

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

Kredentser, Oksana Valeriivna, Dr., Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

E-mail: okred278@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 of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>

E-mail: kteres75@gmail.com

Отримано 31 серпня 2020 р.
Рецензовано 7 серпня 2020 р.
Прийнято 11 вересня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.8>

УДК 159.92

Ликова Мар'яна

ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИЙ КОНФЛІКТ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

Ликова Мар'яна. Внутрішньоособистісний конфлікт як один із чинників розвитку лідерських якостей студентів.

Вступ. У статті, на основі емпіричного дослідження, зроблено якісний аналіз зв'язку лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами.

Мета: дослідити взаємозв'язок лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами студентів гуманітарного та інженерного напрямів навчання.

Методи: тест внутрішньоособистісних конфліктів В. Лаутербаха.

Результати дослідження. Описано відмінності зв'язку лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами на гуманітарному та інженерному напрямах навчання. Особливу увагу було приділено чотирьом внутрішньоособистісним конфліктам як таким, що впливають на становлення та розвиток лідерського потенціалу студента.

Висновки. Вплив внутрішньоособистісних конфліктів на особистість може призводити як до розвитку та оптимізації лідерства, так і до його занепаду.

Ключові слова: лідерство, лідерський потенціал, лідерські якості, внутрішньоособистісні конфлікти, успішна особистість, студент.

Лыкова Марьяна. Внутрличностный конфликт как один из факторов развития лидерских качеств студентов.

Введение. В статье, на основе эмпирического исследования, сделан качественный анализ связи лидерских качеств с внутрличностными конфликтами.

Цель: исследовать взаимосвязь лидерских качеств с внутриличностными конфликтами студентов гуманитарного и инженерного направлений обучения.

Методы: тест внутриличностных конфликтов В. Лаутербаха.

Результаты исследования. Описаны отличия связи лидерских качеств с внутриличностными конфликтами на гуманитарном и инженерном направлениях обучения. Особое внимание было уделено четырем внутриличностным конфликтам как таким, которые влияют на становление и развитие лидерского потенциала студента.

Выводы. Влияние внутриличностных конфликтов на личность может приводить как к развитию и оптимизации лидерства, так и к его упадку.

Ключевые слова: лидерство, лидерский потенциал, лидерские качества, внутриличностные конфликты, успешная личность, студент.

Вступ. Лідерство – одна з необхідних умов для досягнення успіху в особистому та професійному житті. Вивчення чинників розвитку лідерських якостей необхідно для пошуку шляхів їх вдосконалення і оптимізації. Сучасність потребує ефективних професіоналів, які будуть швидко і легко виконувати поставлені завдання, які готові до саморозвитку та просуванню кар'єрними сходами.

Погляди на лідерство розвиваються одночасно із соціальним розвитком. У сучасному суспільстві лідерство більше фокусується на покращенні професійного розвитку працівників з метою якнайшвидшого досягнення організаційних цілей (Ковальчук, 2019). А. Кузякін під лідерством розуміє систему неформальних стосунків впливу і домінування (Кузякин, 2000). В. Татенко (2004) зазначає, що «бути лідером – значить вказувати шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший»; на його думку, лідер «не лише веде і направляє своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники не лише йдуть за лідером, але й хочуть іти за ним» (Татенко, 2004). Лідерство охоплює (але не обмежується тільки цим) розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноважень (Грищенко, 2015). Психологи наголошують, що лідерство – це соціально-психологічне явище, яке виникає скрізь, де формується група (Логунова, 2006).

Словник конфліктології визначає лідерство як спосіб впливу на групу, заснований на особистому авторитеті, визнанні особистості лідера (Давлетчина, 2005).

Студентські роки є початком становлення майбутньої професійної особистості, тому дослідження напрямів з оптимізації лідерських якостей та навчання цього студентів з початку вступу у вищий навчальний заклад є однією з необхідних умов сучасності. Саме в студентські роки особистість перебуває в пошуку свого Я, проходить основний етап становлення особистості. Але цей процес не завжди проходить легко, виникають внутрішні суперечності, що і породжують внутрішньоособистісні конфлікти.

Внутрішньоособистісний конфлікт – це гостре, критичне самовідчуття та переживання людини, викликане боротьбою структур внутрішнього світу особистості, що відображає суперечливі зв'язки із соціальним середовищем і заважає прийняттю адекватного ситуації рішення і активним діям щодо його реалізації. Інакше кажучи, внутрішньоособистісний конфлікт – це завжди боротьба двох протилежних тенденцій у свідомості одного індивіда (Коваленко, Лобанов, Брагин & Максимов, 2009).

Внутрішньоособистісний конфлікт – це стан структури особистості, коли в ній одночасно існують суперечливі і взаємовиключні мотиви, ціннісні орієнтації і цілі, з якими особистість в даний момент не в змозі впоратися, тобто виробити пріоритети поведінки, засновані на них. Отже, внутрішньоособистісний конфлікт – це стан внутрішньої структури особистості, що характеризується протиборством її елементів (Гуменюк, 2015).

