on the stages of unemployment (*Table 1*).

Table 1

Main unemployment stages

Stages	Researchers		
	P. Eisenberg, P.F. Lazarfeld [3; 20]	R. Lavier [3]	L. Peltsman [3]
1	Initial shock	Shock, emotional stress	Uncertainty, shock
2	Active job search	Reality negation	Subjective relief and constructive adaptation
3	Pessimism, anxiety	Anger	Low resistance
4	Fatalism, adaptation to new conditions	Depression, despair, passiveness	Helplessness, acceptance of the situation, fear of a new job
5	-	Possible change in values	-

Thus, when the unemployed individual is constructively adapting to unemployment (the second stage according to L. Peltsman), actively searching for a job (the second stage by P. Eisenberg and P.

F. Lazarfeld) and trying to satisfy his/her need for a new job, he/she may have no signs of stress or crisis. Of course, as unemployment moves on to other stages, the risks of negative psychological changes in the unemployed individual increases: he/she may develop / aggravate negative psychological conditions or they may become chronic.

It should be noted that the psychological features of the jobless individual, besides the needs, self-perception and the duration of unemployment, etc. are also formed by other factors that include the jobless person's place of residence, family size, social ties, financial support, age, etc. as these determine the individual's stress-coping capabilities and skills [21].

Thus, the psychological condition of the unemployed changes as the unemployment stages change. In the situation of unemployment, the individuals' self-perception changes and the problem of material and financial wealth comes to the forefront. Negative psychological conditions (reduced tone, vivacity and well-being, etc.) can accumulate and lead to stress. Under certain conditions the individual may experience an employment crisis. The jobless person's psychological condition and the emergence and course of stress or crisis are influenced by a number of macro- and micro-environment factors, his/her traits as well as the unemployment duration.

Although the unemployment situation is characterized, mainly, negatively, according to various studies, its consequences can also be positive.

Among the main negative effects of unemployment is deformation which is manifested in the loss of permanent and regular income, possible reduction in future income, absence of savings [18], reduced availability of social services, deskilling, crime-proneness, reduced social contacts [10], identity changes, decreased self-esteem, anxiety, depression, decreased life satisfaction, hopelessness, value system transformations, dependence, pessimism, loss of self-esteem [14], distorted family hierarchy [10], impaired self-organization, deformation of the life time structure [3], deteriorated physical health, alcoholism and drug addiction [13]. An active person may perceive unemployment positively as a source of free time that can be spent for self-development including further education, strengthening family ties [13], improving well-being [16], etc.

However, the jobless person's constructive use of free time involves a certain level of his/her personal emotional comfort formed by his/her acceptance of themselves as the unemployed as well as their positive acceptance of others. These are the prerequisites for a constructive overcoming of unemployment and the perception of free time as a positive consequence of unemployment. In fact, in this case, the new reality is perceived as is, and the person successfully adapts to it.

In addition to the positive effects, the experience of unemployment can also yield other results in the future. The following important consequences of past unemployment have been shown to have no distinct positive or negative character: 1) the individual's current welfare becomes lower as his/her former unemployment experience increases; 2) at the same time, unemployment has a less negative effect on individual's welfare if he/she has often encountered the situations of unemployment in the past ("habituation effect"); 3) the unemployed who have suffered the greatest welfare losses at the initial stage of unemployment, are less inclined to remain unemployed for more than a year [21].

It is evident that unemployment is a powerful determinant of human psychology. That is why the psychological assistance to the unemployed should focus on promoting their high adaptability, active attitudes to being unemployed, positive self-concept, etc., as well as their effective use of free time as the main positive result of unemployment.

The impact of unemployment on the person increases with the increase of the unemployment period. The unemployment experience has immediate and long-term consequences of both positive and negative character. In terms of the jobless person's competitiveness development, the impact of unemployment depends on the individual, who either uses the situation to increase his/her competitiveness, or stumbles upon the barriers built by his/her own negative psychological condition.

Conclusion. In terms of psychology, the unemployed are characterized by the deprived needs that can be satisfied only by obtaining a new job. Unemployment, through the personal (age, support of the family, activity, self-perception, qualification, etc.) and objective (level of country's economic

development, labor market, etc.) factors, exerts pressure on the psychological condition of the individual.

The results of this analysis of research on psychological characteristics of the unemployed can be used in providing psychological assistance to people who have found themselves in a situation of unemployment.

Further research suggests elaborating the program of psychological support of the unemployed.

References

1. Бойко Г.В. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи / Г.В. Бойко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2003. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 11. – С. 10–13.
2. Галустян Ю.М. Сучасні адаптаційні технології у стані безробіття / Ю.М. Галустян, А.М. Нору // Психологія особистості безробітного : м-ли IV-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 травня 2007 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007. – С. 292–299.
3. Глуханюк Н.С. Психология безработицы: введение в проблему : [учеб.-метод. пособие] / Н.С. Глуханюк, А.И. Колобкова, А.А. Печеркина ; Рос. акад. Образования ; Моск. психол.-соц. ин-т ; [гл. ред. Фельдштейн Д.И.]. – [2-е изд., доп.]. – М., 2003. – 83 с.
4. Денисов І.Г. Безробіття як результат неусвідомлення власних можливостей / І.Г. Денисов // Психологія особистості безробітного : м-ли II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 146–151.
5. Демин А.Н. Психологические механизмы поведения личности в условиях безработицы / А.Н. Демин // Психологический журнал. – Февраль 2006. – С. 28–42.
6. Диагностика здоровья. Психологический практикум / под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2007. – 950 с.
7. Зелінська Я.Ц. Психологічні аспекти професійного навчання безробітних / Я.Ц. Зелінська, Т.С. Бурханова // Психологія праці та управління : збірник наук. праць VI Міжнародної науково-практичної конференції. – Ч. 2. – К. : ІПКДСЗУ, 2009. – С. 107–116.
8. Зиновьев И.Ф. Конкурентоспособность экономических кадров / И.Ф. Зиновьев, Е.И. Трохимец. – Симферополь : Феникс, 2008. – 132 с.
9. Киричук О.В. Особливості Я-концепції безробітних і працюючих жінок / О.В. Киричук, В.В. Вертельник, С.В. Бабенко // Психологічні ресурси особистості безробітного // Психологія особистості безробітного : м-ли IV Всеукр. наук.-практ. конф. (25 трав. 2007 р.) / АПН України ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – К., 2007. – С. 54–62.
10. Корчевна О.В. Психологічні чинники активності безробітного на сучасному ринку праці / О.В. Корчевна // Наук. зап. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 2. – Вип. 26. – С. 359–365.
11. Костенко Л.М. Професійна перепідготовка як складова процесу психологічної реабілітації безробітних / Л.М. Костенко // Актуальні проблеми психології. – К., 2007. – Т. 7, вип. 11 : Екологічна психологія. – С. 144–149.
12. Костенко Л.М. Психологічна реабілітація безробітних в умовах професійної перепідготовки як наукова проблема / Л.М. Костенко // Міжнародна науково-практична конференція «Трансформація особистості в умовах соціально-політичних та економічних змін» (17–18 травня 2007 р.). – Чернівці, 2007. – С. 71–76.
13. Кухар Т.В. Безробіття як соціальне явище та фактор зміни психічного стану особистості / Т.В. Кухар // Вісник / Харківський нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2007. – №771, вип. 38. – С. 128–132.
14. Логвиненко В.П. Особливості сприйняття аплікатами соціально-психологічної ситуації безробіття / В.П. Логвиненко // Психологія особистості безробітного : м-ли II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 42–52.
15. Марченко І.Б. Психічні стани та їхня роль у профілактиці безробіття / І.Б. Марченко // Психологія особистості безробітного / Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 140–146.
16. Маршавін Ю.М. Концепція професійної підготовки підприємців для малого бізнесу з числа безробітних на базі Навчально-ділових центрів вищих навчальних закладів / Ю.М. Маршавін // Професійне навчання безробітних як засіб відтворення трудових ресурсів : м-ли наук.-практ. конф. / Державний центр зайнятості ; Київський обласний центр зайнятості. – К. : ТОВ «Кубок», 2003. – 100 с.
17. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной переориентации взрослых / В.П. Петров // Психологический журнал. – 1993. – Т.14. – № 3. – С. 79–89.
18. Туленков М.В. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці : (Соціол. аналіз) / М.В. Туленков, Г.І. Крутінъ // Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К., 2004. – 130 с.

19. Шелест І.І. Особливості психічних станів безробітних різних вікових груп / І.І. Шелест, К.В. Виговська // Психологія праці та управління : зб. наук. праць VI Міжнародної науково-практичної конференції: – Част. 1. – К. : ІПКДСЗУ, 2009. – С. 192–199.
20. Ярмач Н.Л. Опыт применения методики активного обучения безработных / Н.Л. Ярмач, М.И. Милян // Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины. Актуал. проблемы реформирования экономики в регионе : сб. науч. тр. – Донецк, 2002. – С. 152–156.
21. Feather, N.T. The Psychological Impact of Unemployment / N.T. Feather – Springer; 1 edition (November 22, 1989). – 285 p.
22. Paul, K.I. Unemployment and Life Goals / K.I. Paul, J.V. Vastamäki, K. Moser // Bookofabstracts 15th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, Maastricht, May 25 – May 28, 2011, P. 27.

References

1. Boyko H.V. Zminy uyavlennya pro sebe v umovakh vtraty ta vidsutnosti roboty / H.V. Boyko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' / In-t psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny. – 2003. – T. 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Vyp. 11. – S. 10–13.
2. Halustyan Yu.M. Suchasni adaptatsiyni tekhnolohiyi u stani bezrobittya / Yu.M. Halustyan, A.M. Noru // Psykholohiya osobystosti bezrobitnoho : m-ly IV-yi Vseukrayins'koyi naukovopraktychnoyi konferentsiyi (25 travnya 2007 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti Ukrayiny, 2007. – S. 292–299.
3. Gluhanjuk N.S. Psihologiya bezroboty: vvedenie v problemu : [ucheb.-metod. posobie] / N.S. Gluhanjuk, A.I. Kolobkova, A.A. Pecherkina ; Ros. akad. Obrazovaniya ; Mosk. psihol.-soc. in-t ; [gl. red. Fel'dshteyn D.I.]. – [2-e izd., dop.]. – M., 2003. – 83 s.
4. Denysov I.H. Bezrobittya, yak rezul'tat neusvidomlennya vlasnykh mozhlyvostey / I.H. Denysov // Psykholohiya osobystosti bezrobitnoho : m-ly II-yi Vseukrayins'koyi naukovopraktychnoyi konferentsiyi (26 travnya 2004 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti Ukrayiny, 2005. – S. 146–151.
5. Djomin A.N. Psihologicheskie mehanizmy povedeniya lichnosti v usloviyah bezroboty / A.N. Djomin // Psihologicheskij zhurnal. – Fevral' 2006. – S. 28–42.
6. Diagnostika zdorov'ya. Psihologicheskij praktikum / pod red. prof. G.S. Nikiforova. – SPb. : Rech', 2007. – 950 s.
7. Zelins'ka Ya.Ts. Psykholohichni aspekty profesiynoho navchannya bezrobitnykh / Ya.Ts. Zelins'ka, T.S. Burkanova // Psykholohiya pratsi ta upravlinnya : zbirnyk nauk. prats' VI Mizhnarodnoyi naukovopraktychnoyi konferentsiyi. – Ch. 2. – K. : IPKDSZU, 2009. – S. 107–116.
8. Zinov'ev I.F. Konkurentosposobnost' jekonomicheskikh kadrov / I.F. Zinov'ev, E.I. Trohimec. – Simferopol' : Feniks, 2008. – 132 s.
9. Kyrychuk O.V. Osoblyvosti Ya-kontseptsiyi bezrobitnykh i pratsyuyuchykh zhinok / O.V. Kyrychuk, V.V. Vertel'nyk, S.V. Babenko // Psykholohichni resursy osobystosti bezrobitnoho // Psykholohiya osobystosti bezrobitnoho : m-ly IV Vseukr. nauk.-prakt. konf. (25 trav. 2007 r.) / APN Ukrayiny ; In-t pidhotov. kadriv derzh. sluzhby zaynyatosti Ukrayiny. – K., 2007. – S. 54–62.
10. Korchevna O.V. Psykholohichni chynnyky aktyvnosti bezrobitnoho na suchasnomu rynku pratsi / O.V. Korchevna // Nauk. zap. Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2005. – T. 2. – Vyp. 26. – S. 359–365.
11. Kostenko L.M. Profesiyna perepidhotovka yak skladova protsesu psykholohichnoyi rehabilitatsiyi bezrobitnykh / L.M. Kostenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – K., 2007. – T. 7, vyp. 11 : Ekolohichna psykholohiya. – S. 144–149.
12. Kostenko L.M. Psykholohichna rehabilitatsiya bezrobitnykh v umovakh profesiynoyi perepidhotovky yak naukova problema / L.M. Kostenko // Mizhnarodna naukovopraktychna konferentsiya «Transformatsiya osobystosti v umovakh sotsial'no-politychnykh ta ekonomichnykh zmin» (17–18 travnya 2007 r.). – Chernivtsi, 2007. – S. 71–76.
13. Kukhar T.V. Bezrobittya yak sotsial'ne yavyshe ta faktor zminy psykhichnoho stanu osobystosti / T.V. Kukhar // Visnyk / Kharkivs'kyi nats. un-t im. V.N. Karazina. – Kh., 2007. – №771, vyp. 38. – S. 128–132.
14. Lohvynenko V.P. Osoblyvosti spryynyattya aplikatamy sotsial'no-psykholohichnoyi sytuatsiyi bezrobittya / V.P. Lohvynenko // Psykholohiya osobystosti bezrobitnoho : m-ly II-yi Vseukrayins'koyi naukovopraktychnoyi konferentsiyi (26 travnya 2004 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti Ukrayiny, 2005. – S. 42–52.
15. Marchenko I.B. Psykhiichni stany ta yikhnya rol' u profilaktytsi bezrobittya / I.B. Marchenko // Psykholohiya osobystosti bezrobitnoho / Materialy II-yi Vseukrayins'koyi naukovopraktychnoyi konferentsiyi (26 travnya 2004 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti Ukrayiny, 2005. – S. 140–146.
16. Marshavin Yu.M. Kontseptsiya profesiynoyi pidhotovky pidpryyemtsiv dlya maloho biznesu z chysla bezrobitnykh na bazi Navchal'no-dilovykh tsentriv vyshchykh navchal'nykh zakladiv / Yu.M. Marshavin // Profesiynе navchannya bezrobitnykh yak zasib vidtvorennya trudovykh resursiv : m-ly nauk.-prakt. konf. / Derzhavnyy tsentr zaynyatosti ; Kyyivs'kyi oblasnyy tsentr zaynyatosti. – K. : TOV «Kubok», 2003. – 100 s.
17. Petrov V.P. Psihologicheskie problemy professional'noj pereorientacii vzroslykh / V.P. Petrov // Psihologicheskij zhurnal. – 1993. – T.14. – № 3. – S. 79–89.
18. Tulenkov M.V. Povedinkovi stratehiyi bezrobitnykh na rynku pratsi : (Sotsiol. analiz) / M.V. Tulenkov, H.I. Krutin' ; In-t pidhotov. kadriv Derzh. sluzhby zaynyatosti Ukrayiny. – K., 2004. – 130 s.

19. Shelest I.I. Osoblyvosti psyykhychnykh staniv bezrobitnykh riznykh vikovykh hrup / I.I. Shelest, K.V. Vyhovs'ka // Psykholohiya pratsi ta upravlinnya : zb. nauk. prats' VI Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi: – Chast. 1. – K. : IPKDSZU, 2009. – S. 192–199.
20. Jarmak N.L. Opyt primeneniya metodiki aktivnogo obuchenija bezrobotnykh / N.L. Jarmak, M.I. Miljan // Jekonomicheskie problemy i perspektivy stabilizacii jekonomiki Ukrainy. Aktual. problemy reformirovaniya jekonomiki v regione : sb. nauch. tr. – Doneck, 2002. – S. 152–156.
21. Feather, N.T. The Psychological Impact of Unemployment / N.T. Feather – Springer; 1 edition (November 22, 1989). – 285 p.
22. Paul, K.I. Unemployment and Life Goals / K.I. Paul, J.V. Vastamäki, K. Moser // Bookofabstracts 15th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, Maastricht, May 25 – May 28, 2011, R. 27.

Івкін В.М. Психологічні особливості безробітного: аналіз сучасних досліджень. Статтю присвячено аналізу сучасних досліджень психології безробітного. Зазначено, що центральною складовою проблеми безробіття є її особистісна, суто психологічна складова. Особистість, яка опиняється в ситуації безробіття, зазнає впливу безлічі різноманітних факторів. Ті фактори, які визначаються психологією безробітного (організація часу, взаємовідносини з близькими, ставлення до доходу тощо), можуть бути усвідомлені безробітним та спрямовані на конструктивне подолання ситуації безробіття.

З точки зору психологічного впливу безробіття на особистість у західній науковій літературі виокремлюються дві основні категорії досліджень: 1) психологічне здоров'я та психологічний добробут, що включають такі змінні, як позитивні емоції, досвід задоволення, негативні емоційні реакції, самооцінка, депресивні симптоми, провина, фізичні захворювання, психіатричні захворювання, перевтома, задоволеність життям, апатія, структуроване та цілеспрямоване використання часу, симптоми стресу; 2) сфери реакцій на ситуацію безробіття: як безробітні пояснюють умови життя, в яких вони опинилися, зовнішній локус контролю, орієнтація на зайнятість, робоча етика та робочі цінності, гнів, показники психологічного розвитку, самотність, нудьга, зміни в певних видах поведінки, форми та частота пошуку роботи.

Вітчизняні дослідники вивчають гендерні особливості безробітних, мотиваційну сферу безробітних, особистісні характеристики безробітних, особливості тривалого безробіття, питання професійної орієнтації та професійного самовизначення безробітних, поведінкові стратегії безробітних, питання запобігання безробіттю, професійного навчання та консультування безробітних, проблеми психологічної підтримки безробітних.

Вплив ситуації безробіття на особистість зумовлений депривацією одних потреб (матеріальне забезпечення, самоповага, спілкування тощо) та виникненням інших потреб (у робочому місці). Зазначені фактори здатні призводити до суттєвих змін у психології безробітного. При цьому частина досліджень характеризує особистість у ситуації безробіття досить нейтрально, а інша частина – винятково за допомогою констатації різноманітних психологічно негативних явищ.

Ключові слова: безробітний, ситуація безробіття, потреби, психологічні особливості, депривація, стрес.

Відомості про автора

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, Навчально-науковий інститут менеджменту і психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolayovych, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vivushka808@gmail.com

Отримано 1 вересня 2017 р.
Рецензовано 8 вересня 2017 р.
Прийнято 11 вересня 2017 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В.,
Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М.

ЗВ'ЯЗОК НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ПЕРСОНАЛУ З ТИПОМ ТА СИЛОЮ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М. Зв'язок негативних психічних станів персоналу з типом та силою організаційної культури освітніх організацій. У статті на основі емпіричного дослідження показано наявність негативних психічних станів (ригідності, тривожності, агресії, фрустрованості) високого рівня вираженості у значній кількості персоналу освітніх організацій. Констатовано низку проблем у розвитку організаційної культури освітніх організацій (недостатній рівень розвитку культури «особистості»; недостатня вираженість сили організаційної культури та ін.).

Встановлено наявність статистично значущих зв'язків (негативних та позитивних) між вираженістю негативних психічних станів персоналу освітніх організацій і типами організаційної культури («завдань», «особистості», «влади»), а також силою організаційної культури.

Ключові слова: освітні організації; персонал освітніх організацій; негативні психічні стани; організаційна культура; типи організаційної культури; сила організаційної культури.

Карамушка Л.Н., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзинская В.И., Ковальчук А.С., Ивкин В.Н. Связь негативных психических состояний персонала с типом и силой организационной культуры образовательных организаций. В статье на основе эмпирического исследования показано наличие негативных психических состояний (ригидности, тревожности, агрессии, фрустрированности) высокого уровня выраженности у значительного количества персонала образовательных организаций. Констатируются ряд проблем в развитии организационной культуры образовательных организаций (недостаточный уровень развития культуры «личности»; недостаточная выраженность силы организационной культуры и др.).

Установлено наличие статистически значимых связей (негативных и позитивных) между выраженностью негативных психических состояний (тревожность, фрустрированность, агрессивность, ригидность) персонала образовательных организаций и типами организационной культуры («заданий», «личности», «власти»), а также силой организационной культуры.

Ключевые слова: образовательные организации; персонал образовательных организаций; негативные психические состояния; организационная культура; типы организационной культуры; сила организационной культуры.

Постановка проблеми. Однією із суттєвих характеристик діяльності освітніх організацій в Україні сьогодні є те, що вони функціонують в умовах соціальної напруженості, яка обумовлена тими викликами, з якими зустрілось українське суспільство останніми роками (потреба захисту країни від зовнішнього агресора, виникнення соціально-економічної кризи, необхідність здійснення процесів євроінтеграції та ін.). Наявність соціальної напруженості може призводити до виникнення негативних психічних станів в освітнього персоналу і, відповідно, до проблем у психологічному здоров'ї персоналу та ефективності діяльності. Все це потребує дослідження рівня вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій та впливу характеристик організації на особливості перебігу цих станів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема психологічних станів знайшла певне відображення в роботах зарубіжних та українських авторів у контексті загальної характеристики психічних станів, визначення їхньої ролі в життєдіяльності особистості (Л.В. Куликов [16], М.Д. Левітов [9], Л.І. Наєнко [13], В.М. Юрченко [26] та ін.).

Вивчено особливості психічних станів різних вікових та професійних груп (Я.М. Омельченко [14], О.Ю. Дроздов [3], Ю.В. Попик [15], Є.В. Тополов [21] та ін.), показано їхній вплив на різні види активності особистості.

Що стосується дослідження психічних станів в освітніх організаціях, то, як свідчить аналіз робіт українських та зарубіжних авторів, мова в основному йшла про психічні стани учнів, як основного об'єкта навчально-виховних впливів. І в цьому контексті аналізувався вплив вчителя на емоційні стани учнів (З.І. Хоменко [23] та ін.), особливості використання різних психокорекційних технік для подолання негативних психічних станів в учнів (Е. Лютова та Г. Моніна [10] та ін.) тощо.

Психічні стани персоналу освітніх організацій, як свідчить аналіз літератури, виступали значно менше предметом спеціального вивчення. Окрім того, мало дослідженими залишаються ті аспекти проблеми, які стосуються впливу психологічних характеристик освітніх організацій, які віднесені нами до психологічних чинників мезорівня, що обумовлюють ефективність діяльності організації [6]. Сюди належать такі психологічні характеристики, як рівень організаційного розвитку, соціально-психологічний клімат, творчий потенціал організації та ін. Одним із таких чинників є *організаційна культура*, яка являє собою певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в організації й дотримуються її членами [8; 25].

Окремі вияви негативних психічних станів у педагогічних працівників, як наслідок соціальної напруженості в країні, досліджувались у роботі І.В. Заїки [5] та в наших попередніх публікаціях [8], в яких аналізувався зв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з типами організаційної культури. Однак, зв'язок інших негативних психічних станів із типами організаційної культури не виступав раніше предметом спеціального аналізу.

Щодо сили організаційної культури, то слід зазначити, що дана характеристика організаційної культури, на відміну від типів та складових організаційної культури, досліджена значно менше. Разом із тим, ряд зарубіжних та українських учених (М. Карпентер, Т. Бауер та Б. Ердоган [27], М.В. Станіславська [19], О. Є. Стеклова [20]) та ін.) вказували, що сильна організаційна культура є потужним орієнтиром та регулятором поведінки персоналу. Тому важливим, зокрема, питанням є вивчення того, чи впливає сила організаційної культури на негативні психічні стани освітнього персоналу.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження**:

1. Дослідити рівень вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій.
2. Вивчити рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій та проаналізувати зв'язок негативних психічних станів персоналу із типами організаційної культури освітніх організацій
3. Вивчити вираженість сили організаційної культури освітніх організацій та дослідити зв'язок негативних психічних станів персоналу із силою організаційної культури освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вивчення психічних станів здійснювалось за допомогою таких методик: «Методика самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком) [4; 17]. За допомогою вказаної методики можна діагностувати високий, середній та низький рівень вираженості кожного із психічних станів (тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності).

Дослідження типів організаційної культури здійснювалось за допомогою опитувальника «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [24], спрямованого на визначення різних типів організаційної культури («ролі»; «завдання»; «влади»; «особистості»).

Для вивчення сили організаційної культури використовувалась методика «Оцінка сили організаційної культури» [2; 12], яка дає можливість діагностувати вираженість сили організаційної культури (потужна, помірно сильна, слабка).

Дослідження проводилось серед працівників освітніх організацій (загальноосвітніх навчальних закладів) Центрального регіону України у 2017 р. У дослідженні взяли участь 233 педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів. Вибірка складала 15,2% респондентів віком до 30 років, 32,8% респондентів віком від 31 до 40 років, 37,2% респондентів віком від 41 до 50 років, 14,8% респондентів віком понад 50 років. За статтю респонденти розподілилися наступним чином: чоловіків – 9,2%, жінок – 90,8%.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмана).

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Розглянемо спочатку результати, які стосуються *першого завдання, спрямованого на дослідження рівня вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій*.

Як видно із *табл. 1*, значна частина опитаних (від 47,3 до 58,3%) мають високий рівень вираженості негативних психічних станів.

Таблиця 1

**Рівень вираженості негативних психічних станів
у персоналу освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)**

Психічні стани	Рівень вираженості		
	Низький	Середній	Високий
Тривожність	9,6	32,1	58,3
Фрустрованість	10,6	38,2	51,2
Агресивність	16,5	36,2	47,3
Ригідність	10,8	31,8	57,4

На першому місці за даним показником знаходиться такий психічний стан, як *тривожність*, яка проявляється в об'єктивній або суб'єктивній неможливості особистості подолати життєві труднощі. Згідно з наявними в літературі підходами [4; 17], розрізняють два види тривожності. Перший вид тривожності складає ситуативна (актуальна), реактивна тривожність, яка виникає як реакція людини на різні, частіше за все соціально-психологічні стресори (очікування негативної оцінки або агресивної реакції, сприйняття несприятливого до себе ставлення, загрози своїй самоповазі, престижу). До другого виду тривожності належить особистісна (активна) тривожність. Особистісна тривожність являє собою характеристику, властивість, диспозицію, яка дає уявлення про індивідуальні відмінності в підпорядкованості дії різних стресорів і відображає відносну стійку схильність людини сприймати загрозу своєму «Я» в різних ситуаціях і реагування на такі ситуації підвищенням ситуативної тривожності.

Як свідчать отримані дані, високий рівень тривожності також виявлено більше ніж у половини опитаних (58,3%), середній – у 32,1%, і низький – лише у 9,6% учасників дослідження. Отримані дані є близькими до даних, які отримані І.В. Заїкою, згідно з якими 54,9% працівників загальноосвітніх навчальних закладів мають високий рівень вираженості ситуативної тривожності, і 63,5% – особистісної тривожності [5].

Друге місце, з невеликим відривом від першого, займає такий психічний стан, як *ригідність*, яка полягає у відносній нездатності особистості до переосмислення поведінки та її перебудови, нездатності вийти зі стану залежності і набутої безпорадності [4]. Ригідність може проявлятися на рівні когнітивної, мотиваційної та ефективної складової. Високий рівень

ригідності виявлено майже в половині опитаних (57,4%). У трохи менше ніж половині опитаних (31,8%) зафіксовано середній рівень вираженості ригідності. І зовсім у незначній частині опитаних (усього 10,8%) діагностовано низький рівень ригідності.

Третє місце за рівнем вираженості зайняв такий психічний стан, як *фрустрованість*, яка являє собою стан переживання людиною об'єктивно існуючої невдачі або ж такої, що уявляється [4]. Одним із наслідків соціальної напруженості є *соціальна фрустрованість*, під якою у найбільш загальному вигляді, дотримуючись підходу Д. Майерса, слід розуміти блокування цілеспрямованої поведінки [11]. Сутність фрустрованості, її види, співвідношення з іншими психологічними феноменами розкриті в низці досліджень, виконаних зарубіжними та вітчизняними авторами [8; 15; 22].

Згідно з отриманими даними, високий рівень фрустрованості виявлено у 51,2%, середній – у 38,2%, і низький – лише у 10,6%.

Отримані дані щодо вияву фрустрованості в персоналі освітніх організацій також співвідносяться із результатами, які отримані І.В. Заїкою стосовно соціальної фрустрованості персоналу загальноосвітніх навчальних закладів, згідно з якими значна частина опитаних, в середньому більше половини, мають вираженість соціальної фрустрованості, насамперед в соціально-економічній сфері [5].

І на останньому місці за рівнем вираженості знаходиться *агресивність*. Як зазначається в літературі, агресія є однією із можливих реакцій у ситуації фрустрації, яка обумовлюється всією обстановкою фрустрації, гнівом, ненавистю та ін. [4]. Різні форми агресії особистості, зокрема у сфері професійної діяльності, представлено в низці публікацій українських та зарубіжних авторів [1; 3; 18]. Високий рівень агресії зафіксовано також у значній кількості персоналу освітніх організацій (47,3%,) середній – у 36,2%, і низький – лише у 16,5% опитаних.

Отже, результати дослідження свідчать про *наявність негативних станів високого рівня вираженості для значної кількості персоналу освітніх організацій*. Такий факт частково можна пояснити тим, що переважна кількість опитаних були жінки, які характеризуються підвищеними показниками вираженості емоційної сфери, ніж чоловіки. Але основною причиною, на наш погляд, є соціальна напруженість у суспільстві і, відповідно, в освітніх організаціях [7].

У цілому, виявлена закономірність викликає значне занепокоєння, оскільки, як показано в літературі [21], наявність таких психічних станів може негативно впливати на діяльність представників усіх професій. Але якщо взяти до уваги той факт, що персонал освітніх організацій системи середньої освіти постійно взаємодіє з дітьми, що знаходяться в процесі свого розвитку, відповідає за навчання, виховання і психологічний комфорт особистості учнів, які потребують особливої підтримки з боку педагогічних працівників, то тут занепокоєння збільшується в кілька разів. Адже створити позитивний настрій у колективі учнів та актуалізувати позитивну спрямованість на роботу, напевне, дуже важко вчителю, який сам переживає негативні психічні стани.

Це свідчить, на наш погляд, про необхідність *спеціальної роботи*, насамперед, з боку психологічних служб освітніх організацій щодо подолання таких станів. Так, наприклад, подолання стану фрустрації можливе в результаті підвищення стійкості (*фрустраційної толерантності*) особистості до несприятливих обставин життя на основі адекватного їх усвідомлення [4]. Це усвідомлення далі передбачає перебудову мотивів, емоцій та прийняття людиною змісту її соціальної адаптації, можливих способів вирішення конфліктів і проблем. У свою чергу, ригідність може бути нейтралізована в результаті зміни характеру активності особистості, коли ситуація, яка здається безвихідною та незмінною, сприймається як така, яку можна цілком вирішити при відповідній зміні уявлень, мотивів, емоцій [4].

Що стосується *другого завдання дослідження, спрямованого на вивчення рівня вираженості типів організаційної культури освітніх організацій та їхнього зв'язку з негативних психічних станів персоналу*, то тут отримано такі дані.

Розпочнемо із аналізу *рівня вираженості різних типів організаційної культури освітніх організацій (табл. 2)*.

Таблиця 2

**Рівні вираженості типів організаційної культури
освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)**

	Типи організаційної культури			
	культура влади	культура ролей	культура завдань	культура особистості
низький рівень	58,7	9,8	10,1	10,3
середній рівень	30,6	46,3	34,9	65,0
високий рівень	10,7	43,9	55,0	24,7

Як свідчать дані, представлені в табл. 2, на першому місці, за високим рівнем розвитку представлена *культура «завдань»*. Більше ніж половина опитаних (55,0%) вказали на представленість у їхніх освітніх організаціях даного типу культури, найбільш суттєвими характеристиками якої є те, що вона базується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади залежно від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо [24].

На другому місці за рівнем вираженості знаходиться *культура «ролей»*, на високий рівень якої вказало дещо менше опитаних (43,9%). Для такої культури характерна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо [24].

Що стосується двох інших типів культур (культура «особистості» та культура «влади»), то вони значно відстають від рівня розвитку названих типів організаційних культур.

Лише одна п'ята освітнього персоналу (24,7%) вказали на високий рівень розвитку культури «особистості», яка характеризується мінімальним ступенем адміністрування та обмеження особистих прав і свобод, ставленням з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, правом виявляти ініціативу та творчість тощо) [24].

І четверте, останнє, місце займає *культура «влади»*. Трохи більше ніж одна десята опитаного освітнього персоналу (10,7%), вказали на високий рівень розвитку цього типу організаційної культури. Як відомо, суттєвими характеристиками такого типу культури є одноосібність рішень керівника, централізований контроль ресурсів, висока документаційна регламентованість трудової поведінки тощо [24].

Таким чином, з приємністю можна констатувати, що в освітніх організаціях переважає культура «завдання», яка належить до культур з прогресивною спрямованістю, а культура «влади», що належить до культур з консервативною спрямованістю [25], представлена лише у невеликій частини освітніх організацій, у яких проводилось дослідження. Разом із тим, результати дослідження показують, що існують *суттєві резерви* щодо рівня розвитку культури «особистості».

Далі проаналізуємо зв'язок між негативними психічними станами освітнього персоналу і типами організаційної культури (табл. 3).

У процесі дослідження виявлено статистично значущі зв'язки, як позитивні, так негативні ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,001$) між низкою типів організаційної культури і тими чи іншими негативними психічними станами освітнього персоналу.

Слід зазначити, що найбільш вираженими є *негативні* статистично значущі зв'язки ($p < 0,001$) між негативними психічними станами освітнього персоналу і *культурою «завдань»*. При цьому слід зазначити, що ці зв'язки зафіксовано щодо всіх негативних психічних станів (тривожність, фрустрованість, агресивність, ригідність). Суть цих зв'язків полягає в тому, що в міру підвищення рівня розвитку такого типу організаційної культури рівень вираженості негативних психічних станів освітнього персоналу знижується.

