DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

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 (15) / 2018

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

Київ
2018

УДК 159.9 **ICV 2015: 42.28** **ISSN 2411–3190**
ICV 2016: 57.67
ICV 2017: 74.81

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Рецензенти:

Л.З.Сердюк – доктор психологічних наук, завідувач лабораторії психології особистості ім. П. Р. Чамати Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

І.І. Сняданко – доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка».

Друкується за ухвалою Вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Протокол № 11 від 27.12.2018 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);* ***Чепелєва 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 торгівельно-економічного університету; ***Завадська Наталія Євгеніївна***, 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.), Academic Resource Index (ResearchBib) (з 2016 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.).

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

© Організаційна психологія. Економічна психологія, 2018

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

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 (15) / 2018

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

Kyiv
2018

UDC 159.9 **ICV 2015: 42,28** **ISSN 2411–3190**
ICV 2016: 57.67
ICV 2017: 74.81

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Reviewers:
Serdiuk, L. Z, PsyD, Head, Lab. of Personality Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine;
I.I. Sniadanko - PsyD, Assoc. Prof., Dept. of theoretical and applied psychology, Lviv Polytechnic National University.

Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (Proceedings № 11 of 27.12.2018)

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
КВ № 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) (2015),
Academic Resource Index (ResearchBib) (2016), GOOGLE SCHOLAR (2016).

The Journal's website: http://orgpsy-journal.in.ua/
© Organizational psychology. Economic psychology, 2018

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

ЗМІСТ

Балахтар В.В. Цінність особистісно-професійної самореалізації фахівця як одного з компонентів професійного становлення у сфері соціальної роботи 7

Борець О.А. Дослідження мотиваційної сфери особистості, що шукає роботу 13

Власенко А.А. Про когнітивну складову професійної соціалізації особистості студента 22

Ishchuk, O.V. Deeva, T.V. Directed motivation as a factor influencing the efficiency of organizational staff's activities 29

Карамушка Л.М., Паршак О.І. Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними характеристиками працівників 35

Карамушка Л.М., Терещенко К.В. Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» 48

Клочко А.О. Традиційні та інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу) 59

Рутина Ю.В. Зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організації 71

Синельников Р.Ю. Психологічні чинники громадянської ідентичності особистості. 84

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

CONTENTS

Balakhtar, V.V. The value of personal and professional self-actualization as a component of social workers' professional development 7

Borets, O.A. Research of job seekers' motivational sphere 13

Vlasenko, A.A. A cognitive component of professional socialization of students 22

Ishchuk, O.V. Deeva, T.V. Directed motivation as a factor influencing the efficiency of organizational staff's activities 29

Karamushka, L.M., Parshak, O.I. Commercial organization employees' assessment of the role of money in their lives: the connection with employees' socio-demographic and organizational-professional characteristics 35

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V. Modification and adaptation of Indexof Organizational Tensions questionnaire (on the example of educational organizations) 48

Klochko, A.O. Traditional and innovative management styles used by educational organization heads (in the context of the heads-and-teaching-staff interaction development) 59

Rutyna, Yu.V. Relationship between the level of civil servants' professional self-actualization and the psychological and organizational-functional characteristics of the organization 71

Sinelnikov, R.Yu. Personal civic identity psychological factors 84

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.1
УДК 378:364-051

В. В. Балахтар

ЦІННІСТЬ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ФАХІВЦЯ ЯК ОДНОГО З КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Балахтар В. В. Цінність особистісно-професійної самореалізації фахівця як одного з компонентів професійного становлення у сфері соціальної роботи. *У статті розглянуто проблему особистісно-професійної самореалізації фахівця. Проаналізовано публікації науковців щодо мотивації особистісно-професійної самореалізації, її цінності як одного з компонентів професійного становлення у сфері соціальної роботи. Висвітлено особливості самореалізації фахівця як творчої особистості.*

Наведено результати емпіричного дослідження особистісно-професійної самореалізації фахівця у сфері соціальної роботи, зокрема виявлено найбільш високі її показники: «здатність до саморозвитку, самоосвіти, самовиховання та самовдосконалення у професійній діяльності» та «можливість якісно і творчо виконувати професійну діяльність з урахуванням вимог сьогодення». Виявлено найнижчі показники щодо внесення власного доробку з метою покращення соціальної сфери в Україні; прояву і використання індивідуальних професійно-особистісних якостей і властивостей фахівця; можливості опанування нових цілей; працевлаштування за спеціальністю та задоволеності результатами власної праці.

Ключові слова: *особистісно-професійна самореалізація, цінність, фахівець з соціальної роботи, професійне становлення.*

Балахтар В. В. Ценность личностно-профессиональной самореализации специалиста как одного из компонентов профессионального становления в сфере социальной работы. *В статье освещена проблема личностно-профессиональной самореализации специалиста. Проанализированы публикации ученых о мотивации личностно-профессиональной самореализации, ее ценности как одного из компонентов профессионального становления в сфере социальной работы. Освещены особенности самореализации специалиста как творческой личности.*

Показаны результаты эмпирического исследования личностно-профессиональной самореализации специалиста в области социальной работы, в частности выявлены наиболее высокие ее показатели: «способность к саморазвитию, самообразованию, самовоспитанию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности» и «возможность качественно и творчески выполнять профессиональную деятельность с учетом требований настоящего времени». Выявлены низкие показатели относительно внесения собственного вклада с целью улучшения социальной сферы в Украине; проявления и использования индивидуальных профессионально-личностных качеств и свойств специалиста; возможности овладения новыми целями; трудоустройства по специальности и удовлетворенности результатами своего труда.

Ключевые слова: *личностно-профессиональная самореализация, ценность, специалист по социальной работе, профессиональное становление.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах неперервних змін у розвитку суспільства особливої актуальності набуває проблема самореалізації особистості фахівця, її потенціалу як одного з чинників професійного становлення, успішності й ефективності реформування різних галузей, а особливо сфери соціальної роботи. Сучасний фахівець з соціальної роботи має володіти чітко вираженою професійною спрямованістю, високим інтелектуальним рівнем, бути свідомим і самостійним у власній діяльності, здатним до постійного розвитку, вдосконалення, вміти аналізувати проблеми вразливих категорій населення, планувати роботу як власну, так і соціальних працівників, соціальної служби загалом, оцінювати її результати і нести за них відповідальність. «Всебічно освічений та розвинений фахівець соціальної роботи має бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці, вміти успішно вирішувати соціальні проблеми, спираючись на вміння спілкування й співробітництва з різними категоріями

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

населення, прагнути досягнути цілісного розвитку власної особистості та діяльності, набути компетентності, майстерності, професіоналізму» [16, с. 94]. Тому особливої уваги заслуговує особистісно-професійна самореалізація фахівця соціальної роботи, оскільки знання себе, власної особистості, своїх потенційних можливостей і здібностей дозволяють організувати професійну діяльність, розуміти потреби клієнтів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем самореалізації особистості фахівця присвячено праці К. Абульханової-Славської [1], Г. Галажинського [4], О. Моренко [9], І. Морозової [10], Н. Спінжар [13] та інших вітчизняних і зарубіжних науковців. Так, дослідники Н. Каньоса, Л. Рибалко звертають увагу на необхідність мотивації особистісно-професійної самореалізації майбутніх фахівців, стимулювання їх до розкриття власного потенціалу в різних видах діяльності – навчально-пізнавальній, науково-дослідній, виховній, громадській, самоосвітній [6; 12].

Вищою стадією розвитку зрілої людської особистості, результатом особистісного росту і розвитку є самореалізація, яка, на думку К. Абульханової-Славської, неможлива без саморозвитку [1]. У психологічних та педагогічних словниках поняття «самореалізація особистості» тлумачать як «втілення в життя своїх внутрішніх можливостей і здібностей» [14, с. 57], як «більш або менш неспеціальне значення – реалізацію власного потенціалу» [7, с. 219], як «одну з цілей педагогічного процесу, яка полягає в допомозі особистості здійснити свої позитивні можливості, розкрити нахили і здібності» [11, с. 253].