В основі будь-якого внутрішньоособистісного конфлікту лежить проблема вибору. Індивідові практично завжди задані кілька варіантів дій, моделей поведінки в одній і тій самій соціально значущій ситуації: багатство чи любов, особисте життя або кар'єра, родина чи робота (Коваленко та ін., 2009).

Слід також додати, як показав З. Фрейд, внутрішньоособистісний конфлікт може бути не тільки усвідомленим, а й неусвідомленим, що робить його менш значущим (Гуменюк, 2015).

Конфлікти не виникають на «порожньому місці». Людина живе в соціальному світі, залучена в різноманітні суспільні відносини, які впливають на неї в різних напрямках і з різними знаками. Жоден індивід як істота соціальна не може розвиватися поза системою суспільних відносин. І тільки в суспільстві він може задовольнити свої потреби, затвердити інтереси і досягти поставлених цілей. Іншими словами, жити в суспільстві і бути вільним від нього не можна. З іншого боку, будь-яка особистість прагне до свободи і самореалізації. Це об'єктивна суперечність між індивідом і суспільством спочатку зумовлює появу різних внутрішньоособистісних конфліктів, що мають різноманітні наслідки для розвитку людини (Король, Малимонов & Рахинский, 2015). Ставлення індивіда до світу, до інших людей і до самого себе має суперечливий характер, який обумовлює і суперечливість внутрішньої структури особистості. Людина як частина суспільства не може «вискочити» з цілісної системи суперечливих відносин, які в кінцевому рахунку детермінують її свідомість, психіку і весь внутрішній світ (Курбатов, 2005).

Існує багато різних теорій внутрішньоособистісних конфліктів, при цьому жодна з теорій не заперечує, що внутрішньоособистісний конфлікт являє собою певний стан, в якому людина має суперечливі і взаємовиключні мотиви, з якими вона на даний момент не може впоратися.

З одного боку, внутрішньоособистісні суперечності є необхідним атрибутом на шляху до кінцевої мети процесу самоактуалізації особистості. З іншого боку, якщо особистості з яких-небудь причин не вдається подолати таке внутрішнє протиріччя, це може призвести до різних видів психічних розладів. При цьому властиві конфлікту переживання стають джерелом неврозу тільки в тому випадку, якщо вони займають центральне місце в системі відносин особистості до дійсності (Кобзева, 2018).

Внутрішньоособистісні конфлікти призводять до дезадаптації особистості, що супроводжується такими вираженими негативними наслідками, як «емоційне напруження» (Распутько, 2011).

Характерним для внутрішньоособистісного конфлікту є переживання людиною на усвідомленому або неусвідомленому рівні повної несумісності і протилежності актуалізованих суперечливих тенденцій. Однак сама наявність різних потреб, мотивів у внутрішньому світі особистості ще не означає внутрішньоособистісного конфлікту. Для його виникнення потрібно, щоб вони перебували у зв'язку, тобто були різноспрямованими, з тим, щоб реалізація одного з них унеможливлювала реалізацію іншого (Дубчак, 2007).

На думку В. Мерліна (1973) та А. Прангішвілі (1973), психологічний конфлікт виникає тільки в разі недостатнього задоволення системи мотивів. Якщо ж не задовольняється який-небудь окремий, ізольований, хоча і дуже активний мотив, то його незадоволення може викликати емоційний шок, але не психологічний конфлікт (Мерлін & Прангішвили, 1973).

Конфлікт перебігає не тільки в полі співвідношень мотивів і цінностей, а й у діалозі із зовнішнім світом. Тому він порушує реальність повсякденного світу як упорядковану реальність, вимагає нової систематизації дійсності, яка має враховувати зміни, що відбулися. Невирішуваність переживань у вигляді почуття безвиході підкреслює незахищеність «Я», відсутність адекватного психологічного захисту і впевненості у собі (Дубчак, 2007).

Варто вказати на те, що рушійними силами розвитку особистості є суперечності двох видів:

- між особистістю і зовнішніми умовами діяльності;
- між внутрішньоособистісними утвореннями (цит. за Шнуровою, 2002).

Слід зазначити, люди, що перебувають у стані внутрішньоособистісного конфлікту, є потенційно небезпечними для міжособистісних відносин у групі, оскільки негативні наслідки конфлікту сповнені стресів, неврозів, підвищеної тривожності, загальної психологічної пригніченості людини або надмірної агресивності, можуть бути спрямовані на об'єкти, що не стосуються конфлікту. А якщо мати на увазі тих, хто займає високі посади в суспільстві, то

вони можуть чинити негативний вплив і на відносини більшого масштабу. Наслідки внутрішніх конфліктів найчастіше призводять до зниження продуктивності праці (Азаматов, Валеева, Храмова & Хасанова, 2015).