Таблиця 3

Зв'язок негативних психічних станів освітнього персоналу з типами організаційної культури освітніх організацій з (r_s)

	тривожність	фрустрованість	агресивність	ригідність
культура влади	0,123	0,058	0,223**	0,115
культура ролей	-0,007	-0,041	-0,102	0,035
культура завдань	-0,271***	-0,283***	-0,323***	-0,276***
культура особистості	-0,203**	-0,175*	-0,194**	-0,127

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

Дещо менш вираженими є *негативні* статистично значущі зв'язки ($p < 0,05$; $p < 0,01$), які зафіксовано між негативними психічними станами освітнього персоналу і *культурою «особистості»*. Підкреслимо, що такі зв'язки зафіксовано щодо більшості негативних психічних станів (тривожність, фрустрованість, агресивність). Як і в ситуації із культурою «завдань», тут спостерігається така ж закономірність: зі збільшенням рівня розвитку культури «особистості», рівень вираженості негативних психічних станів знижується.

Таким чином, можемо констатувати, що такі організаційні культури, як культура «завдання» та культура «особистості», сприяють зниженню негативних психічних станів персоналу освітніх організацій. Це ще раз підтверджує тезу про те, що такі типи культур мають *прогресивну спрямованість*.

Зовсім інша ситуація спостерігається щодо *культури «влади»*. Це проявляється в тому, що тут зафіксовано *позитивний* статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) лише між одним негативним психічним станом освітнього персоналу (агресивністю) і *культурою «влади»*. Зміст даного зв'язку полягає в тому, що зі збільшенням рівня розвитку цього типу організаційної культури, рівень вираженості агресивності освітнього персоналу підвищується. Щодо інших негативних психічних станів, то в дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між ними та культурою «влади», що може ламати існуючі стереотипи щодо вираженого «негативізму» культури «влади». Скоріше за все, можна говорити про ситуативність у дії та використанні різних типів організаційних культур, в тому числі і культури «влади».

Щодо *культури «ролі»*, то в дослідженні *не виявило її впливу* на зниження рівня негативних психічних станів особистості. Про це свідчить той факт, що статистично значущі зв'язки між негативними психічними станами освітнього персоналу і культурою «ролі» відсутні. Це ще раз підтверджує тезу, висловлену в інших дослідженнях [24], що культура «ролі» має свій особливий статус. Однак, це потребує додаткових спеціальних досліджень.

Таким чином, можна зробити висновок, що впровадження в освітніх організаціях таких культур, як культура «завдань» та культура «особистості», однозначно може сприяти *зниженню негативних психічних станів* персоналу освітніх організацій.

Тепер звернемося до результатів виконання *третього завдання дослідження, спрямованого на вивчення рівня вираженості сили організаційної культури освітніх організацій та зв'язку негативних психічних станів персоналу із силою організаційної культури*.

Що стосується *рівня вираженості сили організаційної культури*, то, як свідчать дані, які наведено в *табл. 4*, лише невелика кількість опитаних (28,3%) вказали на те, що їхнім освітнім організаціям притаманна *потужна організаційна культура*.

Відповідно до наявних в літературі даних [2; 12; 19; 20; 27], можна говорити, на наш погляд, про те, що організаціям з потужною організаційною культурою притаманні *певні характеристики*, які стосуються: а) *цінностей організації, її цілей та орієнтації персоналу на їхні досягнення* (практично всі керівники і більшість працівників можуть описати цінності компанії, її цілі, усвідомлюють важливість клієнтів; члени організації чітко усвідомлюють свій

внесок у досягнення цілей організації; дії керівників узгоджуються з прийнятими в організаціях цінностями; організація і керівники орієнтовані швидше на довгострокові, ніж короткострокові перспективи; цінності організації наголошують на необхідності ефективної діяльності, адаптації до мінливого зовнішнього середовища; дотримання місії і цінностей компанії важливіше, ніж відповідність процедурам і стилю одягу та ін.); б) *відбору, діяльності, професійного зростання та стимулювання працівників в організації* (відбір працівників здійснюється відповідно до наявності в них рис, відповідних культурі організації; керівники прагнуть розвивати своїх працівників; в основі професійної кар'єри працівників лежить їхній професіоналізм, а не інтриги і знайомства; підтримка інших працівників, навіть з інших відділів, є нормою і гідно оцінюється; в організації забезпечується стимулювання праці працівників, наприклад, проводяться церемонії нагородження співробітників, які зробили істотний внесок у справу організації та ін.). Тобто можна говорити про те, що організаційна культура є потужним чинником як для досягнення цілей організації, так і досягнення цілей працівників. Іншими словами, в таких організаціях досягається гармонійне співвідношення досягнення цілей і потреб як організації, так цілей і потреб працівників.

Таблиця 4

**Вираженість сила організаційної культури освітніх організацій освіти
(у % від загальної кількості опитаних)**

Слабка	Помірна	Потужна
1,3	70,4	28,3

Переважає більшість опитаних (70,4%) вказали на середній рівень вираженості сили організаційної культури в освітніх організаціях. Тобто мова йде про *помірну організаційну культуру*, для якої характерне лише часткове представлення описаних вище ознак потужної організаційної культури.

І зовсім невелика частина учасників дослідження (1,3%) вказали на низький рівень вираженості сили організаційної культури, тобто на те, що організаційна культура їхніх організацій є *слабкою*. Мова йде про те, що культура організації аж ніяк не сприяє адаптації до навколишнього середовища, досягненню її цілей і не відповідає потребам її членів, навпаки, може спричиняти загальну демотивованість персоналу.

У цілому, доходимо висновку, що організаційна культура освітніх організацій характеризується достатньою силою, оскільки переважна більшість опитаних вказали, що культура їхніх організацій є потужною або помірною. Однак, можна говорити і про *невні резерви розвитку* організаційної культури, оскільки на потужну організаційну культуру вказало менше третини опитаних.

Далі проаналізуємо зв'язок *негативних психічних станів персоналу із силою організаційної культури освітніх організацій*.

Як свідчать наведені в *табл. 5* дані, існують достатньо виражені *негативні* статистично значущі зв'язки ($p < 0,001$) між такими негативними психічними станами освітнього персоналу, як тривожність, агресивність, ригідність, і силою організаційної культури.

Також існує слабкий *негативний* статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) між таким негативним психічним станом освітнього персоналу, як фрустрованість, і силою організаційної культури.

Зміст даного зв'язку полягає в тому, що із підвищенням сили організаційної культури рівень вираженості негативних психічних станів знижується, і особливо це стосується ригідності персоналу.

Отримані дані підтверджують позицію ряду дослідників [19; 20; 27] стосовно того, що сильна організаційна культура впливає на поведінку і діяльність персоналу організації і діяльність організації в цілому.

Таблиця 5

Зв'язок сили організаційної культури закладу освіти з негативними психічними станами освітнього персоналу (r_s)

	тривожність	фрустрованість	агресивність	ригідність
сила організаційної культури	-0,283***	-0,175*	-0,248***	-0,314***

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

Таким чином, результати дослідження свідчать про те, що організаційна культура освітніх організацій є *важливим чинником*, що може впливати на вираженість негативних психічних станів освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості.

Висновки:

1. Виявлено наявність негативних психічних станів (ригідності, тривожності, агресії, фрустрованості) високого рівня вираженості у значній кількості персоналу (в середньому майже в сорока відсотків персоналу освітніх організацій).

2. Констатовано низку проблем у розвитку організаційної культури освітніх організацій (недостатній розвитку культури «особистості»; недостатня вираженість сили організаційної культури).

3. Виявлено закономірності, які стосуються зв'язку між рівнем розвитку організаційної культури і вираженістю більшості негативних психічних станів особистості. Це проявляється в тому, що існує негативний та позитивний статистично значущі зв'язки між рівнем розвитку типів і сили організаційної культури і вираженістю негативних психічних станів особистості. Так, встановлено, що достатній рівень вираженості культур з позитивною спрямованістю («особистості» та «завдань») і сили організаційної культури позитивно впливає на зниження негативних психічних станів особистості. Водночас, культура з негативною спрямованістю («влади»), навпаки, підвищує рівень вираженості такого негативного психічного стану особистості, як агресивність. Щодо культури «ролі», то в дослідженні не виявлено її впливу на зниження негативних психічних станів особистості.

4. Отримані дані можуть бути використані керівниками та практичними психологами освітніх організацій з метою профілактики та подолання негативних психічних станів особистості в умовах соціальної напруженості і, відповідно, забезпечення психологічного здоров'я персоналу та успішності діяльності освітніх організацій.

Перспективи подальших досліджень з означеної проблеми можуть полягати в аналізі зв'язку між компонентами організаційної культури та вираженістю негативних психічних станів персоналу освітніх організацій.

Список використаних джерел

1. Бородкин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородкин, Н.П. Володина // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
2. Дафт Р.Ф. Менеджмент / Р.Ф. Дафт. – СПб., 2001. – 832 с.
3. Дроздов О.Ю. Соціально-психологічні фактори динаміки агресивної поведінки молоді : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / О.Ю. Дроздов. – Чернівці, 2003. – 225 с.
4. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
5. Заїка І.В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / І.В.Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.

6. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
7. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // 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. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 3–11.
8. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
9. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1964. – 344 с.
10. Лютова Е.К. Шпаргалка для взрослых: Психокоррекционная работа с гиперактивными, агрессивными, тревожными и аутичными детьми / Е. Лютова, Г. Моница. – М. : Генезис, 2000. – 192 с.
11. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
12. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента / В.Н. Машков – СПб. : Речь, 2005. – С. 290–291.
13. Наенко Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 12 с.
14. Омельченко Я.М. Психологічна допомога дітям з тривожними станами / Я. Омельченко, З. Кісарчук. – К. : Шк. світ, 2008. – 112 с.
15. Попик Ю.В. Менеджерська діяльність і явище фрустрації: сутність, феноменологія, структура / Ю.В. Попик // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Т. IX. – Ч. 6. – К., 2007. – С. 105–112.
16. Психические состояния : хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л.В. Куликова]. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.
17. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты : учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ, 1998. – С. 141–145.
18. Реан А.А. Агрессия и агрессивность личности / А.А. Реан // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – №5. – С. 3–18.
19. Станіславська М.В. Психологічні аспекти типології організаційної культури майбутнього місця роботи / М.В. Станіславська // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка ; Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред.: С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 27. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2015. – С. 557–568.
20. Стеклова О.Е. Оценка силы организационной культуры и направления ее развития / О.Е. Стеклова // Экономические науки. – 2010. – №2 (63). – С. 183–187.
21. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : Слово, 2011. – С. 157–158.
22. Фрустрация: Понятие и диагностика : учеб.-метод. пособие / [сост. Л.И. Дементий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
23. Хоменко З.І. Вплив учителя на емоційний стан учнів / З.І. Хоменко. – К. : Редакції загальнопед. газет, 2012. – 128 с.
24. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
25. Шевченко А.М. Організаційна культура інноваційних та традиційних загальноосвітніх навчальних закладів: теоретичний аспект / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.
26. Юрченко В.М. Психічні стани людини: системний опис : монографія / В.М. Юрченко. – Рівне, 2006. – 574 с.
27. Carpenter, M. Principles of Management, v. 1.0 / Mason Carpenter, Talya Bauer, and Berrin Erdogan. – Nyack, NY : Flat World Knowledge, 2010. – 412 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // Mir Rossii. – 1997. – № 4. – S. 107–150.
2. Daft R.F. Menedzhment / R.F. Daft. – SPb., 2001. – 832 s.
3. Drozdov O.Yu. Sotsial'no-psykholohichni faktory dynamiky ahresyvnoyi povedinky molodi : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / O.Yu. Drozdov. – Chernihiv, 2003. – 225 s.
4. Eliseev O.P. Praktikum po psikhologii lichnosti / O.P. Eliseev. – [2-e izd., ispr. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
5. Zaika I.V. Vplyv sotsial'noyi napruzhenosti na vvyavy osobystisnoyi napruzhenosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / I.V. Zaika // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.
6. Karamushka L.M. Dydzayn doslidzhennya ta diahnostychnyy instrumentariy dlya vvyvchennya psykholohichnykh osoblyvostey orhanizatsiynoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Т. 1 : Orhanizatsiyna

- psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–208.
7. Karamushka L.M. Sotsial'na napruzhenist' v orhanizatsiyi: sutnist', pidkhody do vyvchennya, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – S. 3–11.
 8. Karamushka L.M. Sotsial'na frustrovanist' osvitu oho personalu: zv'yazok iz typamy orhanizatsiynoyi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zayika // Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 80–89.
 9. Levitov N.D. O psicheskikh sostojaniyah cheloveka / N.D. Levitov. – M. : Prosveshhenie, 1964. – 344 s.
 10. Ljutova E.K. Shpargalka dlja vzroslyh: Psihokorrekcionnaja rabota s giperaktivnymi, agressivnymi, trevozhnymi i autichnymi det'mi / E. Ljutova, G. Monina. – M. : Genezis, 2000. – 192 s.
 11. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 512 s.
 12. Mashkov V.N. Praktika psihologicheskogo obespechenija rukovodstva, upravlenija, menedzhmenta / V.N. Mashkov – SPb. : Rech', 2005. – S. 290–291.
 13. Naenko N.I. Psihicheskaja naprjazhennost' / N.I. Naenko. – M. : Izd-vo Mosk. un-ta, 1976. – 12 s.
 14. Omel'chenko Ya.M. Psykholohichna dopomoha dityam z tryvozhnymy stanamy / Ya. Omel'chenko, Z. Kisarchuk. – K. : Shk. svit, 2008. – 112 s.
 15. Popyk Yu.V. Menedzhers'ka diyal'nist' i yavyshche frustratsiyi: sutnist', fenomenolohiya, struktura / Yu.V. Popyk // Problemy zahal'noyi ta pedahohichnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka. – T. IX. – Ch. 6. – K., 2007. – S. 105–112.
 16. Psihicheskie sostojaniya : hrestomatija / [sost. i obshh. red. L.V. Kulikova]. – SPb. : Piter, 2001. – 512 s.
 17. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika: Metodiki i testy : uchebnoe posobie / D.Ja. Rajgorodskij. – Samara : BAHRAH, 1998. – S. 141–145.
 18. Rean A.A. Agressija i agressivnost' lichnosti / A.A. Rean // Psihologicheskij zhurnal. – 1996. – T. 17. – №5. – S. 3–18.
 19. Stanislavs'ka M.V. Psykholohichni aspekty typolohiyi orhanizatsiynoyi kul'tury maybutn'oho mistysa roboty / M.V. Stanislavs'ka // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. pr. Kam"yanets'-Podil's'koho nats. un-tu imeni Ivana Ohienka ; In-tu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za nauk. red.: S.D. Maksymenka, L.A. Onufriyevoyi. – Vyp. 27. – Kam"yanets'-Podil's'kyj : Aksioma, 2015. – S. 557–568.
 20. Steklova O.E. Ocenka sily organizacionnoj kul'tury i napravlenija ee razvitija / O.E. Steklova // Jekonomicheskie nauki. – 2010. – №2 (63). – S. 183–187.
 21. Topolov Ye.V. Profesiyna ahresyvnist' osobystosti : monohrafiya / Ye.V. Topolov. – K. : Slovo, 2011. – S. 157–158.
 22. Frustracija: Ponjatje i diagnostika : ucheb.-metod. posobie / [sost. L.I. Dementij]. – Omsk : Izd-vo OmGU, 2004. – 68 s.
 23. Khomenko Z.I. Vplyv uchytylja na emotsiynny stan uchniv / Z.I. Khomenko. – K. : Redaktsiyi zahal'noped. hazet, 2012. – 128 s.
 24. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
 25. Shevchenko A.M. Orhanizatsiyina kul'tura innovatsiynykh ta tradytiynykh zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv: teoretichnyy aspekt / A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. pr. In-tu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – T. I : Orhanizatsiyina psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 33. – S. 211–213.
 26. Yurchenko V.M. Psykhichni stany lyudyny: systemnyy opys : monohrafiya / V.M. Yurchenko. – Rivne, 2006. – 574 s.
 27. Carpenter, M. Principles of Management, v. 1.0 / Mason Carpenter, Talya Bauer, and Berrin Erdogan. – Nyack, NY : Flat World Knowledge, 2010. – 412 p.

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Relationship between educational organization staff's negative mental states and types and levels of educational organization culture. The authors present the results of empirical research that found the presence of high-level negative mental states (rigidity, anxiety, aggression and frustration) in a significant number of staff of educational organizations. Educational organizations were shown to have problems in the development of their organizational culture (low level of person culture, low level of organizational culture, etc.).

There were negative and positive statistically significant relationships between the levels of organizational culture and the levels of staff's negative mental states. This was observed when high-level positive organizational cultures (person and task cultures) and high-level general organizational culture had positive effects on staffs' negative mental states. However, power culture, which is considered a negative organizational culture, on the contrary, increased educational organization staff's aggressiveness. The study did not reveal the impact of role culture on educational organization staff's negative mental states. Besides, it was

found that highly developed educational organizations' general organizational culture had positive effects on educational organization staff's negative mental states.

It was concluded that educational organizations' culture might be an important determinant of educational organization staff's negative mental states in conditions of social tension.

Keywords: educational organizations; educational organization staff; negative mental states; organizational culture; organizational culture types; power of organizational culture.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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

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

E-mail: kteres75@gmail.com

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

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentyna Ivanivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vlagoda@ukr.net

Ковальчук Олександр Сергійович, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kovalchuk, Olexandr Serhiiovych, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vivushka808@gmail.com

Отримано 9 жовтня 2017 р.
Рецензовано 19 жовтня 2017 р.
Прийнято 20 жовтня 2017 р.

УДК159.923.33

Карамушка Т.В.

**СВЯЗЬ МЕЖДУ УРОВНЕМ РАЗВИТИЯ ГОТОВНОСТИ АСПИРАНТОВ
К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ
И РОЛЕВЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫМ
ОБЩЕНИЕМ НА КАФЕДРЕ**

Карамушка Т.В. Связь между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре. В статье на основе эмпирического исследования констатируется недостаточный уровень развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры, в частности, выявлено наличие диспропорции в уровне развития компонентов готовности (мотивационного, когнитивного, операционного и личностного). Также констатируется, что лишь трети кафедр, где обучаются аспиранты, присуща организационная зрелость, которая характеризуется четким распределением ролей и партнерским взаимодействием, коллегиальным принятием решений и т.п. Выявлена связь между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и особенностями ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, где учатся аспиранты.

Ключевые слова: аспиранты, профессиональная карьера аспирантов, готовность аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры, ролевое взаимодействие и профессионально-деловое общение на кафедре.

Карамушка Т.В. Зв'язок між рівнем розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри та ролевою взаємодією і професійно-діловим спілкуванням на кафедрі. У статті на основі емпіричного дослідження констатовано недостатній рівень розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри, зокрема, виявлено наявність диспропорції в рівні розвитку компонентів готовності (мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного). Також констатовано, що лише для третини кафедр, де навчаються аспіранти, характерна організаційна зрілість, яка характеризується чітким розподілом ролей та партнерською взаємодією, колегіальним прийняттям рішень тощо. Виявлено зв'язок між рівнем розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри та особливостями ролевої взаємодії та професійно-ділового спілкування на кафедрі, де навчаються аспіранти.

Ключові слова: аспіранти, професійна кар'єра аспірантів, готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри, ролева взаємодія та професійно-ділове спілкування на кафедрі.

Постановка проблемы. Профессиональная карьера аспирантов связана с определением ее целей, осознанием ее основных этапов, критериев и условий успешности. Существенной составляющей данного процесса является формирование их готовности к осуществлению профессиональной карьеры.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ психологической литературы свидетельствует о том, что проблема профессиональной карьеры нашла отражение в трудах зарубежных (А. К. Маркова [12], Е. А. Могилевкин [13], А. Г. Молл [14], Д. Сьюпер [26], Е. Шейн [25], Д. Халл [24] и др.) и отечественных (А. И. Бондарчук [1], Т. М. Канивец [8], А. П. Поплавская [16], М. В. Сурыкова [21], Н. Ф. Шевченко [21], А. П. Щотка [22] и др.) ученых, в которых раскрыта сущность профессиональной карьеры, ее функции, типы, этапы осуществления и факторы, которые обуславливают ее становления. Кроме того, определенное внимание уделено анализу объективных и субъективных критериев успешности профессиональной карьеры, особенностей ее осуществления представителями различных профессиональных групп (госслужащими, офицерами Вооруженных Сил Украины, менеджерами, педагогами, психологами и проч.).

Вместе с тем, проблема психологических особенностей подготовки аспирантов к профессиональной карьере частично нашла отражение в литературе в контексте анализа

деятельности научных коллективов и деятельности преподавателей вузов. Речь идет о социально-психологических особенностях научной деятельности и управления научным коллективом (Е. С. Жариков [6], А. А. Чечулин [20], М. Г. Ярошевский [23] и др.), социально-психологических факторах и условиях деятельности преподавателей вузов в процессе формирования готовности кураторов к воспитательной деятельности (А. В. Винославская [3]), развитие коммуникативной толерантности у преподавателей вузов (А.Г. Скок [17]), становление готовности персонала высшей школы к деятельности в условиях изменений (А. С. Толков [18]) и др.

Раскрыты содержание и структура готовности личности к различным видам деятельности – педагогической, менеджерской, предпринимательской, спортивной и проч. (М. И. Дьяченко [5], К. Н. Дурай-Новакова [4], Л. О. Кандилович [5], А. Моляко [15] и др.).

Среди психологических факторов, влияющих на представления молодежи, прежде всего, студентов, о профессиональной карьере, речь идет о карьерных ожиданиях (М. В. Сурякова [21], Н. Ф. Шевченко [21]). В наших предыдущих исследованиях [10; 11] изучалось влияние организационной культуры и креативного потенциала кафедры на развитие готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры. Вместе с тем, связь между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре ранее не выступала предметом специального исследования.

Под *готовностью аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры* подразумевается комплекс психологических характеристик аспирантов, способствующих успешному осуществлению ими профессиональной карьеры. Указанная готовность включает следующие *компоненты*: а) когнитивный (знания о содержании и видах профессиональной карьеры, особенностях и критериях ее успешности и др.); б) мотивационный (мотивация к осуществлению соответствующего типа личностной карьеры, наличие определенных карьерных ориентаций; мотивация в контексте взаимодействия личности и организации); в) операционный (общая и социальная самооффективность; креативность в решении проблем и эмоциональный интеллект); г) личностный (особенности субъективного контроля, рефлексивность и стрессоустойчивость).

Исходя из актуальности и недостаточной разработки проблемы, нами определены следующие **задачи**:

1. Определить уровень развития основных компонентов и общего показателя готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.
2. Исследовать особенности ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, где учатся аспиранты.
3. Проанализировать связь между уровнем развития общего показателя готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и особенностями ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре.

Изложение основного материала и результатов исследования. Для изучения уровня развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры использовался подобранный нами *«Комплекс методик для исследования социально-психологических факторов формирования готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры»* [9], который включал следующие методики: а) авторскую анкету «Профессиональная карьера аспирантов», творческое задание-эссе «Моя будущая профессиональная карьера и методика контент-анализа» – для диагностики когнитивного компонента готовности; б) опросники «Якоря карьеры» (Э. Шейн), «Мотивация к карьере» (А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, в адаптации Е.А. Могилевкина) – для установления мотивационного компонента готовности; в) опросники «Методика определения общей и социальной эффективности» (М. Шеер, Дж. Маддукс, в адаптации А. В. Бояринцева), «Какой Ваш креативный потенциал?» (Шкала В «Мой подход к решению проблемы»), «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл) – для диагностики операционного компонента готовности; г) опросники «Диагностика уровня субъектов

объективного контроля» (Дж. Роттер, в адаптации Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, А. М. Эткинда), «Методика изучения уровня рефлексивности (А. В. Карпов), «Симптомы стресса» (К. Вейман) – для выяснения личностного компонента готовности.

Для исследования ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре использовался опросник «Как развивается Ваше предприятие?» (В. Зигерт, Л. Ланге) [7].

Математическая обработка данных осуществлялась с помощью компьютерного пакета статистических программ SPSS (версия 22). Использовались методы описательной статистики и корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмана) [2].

В исследовании приняло участие 272 человека – аспиранты гуманитарных и технических специальностей вузов Украины (Запорожский национальный университет, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского», ГВУЗ «Университет менеджмента образования» НАПН Украины).

Что касается *первой задачи исследования*, которая состояла в изучении уровня развития основных компонентов и общего показателя готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры, то здесь получены следующие данные.

На основе детального изучения составляющих каждого из компонентов готовности к осуществлению профессиональной карьеры (с помощью соответствующих методик, входящих в «Комплекс методик для исследования социально-психологических факторов формирования готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры») был проанализирован уровень развития каждого из компонентов готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (мотивационного, когнитивного, операционного и личностного) (табл. 1). Также было проведено сравнение уровня развития данных компонентов между собой.

Таблица 1

Уровень развития компонентов готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (в %)

Компоненты готовности	Уровень развития		
	<i>высокий</i>	<i>средний</i>	<i>низкий</i>
мотивационный	33,8	47,8	18,4
личностный	22,2	54,8	23,0
операционный	15,4	58,1	26,5
когнитивный	8,9	74,4	16,7

Как видно из табл. 1, первое место, со значительным отрывом от других компонентов по критерию «высокий уровень развития», занимает мотивационный компонент готовности. Высокий уровень его развития зафиксирован у трети аспирантов (33,8%). Далее следует личностный компонент готовности, высокий уровень развития которого зафиксирован у более чем одной пятой опрошенных (23,0%). Значительно меньше, по сравнению с названными компонентами, выражены операционный и когнитивный компоненты готовности (соответственно 15,4% и 8,9%).

Полученные данные свидетельствуют о наличии *диспропорции* в уровне развития компонентов готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры. Она проявляется в том, что аспиранты имеют достаточно сильную мотивацию к осуществлению профессиональной карьеры, и у них есть наличие достаточно развитых личностных качеств. Вместе с тем, они требуют значительного повышения знаний, умений и навыков по обозначенной проблеме.

Результаты исследования близки к данным, которые приводятся другими авторами и также свидетельствуют об определенной несогласованности компонентов готовности к

осуществлению различных аспектов профессиональной деятельности (управленческого общения, ведения переговоров) в различных профессиональных группах: студентов-психологов (Т. М. Канивец [8]), руководителей образовательных организаций (А. И. Бондарчук [1]), будущих педагогов (Н. М. Хмель [19]) и др. Но интересным при этом является тот факт, что ситуация у студентов и у аспирантов радикально отличается. Это проявляется в том, что у студентов более выраженными (почти вдвое) являются когнитивный и операционный компоненты готовности, по сравнению с мотивационным и личностным компонентами [8]). В то же время, у аспирантов мотивационный и личностный компоненты, наоборот, более чем вдвое опережают уровень развития когнитивного и операционного компонентов готовности. Очевидно, можно допустить, что по мере прохождения определенных этапов профессионального становления личности уровень развития мотивационного и личностного компонентов возрастает, что должно быть дополнено необходимым уровнем развития когнитивного и операционного компонентов.

Следовательно, *повышение когнитивно-технологической стороны подготовки* должно стать важным направлением психологической подготовки аспирантов, что даст возможность достичь определенного баланса и развития компонентов в структуре готовности.

Далее проанализируем *уровень развития общего показателя готовности* аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (рис. 1).

Полученные данные демонстрируют, что высокий уровень развития такого показателя зафиксирован у незначительного числа опрошенных (15,9%). Средний уровень выявлен у двух третей опрошенных (66,5%), и низкий уровень зафиксирован почти у одной пятой (17,6%). Следовательно, можно утверждать о *недостаточном уровне развития общего показателя готовности* аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.

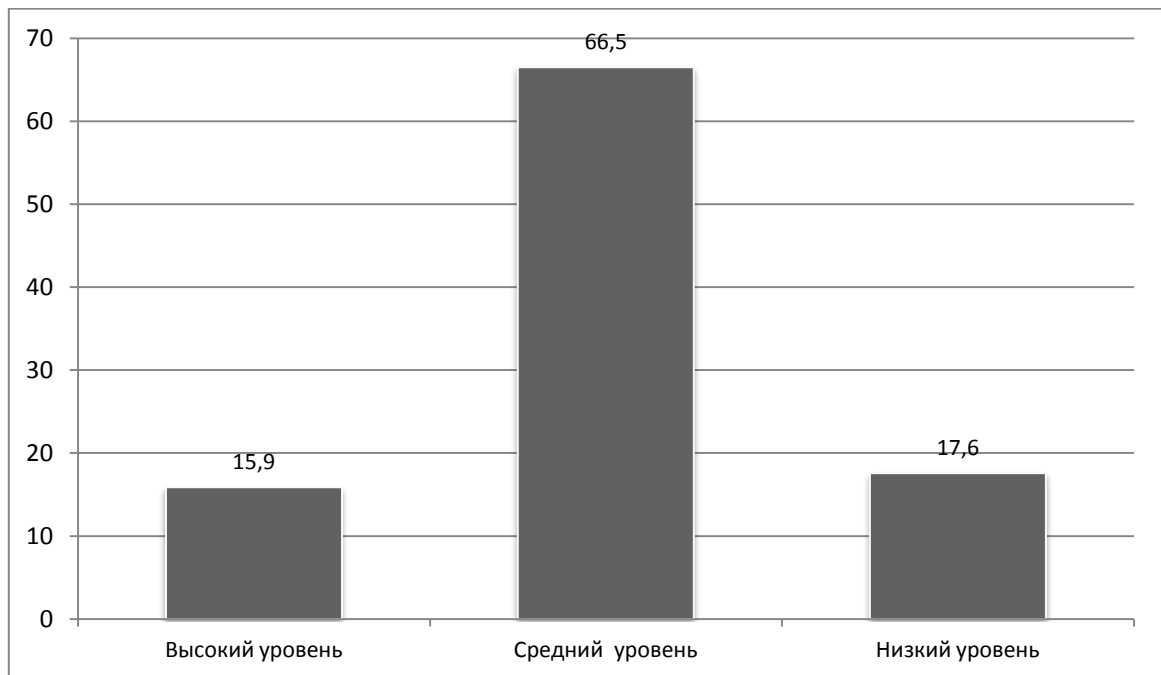


Рис. 1. Уровень развития общего показателя готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (в % от общего числа опрошенных)

В общем, можно сделать вывод, что исследование показало *недостаточный уровень готовности аспирантов* к осуществлению профессиональной карьеры. Это свидетельствует о необходимости уделять особое внимание психологической подготовке аспирантов по данному направлению в ходе их профессионального становления.

Далее проанализируем результаты выполнения *второй задачи*, которая заключалась в

исследовании особенностей ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, где учатся аспиранты.

Исследование показало, что существуют *достаточно выраженные проблемы* в деятельности кафедр, где учатся аспиранты (табл. 2).

Таблица 2

**Уровень развития составляющих и общего показателя
организационного развития (в%)**

Показатели	Уровень развития		
	<i>высокий</i>	<i>средний</i>	<i>низкий</i>
Организационная зрелость	38,3	45,1	16,6
Проблемность организационного развития	13,5	28,6	57,9
Организационное развитие	38,4	48,1	13,5

Как видно из табл. 2, только немного больше одной трети опрошенных (38,3%) отметили, что их кафедрам присуща организационная зрелость, которая характеризуется четким распределением ролей и партнерской взаимодействием, коллегиальным принятием решений и др. Совсем небольшая часть аспирантов (13,5%) идентифицировали проблемность организационного развития. В целом на высокий уровень организационного развития указало чуть более трети аспирантов (38,4%).

Теперь обратимся к результатам выполнения *третьей задачи исследования*, которая заключалась в анализе связи между уровнем развития каждого из компонентов готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре.

Что касается *мотивационного компонента готовности*, то установлена *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и мотивами осуществления профессиональной карьеры в образовательно-научной сфере ($r_s = 0,390$; $p < 0,001$) и между организационным развитием и мотивами осуществления профессиональной карьеры в образовательно-научной сфере ($r_s = 0,342$; $p < 0,01$) (см. табл. 3). Кроме того, констатирована *негативная* статистически значимая связь ($r_s = 0,325$; $p < 0,01$) между проблемностью организационного развития и мотивами осуществления профессиональной карьеры в образовательно-научной сфере. Сущность данной связи заключается в том, что чем выше уровень развития ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, тем выше уровень развития у аспирантов мотивов профильной карьеры, то есть карьеры, которая связана с образовательно-научной сферой, и, наоборот, чем выше проблемность организационного развития, тем ниже уровень развития мотивов профильной карьеры.

Итак, *создание на кафедре благоприятных условий* для ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения будет способствовать повышению профильной мотивации у аспирантов.

Анализ данных, относящихся к *операционному компоненту* готовности, обнаружил следующее (табл. 3).

Констатирована *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и эмоциональным интеллектом ($r_s = 0,327$; $p < 0,01$) и между организационным развитием и эмоциональным интеллектом ($r_s = 0,316$; $p < 0,01$). Выявленная закономерность заключается в том, что чем выше уровень ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, тем выше уровень развития у аспирантов эмоционального интеллекта.

Итак, четкое распределение профессиональных ролей на кафедре и их успешное выполнение, а также организация профессионально-делового общения на основе уважения к сотрудникам и создание условий для их самореализации будут способствовать повышению

уровня развития эмоционального интеллекта у аспирантов.