Вітчизняний науковець І. Бех стверджує, що самореалізація є особистісним утворенням, що являє собою центральну характеристику людини, вищий рівень її розвитку, на якому практично самоздійснюється її «Я» (система цінностей), тобто самореалізація є фундаментальною цінністю особистості [2]. Цього статусу самореалізація набуває за умови переходу з потенційної можливості у визначальний фактор життєдіяльності особистості. Однак, варто звернути увагу, що у більшості людей вона залишається на рівні потенції або реалізується в досить обмеженому змістовному просторі чи у соціально неприйнятному ракурсі.

Метою статті є дослідження цінності особистісно-професійної самореалізації фахівця як одного з компонентів професійного становлення у сфері соціальної роботи

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 625 фахівців з соціальної роботи з різних регіонів України на різних стадіях професійного становлення: 1) самовизначення в якості майбутнього фахівця (31,0%); 2) самопроектування (життєконструювання) майбутнього професійного шляху (15,0%); 3) саморегуляція у професійній діяльності (16,3%); 4) самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності (11,3%); 5) самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме» (14,7%); 6) рефлексія професійного досвіду і самотворення у післятрудовому житті (11,7%). З них було виокремлено групи: 1) за статтю: жінки (76,2%) і чоловіки (23,8%); 2) за місцем проживання: місто (75,7%) і село (24,3%).

У дослідженні ми застосували теоретичні (аналіз психологічної літератури, узагальнення, порівняння, систематизація) та емпіричні методи (метод незавершених речень). Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 23.0).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Самореалізація передбачає цілісну діяльність і поведінку особистості, а не сукупність певних способів її діяльності, поведінки; є складно структурованою і здійснюється на різних рівнях [5]. Творчу самореалізацію особистості розглядають як свідомий, безперервний, цілеспрямований процес максимального розкриття сутнісних сил особистості (інтелектуальних, фізичних, духовних та ін.) та їхній подальший розвиток, що сприяють процесу самореалізації особистості загалом [*15*].

Говорячи про самореалізацію через творчу діяльність, необхідно враховувати особливості творчості, що характеризують людину як творчу особистість, а саме [8]: інтелектуальний потенціал, допитливість, ініціативність. незалежність, самостійність, прагнення до самовираження, віра у свої сили, критичність, реалістичність самооцінки,

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

наполегливість, відданість завданню, почуття напруженості, передбачення, створення еталонів, оригінальність, творчість (нестандартні рішення, творчі задачі і завдання, винахідливість), ерудиція, високий рівень мовленнєвої виразності, багатий словниковий запас, компетентність, систематизовані та міцні знання, психосоціальні характеристики (почуття справедливості, потяг до лідерства, почуття гумору). Людина від природи – творець, бо приречена створювати те, чого в навколишньому середовищі та соціумі досі не існувало. Здатність творити максимально виявляється у новаторському розв'язанні найскладніших проблем людського буття, мінімально – у готовності реалізувати вже відомі завдання оригінально, новими способами [3].

З метою визначення цінності особистісно-професійної самореалізації фахівця як одного з компонентів професійного становлення у сфері соціальної роботи було проведено емпіричне дослідження серед соціальних працівників з використанням методу незавершених речень. Досліджуваним було запропоновано висловити власну думку щодо значення особистісно-професійної самореалізації для них. За результатами відповідей на питання «Особистісно-професійна самореалізація для мене як фахівця полягає у…» нами отримано наступні, представлені у *табл. 1.*

Таблиця 1

Показники особистісно-професійної самореалізації фахівця у сфері соціальної роботи

Показники особистісно-професійної самореалізації	Середнє значення	Стандартне відхилення
Здатність до саморозвитку, самоосвіти, самовиховання та самовдосконалення у професійній діяльності	0,44	0,496
Можливості якісно і творчо виконувати професійну діяльність з урахуванням вимог сьогодення	0,37	0,483
Допомога людям, розв'язання проблем різних категорій населення	0,30	0,458
Самопізнання власних якостей та усвідомлення їх впливу на процеси у соціальній роботі	0,22	0,412
Реалізація власного потенціалу	0,22	0,416
Вдосконалення ПВЯ, професійний і кар'єрний ріст	0,22	0,414
Самоаналіз досягнутих результатів у професійній діяльності	0,20	0,398
Внесення власного доробку з метою покращення соціальної сфери в Україні	0,16	0,371
Використання ПВЯ та можливості опанування нових цілей	0,15	0,356
Працевлаштування за спеціальністю та задоволеність результатами власної праці	0,11	0,310
Утруднюються з відповіддю	0,11	0,316

Як видно з даних табл. 1, найбільш високі показники особистісно-професійної самореалізації виявлено щодо здатності до саморозвитку, самоосвіти, самовиховання та самовдосконалення у професійній діяльності (у середньому 0,44), що, на нашу думку, свідчить про розуміння фахівцями потреби у власному розвитку і вдосконаленні з метою якісного надання соціальних послуг населенню. Це підтверджують показники щодо можливості якісно і творчо виконувати професійну діяльність з урахуванням вимог сьогодення (у середньому 0,37), надавати допомогу у розв'язанні проблем різним категоріям населення (у середньому 0,30). При цьому незначну роль фахівці відводять самопізнанню власних якостей та усвідомленню їх впливу на процеси у соціальній роботі, реалізації власного потенціалу, вдосконаленню ПВЯ, професійному і кар'єрному зростанню (у середньому 0,22), самоаналізу досягнутих результатів

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

у професійній діяльності (у середньому 0,20). Натомість низькі показники виявлено щодо внесення власного доробку з метою покращення соціальної сфери в Україні, використання ПВЯ та можливості опанування нових цілей, працевлаштування за спеціальністю та задоволеністю результатами власної праці (у середньому 0,16, 0,15 і 0,11 відповідно). Виявлено і незначну частину досліджуваних, котрій було проблематично відповідати на запитання, тобто утруднювалися з відповіддю (у середньому 0,11).

Отримані суперечливі результати зумовили потребу дослідити думку фахівців щодо цінності самореалізації, що характеризує спрямованість їхнього професійного становлення на досягнення успіхів і забезпечує розв'язання наступних завдань: максимальну реалізацію власного потенціалу у професійній діяльності, особистісне і професійне зростання, життя в гармонії, гуманне ставлення до оточуючих, житловий спокій і баланс, соціальний захист і вчасність, добровільність, якість та ефективність надання соціальних послуг, вирішення проблемних питань життєвих ситуацій клієнтів тощо. Так, на питання «Цінність самореалізації фахівця соціальної роботи, що характеризує спрямованість його професійного становлення на досягнення успіхів, забезпечує розв'язання наступних життєвих завдань…» нами отримано наступні відповіді, представлені у *табл. 2.*

Таблиця 2

Показники цінності особистісно-професійної самореалізації фахівця як одного з компонентів професійного становлення у сфері соціальної роботи

Цінності особистісно-професійної самореалізації фахівця	Середнє значення	Стандартне відхилення
Вирішення проблемних питань життєвих ситуацій клієнтів і надання необхідної допомоги (психологічної, юридичної, педагогічної та ін.)	0,33	0,470
Максимальна реалізація потенціалу у професійній діяльності, особистісне і професійне зростання	0,30	0,459
Життя в гармонії, гуманне ставлення до оточуючих, житловий спокій і баланс	0,28	0,450
Соціальний захист і вчасність, добровільність, якість та ефективність надання соціальних послуг	0,21	0,408
Реалізація мети соціальної роботи, покращення соціальної політики	0,19	0,395
Досягнення емоційної стабільності	0,14	0,351
Самовдосконалення, самоствердження, самоздійснення і самореалізація у соціальній роботі	0,12	0,320
Багатофункціональна реалізація рольового репертуару	0,11	0,314
Кар'єрний ріст, професіоналізм, активна життєва позиція	0,11	0,316
Прояв індивідуальних професійно-особистісних якостей і властивостей фахівця (відповідальність, справедливість, працьовитість та ін.)	0,08	0,266
Утруднюються з відповіддю	0,34	0,473

Дані табл. 2 демонструють найбільш високі показники цінності особистісно-професійної самореалізації фахівця, що характеризує спрямованість його професійного становлення на досягнення успіхів, забезпечує розв'язання наступних життєвих завдань у вирішенні проблемних питань життєвих ситуацій клієнтів і наданні необхідної допомоги (психологічної, юридичної, педагогічної та ін.) (у середньому 0,33). Особливого значення для самореалізації фахівця набуває максимальна реалізація потенціалу у професійній діяльності, особистісне і професійне зростання та життя в гармонії, гуманне ставлення до оточуючих, житловий спокій і