Наслідки внутрішньоособистісних конфліктів бувають конструктивними і деструктивними. Конструктивний внутрішньоособистісний конфлікт здатний одночасно прискорити процес саморозвитку людини, змушуючи його мобілізувати власний особистісний потенціал. Також він може сприяти формуванню адекватної самооцінки, моральному розвитку людини, ефективному самопізнанню і самореалізації особистості. Деструктивний внутрішньоособистісний конфлікт, навпаки, здатний завдати шкоди індивіду: формується нестійкість поведінки, знижується впевненість в своїх силах. Деструктивний внутрішньоособистісний конфлікт сприяє формуванню стійкого комплексу неповноцінності особистості (Лобан, 2008).

Праця з вивчення внутрішньоособистісних конфліктів як одного з чинників розвитку лідерських якостей дуже мало. Деякі вчені вбачають позитивний момент у наявності невисокого рівня внутрішньоособистісних конфліктів і вважають їх фактором розвитку лідерських якостей (Лобан, 2008). Вивченням особливостей прояву внутрішньоособистісних конфліктів займаються такі вчені, як Д. Азаматов (2015), А. Валеева (2015), К. Храмова (2015), Г. Хасанова (2015) (Азаматов та ін., 2015).

Увагу саме на цей критерій необхідно звернути тому, що розвинена, впевнена в собі особистість, яка прагне до визнання в суспільстві, до саморозвитку, повинна вміти контролювати свій внутрішній світ, вміти долати внутрішньоособистісні конфлікти. Вміння адаптуватись до свого внутрішнього світу та навколишнього середовища є необхідністю для сучасного професіонала. Адже бути лідером в своїй діяльності, професії, колективі є запорукою досягнення успіху.

Мета дослідження: дослідити взаємозв'язок лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами студентів гуманітарного та інженерного напрямів навчання.

Завдання дослідження. Відповідно до мети були поставлені такі завдання дослідження: проаналізувати взаємозв'язок лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами студентів; дослідити особливості зв'язку лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами студентів на гуманітарному та інженерному напрямах навчання.

Методи та організація дослідження. Дослідження впливу внутрішньоособистісних конфліктів на становлення лідерських якостей студентів гуманітарного та інженерного напряму навчання проводилось за тестом внутрішньоособистісних конфліктів В. Лаутербаха (Карвасарский, 2004).

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось на базі Української інженерно-педагогічної академії. Кількість респондентів – 272 особи віком від 17 до 22 років (студенти 1–4 курсів гуманітарного та інженерного напряму навчання).

Відповідно до розробленої нами структури лідерських якостей, внутрішньоособистісні конфлікти є одним із критеріїв становлення та розвитку лідерського потенціалу особистості. Даний критерій належить до індивідуально-психологічних особливостей особистості. У вибраному нами тесті, на нашу думку, саме чотири конфлікти (конфлікт між потребами до домінування і підпорядкування, конфлікт між потребою в досягненнях і страхом невдачі, конфлікт або розбіжність між рівнем прагнень і рівнем досягнень та конфлікт між рівнем довірених завдань і власними можливостями) впливають на становлення та розвиток лідерського потенціалу студента. Результати експерименту представлені аналізом вибраних внутрішньоособистісних конфліктів, як важливих для вивчення.

У студентів гуманітарного та інженерного напряму навчання на 1–4 курсі за конфліктом між потребами до домінування і підпорядкування нами були отримані результати, представлені на *рис. 1*.

Як ми бачимо з рис. 1, рівень конфлікту на гуманітарному напрямі навчання збільшується на 2-му курсі – з 5,88% до 29,41%, і поступово знижується до 14,71% на 4-му курсі. Серед інженерного напрямі навчання ми отримали трохи інші дані: зростання рівня конфлікту припадає на період 1–3 курсів – з 17,65% до 26,47%, а спад помітний на 4-му курсі – до 5,88%. Серед студентів інженерного напрямі на 1-му курсі спостерігається більший рівень конфлікту, ніж на гуманітарному напрямі, на 11,77%, різниця на 4-му курсі складає 8,83%.

Підвищення даного конфлікту може підтверджувати кризу в навчанні, яка зазвичай припадає на 2-й курс. Ця криза виникає через те, що в цей період студент отримує більш розширенні знання стосовно своєї професії, дорослішає, стає більш самостійним і переоцінює свої життєві пріоритети. Зниження рівня конфлікту на 4-му курсі свідчить про поступове усвідомлення свого «Я». Конфлікт, характерний для періоду підліткового віку і ранньої юності, пов'язаний з реакцією емансипації від дорослих, формуванням власної системи цінностей, активними життєвими спробами в період знаходження свого «Я».