Таблица 3

Связь между ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре и уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (коэффициент корреляции r_s)

Составляющие компонентов готовности	Показатели профессионально-делового общения и ролевого взаимодействия		
	организационная зрелость	проблемность организационного развития	организационное развитие
Мотивационный компонент готовности			
Мотивы к осуществлению карьеры в образовательно-научной сфере	0,390 ***	-0,325 **	0,342 **
Операционный компонент готовности			
эмоциональный интеллект	0,327 **	0,018	0,316 **
Личностный компонент готовности			
интернальность	0,352 **	-0,087	0,328 **
рефлексивность	0,109	0,012	0,131
стрессоустойчивость	0,417 ***	-0,397 ***	0,436 ***
личностный компонент (в целом)	0,457 ***	-0,339 **	0,451 ***

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

Что касается остальных компонентов – операционного компонента готовности (общей самооценки, творческого подхода к решению проблем) и операционного компонента в целом, то *статистически значимых связей не обнаружено*. Очевидно, данные составляющие готовности не являются чувствительными к воздействию данной группы социально-психологических факторов.

Следующий блок данных касается *личностного компонента* готовности (табл. 3). Как видно из полученных данных, указанный компонент готовности имеет гораздо больше статистически значимых связей, по сравнению с другими компонентами (мотивационным, операционным).

Так, зафиксирована *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и интернальностью ($r_s = 0,352$; $p < 0,01$) и организационным развитием и интернальностью ($r_s = 0,328$; $p < 0,01$). Сущность связей заключается в том, что чем выше уровень ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, тем выше уровень развития у аспирантов локуса контроля, то есть способности аспирантов возлагать на себя ответственность за решения различных задач своей жизнедеятельности, в частности профессиональной.

Таким образом, четкое распределение функций на кафедре, положительное профессионально-деловое общение способствуют развитию интернальности аспирантов.

Также выявлена *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и стрессоустойчивостью ($r_s = 0,417$; $p < 0,001$) и организационным развитием и стрессоустойчивостью ($r_s = 0,436$; $p < 0,001$). Кроме того, констатируется *негативная* статистически значимая связь между проблемностью организационного развития и стрессоустойчивостью ($r_s = -0,397$; $p < 0,001$).

Аналогичная закономерность выявлена и в отношении личностного компонента в целом: выявлена *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и личностным компонентом готовности ($r_s = 0,457$; $p < 0,001$) и между организационным развитием и личностным компонентом готовности ($r_s = 0,451$; $p < 0,001$). Кроме того,

констатирована *негативная* статистически значимая связь между проблемностью организационного развития и стрессоустойчивостью ($r_s = -0,397$; $p < 0,001$).

Полученные данные свидетельствуют о том, что высокий уровень ролевого взаимодействия (четкое определение задач деятельности, функций каждого в деятельности кафедры, привлечение преподавателей и аспирантов к этому процессу), а также партнерское профессионально-деловое общение на кафедре способствуют повышению уровня стрессоустойчивости и развития личностного компонента готовности в целом. И, наоборот, отсутствие данных показателей снижает уровень стрессоустойчивости и личностного компонента готовности.

Следует отметить, что не выявлены статистически значимые связи рефлексивности с показателями ролевого взаимодействия и профессионально-деловым общением. Очевидно, данная составляющая личностного компонента готовности не подлежит влиянию данной группы социально-психологических факторов.

Итак, в целом можно сделать вывод, что особенности ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре *имеют связь* с развитием личностного компонента готовности аспирантов (локусом контроля, стрессоустойчивостью, личностным компонентом в целом).

В то же время связь данных социально-психологических факторов менее выражена по отношению к мотивационному компоненту (имеет связь только с мотивами осуществления профессиональной карьеры в различных социальных сферах) и по отношению к операционному компоненту (имеет связь только с социальным интеллектом).

И практически нет связи данной группы социально-психологических факторов с *когнитивным компонентом готовности*, поскольку в процессе исследования не выявлены статистически значимые связи между особенностями ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре и составляющими когнитивного компонента готовности.

В целом, можно сделать вывод, что повышение уровня ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре может способствовать повышению уровня готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.

Выводы:

1. Выявлен *ряд проблем* в развитии готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (только чуть более одной шестой опрошенных аспирантов имеют высокий уровень готовности; наблюдается диспропорция в уровне развития компонентов готовности (мотивационного, когнитивного, операционного и личностного).

2. Только *треть кафедр*, где учатся аспиранты, характеризуется *организационной зрелостью*, которой свойственны четкое распределение ролей и партнерское взаимодействие, коллегиальное принятие решений.

3. Установлены *статистически значимые связи* между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением: регламентация и успешное выполнение должностных обязанностей на кафедре, организация партнерского профессионально-делового общения способствуют развитию мотивации аспирантов к осуществлению карьеры в образовательно-научной сфере, развитию эмоционального интеллекта, интернальности, стрессоустойчивости и др.

4. Выявленные закономерности целесообразно учитывать руководителям и психологам высших учебных заведений с целью обеспечения эффективного профессионального становления аспирантов.

Перспективы дальнейших исследований автор видит в изучении влияния таких факторов, как тип факультета, курс обучения аспирантов, вовлеченность аспирантов в профессиональную и общественную деятельность, на становление готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2002. – Част. 6. – С. 86–89.
2. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
3. Винославская Е. В. Формирование психологической готовности куратора академической группы к воспитательной работе : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Е. В. Винославская ; НИИ психологии УССР. – К., 1986. – 24 с.
4. Дурай-Новакова К. М. Проблемы и задачи спецкурса «Профессиональная готовность студентов к педагогической деятельности в системе подготовки учителей» / К. М. Дурай-Новакова // Теория и практика высшего педагогического образования : межвуз. сб. науч. тр. / под ред. В. А. Сластенина. – М. : МГПИ, 1982. – С. 52–59.
5. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн. : Изд-во Белорус. ун-та, 1976. – 176 с.
6. Жариков Е. С. Как приблизить час открытий: Введение в психологию научного труда / Е. С. Жариков, А. Б. Золотов. – Кишинев : Изд-во Штиница, 1990. – 394 с.
7. Зигерт В. Руководитель без конфликтов / [сокр. пер. с нем.] / В. Зигерт, Л. Ланг. – М. : Экономика, 1990. – 335 с.
8. Канівець Т. М. Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Т. М. Канівець ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2013. – 20 с.
9. Карамушка Т. В. Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри / Т. В. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2014. – Т. 1, вип. 40. – С. 129–136.
10. Карамушка Т. В. Організаційна культура як чинник розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри / Т. В. Карамушка // Zbiór artykułów naukowych. – Warszawa, 2015. – С. 31–41.
11. Карамушка Т. В. Психологічна готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри: зв'язок з креативним потенціалом кафедри / Т. В. Карамушка // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – № 2 (8). – С. 108–114.
12. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – С. 123–127.
13. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
14. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
15. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К. : Т-во «Знання» УРСР, 1989. – 48 с.
16. Поплавська А. П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України / А. П. Поплавська. – К., 2006. – 19 с.
17. Скок А. Г. Програма соціально-психологічного навчання комунікативної толерантності викладача вищого навчального закладу / А. Г. Скок // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – Вип. 41 : Психологічні науки. – Т. 2. – Чернігів : ЧДПУ, 2006. – С. 135–139.
18. Толков О. С. Психологічна готовність персоналу вищої школи до діяльності в умовах змін / О. С. Толков // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць. – Чернівці : Вид-во Чернівецького нац. ун-ту, 2011. – Вип. 556 : Педагогіка та психологія. – С. 135–142.
19. Хмель Н. М. Особливості дослідження опору змінам у майбутніх працівників освітніх організацій / Н. М. Хмель // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. – К.-Ніжин, 2008. – Т. 10. – Вип. 10. – С. 127–132.
20. Чечулин А. А. Социальная психология первичного научного коллектива / А. А. Чечулин. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд-е, 1992. – 175 с.
21. Шевченко Н. Ф. Шлях до професійної кар'єри : наук.-практ. посіб. / Н. Ф. Шевченко, М. В. Сурякова. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2009. – 72 с.
22. Щотка О. П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти / О. П. Щотка // Актуальні проблеми психології. – Том 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. : Міленіум, 2002. – С. 89–83.
23. Ярошевский М. Г. Программно-целевой подход к исследованию научного коллектива / М. Г. Ярошевский // Вопр. психологии. – 1978. – № 3. – С. 40–53.
24. Hall, D. T. Careers in organization / D. T. Hall. – Glenview, IL : Scott, Foresman, 1976. – 256 p.
25. Schein, E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein // D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986. – P. 120–145.
26. Super, D. E. The psychology of careers / D. E. Super. – New York : Harper Row, 1957. – 205 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bondarchuk O. I. Profesiyna kar'yera kerivnykiv shkil: psykholohichnyy aspekt / O. I. Bondarchuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Tom 1 : Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyna psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K. : Milenium, 2002. – Chast. 6. – S. 86–89.
2. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonornostej / A. Bjujul', P. Cefel' ; per. s nem. – SPb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
3. Vinoslavskaja E. V. Formirovanie psihologicheskoy gotovnosti kuratora akademicheskoy grupy k vospitatel'noj rabote : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.07 / E. V. Vinoslavskaja ; NII psihologii USSR. – K., 1986. – 24 s.
4. Duraj-Novakova K. M. Problemy i zadachi speckursa «Professional'naja gotovnost' studentov k pedagogicheskoy dejatel'nosti v sisteme podgotovki uchitelej» / K. M. Duraj-Novakova // Teorija i praktika vysshego pedagogicheskogo obrazovanija : mezhvuz. sb. nauch. tr. / pod red. V. A. Slastenina. – M. : MGPI, 1982. – S. 52–59.
5. D'jachenko M. I. Psihologicheskie problemy gotovnosti k dejatel'nosti / M. I. D'jachenko, L. A. Kandybovich. – Mn. : Izd-vo Belorus. un-ta, 1976. – 176 s.
6. Zharikov E. S. Kak priblizit' chas otkrytij: Vvedenie v psihologiju nauchnogo truda / E. S. Zharikov, A. B. Zolotov. – Kishinev : Izd-vo Shtinica, 1990. – 394 s.
7. Zigert V. Rukovoditel' bez konfliktov / [cokr. per. s nem.] / V. Zigert, L. Lang. – M. : Jekonomika, 1990. – 335 s.
8. Kanivets' T. M. Formuvannya psykholohichnoyi hotovnosti studentiv do zdiysnennya maybutn'oyi profesiynoyi kar'yery : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / T. M. Kanivets' ; NAPN Ukrayiny, In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka. – K., 2013. – 20 s
9. Karamushka T. V. Kompleks metodyk dlya doslidzhennya sotsial'no-psykholohichnykh chynnykiv formuvannya hotovnosti aspirantiv do zdiysnennya profesiynoyi kar'yery / T. V. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. pr. In-tu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – K., 2014. – T. 1, vyp. 40. – S. 129–136.
10. Karamushka T. V. Orhanizatsiyna kul'tura yak chynnyk rozvytku hotovnosti aspirantiv do zdiysnennya profesiynoyi kar'yery / T. V. Karamushka // Zbior artykulow naukovich. – Warszawa, 2015. – S. 31–41.
11. Karamushka T. V. Psykholohichna hotovnist' aspirantiv do zdiysnennya profesiynoyi kar'yery: zv'yazok z kreatyvnym potentsialom kafedry / T. V. Karamushka // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. pr. DVNZ «Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet» ta In-tu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, N. F. Shevchenko, M. H. Tkalych. – Zaporizhzhya : ZNU, 2015. – № 2 (8). – S. 108–114.
12. Markova A. K. Psihologija professionalizma / A. K. Markova. – M., 1996. – S. 123–127.
13. Mogilevkin E. A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening : monografija / E. A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
14. Moll E. G. Upravlenie kar'eroj menedzhera / E. G. Moll. – SPb. : Piter, 2003. – 352 s.
15. Molyako V. O. Psykholohichna hotovnist' do tvorchoyi pratsi / V. O. Molyako. – K. : T-vo «Znannya» URSR, 1989. – 48 s.
16. Poplavs'ka A. P. Psykholohichni osoblyvosti kar'yernykh oriyentatsiy viys'kovosluzhbovtiv : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / Instytut psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / A. P. Poplavs'ka. – K., 2006. – 19 s.
17. Skok A. H. Prohrama sotsial'no-psykholohichnoho navchannya komunikatyvnoyi tolerantnosti vykladacha vyshchoho navchal'noho zakladu / A. H. Skok // Visnyk Chernihiv's'koho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu. – Vyp. 41 : Psykholohichni nauky. – T. 2. – Chernihiv : ChDPU, 2006. – S. 135–139.
18. Tolkov O. S. Psykholohichna hotovnist' personalu vyshchoyi shkoly do diyal'nosti v umovakh zmin / O. S. Tolkov // Naukovyy visnyk Chernivets'koho universytetu : zb. nauk. prats'. – Chernivtsi : Vyd-vo Chernivets'koho nats. un-tu, 2011. – Vyp. 556 : Pedahohika ta psykholohiya. – S. 135–142.
19. Khmel' N. M. Osoblyvosti doslidzhennya oporu zminam u maybutnikh pratsivnykiv osvيتnikh orhanizatsiy / N. M. Khmel' // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, M. V. Papuchi. – K.-Nizhyn, 2008. – T. 10. – Vyp. 10. – S. 127–132.
20. Chechulin A. A. Social'naja psihologija pervichnogo nauchnogo kollektiva / A. A. Chechulin. – Novosibirsk : Nauka, Sib. otd-e, 1992. – 175 s.
21. Shevchenko N. F. Shlyakh do profesiynoyi kar'yery : nauk.-prakt. posib. / N. F. Shevchenko, M. V. Suryakova. – Zaporizhzhya : Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet, 2009. – 72 s.
22. Shchotka O. P. Profesiyna kar'yera ta praktyka yiyi rozvytku v orhanizatsiyakh osvity / O. P. Shchotka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Tom 1: Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyna psykholohiya: zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Milenium, 2002. – S. 89–83.
23. Jaroshevskij M. G. Programmno-celevoj podhod k issledovaniju nauchnogo kollektiva / M. G. Jaroshevskij // Vopr. psihologii. – 1978. – № 3. – S. 40–53.
24. Hall, D. T. Careers in organization / D. T. Hall. – Glenview, IL : Scott, Foresman, 1976. – 256 r.
25. Schein, E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein // D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986. – P. 120–145.
26. Super, D. E. The psychology of careers / D. E. Super. – New York : Harper Row, 1957. – 205 p.

Karamushka, T.V. Relationship between the levels of post-graduate students 'career readiness and the university department staff's role interaction and professional communication. The author presents the results of his empirical research that show low level of post-graduate students 'career readiness, in particular, there was a disproportion in the levels of the components of post -graduate students' career readiness (motivational, cognitive, operational and personal). Only every third university post-graduate program department was characterized by organizational maturity which implied a clear division of roles , partner interaction and collegial decision-making, etc.

There were statically significant relationships between the level of post-graduate students 'career readiness and the features of the university post-graduate program department staff's role interaction and professional communication: the regulation and the department staff's successful fulfillment of their professional responsibilities as well as staff's partnership professional communication strengthened the post-graduate students 'motivation for making career in education and science as well as promoted their emotional intelligence, internality and stress-resistance, etc.

Keywords: post-graduate students, post-graduate students 'career, post-graduate students' career readiness, department role interaction and professional communication.

Відомості про автора

Карамушка Тарас Вікторович, асистент кафедри соціальної роботи факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Karamushka, Taras Victorovich, asistent, kafedra of social work, dept. of psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: Tkarama90@gmail.com

Отримано 13 листопада 2017 р.
Рецензовано 16 листопада 2017 р.
Прийнято 20 листопада 2017 р.

УДК 159.923

Кулаковський Т.Ю., Кулаковська О.Г.

ОСОБЛИВОСТІ РІВНЯ МАКІАВЕЛЛІЗМУ СЛУЖБОВЦІВ БЮРОКРАТИЧНИХ УСТАНОВ

Кулаковський Т.Ю., Кулаковська О.Г. Особливості рівня макіавеллізму службовців бюрократичних установ. У статті на основі емпіричного дослідження рангів державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування проаналізовано їхню кар'єрну успішність, її залежність від стажу держслужби. З використанням методики Мак – IV, адаптованої В.В. Знаковим, встановлено зв'язок між кар'єрною успішністю та рівнем макіавеллізму службовців бюрократичних організацій. Виявлено, що жінки-службовці бюрократичних організацій у середньому демонструють відносно низькі показники рівня макіавеллізму. Встановлено, що існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та стажем бюрократичної служби; а також існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю службовця бюрократичної організації.

Ключові слова: органи місцевого самоврядування, державний стаж, кар'єрна успішність, бюрократія, ранги посадових осіб органів місцевого самоврядування та державних службовців, макіавеллізм, маніпулятивні тактики, бюрократична особистість.

Кулаковский Т.Ю., Кулаковская О.Г. Особенности уровня макиавеллизма служащих бюрократических учреждений. В статье на основе эмпирического исследования рангов государственных служащих и должностных лиц органов местного самоуправления проанализирована

их карьерная успешность, ее зависимость от возраста и стажа госслужбы. С использованием методики Мак - IV, адаптированной В.В. Знаковым, установлена связь карьерной успешности служащих бюрократических систем и уровнем макиавеллизма служащих бюрократических организаций. Выявлено, что женщины-служащие бюрократических организаций в среднем демонстрируют относительно низкие показатели уровня макиавеллизма; существует статистически значимая обратная связь между уровнем макиавеллизма и стажем бюрократической службы. Установлено, что существует статистически значимая обратная связь между уровнем макиавеллизма и карьерной успешностью служащего бюрократической организации.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, государственный стаж, карьерная успешность, бюрократия, ранги должностных лиц органов местного самоуправления и государственных служащих, макиавеллизм, манипуляторные тактики, бюрократическая личность.

Постановка проблеми. Досягнення економічного розвитку країни потребує наявності активного суб'єкта змін, який буде спроможний активізувати роботу з розбудови економіки. Вітчизняні науковці зосереджують свої зусилля на дослідженні підприємництва та психологічних особливостей підприємця [7] як такого суб'єкта. Однак, на нашу думку, інвайроментальні фактори, що можуть ускладнити або, навпаки, полегшити цю діяльність, не отримують достатньої уваги з боку вітчизняних науковців.

Одним із таких стримуючих факторів є бюрократія як форма організації державної служби [9], що породжує необхідність дослідження психологічних особливостей поведінки бюрократів в умовах здійснення ними своїх професійних обов'язків. Останні, в умовах глибокого реформування країни, відіграють надзвичайно важливу роль, оскільки виступають провідниками та фактичними реалізаторами реформ, спрямованих на трансформацію суспільства. Неefективна діяльність цієї ланки може нівелювати будь-які позитивні починання політичних еліт. Тому актуальним стає дослідження психологічних особливостей бюрократів та їхніх особистісних характеристик, які пов'язані з успішною розбудовою кар'єри. Фокусом уваги цього дослідження виступає зв'язок рівня макиавеллізму з кар'єрною успішністю бюрократа.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проведений нами аналіз літератури свідчить, що проблемі макиавеллізму було присвячено значну увагу в зарубіжній науковій літературі. Звертають на себе увагу дослідження властивостей особистості осіб з високим рівнем макиавеллізму [3], мотиваційної сфери макиавеллістів [17], інтелектуальних здібностей [22], маніпулятивних тактик, якими вони користуються [13]. Проблемі маніпулятивної поведінки також присвячено значну увагу в роботах вітчизняних вчених [1; 2; 10].

Л.М. Карамушка та О.А. Філь наголошували на важливості психологічної проблеми працівників державної служби щодо домінування деструктивної стратегії (агресивно-маніпулятивної) над конструктивною (асертивно-гуманістичною) стратегією конкуренції та над стратегією «Ігнорування/уникання» конкуренції (пасивно-залежна, фрустраційна) [6].

Однак, проблема макиавеллізму як фактора кар'єрної успішності, на нашу думку, не отримала належної уваги.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробленості проблеми дослідження макиавеллізму як фактора кар'єрної успішності в бюрократичній організації, нами визначено наступну мету дослідження – дослідити зв'язок кар'єрної успішності та рівня макиавеллізму службовців бюрократичних організацій.

Для проведення теоретичного дослідження було використано наступні методи: аналіз літератури, систематизація та узагальнення матеріалу.

Для проведення емпіричного дослідження було використано методику Мак – IV, адаптовану В.В. Знаковым [5].

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вперше в психологічну науку термін «макиавеллізм» було введено Р. Крісті та Ф. Грейс для позначення психологічного синдрому, що базується на поєднанні взаємопов'язаних когнітивних, мотиваційних і поведінкових характеристик [5]. Своєю назвою даний синдром завдячує роботі Ніколо

Макіавеллі «Державотворець» [8], в якій надавався перелік рекомендацій політичним діячам. Підсумувати їх можна наступним висловом: «Мета виправдовує засоби». Як особистісна властивість макіавеллізм передбачає наявність двох основних складових: переконаність особистості в можливості та необхідності маніпулювати іншими та наявність розвинутих навичок маніпулювання [5].

Загалом, працівники з високим рівнем макіавеллізму орієнтуються на особистісні інтереси у спілкуванні та схильні вдаватися до маніпуляції в досягненні своїх цілей. У кар'єрі вони орієнтуються на досягнення фінансової вигоди та влади [21]. Працівники з високими показниками макіавеллізму є емоційно відчуженими, уникають близьких неформальних стосунків, імітуючи їх. Більше того, дослідження свідчать, що рівень макіавеллізму негативно корелює з рівнем емпатії [19].

Аналіз літератури показує, що дослідження зв'язку рівня макіавеллізму з кар'єрною успішністю отримало значну увагу зі сторони організаційних психологів [16]. Однак, дані дослідження переважно були проведені в не бюрократизованих організаціях. Так, дослідження продемонстрували значний зв'язок кар'єрної успішності та рівня макіавеллізму в неструктурованих організаціях, в яких працівники мають менше контролю зі сторони керівників [14; 18]. Рівень макіавеллізму позитивно корелює з рівнем продажів [20] у торгових представників, продавців автомобілів [11] та ріелторів [12].

Підсумовуючи результати попередніх досліджень, можна зазначити, що рівень макіавеллізму та кар'єрний успіх позитивно корелюють за умов, коли працівники під час виконання своїх службових обов'язків мають значну свободу дій та діють в умовах незначного тиску встановлених правил та процедур.

Бюрократичні організації характеризуються абсолютно протилежними умовами праці. Так, діяльність у таких організаціях, відповідно до М. Вебера [15], характеризується тим, що посадовці здійснюють свою діяльність відповідно до інструкцій, які визначають їхні обов'язки, рівень відповідальності та підпорядкування. Окрім того, посадові інструкції чітко визначають алгоритми виконання завдань, не лишаючи простору для будь-яких імпровізацій.

Діяльність бюрократичних організацій призводить, відповідно до Роберта К. Мертона [15], до формування бюрократичної особистості, для якої характерна надмірна увага до норм та правил, що призводить до «зміщення мети» у професійній діяльності, за якої основним в роботі стає чітке дотримання норм та інструкцій.

Однак, за умов трансформації країни бюрократична особистість, як і бюрократична організація, не здатні швидко пристосовуватися до змін умов діяльності. Службовець бюрократичної організації часто потрапляє в умови, за яких юридичні документи суперечать один одному, а формальні правила не дозволяють виконувати розпорядження безпосереднього керівництва.

Варто зауважити, що кар'єрне зростання бюрократа, зважаючи на те, що кількісна оцінка його діяльності ускладнена, значною мірою залежить від суб'єктивної оцінки його та його діяльності безпосереднім керівником.

На нашу думку, в таких умовах працівники, які схильні для особистої вигоди порушувати правила, здатні свідомо використовувати маніпулятивні техніки [5] та орієнтуються на приховане маніпулювання оточуючими з метою досягнення особистих цілей [5], можуть мати значні конкурентні переваги в бюрократичних установах, що проходять процес реформування.

Для перевірки припущення, щодо існування зв'язку рівня макіавеллізму та кар'єрної успішності нами було організоване та здійснене емпіричне дослідження на базі органів місцевого самоврядування та обласного управління юстиції. У дослідженні взяли участь 98 жінок службовців.

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS. Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

На першому етапі дослідження було проведено анонімне анкетування досліджуваних, під час якого було отримано інформацію щодо віку, стажу державної служби та службового рангу респондентів. Було отримано 98 анкет, з яких 7 виявилися зіпсованими, відповідно, вибірка зменшилась та склала 91 особу.

Розподіл респондентів у вибірці за віком виявився наступним: середній вік респондентів склав 38,4 роки, медіанний вік – 38 роки, мода по віку – 30 років. Мінімальний вік респондента склав 22 роки, максимальний – 57 років.

Для визначення успішності чиновника органів місцевого самоврядування враховувався його ранг. Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (в редакції від 11.10.2017 р.) ст. 15 встановлені ранги посадових осіб місцевого самоврядування залежно від займаних посад у межах відповідних категорій. Таких категорій виділено 7. Найвищі ранги присвоюються особам, які займають посади, віднесені до першої категорії (1–3 ранги); найнижчі – до сьомої категорії (ранги 13–15) [4]. Аналогічні умови присвоєння рангів і в державних службовців.

У результаті анкетування та обробки даних отримані такі результати статистичного дослідження за рангами.

Медіанний ранг у вибірці досліджуваних склав 11, мода за рангом – 11, максимальний ранг у вибірці – 5 та мінімальний – 15.

Як видно з *табл. 1*, найвищий ранг респондентів складає 5 (при найвищому 1 [4]), а найнижчий ранг – 15, що відповідає найнижчому значенню згідно з Законом.

Таблиця 1

Розподіл респондентів за рангами

Показники	Значення											
Ранг	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Кількість респондентів	2	4	7	2	13	7	24	12	14	2	4	

Відповідно до стажу службовців вибірка характеризується наступними значеннями: середнє значення стажу по вибірці склало 118,78 місяців, медіанне значення стажу дорівнює 96 місяцям, а мода – 60 місяцям, мінімальне значення стажу у вибірці досліджуваних склало 5 місяців, а максимальне – 360 місяців.

Для визначення кар'єрної успішності бюрократа враховувався, окрім рангу, стаж державної служби, оскільки поєднання двох показників (рангу та стажу) дозволяє виразити у вимірюваних величинах швидкість просування чиновника по кар'єрних рівнях.

Тому нами було застосовано розрахунок коефіцієнта кар'єрної успішності, який визначався як частка рангу до стажу державної служби:

$$K_{\text{к.усп.}} = \frac{\text{ранг держ. службовця}}{\text{стаж держ. служби}}$$

Відповідно до результатів розрахунку для кожного респондента визначався коефіцієнт кар'єрної успішності, за якого нижчі значення коефіцієнта відповідали більш кар'єрно успішним бюрократам.

Розрахунок даного коефіцієнта в подальшому дозволив впорядкувати вибірку в ранговій шкалі за рівнем успішності та дозволив провести дослідження, спрямоване на визначення зв'язку між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю.

На другому етапі дослідження було використано методику дослідження макіавеллізму особистості (Мак – IV, адаптація – В.В. Знаков) [5] для визначення рівня макіавеллізму досліджуваних державних службовців.

Було отримано наступні результати: середнє значення рівня макіавеллізму у вибірці склало 66,15; медіанне значення – 67; мода – 70; мінімальний показник у вибірці – 39; максимальний – 89.

Кількість досліджуваних із високим рівнем макіавеллізму (більше 81) склала 6,59%, з середніми показниками макіавеллізму (від 66 до 80) склала 48,35%, та з низькими показниками макіавеллізму (нижче за 65) склала 45,06%.

На наступному етапі дослідження було застосовано кореляційний аналіз для визначення зв'язку кар'єрної успішності, віку, стажу та рівня макіавеллізму досліджуваних.

Було отримано наступні результати. Виявлено статистично значущий обернений зв'язок ($r = -0,249$, $p < 0,05$) між рівнем макіавеллізму та стажем роботи на державній службі. Щодо зв'язку кар'єрної успішності та рівня макіавеллізму, то було отримано статистично значущі данні ($r = -0,267$, $p < 0,05$), що свідчать про існування оберненого зв'язку між коефіцієнтом успішності та рівнем макіавеллізму.

Проведене нами дослідження продемонструвало статистично значущу обернену залежність між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю. Дані результати, на нашу думку, можуть бути проінтерпретовані наступним чином. Особливості бюрократичної служби, а саме – діяльність у межах чітко визначених правил – виступає обмежуючим фактором для осіб з високим рівнем макіавеллізму.

Окрім того, існуючі результати досліджень свідчать, що макіавеллісти більш ефективні в короткі проміжки часу, оскільки маніпулятивні тактики, які вони застосовують, дозволяють їм використовувати людей певний час, однак у довгостроковій перспективі така стратегія поведінки може призводити до їхнього викриття та, як результат, соціального відчуження з боку колег і керівництва. Останнє, в свою чергу, негативно впливатиме на швидкість просування бюрократа з високим рівнем макіавеллізму по кар'єрних рівнях.

Зазначені фактори можуть робити кар'єру в бюрократичній установі менш привабливою для осіб з високим рівнем макіавеллізму та змушувати змінювати свої кар'єрні плани, полишаючи роботу в бюрократичних установах. Дане припущення дозволяє пояснити обернений кореляційний зв'язок між рівнем макіавеллізму та стажем служби в бюрократичній установі. Іншим можливим поясненням оберненого кореляційного зв'язку між рівнем макіавеллізму та стажем служби в бюрократичній установі може бути професійна деформація особи, що працює в бюрократичній установі, формування бюрократичної особистості, внаслідок якого відбувається зниження рівня макіавеллізму.

Обидва припущення мають бути перевірені та підтверджені або ж спростовані в наступних дослідженнях.

Висновки. В результаті проведеного дослідження рівня макіавеллізму як особистісної характеристики жінок-службовців бюрократичної установи було встановлено, що:

1. Жінки-службовці бюрократичних організацій у середньому демонструють відносно низькі показники рівня макіавеллізму.

2. Існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та стажем бюрократичної служби.

3. Існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю службовця бюрократичної організації.

4. Існує необхідність проведення додаткових досліджень з метою з'ясування чинників, що зумовлюють кар'єрну успішність жінок-службовців з низьким рівнем макіавеллізму.

Зважаючи на те, що від успішної діяльності службовців органів місцевого самоврядування залежить успішність просування економічних реформ у країні, вважаємо за необхідне подальше вивчення їхніх особистісних характеристик з метою визначення чинників підвищення ефективності їхньої діяльності, що й визначає **перспективи нашого дослідження**.

Список використаних джерел

1. Булатов А. С. Кримінальне маніпулювання під час шахрайства / А. С. Булатов // Юридична психологія. – 2015. – 2. с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [2http://www.naiau.kiev.ua/psychped/index.php/ua/vipusk-2-2015/psuxolog-diyalnist-4/220-psuxolog-diyalnist-2.html](http://www.naiau.kiev.ua/psychped/index.php/ua/vipusk-2-2015/psuxolog-diyalnist-4/220-psuxolog-diyalnist-2.html)
2. Гребінь Н. В. Зміст маніпуляції як різновиду прихованого психологічного впливу / Н. В. Гребінь // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 21. – С. 80–93.
3. Егорова М. С. Макиавеллизм в структуре личностных свойств / М. С. Егорова // Вестник Пермского государственного педагогического университета. – Серия 10, Дифференциальная психология. – 2009. – № 1/2. – С. 65–80.
4. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (в редакції від 11.10.2017 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2493-14/page>
5. Знаков В. В. Макиавеллизм: психологическое свойство личности и методика его исследования / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. – № 5. – С. 16–22.
6. Карамушка Л. М. Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій»: дизайн та ефективність упровадження в процес перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2012. – Вип. 36. – С. 283–289.
7. Креденцер О. В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2016. – № 1 (4). – С. 51–60.
8. Макиавеллі Н. Державотворець / Н. Макиавеллі [пер. з італ. Балог В.]. – К. : Арії, 2015. – 223 с.
9. Опанасенко В. М. Вплив бюрократичного апарату управління на розвиток тіньового сектора економіки / В. М. Опанасенко // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2013. – № 4. – С. 52–57.
10. Сугестивні технології маніпулятивного впливу : навч. посіб. / [В. М. Петрик, М. М. Присяжнюк, Л. Ф. Компанцева, Є. Д. Скулиш, О. Д. Бойко, В. В. Остроухов] ; за заг. ред. Є. Д. Скулиша. – [2-ге вид.]. – К. : ЗАТ «ВІПОЛ», 2011. – 248 с.
11. Aziz, A. Machiavellianism scores and selfrated performance of automobile salespersons / A. Aziz // Psychological Reports, 94. – 2004. – P. 464–466.
12. Aziz, A. Relationship between Machiavellianism scores and performance of real estate salespersons. / A. Aziz // Psychological Reports, 96. – 2005. – P. 235–238.
13. Fehr, B. The construct of Machiavellianism: Twenty years later / B. Fehr, D. Samsom & D. Paulhus // In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), Advances in personality assessment. Hillsdale, NJ : Erlbaum – 1992. – Vol. 9. – P. 77–116.
14. Gable, M. Managerial structuring of work as a moderator of the Machiavellianism and job performance relationship / M. Gable, C. Hollon, & F. Dangello // Journal of Psychology. – 1992. – Vol. 126. – P. 317–325.
15. Jaffee, D. Organization Theory: Tension and Change / D. Jaffee. – McGraw Hill, 2001. – 315 p.
16. Jones, G. E. An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace / G. E. Jones, & M. J. Kavanagh // Journal of Business Ethics. – 1996. – Vol. 15. – P. 511–523.
17. McHoskey, J. W. Machiavellianism, intrinsic versus extrinsic goals and social interest: A selfdetermination theory analysis. Motivation and Emotion / J. W. McHoskey. – 1999. – Vol. 23. – P. 267–283.
18. O'Connor, W. E. A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics / W. E. O'Connor & T. G. Morrison. // Journal of Psychology. – 2001. – Vol. 135. – P. 301–312.
19. Paal, T. Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations / T. Paal & T. Bereczkei // Personality and Individual Differences. – 2007. – Vol. 43. – P. 541–551.
20. Ricks, J. The paradox of Machiavellianism: Machiavellianism may make for productive sales but poor management reviews / J. Ricks & J. Fraedrich // Journal of Business Ethics. – 1999. – Vol. 20. – P. 197–205.
21. Stewart, A. E. The preference to excel and its relationship to selected personality variables / A. E. Stewart & E. A. Stewart // Journal of Individual Psychology. – 2006. – Vol. 62. – P. 270–284.
22. Wilson, D. S. Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures / D. S. Wilson, D. C. Near & R. R. Miller // Psychological Bulletin. – 1996. – Vol. 119. – P. 285–299.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bulatov A. S. Kryminal'ne manipulyuvannya pid chas shakhraystva / A. S. Bulatov // Yurydychna psykholohiya. – 2015. – 2 s. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : [2http://www.naiau.kiev.ua/psychped/index.php/ua/vipusk-2-2015/psuxolog-diyalnist-4/220-psuxolog-diyalnist-2.html](http://www.naiau.kiev.ua/psychped/index.php/ua/vipusk-2-2015/psuxolog-diyalnist-4/220-psuxolog-diyalnist-2.html)
2. Hrebin' N. V. Zmist manipulyatsiyi yak riznovydu prykhovanoho psykholohichnoho vplyvu / N. V. Hrebin' // Problemy suchasnoyi psykholohiyi. – 2013. – Vyp. 21. – S. 80–93.