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

баланс (у середньому 0,30 і 0,28). Щодо самовдосконалення, самоствердження, самоздійснення і самореалізації у соціальній роботі у досліджуваних виявлено не надто високі показники (у середньому 0,12), а це суперечить попереднім результатам. Можна припустити, що фахівці або не дуже уважно відповідали на запитання, або в них є проблеми як із процесом самореалізації у професійній діяльністю, розумінням сутності багатофункціональності соціальної роботи, обізнаністю рольового репертуару, що і підтверджують показники (у середньому 0,11). Крім того, є ще суперечність, оскільки найнижчі дані отримані за показниками «кар'єрний ріст, професіоналізм, активна життєва позиція», «прояв індивідуальних професійно-особистісних якостей і властивостей фахівця (відповідальність, справедливість, працьовитість та ін.)» (у середньому 0,11 і 0,08 відповідно). Виявилась і значна частина досліджуваних, котрій було проблематично відповідати на запитання, тобто котрі утруднювалися з відповіддю (у середньому 0,34). Результати дослідження свідчать про суттєві проблеми щодо цінності особистісно-професійної самореалізації фахівця як одного з компонентів професійного становлення у сфері соціальної роботи, розуміння й усвідомлення як життєвих, так і професійних завдань фахівцями на різних стадіях професійного становлення.

Висновки. Результати дослідження цінності особистісно-професійної самореалізації фахівця з соціальної роботи показали суперечливі результати, що, ймовірно, свідчить про існуючі проблеми у професійному становленні фахівців з соціальної роботи, розумінні й усвідомленні ними професійних завдань. Фахівці виявили високі показники щодо здатності до саморозвитку, самоосвіти, самовиховання та самовдосконалення у професійній діяльності, творчого виконання роботи, в тому числі й надання допомоги у розв'язанні проблем різним категоріям населення, з урахуванням вимог сьогодення. Отриманим показникам суперечать низькі показники щодо внесення власного доробку з метою покращення соціальної роботи, використання професійно важливих якостей та можливості опанування нових цілей, працевлаштування за спеціальністю та задоволеності результатами власної праці.

Крім того, спрямованість фахівця на досягнення успіхів, розв'язання завдань у вирішенні проблемних питань життєвих ситуацій клієнтів і наданні необхідної допомоги (психологічної, юридичної, педагогічної та ін.) демонструє найбільш високі показники. При цьому встановлено, що більшість фахівців прагне до максимальної реалізації потенціалу у професійній діяльності, особистісного і професійного зростання та життя в гармонії, гуманного ставлення до оточуючих, житлового спокою і балансу. Щодо самовдосконалення, самоствердження, самоздійснення і самореалізації у соціальній роботі у досліджуваних виявлено не надто високі показники, а це суперечить попереднім результатам. Найнижчі дані отримані за показниками «кар'єрний ріст, професіоналізм, активна життєва позиція», «прояв індивідуальних професійно-особистісних якостей і властивостей фахівця (відповідальність, справедливість, працьовитість та ін.)». Отже, отримані результати дослідження свідчать про суттєві проблеми щодо цінності особистісно-професійної самореалізації фахівця з соціальної роботи, розуміння й усвідомлення фахівцями завдань на шляху професійного становлення.

До перспектив подальшого дослідження належить організація спеціального соціально-психологічного супроводу щодо формування ціннісного ставлення до особистісно-професійної самореалізації фахівця з соціальної роботи на різних стадіях його становлення.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности : монографія / К. А Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 336 с.
2. Бех І. Д. Психологічні механізми сходження до особистості, до духовних цінностей / І. Д. Бех // Педагогіка і психологія. – 2011. – №2. – С. 37–44.
3. Бонь І. Формування творчої особистості у процесі навчання / Ігор Бонь // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2014. – №1. – Ч. 3. – С. 15–21.
4. Галажинский Г. В. Психологические основания изучения полноты и качества процессов самореализации личности / Г. В. Галажинский // Сибирский психологический журнал. – 2006. – № 24. – С. 70–76.
5. Давыдов В. В. Психологический словарь / В. В. Давыдов, А. В. Запорожец. – М. : Педагогика, 1982. – 178 с.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

6. Каньоса Н. Г. Мотиви навчально-професійної самореалізації студентів вищих педагогічних навчальних закладів : монографія / Н. Г. Каньоса. –Кам'янець-Подільський : Зволейко, 2013. – 190 с.
7. Кондаков И. М. Психология : иллюстрированый словарь / И. М. Кондаков. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 512 с.
8. Моляко В. А. Психология детской одарённости / В. А. Моляко, Е. И. Кульчицкая, Н. И. Литвинова. – К. : Знание, 1995. – 83 с.
9. Моренко О. М. Теоретичні підходи до проблеми професійного самовдосконалення майбутніх соціальних працівників / О. М. Моренко // Педагогічні науки. – Вип. IXXVII. – Том 2. – 2017. – С. 158–162. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_78/part_2/32.pdf
10. Морозова И. С. Структурные компоненты самореализации личности / И. С. Морозова, Е. В. Киенко // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 3. – С. 207–210.
11. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів: близько 3000 слів / В. О. Олефир [та ін.] ; [ред. В. Б. Шапар]. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с.
12. Рибалко Л. С. Методолого-теоретичні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя (акмеологічний аспект) : [монографія] / Л. С. Рибалко. – Запоріжжя : ЗДМУ, 2007. – 442 с.
13. Спинжар Н. Ф. К вопросу о технологии самореализации личности в контексте процессов индивидуального развития / Н. Ф. Спинжар / Мир науки, культуры, образования. – 2010. – № 3. – С. 232–235.
14. Шеліхевич Р. Роль психологічного супроводу у професійному становленні соціального працівника / Р. Шеліхевич, О. Троян // Психологія і суспільство. – 2013. – Спецвипуск : Соціально-психологічні виміри професійної майстерності особистості. – С. 63–64.
15. Шулигіна Р. А. Проблема творчої самореалізації особистості в системі духовних орієнтирів / Р. А. Шулигіна // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. – 2013. – Вип. 17. – Кн. 2. – С. 478–485.
16. Балахтар В. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на формування професійної компетентності особистості фахівця соціальної роботи // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2018. – Том 66. – №4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2066/1365. – С. 93–104