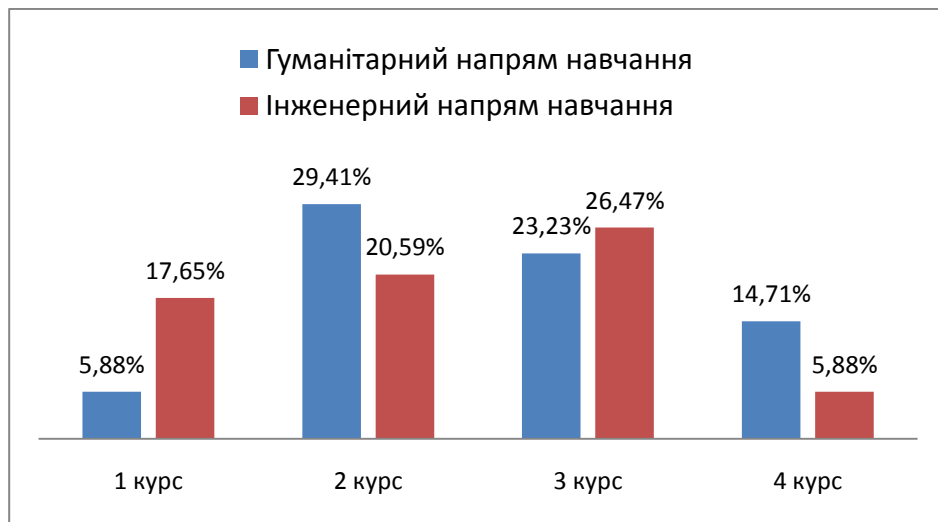


Рис. 1. Відсоткове співвідношення конфлікту між потребами до домінування і підпорядкування на 1–4-ому курсі гуманітарного та інженерного напрямів навчання

У студентів гуманітарного та інженерного напрямі навчання на 1–4 курсі за конфліктом між потребою в досягненнях і страхом невдачі нами були отримані результати, представлені на рис. 2.

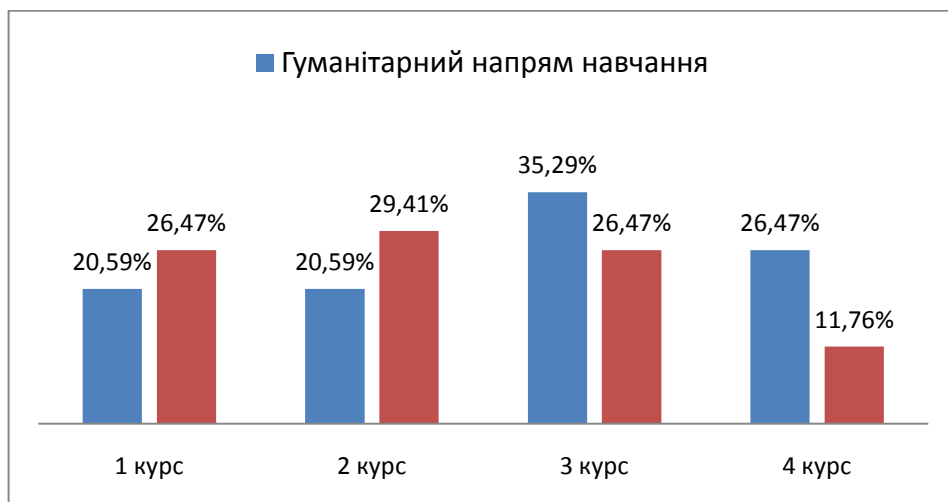


Рис. 2. Відсоткове співвідношення конфлікту між потребою в досягненнях і страхом невдачі на 1–4-ому курсі гуманітарного та інженерного напрямів навчання

Як ми бачимо з рис. 2, у студентів гуманітарного напрямку навчання під даного конфлікту припадає на період 3-го курсу і складає 35,29%, у студентів інженерного напрямку навчання помітний на 2-му курсі – 29,41%. Рівень конфлікту зменшується на 4-му курсі – до 26,47% та 11,76% у студентів гуманітарного та інженерного напрямку навчання відповідно.

Конфлікт між потребою в досягненнях і страхом невдачі – це конфлікт нереалізованого бажання, який полягає в невідповідності внутрішніх переваг і зовнішньої обстановки, що перешкоджає їх реалізації. Для успішної особистості даний конфлікт символізує низький рівень мотивації та низький або завищений рівень для досягнення певної мети. Основним завданням у період студентства є набуття певних знань стосовно правильної постановки своїх планів та їх реалізації.

У студентів гуманітарного та інженерного напрямку навчання на 1–4 курсі за конфліктом між рівнем прагнень і рівнем досягнень нами були отримані результати, представлені на рис. 3.

Як ми бачимо з рис. 3, рівень конфлікту у студентів гуманітарного напрямку навчання з 1-го по 3-й курс підвищується від 35,29% до 47,06%, але значно зменшується – до 29,41% – на 4-му курсі. У студентів інженерного напрямку навчання зріст конфлікту відбувається в період 1-го по 2-й курс – від 29,41% до 44,12%, та дещо падає на 3-му та 4-му курсі – від 41,18% до 38,24% відповідно.