3. Egorova M. S. Machiavellizm v strukture lichnostnykh svoystv / M. S. Egorova // Vestnik Permskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – Seriya 10, Differencial'naja psihologiya. – 2009. – № 1/2. – S. 65–80.
4. Zakon Ukrayiny «Pro sluzhbu v orhanakh mistsevoho samovryaduvannya» (v redaktsiyi vid 11.10.2017 r.) [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2493-14/page>
5. Znakov V. V. Machiavellizm: psihologicheskoe svoystvo lichnosti i metodika ego issledovaniya / V. V. Znakov // Psihologicheskij zhurnal. – 2000. – T. 21. – № 5. – S. 16–22.
6. Karamushka L.M. Treninh «Psykhologhiya rozvytku konkurentozdatnosti personalu derzhadministratsiy»: dyzayn ta efektyvnist' uprovadzhennya v protses perepidhotovky ta pidvyshchennya kvalifikatsiyi derzhavnykh sluzhbovtziv / L.M. Karamushka, O.A. Fil' // Aktual'ni problemy psykhologhiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykhologhiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : A.S.K., 2012. – T. I : Orhanizatsiyna psykhologhiya. Ekonomichna psykhologhiya. Sotsial'na psykhologhiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2012. – Vyp. 36. – C. 283–289.
7. Kredentser O.V. Pidpryyemnyts'ka samoefektyvnist' personalu osvitnikh orhanizatsiy yak chynnyk rozvytku yikh pidpryyemnyts'koyi aktyvnosti / O.V. Kredentser // Orhanizatsiyna psykhologhiya. Ekonomichna psykhologhiya. – 2016. – № 1 (4). – C. 51–60.
8. Machiavelli N. Derzhavotvorets' / N. Machiavelli [per. z ital. Baloh V.]. – K. : Ariy, 2015. – 223 s.
9. Opanasenko V.M. Vplyv byurokratychnoho aparatu upravlinnya na rozvytok tin'ovoho sektora ekonomiky / V.M. Opanasenko // Visnyk Akademiyi pratsi i sotsial'nykh vidnosyn Federatsiyi profspilok Ukrayiny. – 2013. – № 4. – S. 52–57.
10. Suhestyvnii tekhnologhiyi manipulyatyvnoho vplyvu : navch. posib. / [V.M. Petryk, M.M. Prysyazhnyuk, L.F. Kompantseva, Ye.D. Skulysh, O.D. Boyko, V.V. Ostroukhov] ; za zah. red. Ye.D. Skulysha. – [2-he vyd.]. – K. : ZAT “VIPOL”, 2011. – 248 s.
11. Aziz, A. Machiavellianism scores and self-rated performance of automobile salespersons / A. Aziz // Psychological Reports, 94. – 2004. – R. 464–466.
12. Aziz, A. Relationship between Machiavellianism scores and performance of real estate salespersons. / A. Aziz // Psychological Reports, 96. – 2005. – R. 235–238.
13. Fehr, B. The construct of Machiavellianism: Twenty years later / B. Fehr, D. Samsom & D. Paulhus // In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), Advances in personality assessment. Hillsdale, NJ : Erlbaum – 1992. – Vol. 9. – R. 77–116.
14. Gable, M. Managerial structuring of work as a moderator of the Machiavellianism and job performance relationship / M. Gable, C. Hollon, & F. Dangello // Journal of Psychology. – 1992. – Vol. 126. – R. 317–325.
15. Jaffee, D. Organization Theory: Tension and Change / D. Jaffee. – McGraw Hill, 2001. – 315 r.
16. Jones, G. E. An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace / G. E. Jones, & M. J. Kavanagh // Journal of Business Ethics. – 1996. – Vol. 15. – R. 511–523.
17. McHoskey, J. W. Machiavellianism, intrinsic versus extrinsic goals and social interest: A self-determination theory analysis. Motivation and Emotion / J. W. McHoskey. – 1999. – Vol. 23. – R. 267–283.
18. O'Connor, W. E. A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics / W. E. O'Connor & T. G. Morrison. // Journal of Psychology. – 2001. – Vol. 135. – R. 301–312.
19. Paal, T. Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations / T. Paal & T. Bereczkei // Personality and Individual Differences. – 2007. – Vol. 43. – R. 541–551.
20. Ricks, J. The paradox of Machiavellianism: Machiavellianism may make for productive sales but poor management reviews / J. Ricks & J. Fraedrich // Journal of Business Ethics. – 1999. – Vol. 20. – R. 197–205.
21. Stewart, A. E. The preference to excel and its relationship to selected personality variables / A. E. Stewart & E. A. Stewart // Journal of Individual Psychology. – 2006. – Vol. 62. – R. 270–284.
22. Wilson, D. S. Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures / D. S. Wilson, D. C. Near & R. R. Miller // Psychological Bulletin. – 1996. – Vol. 119. – R. 285–299.

Kulakovsky, T.Yu., Kulakovska, O.G. Levels of employees' Machiavellianism in bureaucratic institutions. The article presents the results of theoretical analysis of the problem of Machiavellianism in the organization. It was found that the levels of Machiavellianism and career development were positively correlated when employees had considerable freedom of action and were under little pressure of the established organizational regulations and procedures. The authors also analyzed local self-government civil servants and officials' career development and the role of their work experience in it. Mac-IV, adapted by V.V. Znakov, allowed finding the relationship between the bureaucratic organization employees' career development and the levels of Machiavellianism. Bureaucratic organization female employees on average demonstrated relatively low levels of Machiavellianism. The levels of bureaucratic organization employees' Machiavellianism had statistically significant inverse relationships with employees' bureaucratic service experience and career development. The bureaucratic service, which is strictly regulated, was a limiting factor for individuals with

high levels of Machiavellianism. The authors emphasized a need for further research to find out the determinants of career development of female employees with low levels of Machiavellianism.

Keywords: local self-government bodies, civil service experience, career development, bureaucracy, local self-government officials and civil servants' ranks, Machiavellianism, manipulative tactics, bureaucratic personality.

Відомості про авторів

Кулаковський Тарас Юрійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна.

Kulakovsky, Taras Yuriyovych, PhD, Assoc. Prof., Dept. of theoretical and applied psychology, I.Franko Zhytomyr State University, Zhytomyr, Ukraine.

E-mail: taraskulakovsky@gmail.com

Кулаковська Ольга Григорівна, асистент кафедри теоретичної та практичної психології Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна.

Kulakovska, Olga Grygorivna, assistant lecturer, Dept. of theoretical and applied psychology, I.Franko Zhytomyr State University, Zhytomyr, Ukraine.

E-mail: olka_@i.ua

Отримано 6 листопада 2017 р.
Рецензовано 13 листопада 2017 р.
Прийнято 20 листопада 2017 р.

УДК 159.923

Никоненко О.В.

ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНІСНОГО КОМПОНЕНТА МОНЕТАРНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Никоненко О.В. *Дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді.* У статті представлені результати дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді. Монетарна соціалізація розглядається як проекція економічної соціалізації на сферу монетарних відносин. У структурі монетарної соціалізації можна виділити моральнісний компонент монетарної соціалізації, до складу якого входить моральнісна оцінка грошей. А.Б. Купрейченко та Е.І. Горбачова виділили такі типи моральнісної оцінки грошей: моральнісно-позитивна, моральнісно-невизначена, моральнісно-суперечлива, моральнісно-конфліктна, моральнісно-негативна, моральнісно-індиферентна, моральнісно-нігілістична. Виявлено, що моральнісна оцінка грошей молоддю суттєво відрізняється залежно від статі, соціально-економічних умов, професійної спрямованості.

Ключові слова: монетарна соціалізація, економічна соціалізація, гроші, моральнісний компонент, моральнісна оцінка грошей, професіоналізація.

Никоненко О.В. *Исследование нравственного компонента монетарной социализации студенческой молодежи.* В статье представлены результаты исследования нравственного компонента монетарной социализации студенческой молодежи. Монетарная социализация рассматривается как проекция экономической социализации на сферу монетарных отношений. В

структуре монетарной социализации можно выделить нравственный компонент монетарной социализации, в состав которого входит нравственная оценка денег. А.Б. Купрейченко и Э.И. Горбачева выделили следующие типы нравственной оценки денег: нравственно-положительная, нравственно-неопределенная, нравственно-противоречивая, нравственно-конфликтная, нравственно-отрицательная, нравственно-индифферентная, нравственно-нигилистическая. Установлено, что нравственная оценка денег молодежью существенно отличается в зависимости от пола, социально-экономических условий, профессиональной направленности.

Ключевые слова: монетарная социализация, экономическая социализация, деньги, нравственный компонент, нравственная оценка денег, профессионализация.

Постановка проблеми. Соціально-економічні зміни, які відбуваються в українському суспільстві, спричинили глибокі трансформації в сфері свідомості та самосвідомості, морально-економічних взаємин та поведінки людей. Складні та неоднозначні перетворення в нашому суспільстві пов'язані, перш за все, з економікою, монетарною політикою країни. У зв'язку з цим зростає потреба в підготовці економічно грамотних випускників вищої школи, здатних самостійно та відповідально вирішувати питання, пов'язані з грошми. Раціональні монетарні уявлення – універсальні та застосовуються у всіх сферах життєдіяльності, в умовах же переорієнтації української економіки на ринкові цінності молода людина без адекватної економічної орієнтації, без уміння ефективного оперування грошми не може вважатися підготовленою до життя та праці. Тому цілком виправданим видається той особливий інтерес до проблеми монетарної соціалізації особистості, який спостерігається останніми роками у філософській, соціологічній, педагогічній та психологічній науках.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У західних країнах історія дослідження монетарної соціалізації нараховує вже кілька десятиріч. Розвиток мислення в процесі засвоєння монетарних уявлень в різному віці досліджували у своїх роботах К. Данзігер, Р. Саттон, А. Стросс, Г. Ферт. Вплив соціально-психологічних факторів на процес монетарної соціалізації вивчали Л. Магрудер, Г. Маршалл, А. Фернам та ін. [4].

Наукові дослідження монетарної соціалізації у вітчизняній та російській психології, які почалися лише в останні кілька років, присвячені проблемі формування монетарних уявлень в епоху трансформації суспільства (О. Дейнека, О. Козлова, В. Москаленко, Н. Побірченко, А. Фенько), впливу грошей на економічну свідомість (Л. Борисова, О. Дейнека); стадіальності процесу формування економічних уявлень у рамках теорії Ж. Піаже (О. Козлова), особливостям ставлення до грошей на різних вікових етапах (С. Абрамова, С. Буреніна, І. Зубіашвілі, О. Козлова, М. Семенов) [1].

Метою статті є виявлення особливостей моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Монетарна соціалізація – це проекція економічної соціалізації на сферу монетарних відносин, оскільки в сфері економіки і пов'язаних з нею монетарних відносин працює вся економічна соціалізація, всі її елементи.

Отже, не доцільно розглядати монетарну соціалізацію як частину економічної соціалізації. Монетарна соціалізація як монетарний аспект соціалізації – це процес формування у особистості ціннісного ставлення до грошей, навичок монетарної поведінки, цілісного відображення в свідомості людини монетарних відносин.

За аналогією до трикомпонентної структури соціалізації, її різновид – монетарна соціалізація – включає когнітивний, емоційний, конативний компоненти [1; 3; 4]. Враховуючи дані багатьох досліджень [2], доцільним є введення в систему монетарної соціалізації морально-оціночного компонента. Цей компонент характеризується потужним впливом на всі інші компоненти й відповідає за гнучкість когнітивної сфери в пізнанні законів функціонування грошей у суспільстві, визначає позитивну чи негативну емоційну оцінку грошей особистістю [5], суттєвим чином регулює монетарну поведінку [2].

Дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації здійснювалось на наступній вибірці, у яку увійшли 256 студентів вищих навчальних закладів, з яких – 136 дівчат і

120 юнаків. Дослідження проводилось в університетах м. Києва та м. Чернігова (Україна), а також у Лодзинському політехнічному університеті (м. Лодзь, Польща).

Дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді передбачало визначення не тільки валентності моральних уявлень студентів про гроші, а їхнього конкретного змісту. З цією метою була застосована методика Е.І. Горбачової та А.Б. Купрейченко «Моральнісна оцінка грошей» [2]. Очевидно, що оцінювання грошей відбувається на когнітивному та емоційному рівнях. Відповідно, до моральнісного компонента монетарної соціалізації входять моральнісні монетарні уявлення та емоційні переживання, що виникають у зв'язку з ними.

Автори розробили стандартизовану шкалу моральнісної оцінки грошей, до якої входять сім типів:

1. «Моральнісно-позитивна оцінка грошей» – досліджувані пов'язують гроші з позитивними моральними поняттями: «правдивість», «відповідальність», «справедливість», «воля». Тобто вбачають у грошах не тільки абсолютне благо як для себе, так і для суспільства, а й наділяють їх здатністю звільнити особистість від суспільних умовностей, надати можливості для особистісного розвитку та принести радість.

2. «Моральнісно-невизначена оцінка», що характеризується маргінальністю індивіда в моральнісній оцінці грошей, відчуттям занепокоєння в сфері монетарних відносин. Досліджувані не схильні пов'язувати гроші з моральними категоріями «добра» та «зла». Натомість описують гроші як «засіб існування» та пов'язують зі станом здоров'я.

3. «Моральнісно-суперечлива оцінка грошей» – тип, при якому гроші в свідомості індивіда асоціюються зі свободою, комфортом, розвагами, особистісним успіхом. Разом із тим, досліджувані з цим типом досить тісно пов'язують гроші з моральною категорією «зло». Ця особливість пояснюється тим, що гедоністичний спосіб існування особистості розглядається в суспільстві як згубний шлях її розвитку й асоціюється зі злом та гріхом, викликаючи відчуття вини.

4. «Моральнісно-конфліктна оцінка» – тип, що характеризується існуванням в свідомості індивіда протилежних за своєю валентністю моральних уявлень про гроші: «терплячість» та «нетерплячість», «відповідальність» та «безвідповідальність», що свідчить про існування внутрішньоособистісного конфлікту та тривоги щодо грошей.

5. «Моральнісно-негативна оцінка грошей» – тип, для якого характерні негативні уявлення про гроші, що пов'язуються з такими моральними категоріями, як «брехня», «несправедливість», «цинізм», «залежність». Для цього типу характерні більш виражені асоціації грошей з поняттям «влада». Очевидно, що цей тип передбачає гнів та роздратування щодо грошей.

6. «Морально-індиферентна оцінка грошей» – тип, що характеризується наявністю асоціацій грошей з такими поняттями, як «сила», «розвиток», «успіх». У цьому випадку виникають емоційно нейтральні переживання щодо грошей.

7. «Моральнісно-нігілістична оцінка грошей», що полягає в запереченні традиційних моральних цінностей. Гроші асоціюються зі «злом» і в той же час зі «свободою», тобто відбувається моральне викривлення індивідом їхніх соціальних функцій.

Порівняльний аналіз результатів дослідження типів моральній оцінки грошей студентів різної статі відображений у наступній діаграмі (рис. 1). Цікавим є той факт, що майже третина юнаків та дівчат (28% та 26% відповідно) мають моральнісно-конфліктні уявлення про гроші, джерелом яких є внутрішньоособистісний конфлікт. З одного боку, сучасні молоді люди вважають гроші позитивним явищем й прагнуть володіти ними, з іншого боку, вважають їх злом та заперечують їхні соціальні функції. Як зазначає А.Б. Купрейченко, подібний стан викликає гострі негативні переживання та тривогу щодо грошей [2]. Наявність моральнісно-конфліктних уявлень у віці 18–21 року можна пояснити появою нового досвіду та нових обов'язків у сфері монетарних відносин (перші заробітки, планування витрат і т.д.). Цей досвід

може мати як позитивний, так і негативний характер, спричинювати невпевненість у фінансовій сфері, що в свою чергу веде до появи внутрішнього конфлікту. Таким чином, юнацький вік є критичний у формуванні моральнісних уявлень про гроші, відбувається переосмислення функцій грошей у суспільстві та їхньої ролі в індивідуальному житті.

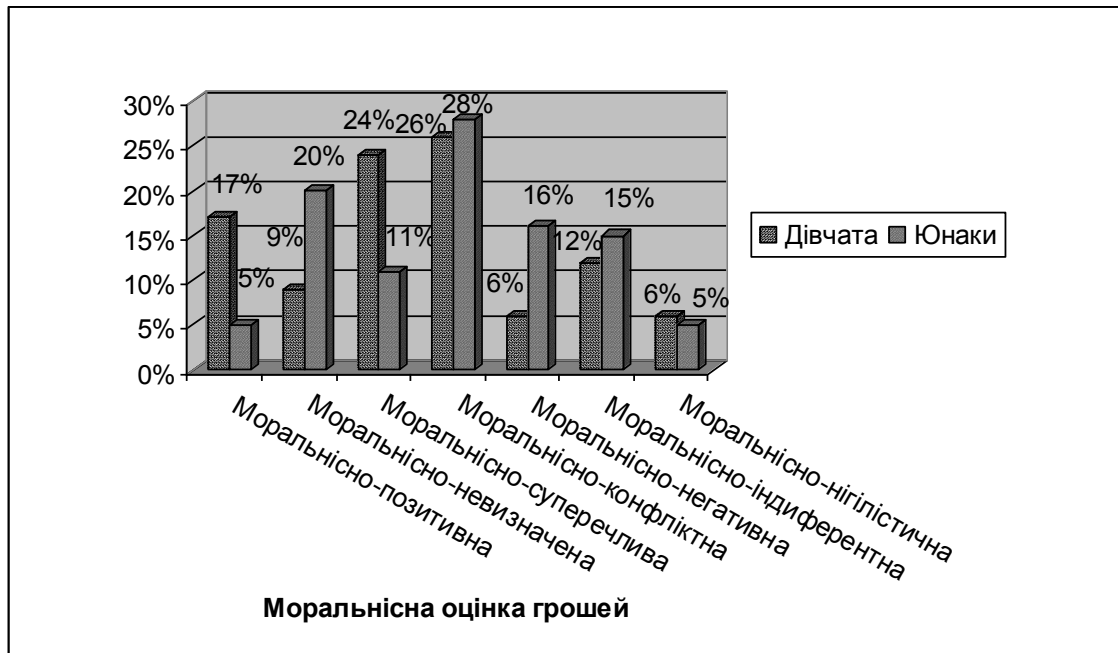


Рис. 1. Відмінності в прояві типів моральної оцінки грошей студентською молоддю за статевою ознакою

Загалом за фактором статі були виявлені наступні відмінності. Дівчатам (13% досліджуваних) більшою мірою, ніж юнакам (5% досліджуваних, $t = 2,75$, $p \leq 0,01$), притаманні позитивні уявлення про гроші. Вони переважно асоціюють гроші з «добром» та «свободою». Натомість у юнаків більш розповсюджений тип «Моральнісно-негативна оцінка грошей» (16% юнаків й 6% дівчат, $t = 2,43$, $p \leq 0,05$). Тобто вони більшою мірою асоціюють гроші зі злом, брехнею та конфліктами в суспільстві. Протилежні моральні уявлення про гроші представників різних статей в юнацькому віці можна пояснити особливістю їхнього морального розвитку. Так, на думку дослідників, для дівчат характерне уявлення, що розмір заробітку залежить від зусиль, які вкладаються в роботу та від індивідуальних здібностей. Натомість юнаки не виключаються заробіток грошей хитрістю, шляхом несплати податків, відчуваючи при цьому тривогу та провину [2]. Негативні неусвідомлювані емоції, розповсюдження аморальних способів заробляння грошей у суспільстві разом з прагненням швидко розбагатіти призводять до формування негативних моральних уявлень у юнаків. На думку А.Б. Купрейченко, негативізм в моральних уявленнях про гроші у юнаків пов'язаний з особливостями статево-рольової соціалізації [2]. Так, у сучасних економічних умовах чоловіки мають більш складні соціально-адаптивні завдання, ніж жінки. Радянський ідеал рівноправ'я статей змінюється патріархальною моделлю. Сучасні молоді дівчата значною мірою в матеріальному забезпеченні покладаються на чоловіків. Більша частина доходів жінок витрачається ними на задоволення власних потреб, що впливає на більш позитивні моральні уявлення про гроші.

Для представників чоловічої статі студентської молоді більше характерна моральнісно-невизначена оцінка грошей, ніж для жіночої статі тієї ж вікової групи (20% і 9% респондентів відповідно, $t = 2,81$, $p \leq 0,01$), що пов'язано з незрілістю моральної сфери юнаків в порівнянні з дівчатами. Так, дівчата вже в ранньому юнацькому віці проявляють більшу відповідальність у дотриманні правил та законів та орієнтуються на схвалення оточуючих. У юнаків моральний

розвиток відбувається через засвоєння індивідуального досвіду, що потребує більше часу. Чоловіки володіють більшою свободою у визначенні своїх моральних уявлень, у тому числі про гроші. Тоді як жінки в своїх уявленнях керуються соціально прийнятним моральним світоглядом. Більш виражена моральна маргінальність юнаків в порівнянні з дівчатами пояснюється меншим розвитком емпатії та альтруїзму. Чоловіки меншою мірою співвідносять об'єкти зовнішнього світу з емоційними та моральними поняттями.

Водночас у респондентів жіночої статі виражена моральнісно-суперечлива оцінка грошей (24% опитаних, $t = 2,58$, $p \leq 0,05$), на відміну від юнаків, у яких цей тип розвинутий лише у 11% опитаних. Тобто вони більш схильні асоціювати поняття «гроші» з «розвагами», «комфортом» й, перш за все, вбачають в них задоволення своїх емоційних потреб.

У ході дослідження були встановлені відмінності в моральнісній оцінці грошей студентів України та Євросоюзу, які відображені в діаграмі (рис. 2).

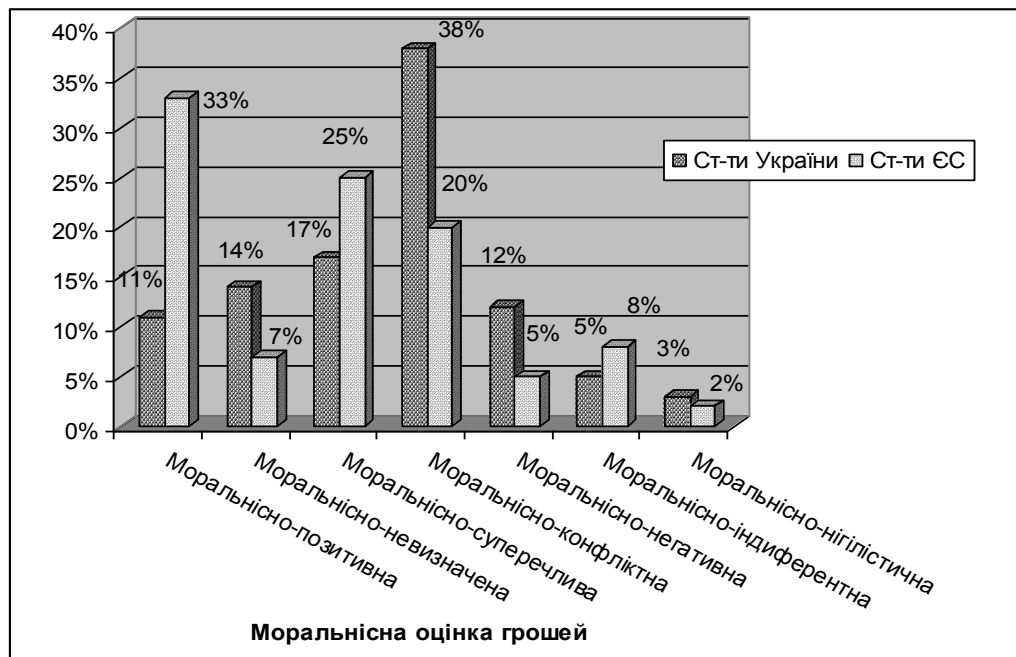


Рис. 2. Процентне співвідношення типів моральнісної оцінки грошей студентами України та Євросоюзу

Значущими за t-критерієм Стьюдента є відмінності в моральнісно-позитивній оцінці грошей. Так, 33% студентів з ЄС мають позитивні моральнісні уявлення про гроші. Натомість лише 11% студентів-українців ($t = 3,02$, $p \leq 0,001$) пов'язують гроші з такими моральними поняттями, як «добро», «справедливість», «відповідальність». Студенти з України також більш схильні до моральнісно-негативної оцінки грошей (12% респондентів з України й 5% респондентів з ЄС, $t = 2,26$, $p \leq 0,05$).

Ці відмінності можна пояснити соціокультурними й навіть релігійними особливостями західноєвропейського та східноєвропейського суспільств, у соціальному просторі яких сформувалися протилежні погляди на матеріальні блага. Так, у західноєвропейському суспільстві заохочується матеріальне збагачення, а заробляння грошей чесною працею є богоприйнятною справою.

Натомість у традиційній православній культурі поширені уявлення про гроші як про «корінь зла», асоціюються з «духовним падінням» людини. Уявлення про гроші як джерело соціальної несправедливості закріпилося в радянські часи. Відмова від користування грошима мала стати запорукою створення безкласового суспільства.

Таким чином, негативні моральнісні уявлення про гроші в нашій країні розвивалися протягом багатьох поколінь й характерні для сучасної молоді.

Також, у порівнянні із західноєвропейськими країнами, для студентської молоді в Україні більш характерні моральнісно-невизначені уявлення (14% респондентів з України та 7% з ЄС, $t = 2,18$, $p \leq 0,05$) та моральнісно-конфліктні уявлення (38% респондентів з України та 20% з ЄС, $t = 2,03$, $p \leq 0,05$). Ці особливості можна пояснити зміною соціально-економічних орієнтирів у нашому суспільстві, інтеграцією в західноєвропейський культурний простір. Реакцією на зміни в сучасній українській молоді є виникнення гострих моральних протиріч в уявленнях про гроші або моральної маргінальності, пасивного прийняття домінуючих у суспільстві монетарних моральнісних уявлень.

Відмінності в моральнісній оцінці грошей також були встановлені між студентами мегаполіса та невеликого міста (рис. 3).

Отже, значущими виявилися відмінності в наступних типах моральнісної оцінки грошей: *моральнісно-конфліктні уявлення* (41% респондентів з провінції та 19% – зі столичного мегаполіса, $t = 2,07$, $p \leq 0,01$); *моральнісно-індиферентні уявлення* (25% студентів зі столиці й тільки 10% – з невеликого міста, $t = 2,33$, $p \leq 0,05$); *моральнісно-суперечливі уявлення* (24% респондентів з мегаполіса й 12% – з провінції, $t = 2,01$, $p \leq 0,01$).

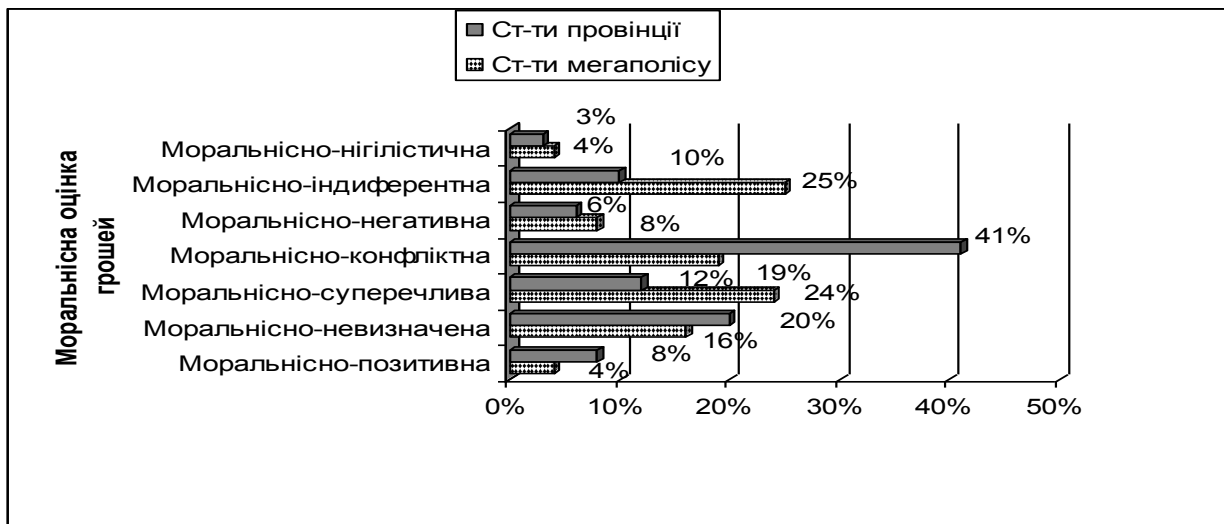


Рис. 3. Відмінності в моральнісній оцінці грошей студентами мегаполіса та провінції (у %)

Таким чином, у студентів з провінції проявляється в уявленнях про гроші моральний конфлікт, що полягає в амбівалентних асоціаціях з «добром» та «злом», «справедливістю» та «несправедливістю». Очевидно, що подібні моральні протиріччя щодо грошей викликають стан когнітивного дисонансу й більш виражене відчуття тривоги в монетарній сфері у студентів з провінції в порівнянні зі студентами зі столиці. Отже, становлення у студентської молоді з невеликих міст моральнісних монетарних уявлень відбувається більш гостро й проблематично, що пов'язано з внутрішньоособистісним конфліктом. Відомо, що розвиток соціальної взаємодії в юнацькому віці, в тому числі монетарних відносин, проходить через різного роду конфлікти. Це стосується й розвитку морального аспекту монетарних відносин. Отже, моральнісний компонент монетарної соціалізації перебуває на стадії бурхливого розвитку. Завершенням процесу його формування стане розв'язання проблеми моральнісного визначення грошей.

Водночас, розвиток моральнісних уявлень студентів зі столиці має свої особливості. Так, вони більш схильні асоціювати поняття «гроші» з задоволенням та розвагами й не пов'язують їх з моральними категоріями. Таким чином, порівнюючи дві вибірки студентів, можна зробити

висновок, що моральнісний компонент монетарної соціалізації студентів зі столиці перебуває на початковій стадії свого формування, а моральна зрілість в монетарній сфері настає у них пізніше за їхніх однолітків з провінції.

Вплив фактора професіоналізації на моральнісний компонент монетарної соціалізації візуально відображений в наступній діаграмі (рис. 4).

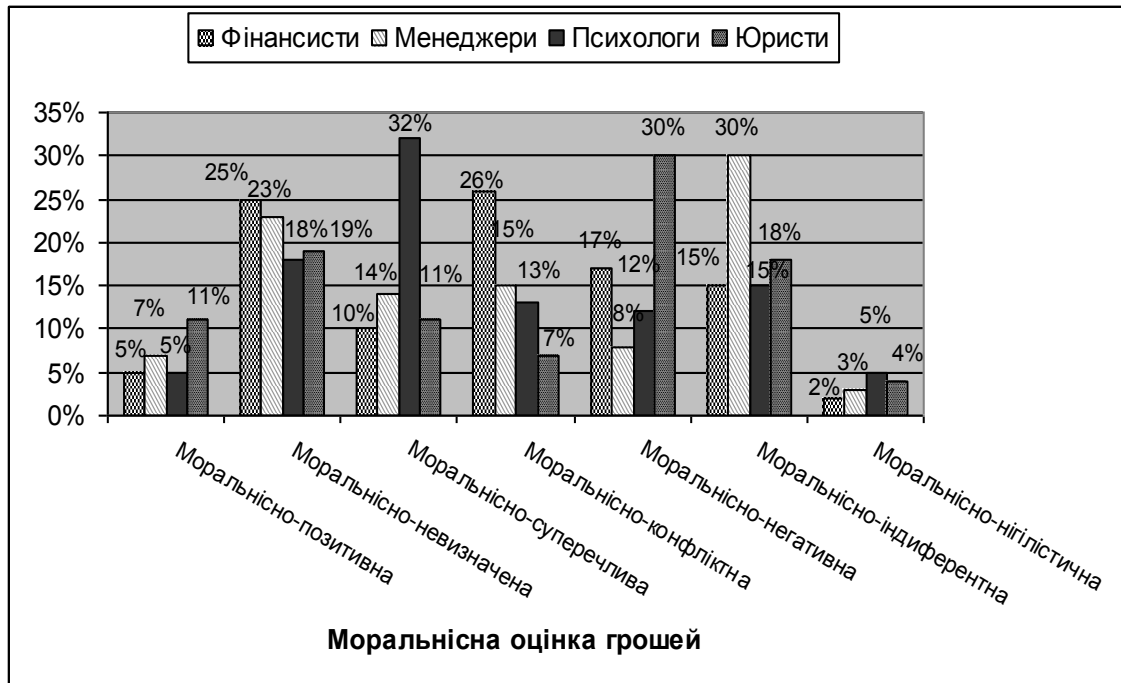


Рис. 4. Процентне співвідношення типів моральнісної оцінки грошей студентами різних спеціальностей

Отже, майже чверть студентів усіх спеціальностей мають морально-невизначену оцінку грошей, що пояснюється особливостями юнацького віку, для якого характерна маргінальність у багатьох сферах соціальних взаємовідносин.