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abul'hanova-Slavskaja K. A. Dejatel'nost' i psihologija lichnosti : monografija / K. A Abul'hanova-Slavskaja. – M. : Nauka, 1980. – 336 s.
2. Bekh I. D. Psykholohichni mekhanizmy skhodzhennia do osobystosti, do dukhovnykh tsinnostei / I. D. Bekh // Pedahohika i psykholohiia. – 2011. – №2. – S. 37–44.
3. Bon I. Formuvannia tvorchoi osobystosti u protsesi navchannia / Ihor Bon // Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia. – 2014. – №1. – Ch. 3. – S. 15–21.
4. Galazhinskij G. V. Psihologicheskie osnovanija izuchenija polnoty i kachestva processov samorealizacii lichnosti / G. V. Galazhinskij // Sibirskij psihologicheskij zhurnal. – 2006. – № 24. – S. 70–76.
5. Davydov V. V. Psihologicheskij slovar' / V. V. Davydov, A. V. Zaporozhec. – M. : Pedagogika, 1982. – 178 s.
6. Kanosa N. H. Motyvy navchalno-profesiinoi samorealizatsii studentiv vyshchykh pedahohichnykh navchalnykh zakladiv : monohrafiia / N. H. Kanosa. –Kamianets-Podilskyi : Zvoleiko, 2013. – 190 s.
7. Kondakov I. M. Psihologija : illjustrirovanyj slovar' / I. M. Kondakov. – SPb. : Prajm-EVROZNAK, 2003. – 512 s.
8. Moljako V. A. Psihologija detskoj odarjonnosti / V. A. Moljako, E. I. Kul'chickaja, N. I. Litvinova. – K. : Znanie, 1995. – 83 s.
9. Morenko O. M. Teoretychni pidkhody do problemy profesiinoho samovdoskonalennia maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv / O. M. Morenko // Pedahohichni nauky. – Vyp. IXXVII. – Tom 2. – 2017. – S. 158–162. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_78/part_2/32.pdf
10. Morozova I. S. Strukturnye komponenty samorealizacii lichnosti / I. S. Morozova, E. V. Kienko // Vektor nauki Tol'jattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Pedagogika, psihologija. – 2011. – № 3. – S. 207–210.
11. Psykholohichnyi tlumachnyi slovnyk naisuchasnishykh terminiv: blyzko 3000 sliv / V. O. Olefyr [ta in.] ; [red. V. B. Shapar]. – Kh. : Prapor, 2009. – 672 s.
12. Rybalko L. S. Metodoloho-teoretychni zasady profesiino-pedahohichnoi samorealizatsii maibutnoho vchytelia (akmeolohichnyi aspekt) : [monohrafiia] / L. S. Rybalko. – Zaporizhzhia : ZDMU, 2007. – 442 s.
13. Spinzhar N. F. K voprosu o tehnologii samorealizacii lichnosti v kontekste processov individual'nogo razvitija / N. F. Spinzhar / Mir nauki, kul'tury, obrazovanija. – 2010. – № 3. – S. 232–235.
14. Shelikhevych R. Rol psykholohichnoho suprovodu u profesiinomu stanovlenni sotsialnoho pratsivnyka / R. Shelikhevych, O. Troian // Psykholohiia i suspilstvo. – 2013. – Spetsvypusk : Sotsialno-psykholohichni vymiry profesiinoi maisternosti osobystosti. – S. 63–64.
15. Shulyhina R. A. Problema tvorchoi samorealizatsii osobystosti v systemi dukhovnykh oriientyriv / R. A. Shulyhina // Teoretyko-metodychni problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi. – 2013. – Vyp. 17. – Kn. 2. – S. 478–485.
16. Balakhtar V. Vplyv informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii na formuvannia profesiinoi kompetentnosti osobystosti fakhivtsia sotsialnoi roboty // Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia. – 2018. – Tom 66. – №4 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2066/1365. – S. 93–104.

Balakhtar, V.V. The value of personal and professional self-actualization as a component of social workers' professional development. *The article deals with the problem of individuals' personal and professional self-realization. The author analyzes a number of scientific publications on personal and professional self-realization motivation and the role of personal and professional self-realization in social workers' professional development as well as discusses different aspects of self-realization of professionals as creative individuals.*

The article presents the results of empirical research into social workers' personal and professional self-realization, in particular, "the professional self-development, self-education and self-improvement capability" and "creativity in doing work in accordance with the present-day requirements" were found to be the most developed indicators of professional self-realization. The value of social workers' personal and professional self-realization as a component of their professional development is in their ability to solve clients' problems, give the clients assistance (psychological, legal, educational, etc.) as well as in social workers' best realization of their personal and professional potentials. The author also discusses social workers' role in improving the social sphere in Ukraine, the manifestations and use of social workers' professional and personal qualities, the opportunities for achieving new goals, employment opportunities and satisfaction with work results. A considerable part of the respondents was shown to have difficulty in determining the value of their personal and professional self-realization and its role in their professional development as social workers.

Key words: *personal and professional self-realization, value, social worker, professional development*

Відомості про автора

Балахтар Валентина Візіторівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна.

Balakhtar, Valentyna Vizitorivna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Social Work of the Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: v.balakhtar@chnu.edu.ua

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

Отримано 9 жовтня 2018 р.
Рецензовано 19 листопада 2018 р.
Прийнято 6 грудня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.2
УДК 159.9

О. А. Борець

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ, ЩО ШУКАЄ РОБОТУ

Борець О. А. Дослідження мотиваційної сфери особистості, що шукає роботу. *У статті висвітлюється теоретичне і практичне дослідження мотивації працевлаштування в осіб, що шукають роботу, проаналізовано мотивацію поведінки особистості у ситуації безробіття. Наведено результати теоретичного аналізу проблеми в сучасній науковій літературі. Обґрунтовано психодіагностичні методи, що дозволяють визначити основні мотиви, які спонукають людину до пошуку роботи. На основі емпіричного дослідження проаналізовано мотиваційний профіль осіб, що шукають роботу, та представлено аналіз результатів дослідження мотивації пошуку роботи. Отримано експериментальні дані та виявлено відмінності у ступені виразності домінуючих мотивів*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

осіб, що шукають роботу, та тих, що перебувають у різних типах зайнятості. Проведено рейтинговий аналіз структури виразності мотивів.

Ключові слова: *мотивація, мотив, мотиваційний профіль, безробіття, мотиви пошуку роботи, потреби, мотиваційна сфера особистості.*

Борец О. А. Исследование мотивационной сферы личности, которая ищет работу. *В статье освещается теоретическое и практическое исследование мотивации трудоустройства у лиц, ищущих работу, проанализирована мотивация поведения личности в ситуации безработицы. Приведены результаты теоретического анализа проблемы в современной научной литературе. Обоснованы психодиагностические методы, позволяющие определить основные мотивы, побуждающие человека к поиску работы. На основе эмпирического исследования проанализирован мотивационный профиль лиц, ищущих работу, и представлен анализ результатов исследования мотивации поиска работы. Получены экспериментальные данные и обнаружено различия в степени выраженности доминирующих мотивов лиц, ищущих работу, и тех, которые находятся в различных типах занятости. Проведен рейтинговый анализ структуры выразительности мотивов.*

Ключевые слова: *мотивация, мотив, мотивационный профиль, безработица, мотивы поиска работы, потребности, мотивационная сфера личности.*

Постановка проблеми. Безробіття є однією з найгостріших не лише економічних та соціальних суспільних проблем, а й серйозною психологічною проблемою особистості. Адже для людини втрата роботи – це стресова ситуація, що негативно впливає на професійну, соціальну психологічну, емоційно-вольову, когнітивну і мотиваційну сфери особистості.

Фактор незайнятості має негативний вплив на психосоматику, психологічні функції і соціальні стереотипи: підвищується зловживання алкоголем, використання наркотиків, куріння, правопорушення, суїцидальні наміри та інші негативні явища. Вони підвищуються пропорційно продовженню часу незайнятості. В цей період відмічаються порушення сну, апетиту, сексуальної активності. Багато безробітних людей період вимушеної незайнятості сприймають як трагедію.

Необхідно відзначити, що такі стани безробітних, як почуття провини, страх, комплекс «невдахи», пригніченість, перешкоджають пошуку роботи, професійної самореалізації, ще більше посилюють ситуацію, викликаючи почуття безвиході.

Невдалі спроби працевлаштування знижують зусилля до подолання труднощів. Через несвоєчасне влаштування на роботу безробітні люди втрачають свої професійні знання та навички, кваліфікацію, що, в свою чергу, ще більш ускладнює процес успішного працевлаштування.

Основними негативними чинниками для безробітного є усвідомлення незайнятості, неможливість реалізувати свій професійний потенціал, жорсткі вимоги з боку роботодавців, низький рівень заробітної плати, соціальна незахищеність, безперспективність тощо.

З іншого боку, внаслідок безробіття країна має значні фінансові збитки, утримуючи безробітних, відшкодовуючи їм втрати в доходах на період пошуку нових сфер прикладання праці. Підшукати роботу для безробітного неможливо без мотиваційної основи. Тому проблема безробіття потребує постійного розв’язання, враховуючи особливості загострення його динаміки, та полягає у необхідності систематизації підходів щодо розуміння поведінкових стратегій безробітних щодо їх мотивації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Враховуючи актуальність зазначеної проблеми, останнім часом зростає інтерес дослідників до психологічних чинників працевлаштування аплікантів. Зокрема, у дослідження психологічних аспектів працевлаштування особистості суттєвий внесок зробили О. Киричук [7], О. Корчевна [9], К. Мілютіна [14] та ін. Учені презентували наукові викладки щодо сутності процесу формування мотивації до професійної діяльності, Я-концепції та стратегії поведінки безробітного, досліджували чинники його активності у ситуації пошуку роботи тощо [2].