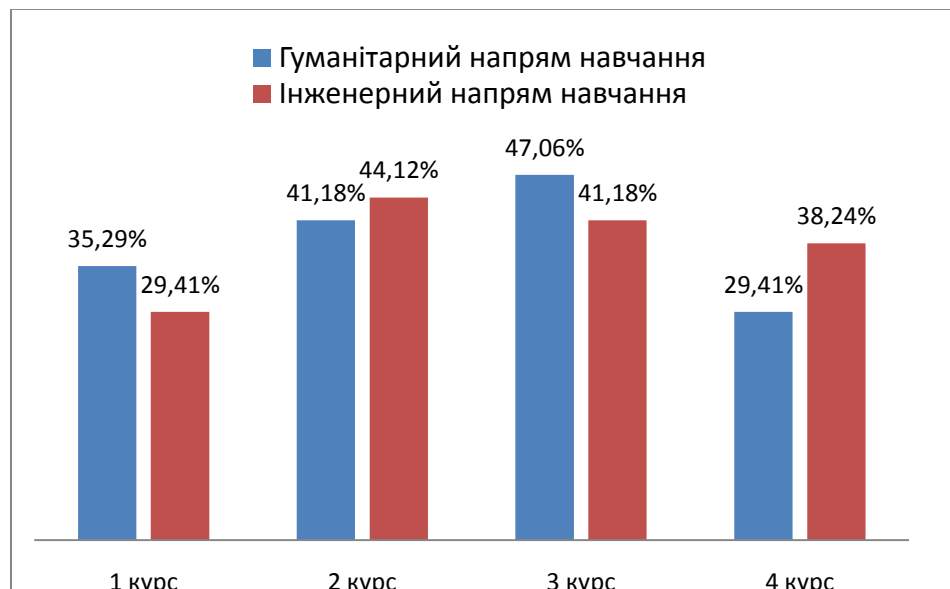


Рис. 3. Відсоткове співвідношення конфлікту між рівнем прагнень і рівнем досягнень на 1–4-ому курсі гуманітарного та інженерного напрямів навчання

Низький рівень даного конфлікту на початку навчання як на гуманітарному напрямі, так і на інженерному напрямі навчання, свідчить про початок освоєння своєї професії, отримання нових знань та невпевнене їх використання, що також говорить про відсутність досвіду роботи. Зниження рівня конфлікту на 4-му курсі свідчить про страхи студентів перед набуттям неповної вищої освіти, усвідомлення того, що вони спроможні отримати досвід роботи саме за своєю професією, але ще не досить впевнені в своїх знаннях і в тому, як правильно їх слід використовувати в роботі.

Самооцінка залежить від відношення успіху до рівня домагань. Рівень домагань – це рівень, якого індивід прагне досягти в різних сферах життєдіяльності (кар'єра, статус, добробут і т. п.), ідеальна мета його майбутніх дій. Успіх являє собою факт досягнення певних результатів, виконання певної програми дій, що відображають рівень домагань. З формули видно, що самооцінку можна підвищити або знижуючи рівень домагань, або підвищуючи результативність своїх дій.

Самооцінка особистості може бути адекватною, завищеною і заниженою. При сильних відхиленнях від адекватної самооцінки особистість може відчувати психологічний дискомфорт і внутрішні конфлікти.

При явно завищеній самооцінці людина набуває комплекс переваги, або комплекс дворічних дітей, має ідеалізоване уявлення про себе, свої здібності, своє «Я», ігнорує особисті невдачі заради підтримки свого психологічного комфорту, як правило, ставить перед собою нездійсненні цілі, має рівень домагань, що перевищує її реальні можливості, має характерний зовнішній вигляд: пряма постава, високе положення голови, прямий і стійкий погляд, командні нотки в голосі.

При явно заниженій самооцінці людина має переважно тривожний, педантичний тип акцентуації характеру, що і становить психологічну базу такої самооцінки, як правило, такий індивід невпевнений у собі, сором'язливий, нерішучий, надмірно обережний, гостро потребує підтримки і схвалення оточуючих, залежить від них, легко піддається впливу інших людей, необдуманно йде у них на поводу, страждаючи комплексом неповноцінності, прагне самоствердитися, самореалізуватися, гарячково надолужити згаяне, довести всім і, перш за все, самому собі свою значущість, стає часто занудою, дратує оточуючих дрібницями, викликаючи конфлікти як в родині, так і на роботі;

Адекватність самооцінки визначається співвідношенням двох протилежних психічних процесів у людині:

- пізнавального, що сприяє адекватності;
- захисного, чинного в напрямку, протилежному дійсності.

На 1–4 курсі гуманітарного та інженерного напрямку навчання за конфліктом між рівнем довірених завдань і власними можливостями нами були отримані результати, представлені на *рис. 4*.