Загалом, моральнісний компонент монетарної соціалізації має свої відмінності за фактором професіоналізації. Так, студенти-фінансисти більш схильні до морально-конфліктної оцінки грошей (26% респондентів, $t = 2,02$, $p \leq 0,05$). Отже, гроші викликають у них відчуття тривоги та занепокоєння, а їхнє моральнісне самовизначення відбувається через розв'язання когнітивного дисонансу. Можна зробити висновок про важливість грошей у житті студентів цієї спеціальності.

У студентів психологічної спеціальності гроші асоціюються з задоволенням власних бажань й є втіленням гедоністичного способу життя. Вони більш схильні вважати їх злом (морально-суперечлива оцінка грошей – 32 % респондентів, $t = 2,56$, $p \leq 0,01$). На думку дослідників, подібне оцінювання грошей характерне для підліткового віку [2]. Отже, моральнісний компонент монетарної соціалізації студентів-психологів потребує розвитку. Можливо, це пов'язано з тим, що вони меншою мірою стикаються з системою монетарних відносин у ході своєї професіоналізації.

Особливості моральнісного компонента студентів-менеджерів полягають у наявності морально-індиферентних поглядів на гроші (30% респондентів, $t = 2,16$, $p \leq 0,05$). Вони пов'язують поняття «гроші» з рівнем здоров'я та самореалізації і й зовсім не пов'язують з моральними поняттями. На нашу думку, подібна індиферентність в оцінюванні грошей є своєрідним способом захисту від негативних емоційних переживань щодо грошей. Ми не

виключаємо існування у студентів-менеджерів прихованого моральнісного конфлікту щодо грошей.

Найбільш визначені в своїх моральнісних поглядах на гроші студенти-юристи. Вони більшою мірою, порівняно зі студентами інших спеціальностей, оцінюють гроші негативно в моральнісному аспекті ($t = 2,23$, $p \leq 0,05$). На нашу думку, це пов'язано з їхньою професіоналізацією, вивченням правових дисциплін. Як відомо, найбільш поширеним мотивом здійснення злочинів є грошова вигода. Не дивно, що уявлення та емоційні переживання щодо грошей студентів юридичної спеціальності мають негативний характер.

Висновки. Дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді полягало у виявленні особливостей їхньої моральнісної оцінки. Результати дослідження свідчать про поширеність моральнісно-конфліктної оцінки грошей, джерелом яких є внутрішньоособистісний конфлікт. З одного боку, сучасні молоді люди вважають гроші позитивним явищем й прагнуть володіти ними, з іншого боку, вважають їх злом та заперечують їхні соціальні функції.

Перспективним напрямом дослідження є вивчення конфігурації компонентів монетарної соціалізації студентської молоді.

Список використаних джерел

1. Дейнека О. С. Экономическая психология: социально-политические проблемы / О. С. Дейнека. – СПб. : Изд-во С.-Петербурга. ун-та, 1999. – 240 с.
2. Журавлев А. Л. Экономическое самоопределение / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко. – М. : Институт психологии РАН, 2007. – 480 с.
3. Зубіашвілі І. К. Ставлення до грошей як засіб реалізації економічної суб'єктності старшокласників у процесі соціалізації / І. К. Зубіашвілі // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. академіка С. Д. Максименка. – К. : Ніка-Центр, 2013. – Вип. 39. – С.160–169.
4. Москаленко В. В. Економічна соціалізація особистості: концептуальна модель / В. В. Москаленко // Соціальна психологія : український науковий журнал. – 05/2006. – №3. – С. 3–16.
5. Семенов М. Ю. Ценность денег в разные возрастные периоды / М. Ю. Семенов, Ю. В. Мацнев // Молодежь и ценности современного общества. – Омск, 2005. – 376 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dejneka O. S. Jekonomicheskaja psihologija: social'no-politicheskie problemy / O. S. Dejneka. – SPb. : Izd-vo S.-Peterburg. un-ta, 1999. – 240 s.
2. Zhuravlev A. L. Jekonomicheskoe samoopredelenie / A. L. Zhuravlev, A. B. Kuprejchenko. – M. : Institut psihologii RAN, 2007. – 480 s.
3. Zubiashvili I. K. Stavlennya do hroshey yak zasib realizatsiyi ekonomichnoyi sub"yektnosti starshoklasnykiv u protsesi sotsializatsiyi / I. K. Zubiashvili // Naukovi zapysky Instytutu psykhologhiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. akademika S. D. Maksymenka. – K. : Nika-Tsentr, 2013. – Vyp. 39. – S.160–169.
4. Moskalenko V. V. Ekonomichna sotsializatsiya osobystosti: kontseptual'na model' / V. V. Moskalenko // Sotsial'na psykhologhiya : ukrayins'kyi naukovyy zhurnal. – 05/2006. – №3. – S. 3–16.
5. Semenov M. Ju. Cennost' deneg v raznye vozrastnye periody / M. Ju. Semenov, Ju. V. Macnev // Molodezh' i cennosti sovremennogo obshhestva. – Omsk, 2005. – 376 s.

Nikonenko, O.V. A study on the cognitive component of students' monetary socialization. The article discusses the problem of monetary socialization in Western and Ukrainian psychology, which has special theoretical and practical importance because of the reorientation of the Ukrainian economy to market values.

Monetary socialization is viewed as the formation of individuals' value attitudes to money and development of their monetary behaviors as well as a holistic reflection of monetary relations in human consciousness.

Professionalization has a major impact on the process of teenagers' monetary socialization. Professionalization also influences economic and psychological adaptation, which is the final stage of monetary socialization, and allows achieving the goals and aspirations in the monetary sphere through the use of professional knowledge. Vocational education gives varied access to economic knowledge providing different levels of practical financial training.

The moral component of monetary socialization comprises individuals' attitudes to money and their emotional experiences related to it.

The author used E.I. Gorbacheva and A.B. Kupreychenko Moral Assessment of Money to study the following types of students' moral assessment of money: morally positive, morally indefinite, morally contradictory, morally conflicting, morally negative, morally-indifferent and morally nihilistic.

The most widespread type of moral assessment of money was shown to be the morally conflicting assessment, which drew on intrapersonal conflicts. On the one hand, young people consider money as a positive phenomenon and seek to own it, and on the other hand, they treat it as an evil and deny its social functions. This may provoke acute negative emotions and anxiety about money.

Ключові слова: *монетарна соціалізація, економічна соціалізація, гроші, моральнісний компонент, моральнісна оцінка грошей, професіоналізація.*

Відомості про автора

Никоненко Олена Вікторівна, аспірантка інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, практичний психолог ДНЗ № 42, м. Чернігів, Україна.

Nikonenko, Olena Viktorivna, PhD student, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Chernihiv, Ukraine.

E-mail: svetlos33@gmail.com

Отримано 2 жовтня 2017 р.

Рецензовано 9 жовтня 2017 р.

Прийнято 11 жовтня 2017 р.

УДК 159.922.6(043.3)

Полякова В.І.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ СКЛАДОВОЇ ГЕНДЕРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Полякова В.І. Психологічні особливості комунікативної складової гендерної толерантності вчителів закладів середньої освіти. *Статтю присвячено висвітленню результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей розвитку комунікативної складової гендерної толерантності вчителів закладів середньої освіти. Наведено результати емпіричного дослідження, за якими констатовано недостатній рівень розвитку комунікативної складової гендерної толерантності у понад двох третин досліджуваних учителів.*

Подано дані щодо емпіричного розподілу вчителів закладів середньої освіти за рівнями комунікативної складової гендерної толерантності. Установлено особливості комунікативної складової гендерної толерантності вчителів залежно від стажу педагогічної діяльності та профілю предмета викладання.

Ключові слова: *гендерна толерантність, комунікативна установка, комунікативна толерантність, учителі, заклади середньої освіти.*

Полякова В.И. Психологические особенности коммуникативной составляющей гендерной толерантности учителей заведений среднего образования. *Статья посвящена результатам эмпирического исследования психологических особенностей коммуникативной составляющей гендерной толерантности учителей заведений среднего образования.*

Приведены результаты эмпирического исследования относительно недостаточного уровня развития коммуникативного компонента гендерной толерантности у более двух третей испытуемых учителей.

Представлены данные эмпирического распределения учителей заведений среднего образования по уровням коммуникативной составляющей гендерной толерантности. Установлены особенности коммуникативной составляющей гендерной толерантности учителей в зависимости от стажа педагогической деятельности и профиля предмета преподавания.

Ключевые слова: *гендерная толерантность, коммуникативная установка, коммуникативная толерантность, учитель, заведения среднего образования.*

Постановка проблеми. В умовах реалізації Концепції нової української школи толерантність як професійно важлива якість учителів закладів середньої освіти набуває особливої ваги. При цьому гендерний аспект толерантності визначає здатність учителів до толерантної взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу на засадах гендерної рівності, створення умов для самореалізації особистості кожного з них відповідно до їхніх запитів, потреб, уподобань незалежно від обмежень, які накладають традиційні гендерні стереотипи на людину відповідно до її статі.

Разом із тим, теоретичний аналіз літератури (О. Бондарчук [4], Т. Говорун [7], Л. Карамушка [12], О. Нежинська [11] та ін.) та освітньої практики дозволяє припустити наявність гендерних упереджень у доволі великій кількості освітян. Саме тому актуальним уявляється дослідження психологічних особливостей гендерної толерантності педагогів та її складових, урахування яких дозволить визначити сприятливі соціально-психологічні умови організації толерантної гендерної взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти гендерної проблематики вже були предметом дослідження науковців. Зокрема, досліджено види, складові, рівні й чинники толерантності особистості загалом та її розвитку в дітей і молоді (Г. Бардієр [1] та ін.). Вивчалися психолого-педагогічні аспекти процесу гендерної соціалізації особистості (С. Бем [2], П. Горностай [8] та ін.), гендерної взаємодії персоналу організацій, у тому числі в освітній галузі (О. Бондарчук [4], Т. Говорун [7], Л. Карамушка [12], О. Кікінежді [7], О. Ключко [6], О. Нежинська [11], М. Ткалич [13] та ін.).

Водночас, психологічні особливості комунікативної складової гендерної толерантності вчителів закладів середньої освіти, попри всю актуальність, не виступали предметом спеціального дослідження.

Мета дослідження: дослідити психологічні особливості розвитку комунікативної складової гендерної толерантності вчителів закладів середньої освіти.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Комунікативну складову гендерної толерантності вчителів закладів середньої освіти було досліджено відповідно до авторській моделі за критерієм «комунікативна толерантність у гендерній взаємодії». З цією метою вивчалися комунікативна толерантність учителів загалом, а також їхні комунікативні установки стосовно осіб різної статі й різного типу гендерної ідентичності зокрема.

Загальний рівень комунікативної толерантності вчителів визначено за тестом В. Бойка «Комунікативна толерантність», який дозволяє оцінити, в яких аспектах відносин з іншими особами вчителі найбільше схильні до конфліктів, зрозуміти, які поведінкові реакції, стратегії й установки в міжособистісному спілкуванні їм варто підкоригувати, щоб зробити комунікаційний процес більш конструктивним [3].

Крім того, досліджено негативні комунікативні установки вчителів за методикою В. Бойка [14] у модифікації О. Бондарчук, О. Нежинської, В. Полякової. Суть модифікації цієї методики полягала у спрямуванні досліджуваних в їхніх судженнях на оцінювання не загальних ситуацій спілкування, а ситуацій у контексті гендерної взаємодії.

За узагальненням результатів, одержаних за цими методиками, виявилися рівні комунікативної складової гендерної толерантності: високий, середній, низький.

Високий рівень даної складової (3 бали) визначався в разі високого рівня комунікативної толерантності і низького рівня негативної комунікативної установки у гендерній взаємодії, низький (1 бал) – у випадку низького рівня комунікативної толерантності і високого рівня негативної комунікативної установки у гендерній взаємодії. Усі інші співвідношення показників було віднесено до середнього рівня (2 бали) комунікативної складової гендерної толерантності.

В емпіричному дослідженні комунікативної складової гендерної толерантності взяли участь 500 учителів закладів середньої освіти з різних регіонів України, які були розподілені на групи за: 1) статтю (21,6% чоловіків і 78,4% жінок); 2) стажем педагогічної діяльності (8,8% до 5 років; 17,2% 5–9 років; 23,2% 10–20 років; 50,8% понад 20 років); 3) профілем предмета викладання (суспільно-гуманітарний (55,2%) і природничо-математичний (44,8%)); 4) типом навчального закладу (заклад середньої освіти традиційного типу (52,4%) і інноваційного типу (ліцеї, гімназії) (47,6%)).

Обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета SPSS (версія 17.0).

На першому етапі емпіричного дослідження за методикою В. Бойка «Комунікативна толерантність» встановлено недостатній рівень досліджуваного феномену для значної кількості вчителів (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл вчителів за рівнями комунікативної толерантності

Рівні комунікативної толерантності	Кількість досліджуваних, у %
Високий	42,1
Середній	39,5
Низький	18,4

Як видно з табл. 1, значна частина вчителів характеризуються середнім (39,5%) і низьким (18,4%) рівнями комунікативної толерантності. Високий рівень комунікативної толерантності властивий менше половини вчителів (42,1%).

Детальний аналіз свідчить про низку «проблемних місць» у проявах комунікативної толерантності досліджуваних учителів (табл. 2).

Таблиця 2

Вираженість проявів комунікативної інтолерантності досліджуваних учителів

Прояви комунікативної інтолерантності	М	σ
Невміння зрозуміти індивідуальні особливості інших людей	6,15	3,69
Використання себе як єдиного еталону при оцінках інших осіб	5,71	2,58
Категоричність або консерватизм в оцінках інших осіб	6,18	2,39
Невміння приховати неприємні почуття, що виникають при зіткненні з неприємними якістьми в інших	6,18	2,69
Прагнення переробити, перевиховати партнера по спілкуванню	5,51	3,65
Прагнення підігнати інших учасників комунікації під себе	5,48	3,09
Невміння прощати іншому помилки	5,75	3,66
Нетерпимість до дискомфортних станів іншого	4,75	4,03
Невміння пристосовуватися до інших учасників спілкування	5,05	3,30
Загальний показник	45,49	22,41

З табл. 2 випливає, що у досліджуваних учителів доволі виражені категоричність або консерватизм в оцінці інших осіб, невміння приховати неприємні почуття, що виникають при зіткненні з неприємними якостями в інших (6,18 бала в середньому), а також невміння зрозуміти індивідуальні особливості інших людей (6,15 бала в середньому). Найменше проявляється у вчителів нетерпимість до дискомфортних станів іншого (4,75 бала в середньому).

Викликає тривогу той факт, що особливо яскраво дані тенденції виявляються у молодих учителів. Так, за результатами дисперсійного аналізу виявлено вищі прояви комунікативної інтолерантності у вчителів зі стажем до 9 років. Йдеться про невміння: зрозуміти індивідуальні особливості інших людей (8,1 бала в середньому у педагогів зі стажем роботи до 9 років проти 5,4 бала у вчителів зі стажем понад 20 років); приховати неприємні почуття, що виникають при зіткненні з неприємними якостями в інших (7,4 бала в середньому у педагогів зі стажем роботи до 9 років проти 5,6 бала у вчителів зі стажем понад 20 років, $p < 0,01$) (рис. 1).

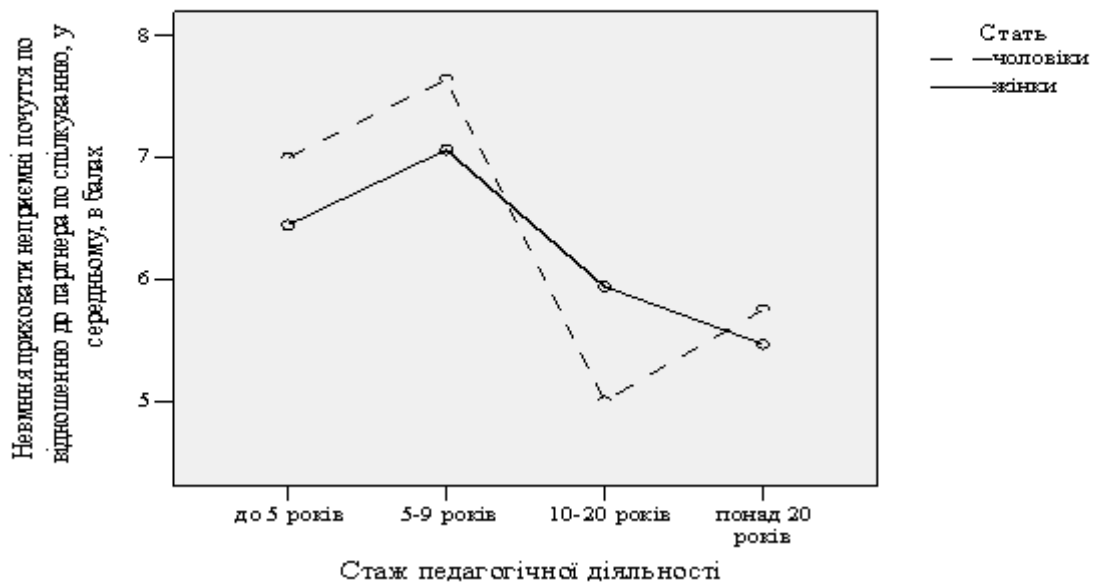


Рис. 1. Особливості прояву невміння вчителів приховати неприємні почуття залежно від стажу педагогічної діяльності

При цьому хоча в цілому статично значущих відмінностей у комунікативній толерантності освітян залежно від статі виявлено не було, констатовано гендерні відмінності за окремими її проявами. Так, чоловіки виявляють більшу, ніж жінки, категоричність або консерватизм в оцінках інших осіб (7,8 і 5,6 бала в середньому, відповідно, $p < 0,01$); нетерпимість до дискомфортних станів іншого (6,5 і 4,3 бала в середньому, $p < 0,01$), невміння чи небажання прийняти його індивідуальні особливості (7,5 і 5,5 бала в середньому, відповідно $p < 0,01$).

Натомість жінки-вчителі більше, ніж чоловіки, виявляють прагнення переробити, перевиховати партнера по спілкуванню (5,8 і 4,8 бала в середньому, відповідно, $p < 0,05$), підігнати інших учасників комунікації під себе (5,8 і 4,7 бала в середньому, відповідно, $p < 0,05$).

Отже, в даному випадку підтвердилась стильова своєрідність жінок і чоловіків, установлена в ряді досліджень (В. Знаков [9], Є. Ільїн [10]; Я. Шкурко [15] та ін.), в яких

показано, що за однакової ефективності певних видів життєвої активності, стиль її забезпечення різний: чоловіки більше орієнтовані на результат, а для жінок велику вагу, окрім того, відіграє й сам процес. Саме тому жінки можуть оцінити результат нижче, якщо вони були незадоволені перебігом процесу його досягнення [9; 10].

Одержані результати підтверджено при аналізі негативних комунікативних установок досліджуваних учителів стосовно осіб різної статі й типів гендерної ідентичності, виявлених за методикою В. Бойка «Комунікативні установки» в модифікації О. Бондарчук, О. Нежинської, В. Полякової. Так, низький рівень негативних установок встановлено лише у 43,1% досліджуваних, решта учителів характеризується середнім (30,0%) або високим (26,9%) рівнями.

Зокрема, йдеться про різноманітні прояви негативних комунікативних установок досліджуваних учителів стосовно осіб різної статі й різного типу гендерної ідентичності (табл. 3).

Таблиця 3

**Вираженість негативних комунікативних установок
досліджуваних учителів**

Прояви негативних комунікативних установок	М	σ
Завуальована жорстокість у спілкуванні з особами різної статі й типу гендерної ідентичності	3,28	1,05
Відкрита жорстокість у спілкуванні з особами різної статі й типу гендерної ідентичності	2,13	1,44
Обґрунтований негативізм у спілкуванні з особами різної статі й типу гендерної ідентичності	1,95	1,67
Необґрунтований негативізм у спілкуванні з особами різної статі й типу гендерної ідентичності	1,54	1,47
Негативний особистісний досвід у спілкуванні з особами різної статі й типу гендерної ідентичності	2,14	1,45
Загальний показник	11,23	5,34

Як видно з табл. 3, найбільше у досліджуваних вчителів виявляється завуальована жорстокість у спілкуванні з особами різної статі й типами гендерної ідентичності (3,28 бала у середньому). Такі вчителі вважають, що особи іншої статі часто невдячні, на добро відповідають злом, їм важко довіряти.

Дещо менше позначається на гендерній взаємодії негативний особистісний досвід у спілкуванні з особами різної статі (2,14 бала в середньому) та відкрита жорстокість у спілкуванні з ними (2,14 бала в середньому). У даному випадку йдеться про намагання вчителів доводити принципи гендерної взаємодії у відкритому протистоянні, вони не приховують, що особистий досвід спілкування з особами іншої статі і, особливо, нетрадиційних до статі типів гендерної ідентичності викликає в них негативні емоції.

Найменше виражені обґрунтований і необґрунтований негативізм у спілкуванні досліджуваних з особами різної статі й типами гендерної ідентичності (1,95 бала і 1,54 бала в середньому відповідно). Такі вчителі схильні робити обґрунтовані й необґрунтовані висновки негативної спрямованості в контексті гендерної взаємодії.

За узагальненням результатів даних методик визначено рівні комунікативної складової гендерної толерантності вчителів закладів середньої освіти (табл. 4).

Як видно з даних у табл. 4, лише 21,1% досліджуваних віднесено до високого рівня комунікативної складової гендерної толерантності.

Таблиця 4

**Розподіл вчителів за рівнями комунікативної складової
гендерної толерантності**

Рівні комунікативної складової	Кількість досліджуваних, у %
Високий	21,2
Середній	53,7
Низький	25,1

Їм властиві комунікативна толерантність у гендерній взаємодії, позитивне оцінювання особистісного досвіду спілкування з особами різної статі й типів гендерної ідентичності.

Понад половини вчителів (53,7%) характеризуються середнім рівнем досліджуваної складової. Такі вчителі в цілому виявляють комунікативну толерантність у гендерній взаємодії, водночас, до певних меж, особливо у ситуації спілкування з особами з нетрадиційним стосовно статі типом гендерної ідентичності.

Водночас чверть досліджуваних педагогів (25,1%) виявили низький рівень комунікативної складової гендерної толерантності. Їм властиві комунікативна інтолерантність загалом, і в ситуації гендерної взаємодії зокрема.

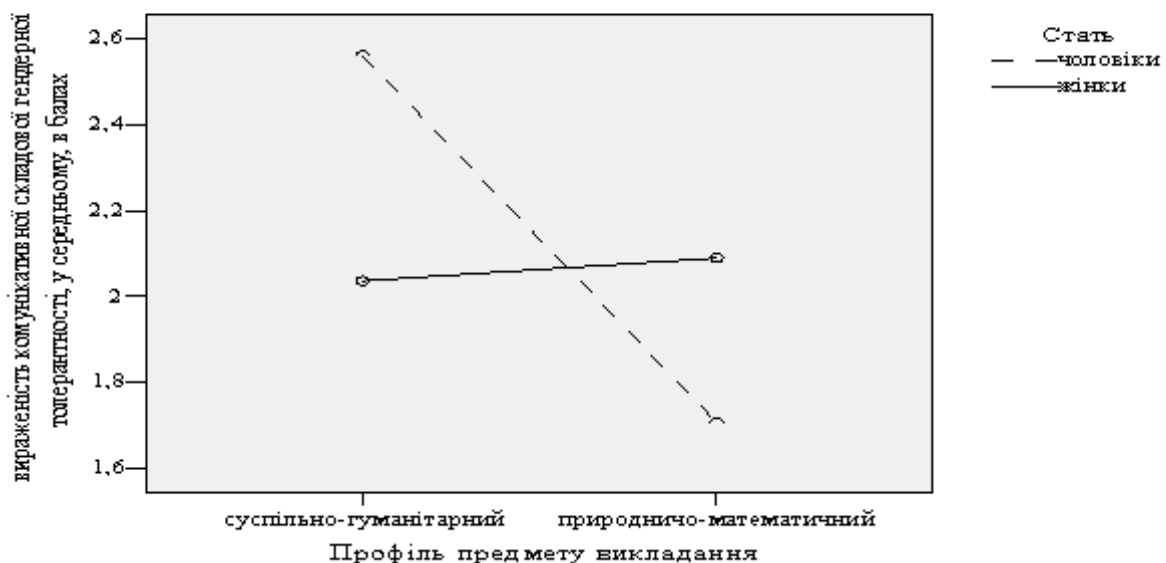
Таким учителям у спілкуванні важко прийняти індивідуальні характеристики людини, відмінні від їхніх власних, і встановити з нею конструктивні стосунки.

За результатами дисперсійного аналізу підтверджено, що найнижчі показники комунікативної складової гендерної толерантності виявлено в молодих учителів ($p < 0,01$).

Крім того, встановлено особливості прояву досліджуваної складової у вчителів залежно від профілю предмета викладання (рис. 2).

З рис. 2 видно, що вчителі суспільно-гуманітарних дисциплін характеризуються вищим рівнем комунікативної складової гендерної толерантності, ніж вчителі природничо-математичних, особливо чоловіки ($p < 0,01$).

Примітно, що залежно від типу закладу освіти статистично значущих відмінностей у проявах комунікативної складової гендерної толерантності встановлено не було.



**Рис. 2. Особливості комунікативної складової гендерної толерантності вчителів
залежно від профілю предмета викладання вчителів**

Хоча за результатами дисперсійного аналізу на рівні тенденції ($p = 0,089$) виявлено, що в закладах інноваційного типу прояви негативних комунікативних установок (окрім завуальованої жорстокості) дещо менші, ніж у закладах середньої освіти традиційного типу.

Висновки:

1. У результаті емпіричного дослідження виявлено недостатній рівень розвитку комунікативної складової гендерної толерантності в понад двох третин вчителів закладів середньої освіти.

2. Установлено статистично значущі відмінності у проявах комунікативної складової гендерної толерантності вчителів залежно від стажу педагогічної діяльності та профілю предмета викладання.

3. Виявлено гендерні особливості прояву окремих показників комунікативної толерантності вчителів, що свідчать про різні стилі їхньої життєвої активності залежно від статі («результативний» у чоловіків і «процесуально-результативний» у жінок»).

Перспективи подальших досліджень полягають у виокремленні соціально-психологічних та організаційно-професійних умов розвитку гендерної толерантності вчителів закладів середньої освіти, теоретичному обґрунтуванні, розробці та апробації психологічної програми розвитку гендерної толерантності освітян в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Список використаних джерел

1. Бардьер Г. Л. Социальная психология толерантности : дисс. ... доктора психол. наук : спец. : 19.00.05 / Г. Л. Бардьер ; С.-Петерб. гос. ун-т. – СПб., 2007. – 457 с.
2. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем. – М. : РОССПЭН, 2004. – 336 с.
3. Бойко В. В. Тест «Коммуникативная толерантность» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://psycabi.net/testy/83-test-kommunikativnoj-tolerantnosti-v-v-bojko>.
4. 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.
5. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
6. Гендерный подход в социальном познании и образовании : монография / О. И. Ключко. – М.-Берлин : Директ-медиа, 2015. – 301 с.
7. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посібник / Т. В. Говорун, О.М. Кікінежді. – К. : Академія, 2004. – 308 с.
8. Горноста́й П. П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності / Основи теорії гендеру : навч. посіб. – К. : К.І.С., 2004. – С. 132–156.
9. Знаков В. В. Неправда, ложь и обман как проблемы психологии понимания / В. В. Знаков // Вопросы психологии. – 1993. – № 2. – С. 9–16.
10. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2004. – 581 с.
11. Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук ; спец. : 19.00.07 – пед. та вікова психологія / О. О. Нежинська; Університет менеджменту освіти НАПН України, 2011. – 21 с.
12. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] ; за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – [2-е вид. перероб. та доповн.]. – К. : Міленіум, 2006. – 368 с.
13. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / Маріанна Григорівна Ткалич. – К.-Запоріжжя : ЗНУ, 2015 – 315 с.
14. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. – 490 с.
15. Шкурко Я. И. Психологічні особливості управлінської діяльності жінок-керівників закладів освіти / Я. И. Шкурко // Наука і освіта. – 1998. – № 4–5. – С. 86–88.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bardier G. L. Social'naja psihologija tolerantnosti : diss. ... doktora psihol. nauk : spec. : 19.00.05 / G. L. Bardier ; S.-Peterb. gos. un-t. – SPb., 2007. – 457 s.
2. Bem S. Linzy genдера: Transformacija vzgljadov na problemu neravenstva polov / S. Bem. – M. : ROSSPJeN, 2004. – 336 s.

3. Bojko V. V. Test «Kommunikativnaja tolerantnost'» [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu : <http://psycabi.net/testy/83-test-kommunikativnoj-tolerantnosti-v-v-bojko>
4. Bondarchuk O. I. Sotsial'no-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv u profesiyniy diyal'nosti : monohrafiya / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
5. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonemernostej / A. Bjujul', P. Cefel' ; per. s nem. – SPb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
6. Gendernyj podhod v social'nom poznanii i obrazovanii : monografija / O. I. Kljuchko. – M.-Berlin : Direkt-media, 2015. – 301 s.
7. Hovorun T. V. Henderna psykholohiya : navch. posibnyk / T. V. Hovorun, O.M. Kikinezhdzi. – K. : Akademiya, 2004. – 308 s.
8. Hornostay P. P. Henderna sotsializatsiya ta stanovlennya hendernoyi identychnosti / Osnovy teorii henderu : navch. posib. – K. : K.I.S., 2004. – S. 132–156.
9. Znakov V. V. Nepravda, lozh' i obman kak problemy psihologii ponimaniya / V. V. Znakov // Voprosy psihologii. – 1993. – № 2. – S. 9–16.
10. Il'in E. P. Psihologija individual'nyh razlichij / E. P. Il'in. – SPb. : Piter, 2004. – 581 s.
11. Nezhyns'ka O. O. Psykholohichni umovy formuvannya hendernoyi kompetentnosti kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk ; spets. : 19.00.07 – ped. ta vikova psykholohiya / O. O. Nezhyns'ka; Universytet menedzhmentu osvity NAPN Ukrainy, 2011. – – 21 c.
12. Syndrom «profesiynoho vyhorannya» ta profesiyna kar'yera pratsivnykiv osvity orhanizatsiy: henderni aspekty : [navch. posib. dlya stud. vyshch. navch. zakl ta slukhachiv in-tiv pislyadyplom. osvity] ; za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, T. V. Zaychykovoyi. – [2-e vyd. pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – 368 s.
13. Tkalych M. H. Psykholohiya hendernoyi vzayemodiyi personalu orhanizatsiy : [monohrafiya] / Marianna Hryhorivna Tkalych. – K.-Zaporizhzhya : ZNU, 2015 – 315 s.
14. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M. : Izd-vo In-ta psihoterapii, 2005. – 490 s.
15. Shkurko Ya. Y. Psykholohichni osoblyvosti upravlins'koyi diyal'nosti zhinok-kerivnykiv zakladiv osvity / Ya. Y. Shkurko // Nauka i osvita. – 1998. – № 4–5. – S. 86–88.

Polyakova, V.I. Distinctive features of gender tolerance of teaching staff with different gender identity types. The article discusses the results of an empirical study of teaching staff's gender tolerance and its features in relation to teaching staff's gender identity. Two thirds of the respondents were found to have low levels of gender tolerance. Only every third respondent was able to fully adopt their own and other gender identities, free of gender bias and could establish partnerships with persons of another gender identity on the basis of moral principles.

The author presents the results of her empirical study on the distribution of teaching staff by their gender identity types. The respondents with the undetermined gender identity were shown to increase in number. The author also describes the relationships between the characteristics of the teaching staff with different gender identity types and their sex, professional experience, type of educational institution (lyceum, gymnasium or traditional school) and its location (city, village).

As to the relationship between teaching staff's gender tolerance and their gender identity type, the individuals with the undetermined gender identity type were shown to be the least gender tolerant. The highest level of gender tolerance was found in the respondents with the masculine gender identity type, especially in men, while relatively high gender tolerance was present in the respondents with androgynous and feminine gender identity types. The author makes a conclusion about the expediency of differentiated teaching staff's gender tolerance development programs based on teachers' gender identity types.

Keywords: gender, tolerance, intolerance, gender tolerance, teaching staff, gender identity type

Відомості про автора

Полякова Віталія Іванівна, директор Гімназії ім. Т. Г. Шевченка Печерського району, м. Київ, Україна

Polyakova, Vitaliya Ivanivna, principal, T. Shevchenko School № 109, Pechersky district, Kyiv, Ukraine

E-mail: polyakova@ukr.net

Отримано 12 жовтня 2017 р.
Рецензовано 19 жовтня 2017 р.
Прийнято 27 жовтня 2017 р.

УДК 316.6

Пустовий О.М.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ НА СХОДІ УКРАЇНИ

Пустовий О.М. Дослідження емоційного стану учасників бойових дій на Сході України. У статті акцентовано увагу на значенні емоційного стану військовослужбовців як під час ведення військових операцій, так і під час підготовки до бойових дій. Обґрунтовано актуальність використання інформативних методів психологічної діагностики емоційних станів учасників бойових дій, які повернулись із зони воєнного конфлікту, з метою своєчасної психологічної допомоги. У статті показано переваги використання методу кольорових виборів (МКВ) модифікованого восьмикольорового тесту Люшера з використанням паперового стимульного матеріалу для визначення емоційних станів та ступеня стійкості до стресу. Проаналізовано результати емпіричного дослідження емоційних станів та ступеня стійкості до стресу учасників бойових дій, які повернулись із зони воєнного конфлікту на Сході України.