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Мотивація – це один з найважливіших факторів, що забезпечують успіх у діяльності, оскільки успіх будь-якої діяльності залежить не тільки від здатності і знань, але і від мотивації. Чим вищий рівень мотивації і активності, тим більше факторів спонукають людину до діяльності.

У науковій літературі мотиви розглядали різні автори: О.М. Леонтьєв [11], С.Л. Рубінштейн [21], П.Я. Гальперін [18], Є.П. Ільїн [5] та інші.

О.М. Леонтьєв, називаючи діяльність процесом активності людини, вважає, що предмет діяльності завжди збігається з тим об'єктивним, яке спонукає суб'єкт до цієї діяльності, тобто з мотивом, що є спонукальною причиною дій та вчинків людини. С.Л. Рубінштейн вважає, що мислення людини детермінується зовнішніми умовами через внутрішні. П.Я. Гальперін розглядає мислення як той чи інший тип орієнтування майбутнього спеціаліста в предметі своєї діяльності [18].

Серед українських вчених, які займалися проблемою безробіття, можна виокремити таких авторів, як: С. Максименко [17], Л. Карамушка [6], Корольчук [8], Ю. Маршавін [12], Н. Побірченко [16], О. Креденцер [10].

Мета статті – теоретично обґрунтувати та емпірично виявити основні мотиви, які спонукають людину до пошуку роботи, здійснити аналіз результатів дослідження мотивації особистості у процесі пошуку роботи та визначити особливості отриманих показників у пошукачів роботи з різним типом зайнятості.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Провідним внутрішнім чинником регулювання активності особистості в основних видах діяльності виступає мотивація, яка визначає її конкретні форми, поведінку і вчинки. Як відомо, важливим є той факт, що для кожної людини існують свої потреби, цінності, пріоритети, які знаходять відображення в ставленні до роботи. Ефективне і успішне управління формуванням позитивної мотивації у безробітного значною мірою залежить від задоволення основних потреб, що визначаються його місцем у соціальній структурі, набутим раніше досвідом та конкретними обставинами життя.

Характер мотивації (конкретні мотиви і мета, направленість, широта і інтенсивність) обумовлюється особливостями професійного поетапного становлення суб'єкта – вибір професії, реалізація діяльності, професійна переорієнтація і перепідготовка.

Усі джерела активності особистості можна об'єднати поняттям мотиваційної сфери, яка включає в себе потреби, інтереси, установки, ідеали, наміри, направленість, нахили, переконання, а також соціальні ролі, стереотипи поведінки, соціальні норми, правила, життєву мету і цінності, зрештою, світосприймання в цілому.

Мотивуючи фактори за своїми проявами і функціями в регуляції поведінки, їх можна розділити на три самостійних класи:

а) потреби і інстинкти як джерела активності;

б) мотиви як причини, які вимірюють вибір визначених актів поведінки;

в) емоції, суб'єктивні переживання, установки як механізми регуляції динаміки поведінки.

Найбільш повний перелік потреб людини визначив А. Маслоу. В своїй роботі «Мотивація і особистість» А. Маслоу [13] припустив, що всі потреби людини вроджені, і що вони організовані в ієрархічну систему пріоритету або домінування, що складається з п'яти рівнів. Піраміда наступна: фізіологічні потреби, необхідні для виживання (в їжі, воді, притулку, відпочинку, а також сексуальні); потреби в безпеці і впевненості в майбутньому співвідносяться з фізичною (безпечні умови праці) і економічною (гарантії робочого місця або гарна пенсія) безпекою; соціальні потреби, які іноді називають потребами у причетності, почутті соціальної взаємодії, прихильності і підтримки; потреби в повазі, що включають у себе потреби в самоповазі, особистих досягненнях, визнанні (титулах, просуванні по службі, званнях, знаках поваги, визнанні заслуг, кар'єрі); потреби самовираження та реалізації своїх потенційних можливостей і розвитку як особистості. Пізніше, в інших роботах, А. Маслоу іноді додавав ще

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

два рівні: рівень пізнавальних здібностей та рівень естетичних потреб [13]. Згідно з А. Маслоу, людські потреби мають рівні від більш простих до більш високих, і прагнення до більш високих потреб, як правило, виникає тільки після задоволення потреб нижчого порядку.

Модель ієрархії потреб дозволяє зробити важливі, на наш погляд, для створення мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості, такі висновки: загальне коло потреб людини досить широке, що вимагає комплексної мотивації для задоволення різноманітних потреб; на зміну задоволених потреб приходять якісно інші; найсильнішим мотиватором працівників є насамперед мета, до якої вони прагнуть на поточний момент; задоволення потреб нижчого рівня робить ефективним в аспекті мотивації задоволення потреб більш високого рівня; чим вищим є соціальний статус працівника, тим більш високого рівня потреби для нього характерні.

Концепція А. Маслоу відіграє важливе значення в розумінні реальних мотивів трудової діяльності, демонструючи таким чином спектр людських потреб і мотивів, а головне, їх відносна значущість і пріоритети задоволення.

Мотивація професійної діяльності має специфічний характер щодо мотивації поведінки взагалі. Тому стосовно завдань діагностики і прогнозування професійної придатності та її формування важливо розглянути не тільки те, які потреби змушують людину виконувати ту чи іншу діяльність (змістовні теорії мотивації), але й те, як виникає намір виконувати (або не виконувати) конкретне завдання, досягати визначеної мети (процесуальні теорії мотивації) [2].

Процес формування, корекції та змін мотиваційного механізму праці складається з багатьох почергових етапів. Для розробки сучасних, відповідних до умов ринку праці, ефективних методів роботи з безробітними необхідне ґрунтовне дослідження психологічних особливостей їхньої мотиваційної сфери.

Сучасна психодіагностика виробила широкий методичний арсенал дослідження мотивації поведінки суб’єкта. В основі цих методів лежить пряма оцінка уявлень людини про причини або особливості поведінки, інтереси тощо, хоча конкретні методики можуть відрізнятися за способами конструювання та іншими особливостями. Для виявлення і оцінювання ознак мотивації можуть використовуватись, на наш погляд, такі засоби:

1. Методика діагностування ціннісних орієнтацій (М. Рокич) [1] призначена для діагностування моделі ціннісних орієнтацій, зокрема її інструментальних та термінальних цінностей;

2. Методика вимірювання афілятивної тенденції і чутливості до відкидання А. Мехрабіана [2], яка допомагає оцінити прагнення до прийняття – афілятивну тенденцію (26 пунктів) та страху відкидання (24 пункти);

3. Опитувальник мотивації схвалення (Д. Краун, Д. Марлоу; адаптація Маріщука та ін.) [2];

4. Тест «Тематична аперцепція» (ТАТ) – опис зображень на малюнках (Х. Морган, Г. – А. Мюррей) призначений для дослідження індивідуальних відмінностей у мотиві досягнення (Д. Мак-Клеллад, Д. Аткінсон) [2];

5. Форма з вивчення особистості, що допомагає досліджувати мотиваційну сферу особистості – PRF (Д. Джексон) [1];

6. Шкала мотивації досягнення –AMS (Р. Нігарт, Т. Гесьме) [2];

7. Шкала оцінки мотивації досягнення мети (Т. Елерс) [1];

8. Особистісний орієнтаційний опитувальник – Orientation luventory. Модифікації: «Особистісна спрямованість», «Ціннісні орієнтації особистості» [1];

9. Методика оцінювання мотивації уникнення невдачі – самозахисту (Т. Елерс; адаптація М. Котика) [1];

10. Мотиваційний особистісний опитувальник (Б. Кулагін) [2];

11. Опитувальник потреби в досягненні (ПД) – оцінювання особливості мотивації досягнення (Ю. Орлов) [2];

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

12. Список особистісних переваг (EPPS) – оцінювання сили потреб (А. Едвардс) та ін. [1].

Однак якими б стійкими утвореннями не були мотиви і потреби, вони не втрачають своєї ситуаційної специфіки і є динамічними утвореннями, які актуалізуються з різним ступенем інтенсивності в різних ситуаціях. Тому психодіагностика мотиваційних змінних, що розглядаються як абсолютно стабільні утворення, не пов'язані з ситуаційною детермінацією, не відповідає природі мотивації. Це стосується також опитувальника для вимірювання мотивів. Якщо такі опитувальники дійсно діагностують мотиви, а не що-небудь інше, то сумарні бали, одержувані випробуваним до актуалізації відповідного мотиву і після, значущо різняться. Інша проблема виникає через відсутність значущих кореляцій між діагностикою одних і тих самих мотивів за допомогою проективних методик та опитувальників.