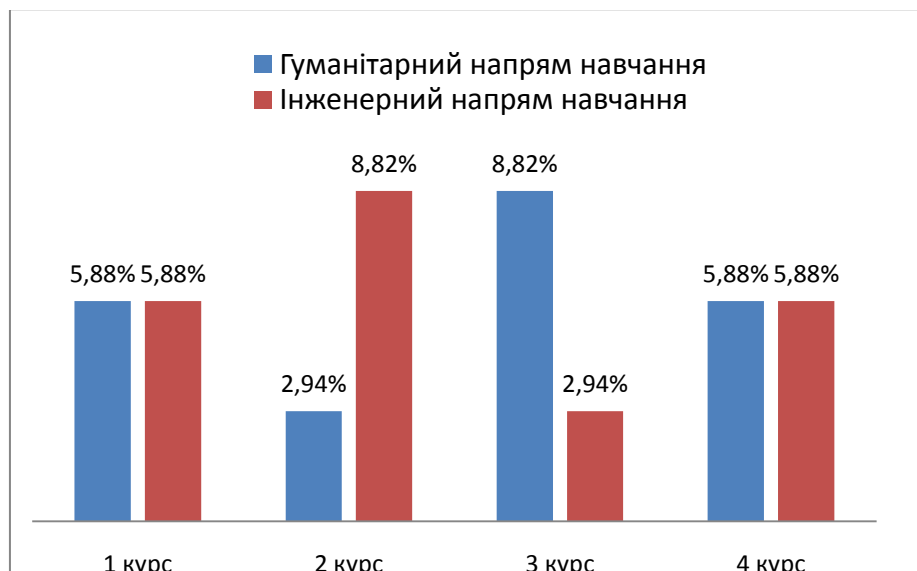


Рис. 4. Відсоткове співвідношення конфлікту між рівнем довірених завдань і власними можливостями на 1–4-ому курсі гуманітарного та інженерного напрямів навчання

Як ми бачимо з *рис. 4*, рівень конфлікту у студентів гуманітарного напрямку навчання з 1-го по 2-й курс знижується – від 5,88% до 2,94%, підвищується до 8,82% на 3-му курсі, потім знижується до 5,88% на 4-му курсі. У студентів інженерного напрямку навчання зріст конфлікту відбувається в період з 1-го по 2-й курс – від 5,88% до 8,82%, падає на 3-му курсі до 2,94%, але зростає на 4-му курсі до 5,88%.

Даний конфлікт представлений меншою мірою, ніж інші, які пов'язані з розвитком лідерських якостей. Проте ми бачимо різну тенденцію розвитку конфлікту в двох напрямках навчання під час другого та третього курсів.

Цей тип конфлікту є особистіснорольовим конфліктом: конфлікт Я-роль, де відмінності виникають між вимогами ролі та можливостями, уявленнями про неї особистості. Тут проблема вибору виникає або через нездатність відповідати вимогам ролі, або через небажання їй

відповідати. У цій ситуації людина може відмовитися від виконання ролі або вибрати роль і змінити себе; можливий також якийсь компромісний варіант зняття цього протиріччя.

Конфлікт передбачає протиріччя між різними рольовими позиціями, які з якихось причин виявляються несумісними, наприклад, сім'я-робота. Типовими факторами, що визначають силу цього типу конфліктів, виступають: ступінь несумісності різних рольових очікувань; жорсткість, з якою ці вимоги пред'являються; особистісні характеристики самого індивіда, його ставлення до рольових очікувань.

Висновки. Представлені результати свідчать про важливість вивчення лідерських якостей у контексті внутрішньоособистісних конфліктів. Наявність внутрішньоособистісних конфліктів свідчить про виникнення протиріч між критеріями лідерських якостей, таких як цілеспрямованість, мотивація, цілісність, впевненість та сформованість внутрішнього «Я», адекватна самооцінка. Вплив внутрішньоособистісних конфліктів на особистість може приводити як до розвитку та оптимізації лідерства, так і до його занепаду.

Перспективи подальших досліджень. Подальше вивчення цього напряму в контексті розвитку лідерського потенціалу є необхідним для створення розвивальних та корекційних методів для контролю рівня внутрішньоособистісних конфліктів, що допоможе студентам, як майбутнім фахівцям, досягати успіху на кар'єрних сходах.