Ключові слова: емоційний стан, стійкість до бойового стресу, тривожність, стрес, фрустрація, учасник бойових дій, тест Люшера.

Пустовой А.Н. Исследование эмоционального состояния участников боевых действий на Востоке Украины. В статье акцентировано внимание на значении эмоционального состояния военнослужащих как при ведении военных операций, так и при подготовке к боевым действиям. Обоснована актуальность использования информативных методов психологической диагностики эмоциональных состояний участников боевых действий, которые вернулись из зоны военного конфликта, с целью своевременной психологической помощи. В статье показаны преимущества использования метода цветковых выборов (МКВ) Модифицированного восьмицветового теста Люшера с использованием бумажного стимульного материала для определения эмоциональных состояний и степени устойчивости к стрессу. Проанализированы результаты эмпирического исследования эмоциональных состояний и степени устойчивости к стрессу участников боевых действий, которые вернулись из зоны военного конфликта на Востоке Украины.

Ключевые слова: эмоциональное состояние, устойчивость к боевому стрессу, тревожность, стресс, фрустрация, участник боевых действий, тест Люшера.

Постановка проблеми. Діяльність військовослужбовців у бойовій обстановці пов'язана з інтенсивним впливом стрес-факторів на психіку особистості. Значна кількість громадян України, відстоюючи інтереси держави у зоні воєнного конфлікту (АТО), відчула на собі цей негативний вплив. Його наслідки залишають відбиток не лише на окремій особистості військовослужбовця, а й на військовому колективі та суспільстві в цілому. Отриманий суспільством досвід після військових операцій в Республіці Афганістан є прямим цьому підтвердженням.

У цьому контексті актуальною постає проблема вчасного діагностування психічних станів військовослужбовців і запобігання їхнім негативним наслідкам.

Метою статті є аналіз особливостей емоційних станів військовослужбовців-учасників бойових дій на Сході України, за допомогою проєктивних методів, зокрема восьмикольорового тесту Люшера.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У військовій психології проблеми емоційного стану військовослужбовців досліджуються систематично поза фактом участі чи неучасті держави у воєнних конфліктах. Різні аспекти функціонування психіки військовослужбовця вивчались багатьма вітчизняними дослідниками: М.Й. Варієм, С.Д. Максименком, В.В. Ягуповим, М.М. Дорошенком, В.Г. Коханом, О.Ф. Хміляром, О.П. Макаревичем, Є.М. Потапчуком, В.В. Стасюком, О.О. Ілюком [1; 4; 6] та ін.

Проблемі емоційних станів військовослужбовців в різних умовах діяльності присвячені праці В. Стасюка [4], колективу авторів відділу військово-соціальної роботи соціально-

психологічного управління Головного управління по роботі з особовим складом Збройних Сил України [2], В.В. Ягупова [6]. Позаяк існує велика кількість опитувальних методів дослідження емоційних станів військовослужбовця, діагностичні можливості восьмиколірного тесту Люшера ще очікують на достойну оцінку військових психологів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Емоційний аспект будь-якої професійної діяльності багато в чому визначає її успішність і продуктивність. Ця теза є справедливою і стосовно виконання бойових завдань військовим колективом, для якого особливим ресурсом є його емоційна стійкість, яка в найвищих рівнях розвитку пов'язана зі стійкістю до різних стресових чинників та деструктивних впливів [6].

Емоції і почуття військовослужбовця є тими своєрідними станами його психіки, які накладають відбиток на його життя, діяльність, поведінку. Психофізіологічним наслідком виникнення емоцій, перетікання їх у почуття постають емоційні стани військовослужбовця. Якщо почуття впливають на зміст і внутрішню сутність переживань, зумовлених його духовними потребами, то емоційні стани визначають в основному зовнішню сторону його поведінки і психічної діяльності [4].

Під час військового конфлікту негативний вплив на емоційну сферу учасників бойових дій підвищується. Своєчасне виявлення цього факту дає змогу більш дієво вносити корективи у психоемоційні стани та запобігати впливові стрес-чинників на емоційну сферу військовослужбовців. Високоемоційний характер бойової підготовки супроводжує військовослужбовця протягом військової служби [6]. Наслідком психотравмуючих факторів є чисельні психогенні втрати [1], формування в особистості астенічних станів: тривоги, депресії, апатії [2, с. 84].

Військовий психолог у своїй діяльності повинен безумовно вміти оперативно діагностувати наявність негативних емоційних станів у членів військового колективу та оперативно здійснювати корекційні заходи щодо оптимізації емоційно-вольової сфери військовослужбовців [4, с. 25].

Емоційний процес має такі критерії оцінки, як емоційне збудження, знак емоції (позитивні, негативні), ступінь контролю (афекти, які контролюються і крайнє безконтрольне збудження). Вони також можуть проявлятися по-різному: *прості емоційні стани; складні емоційні стани; стійкі емоційні стани.*

За формою перебігу у почуттях виділяють настрій, афект, стрес, фрустрація, апатія, депресія та інші [1].

Настрій – відносно тривалий, стійкий психічний стан помірної або слабкої інтенсивності, що виявляється як позитивне або негативне емоційне тло психічного життя військовослужбовця. Настрій може бути радісним або сумним, бадьорим або млявим, тривожним тощо. Джерелом виникнення того чи іншого настрою є, як правило, стан здоров'я або становище воїна у військовому колективі; задоволений чи не задоволений він своєю роллю на службі. Настрій певною мірою залежить і від його фізичного стану.

Афект – сильний і відносно короткочасний емоційний стан, пов'язаний із різкою зміною важливих для воїна життєвих обставин; характеризується яскраво вираженими рухами та змінами у функціях внутрішніх органів. В основі афекту лежить внутрішній конфлікт, породжуваний або суперечностями між потягами, прагненнями, бажаннями воїна, або суперечностями між вимогами командирів до підлеглого і можливостями виконати ці вимоги. Афект розвивається в критичних умовах бою, коли воїн не здатен знайти адекватний вихід із небезпечних, часто несподіваних ситуацій. Запобігання афектів допомагає статутна організація військової діяльності, розвинена воля, уміння управляти собою.

Стрес – емоційний стан, зумовлений ситуаціями надто сильного напруження: загрозою життю, фізичним і розумовим напруженням, страхом, потребою швидко ухвалювати відповідальні рішення. Під дією стресу у воїна змінюється поведінка, вона стає дезорганізованою, безладною. Спостерігаються також протилежні зміни свідомості – загальмованість, пасивність, бездіяльність. Зміна поведінки воїна є своєрідним захистом його організму від надто сильних подразників. Силу впливу стресового подразнення визначають такі чинники: реальна загроза життю, інтенсивність бойової напруженості, психічний стан бійця,

досвід діяльності у критичних ситуаціях тощо.

Однією з форм стресу є фрустрація – емоційний стан особистості, що виникає внаслідок непереборної перешкоди на шляху до задоволення потреби. Фрустрація спричинює різні зміни поведінки воїна. Це може бути агресія або депресія [6, с. 126–138].

Настрій характеризується слабкою виразністю та низьким ступенем усвідомлення. Військовослужбовець навіть може не помічати його. Виділяють чотири основні причини та обставини, що змінюють настрій: органічні процеси; зовнішнє середовище; взаємовідносини між військовослужбовцями; мисленнєві процеси.

Пристрасть – це глибокий, інтенсивний і дуже стійкий емоційний стан, що захоплює людину цілком і повністю і визначає всі її помисли, прагнення і вчинки. Пристрасть може бути пов'язана із задоволенням матеріальних і духовних потреб, вона може характеризуватися або як позитивна, або як негативна. У військовослужбовців ми можемо часто спостерігати прояви негативної або низинної пристрасті, як девіантну та адиктивну поведінку.

Негативні емоційні стани, які можуть виникнути у військовослужбовця у ході його військово-професійної діяльності: психічна втома, психічна напруженість, зниження мотивації, тривожність [4, с. 23–25]. Крім тривоги, можуть виникати й інші емоційні стани – депресія, апатія [2, с. 84].

Якщо настрій має найслабший ступінь прояву, і на нього впливає зовнішнє середовище, потрібно розглядати в першу чергу відчуття, за допомогою яких найбільше здійснюється вплив на настрій військовослужбовця. Зорові відчуття – це основний різновид відчуттів, за допомогою яких людина на 90% сприймає інформацію про навколишній світ. Колір впливає на емоційний стан людини, наприклад: один колір може пригнічувати, а інший – збуджувати; одні кольори – заспокоюють, інші – викликають тривогу [6, с. 112–115]. Тому для визначення емоційних станів за допомогою зорових відчуттів релевантними можуть виявитись кольорові методи. Найбільш відомим і найчастіше застосовуваним є восьмиколірний тест М. Люшера в різних модифікаціях. Крім того, інколи використовується Поліхроматична експрес-методика «Контрасти» М.М.Решетнікова та С.В. Черм'янина зі шкалою інтенсивності кольорових контрастів Г. Цойгнера (вибір контрастів) [5].

Під час воєнних конфліктів виникає потреба у заходах з налагодження системного (цільового) моніторингу та володіння ситуацією щодо соціально-психологічних процесів, які відбуваються у військових колективах з метою забезпечення їхньої керованості, відповідного оперативного реагування (прийняття управлінських рішень) та надання військовослужбовцям своєчасної психологічної допомоги. На даному етапі не можливо обійтись без діагностики емоційної сфери учасників бойових дій. Колірна діагностика Люшера дозволяє виміряти психофізіологічний стан військовослужбовців, їх стійкість до стресів, активність і комунікативні здібності, визначити причини психологічного стресу за короткий проміжок часу [3, с. 7–21].

Для дослідження емоційної сфери було використано восьмиколірний тест М. Люшера у двох модифікаціях: Л.М. Собчик (характеристика емоційно-вольової сфери з визначення найбільш значущого негативного стану) [5] і В.В. Ягупов (визначення ступеня стійкості до стресу) [6].

У 2016 р. було проведено діагностування 57 військовослужбовців, які провели в зоні воєнного конфлікту від декількох місяців до двох років. У дослідженні взяли участь кадрові військові, громадяни України віком від 19 до 54 років, чоловіки, які брали участь в бойових діях, більшість мала поранення та були свідками загибелі бойових товаришів, мають державні нагороди, деякі з них були в полоні. Всіх їх об'єднує одне – виконання бойових завдань в зоні проведення бойових дій, вогневий контакт з противником. Метою було дослідити емоційний стан учасників бойових дій.

Метод кольорових виборів (МКВ) Модифікований восьмиколірний тест Люшера (Л.М. Собчик) було опрацьовано паперовим Додатком – стимульним матеріалом кольорових карток [3] та інтерпретовано з Додатку до МКВ – інтерпретація функціональних пар до тесту МКВ [5, с. 581–612]. В результаті аналізу емпіричних даних ми отримали наступні результати, показані в *табл. 1*.

Таблиця 1

Емоційні стани досліджених учасників бойових дій, n=57

№ з/п	1-й вибір	2-й вибір	Інтерпретація	Стан
1	3 7 4 2 0 6 1 5	3 7 2 0 4 1 5 6	+3+7 x2x0 =4=1 -5-6 +1-4 +3 -5	стрес
2	2 0 1 6 7 3 4 5	2 0 1 6 3 4 7 5	+2+0 x1x6 =3=4 -7-5 +1-4 +3-5	стрес
3	7 4 1 2 3 0 6 5	7 4 1 2 0 3 6 5	+7+4 x1x2 =0=3 -6-5 +0-5	стрес
4	4 6 3 7 2 1 0 5	4 3 6 7 2 1 0 5	+4 x3x6 =7=2 +2-4 +3-5	тривожність
5	3 4 2 7 6 5 1 0	3 4 2 6 5 7 1 0	+3+4 x2x6 =5=7 -1-0 +3-6	нестійкість
6	3 2 4 5 0 6 1 7	5 3 2 4 0 6 1 7	+5+3 x2x4 =0=6 -1-7 +0 -6	фрустрація
7	1 2 0 6 5 3 4 7	1 0 2 6 5 4 3 7	+1 x0x2 =6=5 +1 -5 +3-6	напруженість
8	1 7 2 3 4 6 5 0	1 7 2 3 4 5 0 6	+1+7 x2x3 =4=5 -0-6 +1-4	тривожність
9	2 6 3 1 0 4 5 7	2 0 4 1 6 5 3 7	+2+0 x4x1 =6=5 -3-7 +1-6	фрустрація
10	3 4 5 2 6 1 0 7	4 5 3 2 1 6 7 0	+4+5 x3x2 =1=6 -7-0 +1 -4	напруженість
11	2 0 1 6 3 4 5 7	2 0 1 6 4 3 5 7	+2+0 x1x6 =4=3 -5-7 +1-4 +3-5	стрес
12	2 3 1 4 5 6 0 7	2 5 4 3 1 6 0 7	+2+5 x4x3 =1=6 -0-7 +1 -4	тривожність
13	2 5 3 4 6 1 0 7	2 3 5 4 0 6 1 7	+2+3 x5x4 =0=6 -1-7 +2-6	стрес
14	6 0 2 5 4 3 1 7	4 0 6 5 2 3 1 7	+4+0 x6x5 =2=3 -1-7 -4 +1 +2-5	стрес
15	3 5 6 4 2 1 7 0	3 5 4 2 1 7 6 0	+3+5 x4x2 =1=7 -6-0 +1-4	стрес
16	2 5 0 7 6 1 3 4	0 2 1 3 5 4 6 7	+0+2 x1x3 =5=4 -6-7 +0 -5	фрустрація
17	6 1 7 2 5 0 3 4	6 1 7 3 2 0 5 4	+6+1 x7x3 =2=0 -5-4 +0-4 +2-7	тривожність
18	3 4 2 5 1 6 0 7	4 3 5 2 1 0 6 7	+4+3 x5x2 =1=0 -6-7 +2 -4	стрес
19	2 0 1 6 4 3 7 5	2 0 1 6 4 3 7 5	+2+0 x1x6 =4=3 -7-5 +1-4 +3-5	стрес
20	4 6 3 5 1 2 7 0	4 3 6 5 2 1 7 0	+4+3 x6x5 =2=1 -7-0 +2-4 +3-5	тривожність
21	1 0 4 3 6 2 7 5	6 3 5 4 2 7 1 0	+6+3 x5x4 =2=7 -1-0 +0 -4 +2 -6	фрустрація
22	1 2 4 3 0 6 5 7	1 2 4 3 0 6 5 7	+1+2 x4x3 =0=6 -5-7	стрес
23	2 3 6 4 5 0 1 7	2 0 5 4 6 1 3 7	+2+0 x5x4 =6=1 -3-7 +1 -5 +2 -6	фрустрація
24	7 3 4 1 0 6 5 2	4 1 3 7 2 6 0 5	+4+1 x3x7 =2=6 -0-5 +3-4	стрес
25	5 4 3 6 0 2 1 7	6 5 4 3 0 2 1 7	+6+5 x4x3 =0=2 -1-7 +0-5 +1 -6	стрес
26	4 6 2 0 7 3 1 5	6 2 0 4 5 3 1 7	+6+2 x0x4 =5=3 -1-7 +0 -5 +2 -6	фрустрація
27	0 6 2 3 4 1 5 7	0 6 2 1 4 3 5 7	+0+6 x2x1 =4=3 -5-7 +0-4 +1-5	стрес
28	2 5 1 3 6 0 4 7	5 2 4 3 6 1 0 7	+5+2 x4x3 =6=1 -0-7 +0 -5	фрустрація
29	2 3 5 4 6 7 0 1	7 4 2 6 3 1 5 0	+7+4 x2x6 =3=1 -5-0 +0 -4 +3 -5	фрустрація
30	7 0 4 6 3 5 2 1	7 0 6 3 5 4 2 1	+7+0 x6x3 =5=4 -2-1 +0-5 +1-6	фрустрація
31	3 6 2 1 0 7 4 5	3 6 1 2 0 7 4 5	+3+6 x1x2 =0=7 -4-5 +1-6	замкнутість
32	2 3 4 0 5 6 7 1	2 3 4 5 0 6 7 1	+2+3 x4 =5=0 +3-7	егоцентричність
33	4 7 2 1 0 3 5 6	0 7 4 1 6 2 3 5	+0+7 x4x1 =6=2 -3-5 +0 -5 +1 -6	фрустрація
34	2 6 0 4 1 7 3 5	2 0 1 3 6 5 4 7	+2+0 x1x3 =6=5 -4-7 +1-6	стрес
35	3 4 7 2 5 0 1 6	3 4 0 2 7 1 6 5	+3+4 x0x2 =7=1 -6-5 +2-5	фрустрація
36	6 3 7 2 0 4 1 5	6 3 4 7 2 0 5 1	+6+3 x4x7 =2=0 -5-1 +0-4 +3-7	тривожність
37	4 3 6 5 2 0 1 7	4 6 3 5 2 0 1 7	+4 x6x3 =5=2 +1 -4 +3-6	тривожність
38	2 4 1 0 6 5 7 3	4 2 5 6 0 1 3 7	+4+2 x5x6 =0=1 -3-7 +2 -5 +3 -6	фрустрація
39	4 2 1 5 6 3 0 7	4 0 2 1 6 3 5 7	+4+0 x2x1 =6=3 -5-7 +1 -5	стрес
40	2 4 3 5 6 1 0 7	2 4 3 5 6 1 0 7	+2+4 x3x5 =6=1 -0-7 +3-5	замкнутість
41	4 3 2 5 1 6 0 7	2 5 3 4 0 6 1 7	+2+5 x3x4 =0=6 -1-7 +1 -6	стрес
42	2 4 1 3 0 6 5 7	2 4 1 5 3 6 0 7	+2+4 x1x5 =3=6 -0-7 +3 -4	тривожність
43	2 6 3 4 7 0 1 5	2 4 3 0 7 6 5 1	+2+4 x3x0 =7=6 -5-1 +3-7	стрес
44	3 6 4 2 0 1 5 7	3 6 2 4 1 5 7 0	+3+6 x2x4 =1=5 -7-0 +1-4	тривожність
45	4 3 6 5 2 0 1 7	4 5 3 1 2 0 6 7	+4+5 x3x1 =2=0 -6-7 +1 -4	стрес

46	2 0 4 1 5 3 7 6	2 1 6 3 4 5 7 0	+2+1 x6x3 =4=5 -7-0 +2-4	тривожність
47	1 2 4 6 0 3 5 7	2 1 0 4 3 6 5 7	+2+1 x0x4 =3=6 -5-7 +2 -4	стрес
48	4 7 3 6 5 1 2 0	4 3 7 5 6 0 2 1	+4+3 x7x5 =6=0 -2-1 +2-6 +3-7	фрустрація
49	4 5 2 3 6 1 0 7	4 5 3 2 1 0 6 7	+4+5 x3x2 =1=0 -6-7 +1-4	стрес
50	2 0 4 7 3 1 6 5	2 0 7 6 1 4 3 5	+2+0 x7x6 =1=4 -3-5 +1-4 +2 -5	стрес
51	4 2 3 5 1 0 7 6	4 2 3 1 5 7 6 0	+4+2 x3x1 =5=7 -6-0	стрес
52	2 3 1 4 5 0 6 7	2 0 6 3 4 1 5 7	+2+0 x6x3 =4=1 -5-7 +1 +2-4 -5	стрес
53	2 4 3 1 0 5 6 7	2 4 3 6 1 5 0 7	+2+4 x3x6 =1=5 -0-7 +3 -4	тривожність
54	2 3 6 5 0 4 1 7	6 4 2 3 0 5 1 7	+6+4 x2x3 =0=5 -1-7 +0 -6	фрустрація
55	3 4 6 5 0 2 1 7	4 5 3 6 0 2 1 7	+4+5 x3x6 =0=2 -1-7 +1 -5 +3-6	стрес
56	2 1 4 3 5 6 0 7	2 1 3 5 4 6 0 7	+2+1 x3x5 =4=6 -0-7 +3 -4	тривожність
57	5 1 4 2 6 0 3 7	4 2 5 1 3 6 0 7	+4+2 x5x1 =3=6 -0-7 +2-4	тривожність

Об'єднавши результати, можна вирахувати співвідношення емоційних станів військовослужбовців, які потребують першочергової уваги (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристика емоційно-вольової сфери за значущістю негативних станів, N=57

з/п	Стан	Кількість	%
	фрустрація	14	24,6
	стрес	24	42,1
	тривожність	13	22,8
	напруженість	2	3,5
	замкнутість	2	3,5
	нестійкість	1	1,75
	егоцентричність	1	1,75

За результатами табл. 1–2 видно, що дві третини (66,7%) опитаних потребують уваги в першу чергу, оскільки перебувають у стані стресу. Зокрема, виявлено, що кожен четвертий (24,6%) з опитаних фрустрований. Це означає, що приблизно чверть досліджених військовослужбовців відчують наявність непереборних перешкод на шляху до задоволення їхніх потреб. Отже, від цієї категорії досліджених слід очікувати різких змін у поведінці, які можуть супроводжуватись переживанням агресивних або депресивних станів.

У стресовому стані перебуває 42,1% опитаних. Можна припускати, що для них характерне сильне напруження (фізичне і розумове), постійний страх. Під дією стресу вони стають дезорганізованими, загальмованими, пасивними, бездіяльними.

Окрім того, виявлено 22,8% опитаних у стані тривожності. Цій категорії військовослужбовців притаманні тривога і не сильно виражений страх за їхню діяльність, збентеженість і дискомфорт.

Показано також, що стійкість до бойового стресу притаманна 7% опитаних військовослужбовців. Вони перебувають переважно у стані нестійкості, замкнутості та егоцентричності. Це пов'язано з низьким рівнем довіри до соціального оточення як одного зі способів захисту психіки від стресогенів.

З отриманих результатів військовослужбовців, яким притаманна стійкість до бойового стресу, можна визначити ступінь їхньої стійкості до стресу, за В.В. Ягуповим. Метод ґрунтується на порівнянні 2-го вибору за тестом Люшера з аутогенною нормою, яка визначається 3 4 2 5 1 6 0 7. Порівняння відбувається за відхиленнями від аутогенної норми, запропонованої автором методу, і визначається сумою балів відхилення кожного кольору в

цій послідовності від аутогенної норми. Діапазон балів від 0 до 32, оптимальним є значення від 3 до 13. Відхилення від норми менше від 3 свідчить про недостатній рівень мобілізаційних ресурсів воїна для протидії стресу, а відхилення більше за 13 свідчить про виснаження адаптаційних резервів. Показник вищий за 24 свідчить про недостатню стійкість до стресу [6, с. 506–507].

Якщо перевести отримані показники за таблицею значень [6, с. 506–507], то отримаємо наступні результати (табл. 3).

Таблиця 3

Результати визначення стресостійкості військовослужбовців

№ з/п	Аутогенна норма	2-й вибір	Інтерпретація	Стан
5	3 4 2 5 1 6 0 7	3 4 2 6 5 7 1 0	0+0+0+2+1+2+2+1=8	оптимальний
31	3 4 2 5 1 6 0 7	3 6 1 2 0 7 4 5	0+4+2+1+2+2+5+4=20	виснажений
32	3 4 2 5 1 6 0 7	2 3 4 5 0 6 7 1	2+1+1+0+1+1+3=9	оптимальний
40	3 4 2 5 1 6 0 7	2 4 3 5 6 1 0 7	2+0+2+0+1+1+0+0=6	оптимальний

Так, виявлено, що лише 5% опитаних з вираженою стресостійкістю мають її оптимальний рівень. Отже, лише така кількість опитаних емоційно готова виконувати покладені на них професійні завдання. А 2% опитаних характеризуються стресостійкістю на рівні виснаження. Це означає, що вони мають професійну дезадаптацію або емоційне вигорання і потребують фізичного і психологічного відновлення для оптимальної діяльності. Респонденти, які мають негативні емоційні стани, такі як напруженість, тривожність, стрес, фрустрація, не потребують діагностування на стресостійкість – вони не мають оптимальної стійкості до стресу. Їм притаманний недостатній рівень мобілізаційних ресурсів, низький рівень адаптаційних резервів або недостатня стійкість до стресу.

Таким чином, проективні методики дають змогу за короткий проміжок часу визначити військовослужбовців, які потребують уваги в першу чергу. З результатів дослідження можна зробити висновок, що близько 7% опитаних учасників бойових дій повертаються без значного порушення психіки і можуть продовжувати нести службу, а інші потребують відновлення.

Висновки. Застосування восьмиколірного тесту Люшера дозволило визначити широкий спектр емоційних станів учасників бойових дій: від тривожності до фрустрованості, що підтвердило діагностичний потенціал тесту і доцільність його використання для експрес-діагностики в умовах нестачі часу.

Виявлено негативні тенденції у становленні емоційної сфери учасників бойових дій. Показано, що 42,1% опитаних перебувають у стані стресу, кожен четвертий (24,6%) переживає стан фрустрованості, 22,8% – у стані тривожності. Лише близько 7% учасників бойових дій повертаються без значного порушення психіки і можуть продовжувати нести службу, а інші потребують відновлення.

Показано, що проективні методики дають змогу за короткий проміжок часу визначити військовослужбовців, які перебувають у складних емоційних переживаннях і потребують уваги в першу чергу.

Перспективою подальших досліджень може бути емпірична перевірка методу кольорових виборів на інших категоріях військовослужбовців.

Список використаних джерел

1. Досвід організації психологічної роботи під час ведення збройних конфліктів, підготовки та виконання миротворчих завдань : збірник інформаційно-аналітичних матеріалів / В. Наконечний, В. Клименко, Н. Копаниця. – К. : Соціально-психологічний центр ЗСУ, 2013. – С. 56.
2. Методичні рекомендації щодо проведення психологічної підготовки особового складу збройних сил України : методичні рекомендації / Генеральний штаб Збройних Сил України. – К. : Відділ військово-соціальної роботи

соціально-психологічного управління Головного управління по роботі з особовим складом Збройних Сил України, 2012. – С. 214.

3. МЦВ – метод цветовых выборов. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера : практическое руководство / Л. Собчик. – СПб. : Речь, 2001. – С. 112.
4. Основні негативні емоційні стани військовослужбовця у процесі військово-професійної діяльності : Вісник / В. Стасюк. – К. : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2012. – С. 23–25.
5. Психология индивидуальности: Теория и практика психодиагностики / Л. Собчик. – СПб. : Речь, 2005. – С. 624.
6. Ягупов В. Військова психологія : підручник / В. Ягупов. – К. : ТанDEM, 2004. – С. 656.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dosvid orhanizatsiyi psykholohichnoyi roboty pid chas vedennya zbroynykh konfliktiv, pidhotovky ta vykonannya myrotvorchykh zavdan' : zbirnyk informatsiyno-analitychnykh materialiv / V. Nakonechnyy, V. Klymenko, N. Kopanytsya. – K. : Sotsial'no-psykholohichnyy tsentr ZSU, 2013. – S. 56.
2. Metodychni rekomendatsiyi shchodo provedennya psykholohichnoyi pidhotovky osobovoho skladu zbroynykh syl Ukrayiny : metodychni rekomendatsiyi / Heneral'nyy shtab Zbroynykh Syl Ukrayiny. – K. : Viddil viys'kovo-sotsial'noyi roboty sotsial'no-psykholohichnoho upravlinnya Holovnoho upravlinnya po roboti z osobovym skladom Zbroynykh Syl Ukrayiny, 2012. – S. 214.
3. MCV – metod cvetovykh vyborov. Modificirovannyj vos'micvetovoj test Ljushera : prakticheskoe rukovodstvo / L. Sobchik. – SPb. : Rech', 2001. – S. 112.
4. Osnovni nehatyvni emotsiyni stany viys'kovosluzhbovtysya u protsesi viys'kovo-profesiynoyi diyal'nosti : Visnyk / V. Stasyuk. – K. : Kyivskyy natsional'nyy universytet imeni Tarasa Shevchenka, 2012. – S. 23–25.
5. Psihologija individual'nosti: Teorija i praktika psihodiagnostiki / L. Sobchik. – SPb. : Rech', 2005. – C. 624.
6. Yahupov V. Viys'kova psykholohiya : pidruchnyk / V. Yahupov. – K. : Tandem, 2004. – S. 656.

Pustovy, O.M. Investigation of the emotional state of combatants in eastern Ukraine. *The emotional state of the military personnel is an important indicator of their psychological readiness to participate in combat operations. In conducting combat operations, special attention should be paid to the servicemen with low combat stress resistance, which can lead to their developing negative emotional states.*

The early manifestations of negative emotional states include moodiness, mental fatigue and minor controlled affective disturbances. Over time, mental stress increases, motivation decreases, affective excitements become stronger and uncontrollable and fear turns into permanent anxiety. The next most important stage of the development of negative emotional states is the transformation of anxiety into stress and stress into frustration. The negative manifestations of frustration may include aggression, depression and apathy, which in turn can lead to mental disorders, neuroses and suicide.

Timely detection of negative emotional states is a key to providing quality psychological assistance to combatants who have returned from the zone of military conflict.

The large number of troops involved in combat operations in eastern Ukraine necessitate the use of simple techniques to diagnose negative emotional states.

In our investigation, the eight-color Lüscher test was used as the key instrument in diagnosing the respondents' emotional states. The test is simple and easy to use and interpret, does not require testers' special training and is interesting to testees. It can be used to determine various emotional states of the military and combatants. The modified eight-color Luscher test (L.M. Sobchik) allows identifying the servicemen's negative emotional states and the level of their stress resistance.

Keywords: *emotional state, combat stress resistance, anxiety, stress, frustration, combatant, Luscher test.*

Відомості про автора

Пустовий Олександр Миколайович, науковий кореспондент Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. м. Кропивницький, Україна.

Pustovy, Oleksandr Mykolaiovych, researcher-correspondent, G.S. Kostyuk Institute of psychology, Kropyvnytsky, Ukraine.

E-mail: student.stx@gmail.com

Отримано 6 листопада 2017 р.
Рецензовано 13 листопада 2017 р.
Прийнято 20 листопада 2017 р.

УДК 005.95:305:316.346.2

Ткалич М.Г., Шутько Д.О.

ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ: РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ

Ткалич М.Г., Шутько Д.О. Гендерно-орієнтовані технології розвитку професійної самоактуалізації персоналу: розробка тренінгової програми. У статті представлено теоретичне обґрунтування гендерно-орієнтованого підходу до особистісно-професійного розвитку співробітників, створення умов для їхньої професійної самоактуалізації. Розкрито сутність та зміст гендерно-орієнтованих технологій розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій, можливості їхнього застосування у профілактиці та подоланні гендерної дискримінації. Проаналізовано мету, завдання змістових модулів тренінгової програми «Рівні можливості професійного розвитку», спрямовану на розвиток професійної самоактуалізації співробітників різних гендерних груп: «Мій професійний розвиток, моя кар'єра»; «Я – жінка / чоловік: мої професійні досягнення»; «Гендерна рівність на робочому місці».

Ключові слова: самоактуалізація, професійна самоактуалізація, персонал організацій, гендерно-орієнтований підхід, гендерно-орієнтовані технології, психологічний супровід персоналу.

Ткалич М.Г., Шутько Д.А. Гендерно-ориентированные технологии развития профессиональной самоактуализации персонала: разработка тренинговой программы. В статье представлено теоретическое обоснование гендерно-ориентированного подхода к личностно-профессиональному развитию сотрудников, создание условий для их профессиональной самоактуализации. Раскрыты сущность и содержание гендерно-ориентированных технологий развития профессиональной самоактуализации сотрудников организаций, возможности их применения в профилактике и преодолении гендерной дискриминации. Проанализированы цели, задачи содержательных модулей тренинговой программы «Равные возможности профессионального развития», направленную на развитие профессиональной самоактуализации сотрудников различных гендерных групп в организации: «Мое профессиональное развитие, моя карьера»; «Я – женщина / мужчина: мои профессиональные достижения»; «Гендерное равенство на рабочем месте».

Ключевые слова: самоактуализация, профессиональная самоактуализация, персонал организаций, гендерно-ориентированный подход, гендерно-ориентированные технологии, психологическое сопровождение персонала.

Постановка проблеми. Важливою умовою функціонування організацій, їхнього розвитку в сучасних умовах конкуренції, суспільно-економічних змін, змін в організаційній культурі підприємств, розвитку ідеї цінності людського капіталу на ринку праці є психологічна підготовка персоналу, організація психологічного супроводу його діяльності, здійснення кар'єри, підвищення рівня професіоналізму, професійної компетентності, професійної та особистісної продуктивності, самоактуалізації та професійного саморозвитку. Це можливо, на наш погляд, вдало реалізувати в різноманітних програмах особистісно-професійного розвитку персоналу в рамках діяльності психологічної служби підприємства, відділів по роботі з персоналом, організаційних психологів. Наші попередні дослідження [5; 6; 14] показали, що важливе місце серед таких програм посідають гендерно-орієнтовані технології розвитку персоналу, спрямовані як на підвищення рівня професійної самоактуалізації менеджерів та персоналу організацій [5], так і на профілактику та усунення практик гендерної дискримінації [6; 14], знайдення балансу між роботою та іншими сферами життя індивіда [14], досягнення гендерної рівності на ринку праці та на робочому місці [2; 7; 17; 18].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У західних дослідженнях є поширеним застосування гендерного підходу до розвитку організацій, особистісно-професійного розвитку персоналу – це роботи А.М. Beaton [16], М. Brink et al. [17], S. Bruckmuller et al. [18], Н. Gottfried [19], М. Husso [20], L.S. Lyness [21]. Однак, гендерний підхід до професійного розвитку особистості працівника представлений в Україні лише окремими дослідженнями. Це роботи Л.М. Карамушки та ін. [6], а також наукові доробки М.Г. Ткалич, присвячені

безпосередньо гендерно-орієнтованим технологіям роботи з персоналом організацій [14]. Особливої уваги також заслуговують розробки Міжнародної організації праці [7], спрямовані на подолання гендерної дискримінації на робочому місці та розробки Міжнародного бюро праці [2], реалізовані у вигляді системи тренінгових занять для співробітників Державної служби зайнятості України та інших організацій.

Метою статті виступає аналіз гендерно-орієнтованих технологій розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій, теоретичне обґрунтування тренінгової програми «Рівні можливості професійного розвитку» (її мети, завдань та змістових модулів).