Виходячи з мети роботи, у нашому пілотному етапі дослідження на базі Монастирищенської районної філії Черкаського обласного центру зайнятості взяли участь 79 осіб, з них 38 – зайняті особи, що шукають іншу роботу, та 41 особа – безробітні, що отримали направлення на працевлаштування. У дослідженні застосовувалася методика, яка використовується при складанні мотиваційного профілю співробітників, опитувальник «Мотиваційний профіль», розроблений Ш. Річі і П. Мартіном, представлений у праці «Управління мотивацією» [20], який є результатом їх двадцятирічного дослідження мотивації серед персоналу організацій.

Дана методика спеціально розроблена для виявлення основних факторів мотивації, які найвище оцінюються працівником і можуть бути розглянуті як потенційне джерело задоволення від виконаної роботи. Слід зазначити, що ці фактори, на відміну від попередніх мотиваційних методик, охоплюють все внутрішнє середовище, яке оточує працівника на роботі.

Автори використовували модель мотиваційного профілю, яка складається з дванадцяти факторів, що дозволяють виявити відносну цінність дванадцяти мотиваційних потреб для індивіда:

1. Потреба в високому заробітку, матеріальних благах, матеріальній винагороді;
2. Потреба в сприятливих фізичних умовах роботи;
3. Потреба в організованій роботі, зворотному зв'язку і інформації про свою роботу, яка знизить ступінь невизначеності, пов'язану з функціональними обов'язками;
4. Потреба в соціальних зв'язках, на рівні повсякденного спілкування з широким колом людей;
5. Потреба в стійких тривалих взаємовідносинах з групою людей;
6. Потреба у визнанні заслуг, у соціальній значущості індивіда для суспільства;
7. Потреба в постановці і в досягненні для себе розумних цілей;
8. Потреба у впливі і встановленні контролю над іншими членами колективу;
9. Потреба в різноманітності і зміни, що викликають стимулюючий інтерес;
10. Потреба в самостійності, автономності та самовдосконаленні себе;
11. Потреба в широті поглядів і креативності;
12. Потреба в цікавій роботі, яка корисна суспільству [1, 153].

При порівнянні показників факторів, що дозволяють виявити відносну цінність дванадцяти мотиваційних потреб для індивіда, виявлено відмінності показників між групами досліджуваних.

Згідно з показниками, представленими на *рис. 1,* найбільш вираженими потребами, що домінують у мотиваційній сфері і безробітних, і зайнятих осіб є потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді та потреба в хороших умовах роботи і комфортній навколишній обстановці.

Потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді виявляє тенденцію до змін процесі трудового життя. Збільшення витрат обумовлює підвищення значення цієї потреби, наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткових або

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

ускладнених фінансових зобов'язань. У свою чергу, в обох групах найменш вираженою є потреба у впливовості і владі та потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх.

Аналізуючи отримані результати, можна сказати, що прагнення впливати майже завжди наштовхується на опір інших людей, тому взаємини можуть стати неприязними і особливо проблематичними, але наші досліджувані мають низький показник, тому вони конструктивно впливають на інших для досягнення цілей. Ш. Річі і П. Мартін [20] пишуть, що ключове питання, яке слід розглянути, зводиться не тільки до здатності людини впливати, але також до того, в ім'я чого вона прагне проявляти вплив на оточуючих.

Дещо менш вираженими у безробітних осіб є потреби бути креативним працівником, потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості. Це може бути пов'язано з тим, що зайняті досліджувані, перебуваючи у трудових відносинах, відчувають жорстку регламентованість своєї діяльності та життя взагалі. Можливо, прагнення до креативності є виявом бажання вийти на новий рівень власної особистості. Також це може свідчити про недостатній прояв допитливості, нецікавості і тривіального мислення.

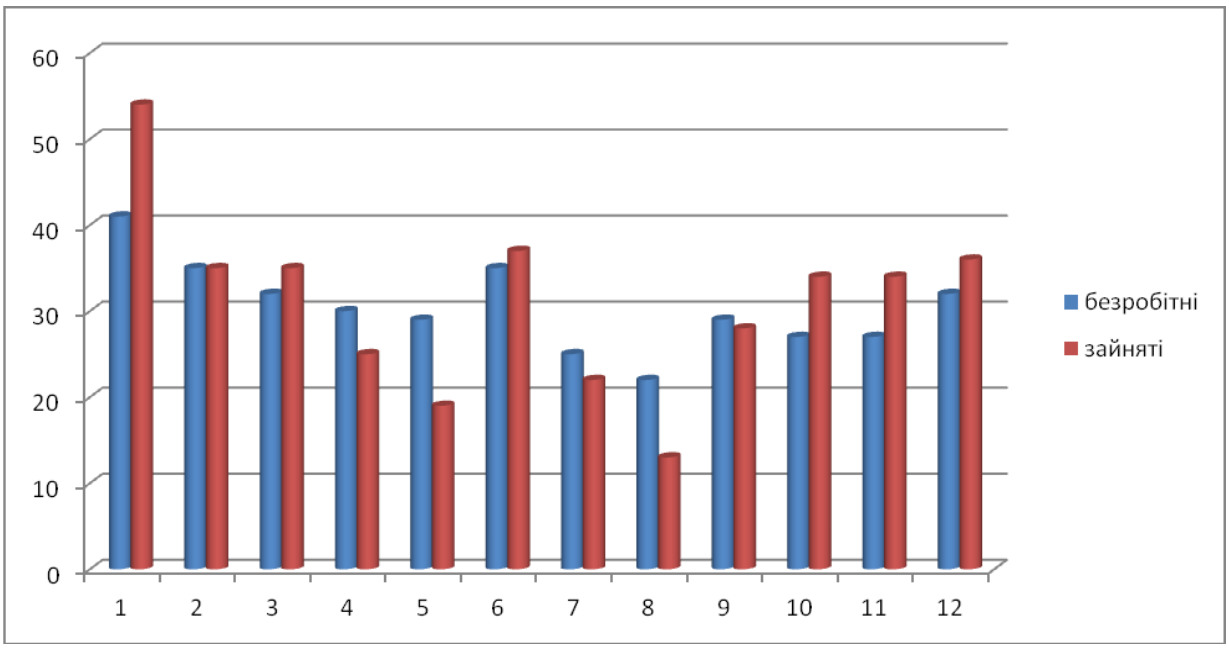

Рис. 1. **Показники вираженості мотивів професійної діяльності в осіб, що перебувають у пошуку роботи (у балах)**

Примітка: 1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; 2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортній навколишній обстановці. 3. Потреба у чіткому структуруванні роботи. 4. Потреба в соціальних контактах. 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини. 6. Потреба у визнанні з боку інших людей. 7. Потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх. 8. Потреба у впливовості і владі. 9. Потреба в різноманітності, перервах і стимуляції. 10. Потреба бути креативним працівником. 11. Потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості. 12. Потреба у відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі.

Значущі розходження були виявленні у потребі в самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості. Це показник бажання незалежності та самовдосконалення. Зайняті досліджувані, мають більший показник – 33,6 бала, ніж безробітні, показник яких складає 25,9 бала (див. *табл. 1*). Саме такі результати можуть свідчити про те, що лише персональне зростання підштовхує безробітних до самостійності у прийнятті рішень, яка у своєму крайньому вираженні може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати. Також це ми можемо пов'язати з набуттям нашими зайнятими особами досвіду професійної діяльності та життєвого досвіду, який задовольняє цю потребу. Статистичні відмінності в показниках груп були виявлені за допомогою t-критерію Стьюдента (табл. 1).