Література

1. Азаматов, Д. М., Валеева, А. С., Храмова, К. В., & Хасанова, Г. М. (2015). Внутриличностные конфликты и адаптационные ресурсы личности в современном российском обществе. *Вестник Башкирского университета*, 1, 43–45.
2. Грищенко, І. М. (2015). Теоретико-методологічні засади лідерства. *Наукові розвідки з державного та муніципального управління*, 1, 113.
3. Гуменюк, Л. Й. (2015). *Соціальна конфліктологія*. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.
4. Давлетчина, С. Б. (2005). *Словарь по конфликтологии*. Улан-Удэ: ВСГТУ.
5. Дубчак, Г. М. (2007). Психологічні механізми внутрішньоособистісних конфліктів. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*, 3, 116.
6. Карвасарский, Б. Д. (2004). *Клиническая психология*. Санкт-Петербург, Питер.
7. Кобзева, Н. В. (2018). Психологические особенности внутриличностных конфликтов в различных ситуациях миграции. *Вестник Московского государственного областного университета*, Серия: Психологические науки, 2, 86–97.
8. Коваленко, В. И., Лобанов, К. Н., Брагин, А. А., & Максимов, И. С. (2009). *Конфликтология*. Белгород: ООНИ и РИД Белгородского юридического института МВД России.
9. Ковальчук, В. І. (2019). Проблеми управлінського лідерства у професійно-технічній освіті. *Вісник післядипломної освіти*, 11, 108.
10. Король, Л. Г., Малимонов, И. В., & Рахинский, Д. В. (2015). *Конфликтология: учебное пособие для студентов*. Ульяновск: Зебра.
11. Кузякин, А. П. (2000). «Блеск и нищета» управленческого аппарата. Что такое лидер и лидерство? Преимущество лидерства. *Образование*, 4, 83–98.
12. Курбатов, В. И. (2005). *Конфликтология*. Ростов-на-Дону: Феникс.
13. Лобан, Н. А. (2008). *Конфликтология*. Минск: МИУ.
14. Логунова, М. М. (2006). *Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності*. Київ: Бібліотека молодого держ. службовця.
15. Мерлин, В. С., & Прангишвили, А. С. (Eds.) (1973). *Проблемы установки в психологических конфликтах*. Тбилиси: Мецниереба.
16. Распутко, Ю. В. (2011). Когнітивний дисонанс та специфічні захисні механізми як умова виникнення внутрішніх конфліктів у студентів. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*, 5, 144–151.
17. Татенко, В. О. (2004). *Лідер XXI / Leader XXI. Соціально-психологічні студії*. Київ: Корпорація.
18. Шнурова, О. Г. (2002). Аналіз причин виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*, 4, 192–195.

References

1. Azamatov, D. M., Valeeva, A. S., Hramova, K. V., & Hasanova, G. M. (2015). Vnutrilichnostnye konflikty i adaptacionnye resursy lichnosti v sovremennom rossijskom obschestve [Intrapersonal Conflicts and Adaptation Resources of the Individual in Modern Russian Society]. *Vestnik Bashkirskogo universiteta*, 1, 43–45 [in Russian].

2. Hryshchenko, I. M. (2015). Teoretyko-metodolohichni zasady liderstva [Theoretical and Methodological Principles of Leadership]. *Naukovi rozvidky z derzhavnoho ta munitsypalnoho upravlinnia*, 1, 113 [in Ukrainian].
3. Humeniuk, L. Y. (2015). *Sotsialna konfliktologhiia [Social Conflictology]*. Lviv: Lvivskyi derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav [in Ukrainian].
4. Davletchina, S. B. (2005). *Slovar po konfliktologii [Conflictology Dictionary]*. Ulan-Udje: VSGTU [in Russian].
5. Dubchak, H. M. (2007). Psykholohichni mekhanizmy vnutrishnoosobystisnykh konfliktiv [Psychological Mechanisms of Intrapersonal Conflicts]. *Aktualni problemy navchannia ta vykhovannia liudei z osoblyvymy potrebamy*, 3, 116 [in Ukrainian].
6. Karvasarski, B. D. (2004). *Klinicheskaja psihologia [Clinical Psychology]*. Sankt-Peterburg, Piter [in Russian].
7. Kobzeva, N. V. (2018). Psihologicheskie osobennosti vnutrilichnostnykh konfliktov v razlichnykh situatsiakh migratsii [Psychological Features of Intrapersonal Conflicts in Various Situations of Migration]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta, Seria: Psihologicheskie nauki*, 2, 86–97 [in Russian].
8. Kovalenko, V. I., Lobanov, K. N., Bragin, A. A., & Maksimov, I. S. (2009). *Konfliktologiya [Conflictology]*. Belgorod: OONI i RID Belgorodskogo juridicheskogo instituta MVD Rossii [in Russian].
9. Kovalchuk, V. I. (2019). Problemy upravlinskoho liderstva u profesiino-tekhnichnii osviti [Problems of Management Leadership in Vocational Education]. *Visnyk pisladyplomnoi osvity*, 11, 108 [in Ukrainian].
10. Korol, L. G., Malimonov, I. V., & Rahinski, D. V. (2015). *Konfliktologija: uchebnoe posobie dlja studentov [Conflictology: Students' Book]*. Uljanovsk: Zebra [in Russian].
11. Kuzjak, A. P. (2000). «Blesk i nishheta» upravlencheskogo apparata. Chto takoe lider i liderstvo? Preimushhestvo liderstva [The Splendors and Miseries of the Administrative Apparatus. What are Leader and Leadership? Leadership Advantage]. *Obrazovanie*, 4, 83–98 [in Russian].
12. Kurbatov, V. I. (2005). *Konfliktologija [Conflictology]*. Rostov-na-Donu: Feniks [in Russian].
13. Loban, N. A. (2008). *Konfliktologiya [Conflictology]*. Minsk: MIU [in Russian].
14. Lohunova, M. M. (2006). *Sotsialno-psykholohichni aspekty upravlinskoi diialnosti [Social and Psychological Aspects of Management]*. Kyiv: Biblioteka molodoho derzh. Sluzhbovtisia [in Ukrainian].
15. Merlin, V. S., & Prangishvili, A. S. (Eds.) (1973). *Problemy ustanovki v psihologicheskikh konfliktah [The Problem of Mindset in Psychological Conflicts]*. Tbilisi: Mecniereba [in Russian].
16. Rasputko, Yu. V. (2011). Kohnityvnyi dysonans ta spetsyfichni zakhysni mekhanizmy yak umova vynykennia vnutrishnikh konfliktiv u studentiv [Cognitive Dissonance and Specific Defense Mechanisms as a Condition of Internal Conflicts among Students]. *Mizhnarodnyi naukovi forum: sotsiologhiia, psykholohiia, pedahohika, menedzhment*, 5, 144–151 [in Ukrainian].
17. Tatenko, V. O. (2004). *Lider KhKhI / Leader XXI. Sotsialno-psykholohichni studii [Social and Psychological Studies]*. Kyiv: Korporatsiia [in Ukrainian].
18. Shnurova, O. H. (2002). Analiz prychnyn vynykennia vnutrishnosobystisnykh konfliktiv [Analysis of the Reasons for Intrapersonal Conflicts]. *Visnyk Khmelnytskoho instytutu rehionalnoho upravlinnia ta prava*, 4, 192–195 [in Ukrainian].