Нами були поставлені наступні *завдання*: 1) розкрити сутність та зміст гендерно-орієнтованих технологій розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій, можливості їхнього застосування у профілактиці та подоланні гендерної дискримінації; 2) проаналізувати мету, завдання змістових модулів тренінгової програми рівних можливостей для розвитку професійної самоактуалізації співробітників різних гендерних груп з урахуванням теоретико-методологічних підходів до такого виду психологічної роботи з персоналом та результатів експериментального етапу дослідження.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Ми виходимо з того, що підвищення рівня професійної самоактуалізації, її розвиток відбувається за рахунок впровадження гендерно-орієнтованого тренінгу, який спрямований на забезпечення таких психологічних умов: а) формування та систематизація уявлень співробітників про зміст та особливості професійної самоактуалізації особистості; б) оцінка співробітниками як власних професійних досягнень, так і можливостей професійної самоактуалізації різних гендерних груп в організації; в) профілактика та подолання практик гендерної дискримінації в організації, досягнення гендерної рівності у професійних можливостях для розвитку.

Почнемо з аналізу *гендерного підходу до особистісно-професійного розвитку персоналу, професійної самоактуалізації співробітників організацій*. Загалом, у науковій літературі визначають класичний та цільовий підходи до професійного розвитку персоналу [18; 19; 21]. Класичний підхід передбачає роботу з окремими діагностованими проблемами, які виникають на робочому місці, і характеризується певною фрагментарністю психологічного супроводу персоналу. Цільовий підхід до професійного розвитку передбачає побудову оптимальної для організації системи розвитку персоналу, що дозволяє досягти поставлених цілей, певних результатів і мінімізувати витрати, а також розглядати навчання персоналу як фактор мотивації.

Саме цільовий підхід забезпечує ефективний *особистісно-професійний розвиток співробітників*, під яким розуміють формування та вдосконалення професійно важливих психологічних якостей та навичок персоналу, самовдосконалення, досягнення особистісно-професійної зрілості, самоактуалізації в професії [14].

Аналіз наукової літератури [2; 6; 7; 14; 19; 21] дозволив нам визначити *гендерний підхід у роботі з персоналом, співробітниками організацій* як методологічну основу практичної діяльності організаційного психолога, орієнтовану на втілення ідеї рівності співробітників, незалежно від їхньої статевої належності у наймі на роботу, отриманої матеріальної винагороди, можливостей кар'єрного просування, посідання відповідних посад, професійного розвитку та самоактуалізації.

Реалізація гендерного підходу в наукових дослідженнях в організаційній психології та практичній діяльності організацій дає можливість чоловікам і жінкам оцінити власні професійні можливості й прагнення, визначити перспективи професійної життєтворчості, активізувати особистісні та професійні ресурси для вибору суб'єктивних стратегій самореалізації та оптимізації міжособистісних і міжгрупових взаємин.

Проаналізуємо *завдання, особливості, методи та принципи побудови гендерно-орієнтованого тренінгу розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій*. Розробка тренінгової програми здійснювалася на підставі існуючих теоретико-методологічних підходів до проблеми та базувалася на результатах експериментального дослідження гендерних детермінант професійної самоактуалізації співробітників організацій, які були висвітлені у попередніх розділах.

На наш погляд, гендерно-орієнтований підхід повинен визначати ті психолого-організаційні технології, які використовуються у процесі особистісно-професійного розвитку співробітників організацій. На наш погляд, в якості методичних складових особистісно-професійного розвитку персоналу доречно використовувати *інтерактивні та проєктивні техніки* групової психологічної роботи [2; 4; 5; 8–13; 15]. В якості методичного прийомів – елементи тренінгів сензитивності, тренінгів особистісного зростання, які спрямовані на підвищення рівня рефлексії учасників, також для тренування навичок саморозуміння, міжособистісної чутливості та емпатії до об'єктів інтраперсонального поля особистості співробітників організацій, що є особливо важливим, зважаючи на необхідність долати певні стереотипи та упередження, які стоять на шляху самоактуалізації як жінок, так і чоловіків. Також основним методичним прийомом виступають елементи тренінгу гендерної рівності, розроблені у рамках спільного Проєкту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

У розробці змісту тренінгу ми спиралися на такі теоретичні доробки:

а) методичні роботи з організації та проведення групових занять з персоналом організацій – це роботи А.М. Гуревич [3], Ж.В. Зав'ялової та ін. [9], Л. Кроля та ін. [4], А.В. Петрова [10], О.В. Сидоренко [12], К. Фопеля [15], розробки лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка [13] та інші роботи в цьому напрямку [1; 8; 11];

б) розробки тренінгів гендерної рівності для державних та комерційних організацій, служб зайнятості, інших державних органів та громадських організацій [2; 7], тренінги гендерної взаємодії персоналу організацій М.Г. Ткалич [14].

Треба також відзначити, що програмно-цільова спрямованість гендерно-орієнтованого тренінгу розвитку професійної самоактуалізації співробітників розуміється нами як орієнтованість тренінгу як технології навчання, спрямованої на формування та відтворення цілісних уявлень про феномен професійної самоактуалізації; як психологічної просвіти щодо гендерної рівності, профілактики та подолання гендерної дискримінації на шляху особистісно-професійного зростання співробітників організацій [5; 14].

Результати експериментального дослідження гендерних детермінант професійної самоактуалізації співробітників організації дозволяють визначити основні *актуальні проблеми професійної самоактуалізації співробітників з різних гендерних груп*, які потребують психологічної корекції, формування вищого рівня інформованості, знань, компетентності в цьому питанні: нижчий рівень самоактуалізації жінок, які перебувають у шлюбі та мають дітей порівняно із жінками, які дітей не мають і у шлюбі не перебувають ($p < 0,1$); нижчий рівень оцінки власної професійної самоактуалізації старшою віковою групою 50+ років ($p < 0,1$), особливо жінками; нижчий рівень оцінки професійної самоактуалізації персоналом державних підприємств порівняно з персоналом організацій недержавної форми власності ($p < 0,1$); вища оцінка рівня гендерної дискримінації на робочому місці жінками (за окремими параметрами), ніж чоловіками ($p < 0,1$).

Тренінгову програму було побудовано згідно з *принципам* групової роботи: занурення в комплексний досвід; актуалізація внутрішньої мотивації; особистісна орієнтованість; систематична рефлексивна спрямованість; проблемність; активна взаємодія учасників тренінгового процесу [5; 8; 12; 14; 15].

Проаналізуємо *зміст та структуру гендерно-орієнтованого тренінгу розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій «Рівні можливості професійного розвитку»*.

Програма тренінгу складається з трьох основних модулів: «Мій професійний розвиток, моя кар'єра»; «Я – жінка / чоловік: мої професійні досягнення»; «Гендерна рівність на робочому місці».

Програма побудована згідно з розробленою нами теоретичною моделлю та результатами експериментального етапу дослідження, а, отже, перший модуль присвячений професійному розвитку, розбудові та здійсненню кар'єри, професійній самоактуалізації; другий – професійним здобуткам та досягненням персоналу з огляду на стать, гендерні особливості

співробітників; третій – проблемам дискримінації на робочому місці, антидискримінаційним практикам, рівним можливостям для гендерних груп на шляху до професійної самоактуалізації на робочому місці.

Кожен модуль містить у собі основні завдання, інтерактивні вправи та техніки реалізації цих завдань. Зміст більшості вправ та технік є або авторськими розробками, в тому числі: [5; 14], або модифікацією технік групової роботи А.М. Гуревич [3], О.В. Сидоренко [12], К. Фопеля [15], також у тренінгу використовувалися вправи з практикуму з гендерної психології [11]; окремі завдання з посібника для тренерів зі сприяння гендерної рівності МОП [2] та з посібника для роботодавців з дотримання рівних прав та недискримінації на робочому місці [7]. Модифікація вправ передбачала використання основної ідеї чи змісту вправи, але з переформулюванням мети та запитань до учасників тренінгу згідно з завданнями психолого-управлінського тренінгу. Тренінгова програма «Рівні можливості професійного розвитку» розрахована на 24 години (по 8 годин на кожен модуль).

Перший модуль тренінгу «Мій професійний розвиток, моя кар'єра» має на меті актуалізацію теми професійного розвитку, розбудови та здійснення кар'єри, професійної самоактуалізації персоналу. В цьому модулі були поставлені наступні *завдання*: формування уявлень про процес професійної самоактуалізації особистості, його основні складові та етапи; підвищення рівня самоефективності, професійної компетентності; розвиток навичок позитивної оцінки власного професійного та особистісного потенціалу; визначення шляхів подальшого професійного розвитку в організації, на робочому місці.

Другий модуль тренінгу «Я – жінка / чоловік: мої професійні досягнення» присвячено професійним здобуткам та досягненням персоналу жіночої та чоловічої статі, їхнім особливостям та відмінностям. Основними *завданнями* цього модуля виступають наступні: визначення та аналіз особистісних та професійних досягнень учасників; створення наочної картини власних професійних успіхів та труднощів; визначення нових можливостей професійного розвитку для жінок та чоловіків; механізми подолання перешкод на шляху професійного зростання різних гендерних груп; визначення важливих ресурсів подальшого професійного розвитку, самоактуалізації на принципах рівних можливостей; аналіз основних організаційних ресурсів для самоактуалізації персоналу; визначення власної особистісно-професійної значущості для розвитку підприємства.

Третій модуль тренінгу «Гендерна рівність на робочому місці» допомагає у профілактиці та подоланні проблем дискримінації на робочому місці, вивченні антидискримінаційних практик, створенні рівних можливостей для гендерних груп на шляху до професійної самоактуалізації на робочому місці. Серед *завдань* модуля: аналіз рівності можливостей та ставлення у відносинах трудової зайнятості; проблема рівної винагороди за рівноцінну працю; аналіз рівності кар'єрного розвитку, можливостей самоактуалізації в організації; визначення балансу між роботою та іншими сферами життя, справедливого як для чоловіків, так і для жінок; свобода від сексуальних домагань, інших форм дискримінації.

Розроблена нами тренінгова програма «Рівні можливості професійного розвитку» апробується протягом 2016–2017 рр. у декількох організаціях м. Запоріжжя. Результати апробації будуть описані у наших подальших публікаціях.

Висновки. Використання гендерно-орієнтованих технологій групової психологічної роботи з особистісно-професійного розвитку персоналу організацій, підвищення рівня їхньої особистісної та професійної самоактуалізації дозволить розширити можливості таких програм роботи з персоналом, надати їм нового змісту, сприяти ефективності таких програм, гендерній рівності в організації, формуванню позитивної організаційної культури підприємства, підвищенню конкурентності організації як роботодавця та, загалом, на ринку праці.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в експериментальній перевірці ефективності гендерно-орієнтованих технологій розвитку професійної самоактуалізації персоналу організацій, подальшому впровадженні тренінгів гендерної рівності в організаціях різного типу, форми власності.

Список використаних джерел

1. Бизнес-тренинг: идеи и методы / под ред. А.Ж. Моносовой. – СПб. : Речь, 2004. – 192 с.
2. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності : посібник для тренерів / А. Гінарару. – Женева : МОП, 2010. – 68 с.
3. Гуревич А.М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах / А.М. Гуревич. – СПб. : Речь, 2004. – 144 с.
4. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / под ред. Кроль Л., Пуртова Е. – М. : Класс, 2001. – 454 с.
5. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 26 с.
6. Карамушка Л.М. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2015. – № 3. – С. 44–51.
7. Курінько Р.М. Дотримання принципу рівного ставлення та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України: Посібник для роботодавців / Р.М. Курінько. – Женева : МОП, 2010. – 36 с.
8. Матяш О.И. Межличностная коммуникация: теория и жизнь / О.И. Матяш, В.М. Погольша, Н.В. Казаринова, С. Биби, Ж.В. Зарицкая. – СПб. : Речь, 2011. – 560 с.
9. Моисеев А.А. Работа с возражениями и сопротивлением / А.А. Моисеев, Ж.В. Завьялова. – СПб. : Речь, 2004. – 96 с.
10. Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации / А.В. Петров. – СПб. : Речь, 2005. – 80 с.
11. Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клециной. – СПб. : Питер, 2009. – 480 с.
12. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга: от замысла к результату / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2008. – 329 с.
13. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКOS, 2005. – 366 с.
14. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М.Г. Ткалич. – К.-Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – 315 с.
15. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / К. Фопель. – М. : Генезис, 2003. – 272 с.
16. Beaton, A.M., Tougas, F. et al. The psychological disengagement model among women in science, engineering, and technology // British Journal of Social Psychology (2014).
17. Brink, M., Benschop, Y. Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment // Journal of Management Studies 51:3 May 2014, pp. 460–492.
18. Bruckmuller, S., Ryan, M.K., Rink, F., Haslam, S.A. Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy // Social Issues and Policy Review, Vol. 8, No. 1, 2014, pp. 202–232.
19. Gottfried, H. Gender, Work, and Economy: Unpacking the Global Economy. – Polity, 2012, 224 p.
20. Husso, M., Hirvonen, H. Gendered Agency and Emotions in the Field of Care Work // Gender, Work and Organization, Vol. 19, No. 1, January 2012.
21. Lyness, K.S., Judiesch, M.K. Gender Egalitarianism and Work–Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries // Applied Psychology: an International Review, 2014, 63 (1), p. 96–129.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Biznes-trening: idei i metody / pod red. A.Zh. Monosovoj. – SPb. : Rech', 2004. – 192 s.
2. Hinararu A. Vid zaborony dyskryminatsiyi do spryannya rivnosti : posibnyk dlya treneriv / A. Hinararu. – Zheneva : MOP, 2010. – 68 s.
3. Gurevich A.M. Rolevye igry i kejsy v biznes-treningah / A.M. Gurevich. – SPb. : Rech', 2004. – 144 s.
4. Instrumenty razvitiya biznesa: trening i konsalting / pod red. Krol' L., Purtova E. – M. : Klass, 2001. – 454 s.
5. Karamushka L.M. Samoaktualizatsiya menedzheriv u profesyno-upravlins'kiy diyal'nosti (na materialy diyal'nosti komertsyinykh orhanizatsiy) : monohrafiya / L.M. Karamushka, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhya : Prosvita, 2009. – 26 s.
6. Karamushka L.M. Henderna vzayemodiya personalu yak psykholoho-orhanizatsiynyy fenomen / L.M. Karamushka, M.H. Tkalych // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : naukovyy zhurnal / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K., 2015. – № 3. – S. 44–51.
7. Kurin'ko R.M. Dotrymannya pryntsypu rivnoho stavlennya ta nedyskryminatsiyi na robochomu mistsi u derzhavnomu ta pryvatnomu sektorakh Ukrayiny: Posibnyk dlya robotodavtsiv / R.M. Kurin'ko. – Zheneva : MOP, 2010. – 36 s.
8. Mat'jash O.I. Mezhlchnostnaja kommunikacija: teoriya i zhizn' / O.I. Mat'jash, V.M. Pogol'sha, N.V. Kazarinova, S. Bibi, Zh.V. Zarickaja. – SPb. : Rech', 2011. – 560 s.
9. Moiseev A.A. Rabota s vozrazhenijami i soprotivlenijami / A.A. Moiseev, Zh.V. Zav'jalova. – SPb. : Rech', 2004. – 96 s.
10. Petrov A.V. Diskussija i prinjatje reshenij v gruppe: tehnologija moderacii / A.V. Petrov. – SPb. : Rech', 2005. – 80 s.
11. Praktikum po gendernoj psihologii / pod red. I. S. Klecinov. – SPb. : Piter, 2009. – 480 s.
12. Sidorenko E.V. Tehnologija sozdaniya treninga: ot zamysla k rezul'tatu / E.V. Sidorenko. – SPb. : Rech', 2008. – 329 s.
13. Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv : navch. posib. / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.

14. Tkalych M.H. Psykholohiya hendernoyi vzayemodiyi personalu orhanizatsiy : [monohrafiya] / M.H. Tkalych. – K.-Zaporizhzhya : ZNU, 2015. – 315 s.
15. Fopel' K. Tehnologija vedenija treninga. Teorija i praktika / K. Fopel'. – M. : Genezis, 2003. – 272 s.
16. Beaton, A.M., Tougas, F. et al. The psychological disengagement model among women in science, engineering, and technology // British Journal of Social Psychology (2014).
17. Brink, M., Benschop, Y. Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment // Journal of Management Studies 51:3 May 2014, rr. 460–492.
18. Bruckmuller, S., Ryan, M.K., Rink, F., Haslam, S.A. Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy // Social Issues and Policy Review, Vol. 8, No. 1, 2014, pp. 202–232.
19. Gottfried, H. Gender, Work, and Economy: Unpacking the Global Economy. – Polity, 2012, 224 p.
20. Husso, M., Hirvonen, H. Gendered Agency and Emotions in the Field of Care Work // Gender, Work and Organization, Vol. 19, No. 1, January 2012.
21. Lyness, K.S., Judiesch, M.K. Gender Egalitarianism and Work–Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries // Applied Psychology: an International Review, 2014, 63 (1), p. 96–129.

Tkalych, M.H., Shutko, D.O. Gender-oriented technologies for development of personnel' professional self-actualization: the creation of training program. The article presents the theoretical substantiation of the gender-oriented approach to the personal and professional development of employees, creation the conditions for their professional self-actualization. The classical and target approaches to psychological support and HR-management have been identified and analyzed. It has been substantiated, that the target approach provides opportunities for personnel' development, increases the effectiveness of psychological support of employees. It has been revealed the essence and content of gender oriented technologies for the development of professional self-actualization of the employees of organizations, the possibility of their application in the prevention and elimination of gender discrimination in organizations.

The paper also presents the training program "Equal opportunities for professional development": its purpose, tasks of the modules. The general aim of the training is the development of professional self-actualization of employees of various gender groups. It consists of three parts (modules): "My professional development, my career"; "I am a woman / man: my professional achievements"; "Gender Equality in the Workplace".

The implementation of gender-based technology of group psychological work on personal and professional development of personnel can increase their level of personal and professional self-actualization, expand the possibilities of such programs of personnel' psychological support, provide such programs with new content, promote their effectiveness. The training also can help to provide gender equality in the organization, to develop positive organizational culture of the enterprise, to increase the competitiveness of the organization as an employer and, in general, in the labor market.

Keywords: self-actualization, professional self-actualization, personnel of organizations, gender-oriented approach, gender-oriented technologies, psychological support of personnel.

Довідка про авторів

Ткалич Маріанна Григорівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та соціальної роботи Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, м. Київ, Україна.

Tkalych, Marianna Hryhorivna, Doctor of Psychological Sciences, Docent, Professor of the Department of Psychology and Social Work, Ukrainian State Employment Service Training Institute, Kyiv, Ukraine.

E-mail: mtkalych@gmail.com

Шутько Дмитро Олексійович, здобувач кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Shutko, Dmytro Oleksijovych, PhD student, Department of Psychology, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine.

E-mail: beardds1972@gmail.com

Отримано 9 листопада 2017 р.
Рецензовано 13 листопада 2017 р.
Прийнято 15 листопада 2017 р.

УДК 159.937:159.95

Ульянова В.С.

АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Ульянова В.С. Аналіз джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств. Статтю присвячено дослідженню джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств, таких як: «внутрішні процеси», «інструментальна мотивація», «зовнішня концепція Я», «внутрішня концепція Я», «інтерналізація мети». Виявлено залежність рівня їхнього розвитку від статусу працівника на підприємстві, що визначений умовами співпраці з фермерським господарством. Виокремлено мотиви, що спонукають займатись сільськогосподарською справою членів фермерського господарства та найманих працівників. Також проаналізовано вплив таких мотивів на рівень вираженості джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств.

Ключові слова: мотиви сільськогосподарської праці, джерела мотивації праці, фермерське господарство.

Ульянова В.С. Анализ источников мотивации персонала фермерских хозяйств. Статья посвящена исследованию источников мотивации труда персонала фермерских хозяйств, таких как: «внутренние процессы», «инструментальная мотивация», «внешняя концепция Я», «внутренняя концепция Я», «интернализация цели». Выявлена зависимость уровня их развития от статуса работника на предприятии, определенного условиями сотрудничества с фермерским хозяйством. Выделены мотивы, побуждающие заниматься сельскохозяйственным трудом членов фермерского хозяйства и нанимаемых сотрудников. Также проанализировано влияние данных мотивов на уровень выраженности источников мотивации труда персонала фермерских хозяйств.

Ключевые слова: мотивы сельскохозяйственного труда, источники мотивации труда, фермерское хозяйство.

Постановка проблеми. Як і для більшості держав світу, для нашої країни сільськогосподарське виробництво є пріоритетною галуззю народного господарства. Тому високопродуктивність підприємств АПК вважається основою матеріального і соціального благополуччя суспільства, без чого неможливі забезпечення та збереження національної безпеки країни, її стабільний розвиток.

Серед існуючих організаційно-правових форм ведення сільського господарства фермерське господарство є найперспективнішим, адже сприяє самостійності й зацікавленості виробника в кінцевих результатах роботи. А сільськогосподарська праця як основний вид трудової діяльності персоналу фермерських господарств набуває в цьому аспекті особливого значення, оскільки пов'язана з виробництвом суспільно корисних продуктів (продуктів харчування в першу чергу), необхідних для задоволення первинних потреб усього людства.

Багатогранність і складність проблеми мотивації праці в сучасних умовах модернізації сільського господарства, ключове місце в якій належить зміні відносин власності та формування нових суб'єктів господарювання, зумовлює необхідність поглибленого дослідження мотиваційних механізмів сільськогосподарської праці. Вагоме місце в такому дослідженні належить, зокрема, визначенню джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств як однієї з важливих характеристик, що складають фундамент професійної діяльності особистості загалом. Про це свідчить попередньо проведений нами теоретичний аналіз окресленої проблеми [7; 9].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Варто відмітити, що висвітлення окремих аспектів проблеми мотивації праці, та її джерел в тому числі, знайшли певне відображення у працях низки зарубіжних науковців [3; 4; 6; 8; 10; 13]. Вагомий внесок у вивчення мотиваційних механізмів на підприємствах АПК внесли і вітчизняні вчені-економісти [1; 2; 11; 12].

Разом із тим, питання, пов'язані з дослідженням джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств, у сучасній вітчизняній психологічній літературі майже не висвітлені.

Мета статті – здійснити аналіз джерел мотивації персоналу фермерських господарств.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У дослідженні взяли участь 220 осіб (персонал фермерських господарств Кіровоградської області).

У ході дослідження всіх респондентів довелося розподілити за умовами співпраці з фермерським господарством на дві групи наступним чином:

- члени фермерського господарства – 44 чол. (20 %);
- наймані працівники – працівники, що працюють на контрактній основі (за договором) – 176 чол. (80 %).

Для проведення дослідження використовувався розроблений нами *Комплекс методик «Дослідження мотивації праці персоналу фермерських господарств»* (О.В. Креденцер, В.С. Ульянова [7]), який складається з трьох частин. Частина 1 містить методику, яка діагностує власне мотивацію праці, визначає рівень її розвитку. У частині 2 вміщена методика, спрямована на виявлення джерел мотивації. Частина 3 представлена авторською анкетой, що вивчає чинники мотивації праці персоналу фермерських господарств, пов'язані з особливостями їхньої праці. Саме аналіз результатів, отриманих за допомогою другої і частково третьої частин комплексу, представлений у цій статті.

Для дослідження власне джерел мотивації застосовувався «*Опитувальник для визначення джерел мотивації*» (*MotivationSourcesInventory – MSI*) Барбуто Дж. (JohnBarbuto), Сколла Р. (Richard Scholl) [13]. Вважаючи мотивацію явищем «динамічним і практично невимірним», автори цього опитувальника створили досить реалістичну та інформативну модель мотивації саме в площині «людина-організація», в якій акцент зроблений на так званих основних джерелах мотивації як фундаментальних особистісних характеристиках.

Опитування проводилось анонімно. Респондентам надавався перелік з тридцяти тверджень, які описують ставлення людини до праці. Їх вони мали оцінити за сімома критеріями залежно від того, наскільки кожне висловлювання відображало точку зору самого працівника щодо даного твердження. Результуюча оцінка за кожною категорією підраховувалася як середнє арифметичне балів по групі тверджень, що спрямовані на визначення рівня сформованості кожного з джерел – *внутрішніх процесів, інструментальної мотивації, зовнішньої концепції Я, внутрішньої концепції Я, інтерналізації мети*. Отримані в результаті дослідження дані піддавалися не лише кількісному аналізу, а й якісному. Зокрема, визначений рівень сформованості кожного з джерел обґрунтовувався нами наявністю множини мотивів праці персоналу фермерських господарств (виділених у ході теоретичного аналізу проблеми дисертаційного дослідження [7; 9]), виявлених за допомогою авторської анкети [7].

Створення поглибленого уявлення про мотивацію праці персоналу фермерських господарств, в першу чергу, вимагає детального розгляду **мотивів, що спонукають професійно займатися сільськогосподарською справою** (див. табл. 1). Зокрема, аналіз виявлених нами мотивів дозволив констатувати наступне:

1) діяльність персоналу фермерських господарств є полімотивованою, адже працівники вказали на наявність у них таких груп мотивів – економічних, професійних, соціальних, зовнішніх;

2) найбільше спонукають займатись сільськогосподарською справою *економічні мотиви*: грошові винагороди, винагороди у вигляді продуктів праці тощо;

3) на наявність певного мотиву в кожного окремого респондента впливає його статус на підприємстві – член фермерського господарства чи найманий працівник.

Зазначимо, що виявлені мотиви є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими (як для всієї вибірки, так і для виокремлених груп респондентів). Для обґрунтування цього твердження розглянемо дані, отримані за допомогою «Опитувальника для визначення джерел мотивації».

Таблиця 1

Мотиви сільськогосподарської праці, виявлені за допомогою анкети

(у відсотках від загальної кількості опитаних)

Мотив	Кількість опитаних (у %)	Кількість членів ФГ (у %)	Кількість найманих працівників (у %)
Грошові винагороди	98,64	93,18	100,00
Відносна стабільність роботи	93,64	100,00	92,05
Неможливість знайти іншу роботу	73,64	25,00	85,80
Виконання роботи у відповідності з наявною професією	72,73	63,64	75,00
Виробництво нових, якісних продуктів для українського населення	69,09	95,45	62,50
Зручне місцерозташування підприємства	67,73	4,55	83,52
Сімейні традиції	67,27	86,36	62,50
Винагороди у вигляді продуктів праці	66,82	61,36	68,18
Земельні паї	59,10	50,00	61,36
Реалізація своїх можливостей, здібностей	53,18	47,73	54,55
Любов до природи	44,55	61,36	40,34
Незалежність	40,45	90,91	27,84
Досягнення визнання у суспільстві	39,74	88,64	92,61
Певні пільги	39,55	6,82	46,00
Сприяння розвитку українського сільського господарства	35,91	36,36	35,80
Причетність до традиційного українського виду діяльності	36,82	56,82	31,82
Побудова кар'єри	34,55	15,91	39,21
Ненормований річний графік робіт	31,36	22,73	33,52
Реалізація нових ідей, підходів у сільськогосподарській справі	29,55	86,36	15,34
Любов до рідного села, української землі	28,18	20,45	30,11
Вплив на вирішення екологічних проблем України	18,64	18,18	18,75
Наявність власної справи	17,27	86,36	00,00

Аналіз виявлених рівнів сформованості кожного з джерел мотивації показав результати, що різняться залежно від умов співпраці персоналу з фермерським господарством (див. рис. 2). Причому вплив певного мотиву на рівень сформованості джерел мотивації праці кожної з груп респондентів не є однозначним: виступаючи для однієї групи респондентів (або одного джерела мотивації) стимулюючим, той самий мотив для іншої групи (або для іншого джерела мотивації відповідно) може мати пригнічуючий характер.

Так, для членів фермерського господарства характерним є високий рівень розвитку всіх джерел мотивації. Причому найрозвиненішою є *зовнішня концепція Я* (2,23 бала), що говорить про орієнтацію цієї категорії персоналу передусім на оточуючих, в котрих шукають підтвердження власних рис, компетентності й цінностей. Основою такого стану речей виступають здебільшого соціальні та власне зовнішні мотиви. Так, 88,64% членів фермерських господарств серед запропонованих в анкеті соціальних мотивів обрали саме мотив *досягнення визнання у суспільстві*. Адже бути членом фермерського господарства нині доволі престижно. А той факт, що земля як основний сільськогосподарський ресурс передається в спадок, робить мотив *«сімейні традиції»* (на це вказало 86,36% членів ФГ) основоположним для приходу до фермерського господарювання.



Рис. 2. Рівні сформованості джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств в залежності від умов співпраці (у балах)

У той же час, найманим працівникам притаманний низький рівень сформованості зовнішньої концепції Я (-0,3 бала). Це пов'язано, в першу чергу, з ненормованим річним графіком робіт. Причиною цього явища є сезонність сільськогосподарського виробництва, що вимагає так званої тимчасової зайнятості. Іншими словами – такі працівники зараховуються до складу трудового колективу на термін від двох до шести місяців для виконання сезонних робіт (Андрійчук В.Г.). Саме тому 89,77% такого персоналу також вказало на неможливість знайти іншу роботу (як взагалі, так і в «несезонний» період зокрема).

Що стосується інструментальної мотивації, маємо відмітити наступне. У членів фермерського господарства рівень сформованості цього джерела мотивації нижчий, ніж у найманих працівників (2 бали проти 3 балів відповідно). Важливо зазначити те, що серед економічних мотивів основним мотивом респонденти обох груп обрали грошові винагороди, а саме: 1) члени фермерського господарства (93,18%) – дохід від сільськогосподарського виробництва як виду підприємницької діяльності; 2) наймані працівники (100%) – заробітну платню, премії). Що, зрозуміло, продиктоване бажанням забезпечити захищений матеріальний стан для себе і своїх близьких. З тієї ж причини наймані працівники як на мотив, що спонукає займатися сільськогосподарською справою, вказали на відносну стабільність роботи (75%), винагороди у вигляді продуктів праці (92,61%). Натомість члени фермерського господарства вказали на земельні паї (50%). Причому не лише наявні в користуванні, а й такі, що можуть з'явитись у перспективі шляхом оформлення оренди земельних ділянок, які раніше обробляли інші фермерські господарства. Більше землі – вищі доходи.

Суттєва різниця виявлена нами і в рівнях сформованості внутрішньої концепції Я. Високий рівень розвитку (2 бали) цього джерела мотивації у членів фермерських господарств продиктований тим фактом, що вони, у своїй більшості, є не лише виробниками сільськогосподарської продукції, а й виступають суб'єктами підприємницької діяльності – власне підприємцями. Природно, що їм притаманне бажання не залежати від керівників, самим розподіляти свій час і прибуток, вводити інновації, ризикувати, управляти людьми заради досягнення цілей. Така ініціативність диктується професійними мотивами, такими як: 1) незалежність (90,91%); 2) наявність власної справи (86,36%); 3) реалізація нових ідей, підходів у сільськогосподарській справі (18,18%). Це передбачає не тільки виконання низки

певних посадових функцій, а й засвоєння видів поведінки, що відповідають особистій системі цінностей (*інтерналізація мети*). При цьому варто зауважити, що такі прояви продиктовані бажанням отримати або підтримувати певний статус – статус власника підприємства, господаря землі.

А от для найманого працівника мета колективу фермерського господарства досить незначною мірою ототожнюється з метою власної праці (*інтерналізація мети* – 0,17 бала). Це пов'язано з виконанням роботи суто у відповідності з наявною професією (26,13%), зорієнтованістю на побудову кар'єри (30,11%).

Важливо відмітити той факт, що в обох групах персоналу фермерських господарств використана методика виявила досить високий рівень сформованості *внутрішніх процесів*, основою яких визнаються внутрішні потреби в компетентності і самоідентифікації. Втіленням цього є отримання задоволення від самого процесу праці, коли поведінка ґрунтується на відчуттях майстерності, інтересу, свободи від зовнішнього тиску (такого як винагорода і підкріплення, коли індивід сприймає себе причиною своїх дій). Саме внутрішні процеси, на думку переважної більшості вчених, більш результативно (у порівнянні із зовнішньою мотивацією праці) підштовхують, особистість до удосконалення власної майстерності, до покращення індивідуальних знань, умінь та навичок, що, в свою чергу, сприяє становленню висококваліфікованого персоналу.

Висновки. Отже, можна говорити про те, що діяльність персоналу фермерських господарств є полімотивованою, тобто в її основі лежать мотиви різних груп, які є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими. Зрозуміло, що наявність у структурі мотивації до праці лише однієї групи мотивів, як констатована нами в персоналу фермерських господарств присутність здебільшого економічних мотивів, негативно впливає на особистість працівника, продуктивність його праці, задоволеність нею. А значить – і на становлення фермерського господарства як успішного, ефективно функціонуючого підприємства, здатного конкурувати не лише на загальнодержавному, а й на світовому рівнях.

Дослідження показало наявність взаємозв'язку між рівнем вираженості джерел мотивації і умовами працевлаштування працівників на фермерському господарстві. У членів фермерського господарства рівень вираженості кожного з джерел мотивації знаходиться на високому рівні. Це значною мірою пов'язано з тим, що член фермерського господарства є власником підприємства, роботодавцем. Тому задля збереження підприємства, зростання капіталу та отримання найбільш можливого прибутку він зобов'язаний приймати стратегічні рішення, шукати перспективні ідеї для розвитку фермерського господарства, вкладати власні кошти, вивчати ситуацію не лише на місцевому, а й на світовому ринках. Тоді як наймані працівники розраховують, в першу чергу, на можливість максимально реалізувати свій трудовий потенціал за адекватну винагороду, просуватися соціальними сходами вгору завдяки власним зусиллям, і головне – уникнути безробіття. Перевага економічних мотивів, на що вказують отримані дані, позначається на відчутті впевненості в майбутньому і у власних можливостях, на прагненні до розвитку і введення інновацій, на рівні відповідальності тощо. Цим і зумовлений низький рівень розвитку джерел мотивації праці у найманих працівників. Виняток становлять внутрішні процеси, які в обох групах респондентів набрали високі бали.