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Таблиця 1

Мотиваційний профіль осіб, що шукають роботу (у балах)

Потреби	Безробітні	Зайняті	t	p
Виногорода	39,9	55,3	4,3	p≤0,05
Умови роботи	36,6	33,5	1,5	-
Структурована робота	33,0	33,1	0,4	-
Соціальні контакти	29,1	25,5	1,6	-
Взаємини	28,2	18,6	6,1	p≤0,05
Визнання	33,7	36,5	1,2	-
Прагнення до досягнення	26,0	22,4	1,7	-
Влада і впливовість	22,9	14,8	2,6	-
Різноманітність і зміни	27,8	28,2	1,5	-
Креативність	25,2	33,7	4,2	p≤0,05
Самовдосконалення	25,3	33,6	3,8	p≤0,05
Цікава і корисна праця	32,0	35,0	1,4	-

Висновки. Проведене дослідження дозволило виявити деякі особливості мотивації осіб, що шукають роботу, та тих, що перебувають у різних типах зайнятості. У результаті цього дослідження проведено рейтинговий аналіз структури виразності мотивів. Отримані під час дослідження результати дозволили констатувати існування певних розходжень у ступені виразності мотивів у виділених нами групах.

Стосовно особливостей показників мотивації досліджуваних, відмітимо наступне: значне переважання в структурі їх мотивації потреби у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, вираженість мотивів саморозвитку та креативності у зайнятих осіб. Зафіксовано низьке вираження потреби бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей у безробітних осіб.

Загалом, існують певні відмінності в характеристиках мотиваційної сфери досліджуваних, в деяких випадках навіть суттєві. Але, на нашу думку, ці висновки потребують подальшого підтвердження в більш тривалому дослідженні, яке буде охоплювати ширше коло питань мотиваційної сфери особистості.

Враховуючи об’єкт нашого дослідження, а також викладені психодіагностичні методи, **перспективами подальших досліджень** будуть: вдосконалення викладених психодіагностичних методик; порівняння показників методик до та після психологічного впливу (циклу тренінгових занять, спрямованих на розвиток мотиваційної сфери); викладення результатів проведеного констатувального та формувального експерименту в наступних статтях.

Список використаних джерел

1. Бодалев А.А. Общая психодиагностика / А.А. Бодалев, В.В. Столин. – СПб. : Речь, 2006. – 440 с.
2. Глуханюк М.С. Психодиагностика / М.С. Глуханюк, Д.Е. Белова. – М. : Академический проект ; Екатеринбург, 2005. – 272 с.
3. Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці / Н. Дишлюк // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3–4. – С. 9–11.
4. Забродин Ю.М. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности человека / Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский // Вопросы психологии. – 1989. – №6. – С. 100–108.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2012. – 648 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

7. Киричук О.В. Стратегії поведінки аплікантів на ринку праці та їх психологічні характеристики / О.В. Киричук // Психологія особистості безробітного: м-ли ІІ-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 5–17.
8. Корольчук М.С. Детермінанти і вплив молодіжного безробіття на адаптаційні можливості особистості (за результатом аналізу іноземних джерел) ЄЄ Проблеми сучасної психології / М.С. Корольчук, В.Г. Пасічна // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка. – Вип. 35. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2017. – С. 221–234.
9. Корчевна О.В. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці : дис.. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ольга Володимирівна Корчевна ; Ін-т підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. – К., 2006. – 233 с.
10. Креденцер О.В. Аналіз основних мотивів підприємців до підприємницької діяльності у сфері торгівельного бізнесу / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2010. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 20. – С. 202–221.
11. Леонтьев А.Д. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности / А.Д. Леонтьев // Вестник МГУ. – Сер. 14 : Психология, 1996. – №4. – С. 35–44.
12. Маршавін Ю.М. Безробіття як соціально-економічна проблема : навч.-метод. розробка / Ю.М. Маршавін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 26 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность. – [3-е изд.] / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
14. Мілютіна К.Л. Динаміка професійної самосвідомості безробітного в процесі перенавчання / К.Л. Мілютіна // Психологія особистості безробітного : м-ли ІІ-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 256–261.
15. Моргун В.Ф. Основи психологічної діагностики : [навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів] / В.Ф. Моргун, І.Г. Тітов. – К. : ВД «Слово», 2009. – 464 с.
16. Побірченко Н.А. Розвиток життєвої перспективи у безробітних в умовах ринкових відносин / Н.А. Побірченко // Психологія особистості безробітного : м-ли ІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 26 трав. 2006 р.) / АПН України ; Ін-т підгот. кадрів держ. служби зайнятості України. – К., 2006. – С. 23–29.
17. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навх. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2012. – 720 с.
18. Психологія особистості безробітного // Матеріали IV-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 25 травня 2007 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007.
19. Психологія особистості безробітного // Матеріали ІІІ Всеукраїнської наукової конференції (Київ, 26 травня 2006 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2006.
20. Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
21. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2004. – 713 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bodalev A.A. Obshhaja psihodiagnostika / A.A. Bodalev, V.V. Stolin. – SPb. : Rech', 2006. – 440 s.
2. Gluhanjuk M.S. Psihodiagnostika / M.S. Gluhanjuk, D.Je. Belova. – M. : Akademicheskij proekt ; Ekaterinburg, 2005. – 272 s.
3. Dyshliuk N. Motyvatsiia i povedinka liudyny v sferi pratsi / N. Dyshliuk // Ukraina: aspekty pratsi. – 1997. – № 3–4. – S. 9–11.
4. Zabrodin Ju.M. Motivacionno-smyslovye svjazi v strukture napravlennosti cheloveka / Ju. M. Zabrodin, B. A. Sosnovskij. // Voprosy psihologii. – 1989. – №6. – S. 100–108.
5. Il'in E.P. Motivacija i motivy / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2012. – 648 s.
6. Karamushka L.M. Psykholohiia pidhotovky maibutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii : monohrafiia / L.M. Karamushka, M.V. Moskalov. – K.-Lviv : Spolom, 2011. – 216 s.
7. Kyrychuk O.V. Stratehii povedinky aplikantiv na rynku pratsi ta yikh psykholohichni kharakterystyky / O.V. Kyrychuk // Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho : materialy II-yi Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (26 travnia 2004 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy, 2005. – S. 5–17.
8. Korolchuk M.S. Determinanty i vplyv molodizhnoho bezrobittia na adaptatsiini mozhlyvosti osobystosti (za rezultatom analizu inozemnykh dzherel) YeIe Problemy suchasnoi psykholohii / M.S. Korolchuk, V.H. Pasichna : zb. nauk. prats Kamianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohiienka, Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S.D. Maksymenka. – Vyp. 35. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2017. – S. 221–234.
9. Korchevna O.V. Psykholohichni chynnyky formuvannia aktyvnosti bezrobitnykh na rynku pratsi : dys.. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Olha Volodymyrivna Korchevna ; In-t pidhotovky kadriv Derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy. – K., 2006. – 233 s.
10. Kredentser O.V. Analiz osnovnykh motyviv pidpryiemtsiv do pidpryiemnytskoi diialnosti u sferi torhivelnoho biznesu / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats / In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – 2010. – T. 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Ch. 20. – S. 202–221.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

11. Leont'ev A.D. Ot social'nyh cennostej k lichnostnym: sociogenez i fenomenologija cennostnoj reguljacii dejatel'nosti / A.D. Leont'ev // Vestnik MGU. – Ser. 14 : Psihologija, 1996. – №4. – C. 35–44.
12. Marshavin Yu.M. Bezrobittia yak sotsialno-ekonomichna problema : navch.-metod. rozrobka / Yu.M. Marshavin. – K. : IPK DSZU, 2010. – 26 s.
13. Maslou A. Motivacija i lichnost'. – [3-e izd.] / A. Maslou. – SPb. : Piter, 2008. – 352 s.
14. Miliutina K.L. Dynamika profesiinoi samosvidomosti bezrobitnoho v protsesi perenavchannia / K.L. Miliutina // Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho : m-ly II-yi Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (26 travnia 2004 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy, 2005. – S. 256–261.
15. Morhun V.F. Osnovy psykholohichnoi diahnostyky : [navch. posib. dlia studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv] / V.F. Morhun, I.H. Titov. – K. : VD «Slovo», 2009. – 464 s.
16. Pobirchenko N.A. Rozvytok zhyttievoi perspektyvy u bezrobitnykh v umovakh rynkovykh vidnosyn / N.A. Pobirchenko // Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho : m-ly III Vseukr. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 26 trav. 2006 p.) / APN Ukrainy ; In-t pidhot. kadriv derzh. sluzhby zainiatosti Ukrainy. – K., 2006. – S. 23–29.
17. Pidpryiemnytstvo: psykholohichni, orhanizatsiini ta ekonomichni aspekty : nav. posib. / S.D. Maksymenko, A.A. Mazaraki, L.P. Kulakovska, T.Iu. Kulakovskyi. – K. : Kyiv. nats. torh.- ekon. un-t, 2012. – 720 s.
18. Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho // Materialy IV-yi Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Kyiv, 25 travnia 2007 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy, 2007.
19. Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho // Materialy III Vseukrainskoi naukovoi konferentsii (Kyiv, 26 travnia 2006 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy, 2006.
20. Richi Sh. Upravlenie motivaciej / Sh. Richi, P. Martin. – M. : JuNITI-DANA, 2004. – 399 s.
21. Rubinshtejn S.L. Osnovy obshhej psihologii / S.L. Rubinshtejn. – SPb. : Piter, 2004. – 713 s.