Lykova, Maryana. Intrapersonal conflict as a students' leadership qualities development factor.

Introduction. Based on empirical research, the author makes a qualitative analysis of the relationship between students' leadership qualities and interpersonal conflicts as well as discusses the features of student intrapersonal conflicts and their relationship with students' leadership potential.

Aim. To explore the relationship between the humanities and engineering students' leadership qualities and intrapersonal conflicts.

Methods. The study of the impact of intrapersonal conflicts on the development of humanities and engineering students' leadership qualities was conducted using the Lauterbach Intrapersonal Conflicts questionnaire.

Results. According to the structure of leadership qualities proposed by the author, intrapersonal conflicts are a personal leadership potential development factor, which is a personal psychological characteristic. The author discusses in detail four types of intrapersonal conflicts (the conflicts between the needs for dominance and subordination, the conflicts between the need for achievement and the fear of failure, the aspirations-and-achievements conflicts, and the trust-and-self-sufficiency conflicts), which affect the development of the humanities and engineering students' leadership potential.

Conclusions. Intrapersonal conflicts indicate the presence of contradictions between the individuals' leadership qualities such as purposefulness, motivation, integrity, confidence, developed personality, and adequate self-esteem. Intrapersonal conflicts can both promote individuals' leadership skills and decrease them. Therefore, further research into personal leadership skills development is necessary to create developmental and training methods to control intrapersonal conflicts, which could help students in their future careers.

Key words: leadership, leadership potential, leadership qualities, intrapersonal conflicts, efficient personality, student.

Відомості про автора

Ликова Мар'яна В'ячеславівна, аспірантка Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків, Україна.

Lykova, Maryana Vyacheslavivna, Postgraduate, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine.

E-mail: lykovamaryana@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9985-7001>

Отримано 17 червня 2020 р.

Рецензовано 1 липня 2020 р.

Прийнято 6 липня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.9>

УДК 061.5-057:351.822:161.163:159.9

Паршак Олександр

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛОМ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ РОЛІ ГРОШЕЙ У ЙОГО ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ ПСИХОЛОГІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЙ

Паршак Олександр. Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок із психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій.

Вступ. Розробка ефективної монетарної політики комерційних організацій потребує, зокрема, вивчення характеристик організацій, які можуть впливати на оцінку персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Мета дослідження: дослідити зв'язок психологічних та організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій з оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Методи дослідження. Анкета «Моє ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака, опитувальники «Розуміння цілей компанії» та «Прояв турботи з боку керівництва» Р.Б. Шо, опитувальник «Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула» (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським).

Результати дослідження. Результати дослідження засвідчили наявність статистично значущого зв'язку, як позитивного, так і негативного, між психологічними (розумінням персоналом цілей організації, проявом турботи про персонал з боку керівництва, типом організаційної культури) та організаційно-функціональними (кількістю людей в організації, терміном функціонування організації) характеристиками комерційних організацій та окремими показниками оцінки персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Найбільш повно цей зв'язок простежується між організаційною культурою та оцінкою ролі грошей у життєдіяльності персоналу.

Висновки. Встановлені закономірності можуть бути корисними для розробки монетарної політики комерційних організацій та визначення організаційно-психологічних умов її впровадження, а також для здійснення психологічного консультування персоналу.

Ключові слова: комерційні організації; персонал; гроші; роль грошей у життєдіяльності персоналу; психологічні характеристики організації; організаційно-функціональні характеристики організації.

Паршак Александр. Оценка персоналом коммерческих организаций роли денег в его жизнедеятельности: связь с психологическими и организационно-функциональными характеристиками организаций.

Введение. Разработка эффективной монетарной политики коммерческих организаций требует, в частности, изучения характеристик организаций, которые могут влиять на оценку персоналом роли денег в его жизнедеятельности.