Отримані дані доводять необхідність формування продуманої стратегії мотивації та її виконання через ретельно розроблений мотиваційний механізм, що дозволить значним чином покращити ефективність праці у фермерських господарствах.

Результати цього дослідження можуть бути використані в процесі психологічної підготовки керівників фермерських господарств до управління власним підприємством.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення мотивації праці персоналу фермерських господарств.

Список використаних джерел

1. Бериславська А.В. Мотивація праці управлінського персоналу у забезпеченні зростання економічних результатів підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Бериславська Анна Володимирівна ; Херсон. нац. техн. ун-т. – Херсон, 2013. – 20 с.
2. Ващишин М.Я. Земельне та аграрне право: юридичні ознаки фермерського господарства / М.Я. Ващишин // Вісник Львівського ун-ту. – Серія юрид. – 2011. – Вип. 53. – С. 263–269.
3. Верещагина Л.А. Психология персонала. Потребности, мотивация, ценности / Л.А. Верещагина. – [2-е изд., испр., доп.]. – Х. : Гуманитарный Центр, 2017. – 232 с.
4. Іллін Є.П. Мотивація і мотиви / Є.П. Іллін ; переклад з рос. мови, передмова та примітки Т.В. Тадєєвої. – Тернопіль : Навчальна книга - Богдан, 2013. – 512 с.
5. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 208 с.
6. Кирхлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кирхлер, К. Родлер // Психология труда и организационная психология. – Т. 1. – [2-е изд., испр.] ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарный Центр, 2008. – 168 с.
7. Креденцер О.В. Комплекс методик «Дослідження мотивації праці персоналу фермерських господарств» / О.В. Креденцер, В.С. Ульянова // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2012. – Вип. 33. – С. 72–78.
8. Макклеланд Д. Мотивация человека / Д. Макклеланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
9. Ульянова В.С. Теоретичний аналіз мотивів до праці в персоналі фермерських господарств / В.С. Ульянова // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2011. – Вип. 31. – С. 123–129.
10. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. [Д.А. Куликов]. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.
11. Черкасов А.В. Формування мотиваційного механізму в системі управління персоналом переробних підприємств АПК : автореферат дис. ... канд. екон. наук ; спец. : 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами / А.В. Черкасов. – Луганськ : Луганський національний аграрний університет, 2010. – 20 с.
12. Янковська О.І. Ефективність діяльності приватних сільськогосподарських підприємств Житомирської області залежно від ступеня їх залучення до інноваційного процесу / О.І. Янковська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 1. – С. 122–126.
13. Barbuto, J. Development of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation sources / J. Barbuto, R. Scholl (1999) // Psychological Reports, 82, 1087-1098/ ARD Journal Series # 12159.

Spysokvykorystanykh dzherel

1. Beryslavs'ka A.V. Motyvatsiya pratsi upravlins'koho personalu u zabezpechenni zrostannya ekonomichnykh rezul'tativ pidpryyemstva : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04 / Beryslavs'ka Anna Volodymyrivna ; Kherson. nats. tekhn. un-t. – Kherson, 2013. – 20 s.
2. Vashchyshyn M.Ya. Zemel'ne taaharnepravo: yurydychni oznaky fermers'koho hospodarstva / M.Ya. Vashchyshyn // Visnyk L'vivs'koho un-tu. – Seriyayuryd. – 2011. – Vyp. 53. – S. 263–269.
3. Vereshhagina L.A. Psihologija personala. Potrebnosti, motivacija, cennosti / L.A. Vereshhagina. – [2-e izd., ispr., dop.]. – H. : Gumanitarnyj Centr, 2017. – 232 s.
4. IllinYe.P. Motyvatsiya i motyvy / Ye.P. Illin ; pereklad z ros. movy, peredmov a ta prymitky T.V. Tadeyevoyi. – Ternopil' : Navchal'naknyha - Bohdan, 2013. – 512 s.
5. Karamushka L.M. Motyvatsiy apidpryye mnyts'ko yidiyal'nosti : monohrafiya / L.M. Karamushka, N.Yu. Khudyakova. – K.-L'viv : Spolom, 2011. – 208 s.
6. KirhlerJe. Motivacija v organizacijah / Je. Kirhler, K. Rodler // Psihologija truda i organiza cionnaja psihologija. – T. 1. – [2-e izd., ispr.] ; per. s nem. – H. : Gumanitarnyj Centr, 2008. – 168 s.
7. Kredentser O.V. Kompleks metodyk «Doslidzhennya motyvatsiyi prats ipersonalu fermers'kykh hospodarstv» / O.V. Kredentser, V.S. Ul'yanova // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiy na psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2012. – Vyp. 33. – S. 72–78.
8. Makkleland D. Motivacija cheloveka / D. Makkleland. – SPb. : Piter, 2007. – 672 s.
9. Ul'yanova V.S. Teoretychnyy analiz motyviv do pratsi v personalu fermers'kykh hospodarstv / V.S. Ul'yanova // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiy na psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / zared. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohi i imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2011. – Vyp. 31. – S. 123–129.
10. Hercberg F. Motivacija k rabote / F. Hercberg, B. Mosner, B. BlohSniderman ; per. s angl. [D.A. Kulikov]. – M. : Vershina, 2007. – 240 s.

11. Cherkasov A.V. Formuvannya motivatsiynoho mekhanizmu v systemi upravlinnya personalom pererobnykh pidpryyemstv APK : avtoreferatdys. ... kand. ekon. nauk ; spets. : 08.00.04 – Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy / A.V. Cherkasov. – Luhans'k : Luhans'kyi natsional'nyy ahraryy universytet, 2010. – 20 s.
12. Yankovs'ka O.I. Efektyvnist' diyal'nosti pryvatnykh sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv Zhytomyr'skoyi oblasti zalezho vid stupenya yikh zaluchennya do innovatsiynoho protsesu / O.I. Yankovs'ka // Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. – 2011. – № 1. – S. 122–126.
13. Barbuto, J. Development of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation sources / J. Barbuto, R. Scholl (1999) // Psychological Reports, 82, 1087-1098/ ARD Journal Series # 12159.

Ulyanova, V.C. Analysis of sources of farm workers' work motivation. The investigation conducted by the author found low farm workers' motivation, which necessitates the development and use of new internal processes-focused farm workers' motivation mechanisms. The author discusses the levels of farm workers' motivation sources, the effects of different farm work incentives on farm workers' motivation source levels and the relationship between the farm workers' motivation source levels and the farm workers' status. It was found that farm workers' motivation source levels had relationship with the terms of farm workers' employment. Farm workers had each motivation source highly developed. However, some of hired farm workers' motivation sources were shown to be at low levels, including their external self-concept, internal self-concept and goal internalization. It was shown that farm work was polymotivated, i.e. it was based on the different group motives which were interconnected and complementary. The author proposes to increase the levels of farm workers' motivation sources by means of special psychological technologies.

Keywords: agricultural work motives, sources of work motivation, farm.

Відомості про автора

Ульянова Вікторія Сергіївна, аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Кривий Ріг, Україна.

Uljanova, Viktorija Sergiivna, espranto, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Krivoy Rog, Ukraine.

E-mail: vikuli222@gmail.com

Отримано 11 вересня 2017 р.
Рецензовано 19 вересня 2017 р.
Прийнято 25 вересня 2017 р.

УДК 005.966:174:124.2

Шевченко Н.Ф., Швігл О.В.

АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «КАР'ЄРА» В ТЕОРІЯХ ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВЦІВ

Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. В статті представлено результати теоретичного аналізу проблеми професійної кар'єри в теоріях зарубіжних науковців. Показано вплив культурно-історичного середовища та особистісної активності на вибір певної кар'єрної траєкторії. На основі аналізу теорій зарубіжних науковців визначено основні підходи до розуміння феномену кар'єри: змістовний; процесуальний; статусний; рольовий; ціннісний; особистісно-професійний; біографічний; акмеологічний. Показано провідну роль ціннісно-сислової сфери особистості у виборі власного кар'єрного та життєвого шляху, вектору розвитку кар'єри і самореалізації в професійній діяльності. Кар'єру визначено як самореалізацію та самоактуалізацію особистості в професійній діяльності.

Ключові слова: кар'єра, ціннісно-сислова сфера, особистісні цінності та смисли, професіоналізм, самореалізація.

Шевченко Н.Ф., Швігл А.В. Анализ понятия «карьера» в теориях зарубежных ученых. В статье представлены результаты теоретического анализа проблемы профессиональной карьеры в теориях зарубежных ученых. Показано влияние культурно-исторической среды и личностной

активности на выбор определенной карьерной траектории. На основе анализа теорий зарубежных ученых определены основные подходы к пониманию феномена карьеры: содержательный; процессуальный; статусный; ролевой; ценностный; личностно-профессиональный; биографический; акмеологический. Показана ведущая роль ценностно-смысловой сферы личности в выборе собственного карьерного и жизненного пути, вектора развития карьеры и самореализации в профессиональной деятельности. Карьера определена как самореализация и самоактуализация личности в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *карьеря, ценностно-смысловая сфера, личностные ценности и смыслы, профессионализм, самореализация.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасні умови розвитку суспільства сприяли ціннісній переорієнтації, пов'язаній з приходом «культури успіху», яка є характерною для західних країн. У новому українському суспільстві «робити кар'єру» стало не тільки можливим, а й необхідним, щоб вважатися і вважати себе успішною людиною. Образ успішної забезпеченої людини, який пропагується в ЗМІ і в той же час не має власної культурно-історичної основи, викликає в сучасній молоді бажання мати високий статус і легкі гроші, яке не підкріплене прагненням розвивати відповідні професійні компетенції. Стосовно цього дослідницький інтерес викликає уявлення сучасного студентства щодо свого кар'єрного розвитку, в якій мірі молоді люди усвідомлюють стратегії власної кар'єрної спрямованості, цінності і смисли, на яких вона заснована.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняними науковцями вивчалися специфіка підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри [5], уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри [6], кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей [10], кар'єрні очікування фахівця [15], формування кар'єрних стратегій студентів [17], практика розвитку професійної кар'єри в організаціях освіти [20].

Зарубіжними науковцями досліджено чинники успішного розвитку індивідуальної кар'єри [1; 9], становлення і розвиток особистості в ході кар'єрного просування [4; 7; 8], професійне самовизначення [12].

Водночас, недостатньо розробленою залишається проблема змісту професійної кар'єри з позиції ціннісно-сислової сфери особистості, зокрема, взаємозв'язок кар'єри з ціннісними, самоактуалізаційними, смисложиттєвими та рефлексивними характеристиками особистості. Зазначене вимагає аналізу наукових підходів до визначення та дослідження кар'єри у ціннісно-сисловому контексті.

Метою статті є висвітлення результатів теоретичного аналізу проблеми кар'єри в теоріях зарубіжних науковців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Згідно з культурно-історичною парадигмою [14; 16], процес осмислення життя, вибір цінностей і побудова кар'єри не є результатом тільки індивідуального розвитку, а опосередкований соціальними уявленнями, цінностями, нормами і стандартами, що транслуються товариством і референтними групами. Їхній зміст обумовлений історичним етапом, культурою і соціальними настановами того суспільства, в якому перебуває індивід. Як наголошував О.А. Потебня [14], психічний розвиток культурної людини відбувається шляхом присвоєння суспільної свідомості – соціальних уявлень, мови, ідеалів, норм, традицій, оцінок, які зберігаються в культурі певного народу і які при переході у внутрішній план формують психіку конкретної людини. За Г.Г. Шпетом [16], людство в процесі свого розвитку створило новий, соціально-культурний світ, який існує окремо від природного світу, а соціальне буття перетворює людину на соціальну особистість, поведінка якої наділяється соціальним змістом і слугує певним знаком одночасно для інших людей і для неї самої.

З позиції культурно-історичного підходу вважається, що усвідомлення і осмислення особистісного потенціалу, своїх якостей, здібностей і схильностей опосередковане соціальними уявленнями, зразками, настановами і стереотипами, які транслуються суспільством. Цей опосередкований вплив позначається на виборі професії, кар'єрній спрямованості, шляхах

побудови індивідуальної кар'єри, тобто на виборі кар'єрної траєкторії, які, в свою чергу, наповнюються особистісним змістом і змінюються в системі особистісних цінностей і смислів. Іншими словами, приймаючи тезу про культурно-історичну обумовленість вибору професії і кар'єрної спрямованості, не варто нівелювати активність самої особистості. Розуміння цих процесів як професійного самовизначення акцентує увагу на особливому характері активності самої людини в них, взаємодії суб'єкта зі світом [1].

Соціальна ситуація сучасного суспільства не тільки істотно змінила багато соціальних уявлень та ціннісних орієнтирів, але і принесла з собою неоднозначне, а іноді й амбівалентне ставлення до багатьох цінностей і норм, зокрема – цінностей та смислів кар'єри. Зазначене вимагає аналізу наукових підходів до визначення та дослідження кар'єри у ціннісно-смысловому контексті.

У західній психології було визначено такі підходи до вивчення професійної кар'єри: в рамках психоаналітичної парадигми – теорія походження професійних інтересів, концепція «розвивальної перспективи»; в рамках теорії особистісних рис – теорія «пристосування до роботи», теорія вибору кар'єри; в рамках біхевіоральної орієнтації – концепція «підкріплення» і теорія соціального навчання [19].

У 50-х рр. XX ст. найбільш популярною зарубіжною теорією професійного розвитку була визнана модель Д. Сьюпера [8], яка не втратила свою актуальність і на сьогодні. На думку автора, у кожної людини є здібності, спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. В цьому плані Д. Сьюпер був одним з перших, хто заговорив про кар'єрні орієнтації як про смисли, які особистість прагне реалізувати при виборі і побудові своєї кар'єри, і про сукупність настанов, пов'язаних з професійним досвідом і професійною активністю. У професійних вподобаннях і обраному типі кар'єри, за Д. Сьюпером, вбачається спроба людини відповісти на питання: «Хто я?». При цьому індивід часто реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено.

Серед західних концепцій однією з найпопулярніших в нашій країні також є типологічна теорія Дж. Холланда, згідно з якою процес професійного розвитку передбачає, по-перше, визначення самим індивідом певного особистісного типу, по-друге, пошук професійної сфери, яка відповідає певному типу, і по-третє, вибір одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї професійної сфери, що визначається розвитком інтелекту і самооцінки [8].

Останнім часом уявлення про сутність кар'єри були доповнені концепцією «поліваріативності кар'єри» Д. Холла і Ф. Мірвіса [21]. Замість традиційної моделі кар'єри як лінійно-послідовного просування від нижчих до вищих посадових позицій в організаційній ієрархії, концепція поліваріативної кар'єри припускає можливі піки і спади, тимчасові повернення на попередній рівень, зміни виду діяльності. Кар'єра кожної людини розглядається як унікальна і неповторна, а працівник, який претендує на успіх, повинен володіти не тільки набором конкретних навичок і умінь, але і мета-вміннями: здатністю швидко адаптуватися до часто мінливих умов організаційної середовища і до ефективного самонавчання. Поліваріативна кар'єра – це сукупність всіх ситуацій вибору векторів професійного і посадового просування, а критерій успішності кар'єри – інваріантний, оскільки вирішальне значення має суб'єктивне усвідомлення людиною своєї успішності («психологічний успіх»), а не зовнішні атрибути успіху, знаки і позначки.

Відповідно до теорії Е. Шейна [18], планування і побудова кар'єри – це процес повільного розвитку професійної «Я-концепції» і самовизначення з урахуванням власних здібностей, мотивів, потреб, відносин і цінностей. Центральним конструктом його теорії виступає поняття «якір кар'єри» (кар'єрний ключовий момент) – важливий компонент Я-концепції, який представляє значущі для особистості інтереси або цінності, від яких вона не відмовиться в ситуації вибору. Якорі кар'єри формуються в процесі соціалізації в результаті накопичення професійного досвіду в початкові роки розвитку кар'єри і виконують функції управління, стабілізації і інтеграції індивідуальної кар'єри протягом усього життя. Концепція Е. Шейна спирається на розширене розуміння кар'єри, характерне для західної психології, що відображає місце праці в житті людини в цілому і включає різні форми ставлення до праці.

Розглянемо підходи до вивчення кар'єри, у яких більш детально розкрито психологічний зміст кар'єри. Так, О.О. Бодальов і Л.О. Рудкевич [2] в якості психологічних компонентів поняття «кар'єра» розглядають: характер цілей, які ставить людина, включаючись до соціально значущої діяльності; систему мотивів, які спонукають людину; ступінь актуалізації здібностей фахівця.

Велике значення в психології праці та кар'єри мають уявлення Е.Ф. Зеєра [4], засновані на розумінні особистості як суб'єкта соціальних відносин і активної діяльності. У структурі особистості як суб'єкта професійної діяльності науковець виділив 4 компонента: спрямованість, яка характеризується системою домінуючих мотивів, ціннісними орієнтаціями, професійною позицією, соціально-професійним статусом; професійна компетентність; система професійно-важливих якостей та психофізіологічних властивостей.

Змістовним орієнтиром у світі професій є уявлення Є.О. Климова [7]. Згідно з його концепцією, до змісту поняття «професіоналізм» поряд з високим рівнем знань, умінь і результатів людини в цій галузі діяльності слід включити певну системну організацію її свідомості і психіки, що містить такі компоненти: властивості людини як суб'єкта діяльності (образ світу, спрямованість, ставлення до зовнішнього світу, особливості саморегуляції, креативність, інтелектуальні риси індивідуальності); праксис та гнозис професіонала; інформування, знання, досвід, культура професіонала; психодинаміка емоційних процесів і психічних станів; осмислення питань своєї віково-статевої приналежності у зв'язку з вимогами професії. Без зазначених складових високі результативні досягнення професіонала є неможливими.

Значний внесок у дослідження означеної проблематики зроблено Л.М. Мітіною. Згідно з концепцією вченої, професійний розвиток – це зростання, становлення, інтеграція і реалізація в професійній праці професійно значущих особистісних якостей і здібностей, професійних знань і умінь, але, головне, – як активне якісне перетворення людиною свого внутрішнього світу, що приводить до принципово нового його строю і способу життєдіяльності – творчої самореалізації в професії [12]. З цих позицій професійний розвиток (саморозвиток) виступає процесом конструювання людиною своєї суб'єктності, свого образу світу, своєї Я-концепції, себе в професії і проходить три стадії: самовизначення, самовираження і самореалізацію.

Я.О. Чернишов виділив три простори в структурі кар'єри, які одночасно виступають і в ролі її компонентів: особистісний (особистісні характеристики і потенціал), професійний (професійна спільність; система професійно-етичних норм, традицій; галузь докладання зусиль; набір професійних компетенцій) і соціокультурний (престиж, мода, культурні зразки кар'єри) простори, які є взаємопов'язаними і взаємопроникаючими. Стосовно цього кар'єра розуміється як діалог людини і професії в соціокультурному просторі [19].

У дослідженнях багатьох авторів розглянуто проблеми успішності ефективності, результативності, продуктивності кар'єри. В цілому дослідники [1; 3; 7; 19] виділяють два критерії успішної кар'єри: об'єктивний і суб'єктивний. З точки зору об'єктивного критерію, процес кар'єрного зростання можна оцінити за двома базовими параметрами: рух всередині організації і всередині професії. Критерієм особистісної, суб'єктивної успішності може бути власна думка людини про те, чи досягла вона того успіху, до якого прагнула. Процеси особистісної та професійної самореалізації знаходяться в постійній динамічній взаємодії (від гармонійного поєднання до конфлікту). Показниками особистісної самореалізації може виступати досягнення значущих цілей, усвідомлення і реалізація провідних цінностей і смислів, а в якості об'єктивного показника професійної самореалізації може бути кар'єрне зростання.

Д.Н. Завалішина [3] виділила два рівні професіоналізму – специфічний і неспецифічний. Специфічний рівень утворюють психічні властивості, які забезпечують ефективність конкретної професійної діяльності. Під неспецифічним рівнем розуміють психологічні якості, які визначаються загальним характером життєдіяльності людини: цінності, здатність до самоаналізу, самопізнання і вибудовування оптимальної траєкторії життєвого шляху і професійного і кар'єрного розвитку, мета-вміння як інваріанти професіоналізму (здатність до навчання, самоаналізу та рефлексії; висока адаптивність і самоефективність).

За підсумками теоретичного аналізу проблематики вивчення кар'єри зарубіжними дослідниками можна виокремити основні підходи до розуміння кар'єри: 1) змістовний: кар'єра як рід занять, професія; 2) процесуальний: кар'єра як професійне просування; кар'єра як посадове просування; 3) статусний: кар'єра як індикатор успішності індивіда; 4) рольовий: кар'єра як соціальна роль, яка відповідає соціальним очікуванням (стандартам успішності); 5) ціннісний: кар'єра як узгодженість особистих і суспільних потреб, цілей, цінностей, інтересів; 6) особистісно-професійний: кар'єра як процес професійного самовизначення; 7) біографічний: кар'єра як індивідуальний трудовий шлях людини; кар'єра як «життя в цілому»; 8) акмеологічний: кар'єра як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності.

Розгляд наукових підходів до визначення поняття «кар'єра» дозволяє вважати професіоналізм важливою, проте не єдиною детермінантою успішного професійного та особистісного розвитку, пов'язаного з кар'єрним просуванням. Професіоналізм, на думку Р.Л. Кричевського [9], є особливою якісною характеристикою особистості: тільки реалізуючи себе як суб'єкта життєдіяльності і свого життєвого, зокрема, професійного і кар'єрного шляху, людина виступає справжнім творцем свого «акме». Процес становлення професіоналізму упродовж усього життя людини розглядається як спосіб її самореалізації, становлення суб'єктності. А отже, побудова кар'єри – це не просто здійснення професійної діяльності. Кар'єра є професійною самореалізацією, самоактуалізацією в професійній діяльності. Така думка відображена в роботах А. Маслоу та К.К. Платонова, де професійна самореалізація розкрита через «захопленість значущою роботою» [11] та через покликання, в якому поєднуються інтерес до певної діяльності, прагнення її здійснювати і правильна самооцінка здібностей до неї [13]. При такому розумінні феномена кар'єри посадове зростання суб'єкта виступає не самоціллю, а одним зі способів, варіантів і засобів самореалізації, до числа яких можна віднести й професійне самовдосконалення, втягнуте в процес виконання складніших професійно-трудових завдань, насичення їх елементами творчості.

Висновки. Опосередкований вплив культурно-історичної середовища позначається на виборі професії, кар'єрній спрямованості, шляхах побудови індивідуальної кар'єри, які, у свою чергу, наповнюються особистісним змістом і переломлюються в системі особистісних цінностей і смислів. В теоріях зарубіжних науковців особлива увага приділяється питанням реалізації людиною стратегій саморозвитку в професії і кар'єрі завдяки осмисленню особистої кар'єрної спрямованості, усвідомленому прийняттю особистісних цінностей, створенню власної системи ціннісних та смисложиттєвих орієнтацій. За підсумками аналізу теорій зарубіжних науковців визначено основні підходи до розуміння феномену кар'єри: змістовний; процесуальний; професійне просування; посадове просування; статусний; рольовий; ціннісний; особистісно-професійний; біографічний: кар'єра як індивідуальний трудовий шлях; кар'єра як «життя в цілому»; акмеологічний.

Перспективи подальших досліджень з цього напрямку. Перспективним напрямом розробки наукової проблематики вважаємо вивчення ціннісно-смислового змісту та динаміки кар'єрної спрямованості у студентів різних спеціальностей; розробка та впровадження програми розвитку кар'єрної спрямованості студентської молоді.

Список використаних джерел

1. Богатырева О.О. Личностные факторы профессиональной самореализации : автореф. ... дисс. канд. психол. наук : 19.00.01 / Богатырева Ольга Олеговна ; Психол. ин-т Рос. акад. образования. – М., 2009. – 25 с.
2. Бодалев А.А. О содержании и наполнении понятия карьера и ее вариантах. Как становятся великими ли выдающимися? / А.А. Бодалев, Л.А. Рудкевич. – М. : КВАНТ, 1997. – С. 53–57.
3. Завалишина Д.Н. Внепрофессиональные потенциалы высокого профессионализма / Д.Н. Завалишина // Психология способностей: Современное состояние и перспективы исследований : м-лы научной конференции, посвященной памяти В.Н. Дружинина. – М. : Ин-т психол. РАН, 2005. – С. 358–362.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учебное пособие / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Канівець Т.М. Основні труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та роль власної активності студентів для їх подолання / Т.М. Канівець // Теоретичні та Прикладні проблеми

психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : СХУ ім. В. Даля, 2012. – №3 (29). – С. 158–168.

6. Карамушка Т.В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення / Т.В. Карамушка // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки, 2014. – Вип. 2. – С. 92–98.

7. Климов Е.А. Психология профессионализма / Е.А. Климов. – М. : Знание, 1996. – 95 с.

8. Кондаков И.М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И.М. Кондаков, А.В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 158–164.

9. Кричевский Р.Л. Психология профессиональной карьеры / Р.Л. Кричевский // Психология профессиональной деятельности / под общ. ред. А.А. Деркача. – М. : РАГС, 2004. – С.76–99.

10. Кузнецов О.І. Кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей / О.І. Кузнецов // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – Психологія, 2016. – Вип. 52. – С. 78–86.

11. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2003. – 351 с.

12. Митина Л.М. Психологические основы профессионального развития личности в системе «человек – образование – профессия» / Л.М. Митина // V Международная научно-практическая конференция «Человек - образование - профессия» (6–8 июля 2009 года) / под ред. Л.М. Митиной. – М. : ПИ РАО, МГППУ, 2009. – С. 10–15.

13. Платонов К.К. Занимательная психология / К.К. Платонов. – СПб. : Питер Пресс, 1997. – 88 с.

14. Потенция А.А. Мысль и язык / А.А. Потенция. – К. : СИНТО, 1993. – 192 с.

15. Шевченко Н.Ф. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток : [монографія] / Н.Ф. Шевченко, М.В. Сулякова. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2011. – 250 с.

16. Шпет Г.Г. Психология социального бытия / Г.Г. Шпет. – М. : ИПП, Воронеж : НПО «Модэк», 1996. – 492 с.

17. Штученко І.С. Мотиваційно-ціннісні детермінанти формування кар'єрної стратегії студентів технічних спеціальностей : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Штученко Ірина Євгенівна ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2016. – 21 с.

18. Шэйн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн ; пер. с англ. ; под ред. В.А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

19. Щелокова Е.Г. Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Щелокова Екатерина Галиуловна ; Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Челябинск, 2012. – 285 с.

20. Щотка О.П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти / О.П. Щотка // Актуальні проблеми психології. Том 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. : Міленіум, 2002. – С. 89–83.

21. Mirvis, P.H. Psychological success and the boundaryless career / P.H. Mirvis, D.T. Hall // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – Vol. 15. – P. 365–380.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bogatyreva O.O. Lichnostnye faktory professional'noj samorealizatsii : avtoref. ... diss. kand. psihol. nauk : 19.00.01 / Bogatyreva Ol'ga Olegovna ; Psihol. in-t Ros. akad. obrazovaniya. – M., 2009. – 25 s.

2. Bodalev A.A. O soderzhanii i napolnenii ponjatija kar'era i ee variantah. Kak stanovjatsja velikimi li vydajushhimisja? / A.A. Bodalev, L.A. Rudkevich. – M. : KVANT, 1997. – S. 53–57.

3. Zavalishina D.N. Vneprofessional'nye potencially vysokogo professionalizma / D.N. Zavalishina // Psihologija sposobnostej: Sovremennoe sostojanie i perspektivy issledovanij : m-ly nauchnoj konferencii, posvjashhennoj pamjati V.N. Druzhinina. – M. : In-t psihol. RAN, 2005. – S. 358–362.

4. Zeer Je.F. Psihologija professij : uchebnoe posobie / Je.F. Zeer. – M. : Akademicheskij proekt ; Ekaterinburg : Delovaja kniga, 2003. – 336 s.

5. Kanivets' T.M. Osnovni trudnoshchi u pidhotovtsi studentiv do zdiysnennya maybutn'oyi profesijnoyi kar'yery ta rol' vlasnoyi aktyvnosti studentiv dlya yikh podolannya / T.M. Kanivets' // Teoretychni ta Prykladni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Skhidnoukrayins'koho natsional'noho universytetu im. V. Dallya. – Luhans'k : SNU im. V. Dallya, 2012. – №3 (29). – S. 158–168.

6. Karamushka T.V. Uyavleniya aspirantiv pro sutnist' maybutn'oyi profesijnoyi kar'yery, mozhlyvi napryamky i typy yiyi zdiysnennya / T.V. Karamushka // Aktual'ni problemy sotsiolohiyi, psykholohiyi, pedahohiky, 2014. – Vyp. 2. – S. 92–98.

7. Klimov E.A. Psihologija professionalizma / E.A. Klimov. – M. : Znanie, 1996. – 95 s.

8. Kondakov I.M. Metodologicheskie osnovaniya zarubezhnyh teorij professional'nogo razvitija / I.M. Kondakov, A.V. Suharev // Voprosy psihologii. – 1989. – № 5. – S. 158–164.

9. Krichevskij R.L. Psihologija professional'noj kar'ery / R.L. Krichevskij // Psihologija professional'noj dejatel'nosti / pod obshh. red. A.A. Derkacha. – M. : RAGS, 2004. – S.76–99.

10. Kuznetsov O.I. Kar'yerna spryamovanist' studentiv tekhnichnykh spetsial'nostey / O.I. Kuznetsov // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. – Psykholohiya, 2016. – Vyp. 52. – S. 78–86.

11. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – SPb. : Piter, 2003. – 351 s.
12. Mitina L.M. Psihologicheskie osnovy professional'nogo razvitija lichnosti v sisteme «chelovek – obrazovanie – professija» / L.M. Mitina // V Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija «Chelovek - obrazovanie - professija» (6–8 ijulja 2009 goda) / pod red. L.M. Mitinoj. – M. : PI RAO, MGPPU, 2009. – S. 10–15.
13. Platonov K.K. Zanimatel'naja psihologija / K.K. Platonov. – SPb. : Piter Press, 1997. – 88 s.
14. Potebnja A.A. Mysl' i jazyk / A.A. Potebnja. – K. : SINTO, 1993. – 192 s.
15. Shevchenko N.F. Kar"yerni ochikuvannya fakhivtsya: diahnozyka i rozvytok : [monohrafiya] / N.F. Shevchenko, M.V. Suryakova. – Zaporizhzhya : Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet, 2011. – 250 s.
16. Shpet G.G. Psihologija social'nogo bytija / G.G. Shpet. – M. : IPP, Voronezh : NPO «Modjek», 1996. – 492 s.
17. Shtuchenko I.Ye. Motyvatsiyno-tsinnisni determinanty formuvannya kar"yernoyi stratehiyi studentiv tekhnichnykh spetsial'nostey : avtoref. dys. ... kand. psyhol. nauk : 19.00.07 / Shtuchenko Iryna Yevhenivna ; Kharkiv. nats. ped. un-t im. H.S. Skovorody. – Kh., 2016. – 21 s.
18. Shjejn Je.H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / Je.H. Shejn ; per. s angl. ; pod red. V.A. Spivaka. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.
19. Shhelokova E.G. Cennostno-smyslovoe sodержanie kar'ernoj napravlenosti : diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 / Shhelokova Ekaterina Galiulovna ; Jaroslav. gos. un-t im. P.G. Demidova. – Cheljabinsk, 2012. – 285 s.
20. Shchotka O.P. Profesiyna kar"yera ta praktyka yiyi rozvytku v orhanizatsiyakh osvity / O.P. Shchotka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. Tom 1: Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyna psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Milenium, 2002. – S. 89–83.
21. Mirvis, P.H. Psychological success and the boundaryless career / P.H. Mirvis, D.T. Hall // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – Vol. 15. – R. 365–380.

Shevchenko, N.F., Shvigl, O.V. Analysis of the concept of career in the theories of foreign scholars.

The article presents the results of theoretical analysis of the problem of professional career in the theories of foreign researchers. The authors describe the effects of cultural and historical environment and personal activities on the choice of a certain career. Based on the analysis of the theories proposed by foreign scholars, the main approaches to understanding career include: 1) the meaningful approach: career as an occupation, profession; 2) the procedural approach: career as a professional advancement; career as an official promotion; 3) the status approach: career as an indicator of personal success; 4) the role-play approach: career as a social role that meets social expectations (standards of success); 5) the value approach: career as a consistency of personal and social needs, goals, values and interests; 6) the personal-professional approach: career as a process of professional self-determination; 7) the biographical approach: career as personal work records; career as life in general; 8) the acmeological approach: career as a process of self-realization via professional activities. The value system of an individual plays the leading role in their choosing career and life path as well as in their career development and professional self-realization. Career is defined as self-actualization of personality in professional activities. The combination of personal and professional development is harmonious when the career is filled with personal meanings and values that agree with the general orientation of the individual. A promising area of research is the system of personal values and meanings and dynamics of students' career orientations as well as development of students' career development programs.

Keywords: career, value system, personal values and meanings, professionalism, self-realization.

Відомості про авторів

Шевченко Наталія Федорівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Shevchenko, Nataliia Fedorivna, doctor of psychological sciences, professor, head of the chair of pedagogics and psychology of education of Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine.

E-mail: shevchenkonf.20@gmail.com

Швігл Олександра Вікторівна, магістрант кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Shvihl, Oleksandra Viktorivna, student-master of psychology department of Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine.

E-mail: sandrashvigl@gmail.com

Отримано 6 листопада 2017 р.
Рецензовано 13 листопада 2017 р.
Прийнято 20 листопада 2017 р.

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 4 (11) / 2017

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

Літературний редактор Ю.М. Лезвинська

Підп. до друку 01.12.2017. Формат 60×84¹/₈. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 12,1. Обл.-вид. арк. 13,2. Наклад 100 прим. Зам. 794.

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