Borets, O. A. Research of job seekers' motivational sphere. *The article deals with a theoretical and practical study into job seekers' work motivation and the behavior motivation of the unemployed. The positive job-seeking motivation is a complex interaction of objective and subjective factors associated with both job-seekers' personal features and, to a large extent, with job-seekers' satisfaction of their basic needs determined by their social place, experience and specific life situation. The author considers different motivation assessment instruments and empirically investigates the employed and registered unemployed job-seekers' motivation profiles, as well as analyzes the results of a job search motivation study. The obtained experimental data revealed differences in the dominant job-seeking motives of the unemployed and employed job-seekers.*

Mathematical and rating analysis of the relative personal values of twelve motivational needs found that the leading motivating needs of both unemployed and employed job-seekers included the need for high wages and financial remuneration and the need for good working conditions and a comfortable environment. However, the both respondent groups considered as the least important the need to be influential and authoritative and the need to set difficult personal goals. Besides, the respondent groups had significant differences in the importance they attached to the role of the need for personal self-improvement and development.

Key words: *motivation, motive, motivational profile, unemployment, job-seeking motives, needs, personal motivation sphere*

Відомості про автора

Борець Олеся Анатоліївна, аспірант кафедри психології та соціальної роботи Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Монастирище, Черкаська обл., Україна.

Borets, Olesia Anatoliyivna, PhD student, Department of Psychology and Social Work, Institute of State Employment Service of Ukraine, Monastyrysche, Cherkassy region, Ukraine.

E-mail: boretsborets2@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-1739-3723

Отримано 3 жовтня 2018 р.
Рецензовано 22 листопада 2018 р.
Прийнято 2 грудня 2018 р.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.3
УДК 159.923

А. А. Власенко

ПРО КОГНІТИВНУ СКЛАДОВУ ПРОФЕСІЙНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА

Власенко А. А. Про когнітивну складову професійної соціалізації особистості студента. *У статті на основі аналізу наукових досліджень соціалізації особистості представлено теоретичне дослідження когнітивної складової професійної соціалізації особистості студента. Виходячи з принципу безперервності процесу професійної соціалізації особистості, встановлено основні ступені в даному процесі, важливі їх компоненти. Виділено етапи в процесі професіоналізації особистості студента, встановлено їх наступництво, специфіка. Визначено механізми професіоналізації особистості студента, роль когнітивної компоненти в них. На основі даних механізмів складено когнітивні карти. Визначено взаємозв'язок механізму наслідування як важливої компоненти професійної соціалізації особистості студента і когнітивного механізму під час навчального процесу. Представлено модель їх взаємодії.*

Ключові слова: *соціалізація особистості, професійна соціалізація особистості, когнітивна компонента професійної соціалізації особистості, особистість студента, професійний соціум, професійне інформаційне поле, особистість викладача, соціальне наслідування.*

Власенко А. А. О когнитивной составляющей профессиональной социализации личности студента. *В статье на основе анализа научных исследований социализации личности представлено теоретическое исследование когнитивной составляющей профессиональной социализации личности студента. Исходя из принципа непрерывности процесса профессиональной социализации личности, установлены основные ступени в данном процессе, важные их компоненты. Выделены этапы в процессе профессионализации личности студента, установлена их преемственность, специфика. Определены механизмы профессионализации личности студента, роль когнитивной компоненты в них. На основе данных механизмов составлены когнитивные карты. Определена взаимосвязь механизма подражания как важной компоненты профессиональной социализации личности студента и когнитивного механизма во время учебного процесса. Представлена модель их взаимодействия.*

Ключевые слова: *социализация личности, профессиональная социализация личности, когнитивная компонента профессиональной социализации личности, личность студента, профессиональное информационное поле, личность преподавателя, социальное подражание.*

Постановка проблеми. В умовах глобальних трансформацій гуманітарних зв'язків і відносин в загальнолюдському соціумі значення соціалізації особистості в процесі її самореалізації постійно зростає.

Починаючи з 1970-х років, наше суспільство вступає в епоху четвертої хвилі інформаційної революції. Існування в умовах постіндустріального суспільства ставить індивідуума перед необхідністю безперервного набуття нових професійних знань, навичок, умінь [7]. Перманентно мінливі, зростаючі вимоги до формування його професійних здібностей привертають підвищену увагу до студентства, як професійної соціальної групи, а теза «вчитися, вчитися і вчитися» при цьому набуває сучасного, інноваційного сенсу.

Студент – це людина, яка зробила вибір у своїй професійній діяльності і перебуває на самому початку цього шляху. Освоюючи професію в ході навчального процесу, навчально-професійної практики, особистість студента зазнає певних трансформацій – професіоналізації. Даний процес визначає не тільки подальше життя студента, а й успішність функціонування соціуму, членом якого він є.

Таким чином, актуальність вивчення ролі когнітивної компоненти особистості студента в її професійній соціалізації є очевидною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійної соціалізації особистості вивчали як українські вчені (О. Бондарчук [4], В. Івкін [6], Л. Карамушка [8], А. Москальова

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

[10], М. Москальов [11] та ін.), так і вчені інших країн (К. Ванберг [18], Е. Голдрінг, Л. Коен-Фогель, К. Смрекар [17], А. Краснопьорова [9], Дж. Каммейер-Мюллер, Л. Заршенас, Ф. Шаріф, З. Молазем, М. Хайєр, Н. Заре, А. Ебади [19], Т. Парсонс [12] та ін.). Однак з аналізу даних наукових робіт, на нашу думку, випливає те, що когнітивній складовій професійної соціалізації особистості студента в сучасних дослідженнях приділяється недостатньо уваги.

Метою статті є дослідження когнітивної складової професійної соціалізації особистості студента, визначення важливих особливостей даної проблематики.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Під соціалізацією особистості ми розуміємо психологічну адаптацію особистості до певного соціуму. Відповідно, професійна соціалізація, або професіоналізація особистості – адаптація її до соціуму, який визначається професійною діяльністю індивіда, в процесі входження і подальшого перебування в ньому.

О. Ангеловский [2], визначаючи процес професійної соціалізації особистості як безперервний, що триває протягом усього життя, розмежовує його на первинну і вторинну професіоналізацію:

- первинна професіоналізація – набуття професійних знань, навичок, умінь в процесі отримання професійної освіти;
- вторинна професіоналізація – накопичення професійного досвіду і формування творчого підходу до його реалізації, перетворення фахівця в професіонала, подальший його розвиток.

Оскільки первинна професіоналізація особистості відбувається в процесі отримування індивідуумом професійної освіти, становлення його як спеціаліста, О. Ангеловский пропонує характеризувати її як *спеціалізацію* особистості і визначає як фундаментальну, основоположну. «Успішне закінчення професійного навчального закладу і отримання відповідної спеціальності суб'єктом – відправна точка його вступу в світ професійних відносин» [2, с. 75].

Т. Стеніна, визначаючи структуру професійної соціалізації особистості студентської молоді як сукупність таких компонент, як когнітивна, визначальна, мотиваційна, діяльнісна, рефлексивна, для даної соціальної групи особливо акцентує значення когнітивної компоненти, яку визначає як судження оцінного характеру, думки індивіда про суб'єктів та об'єктів професійного соціуму, так і такою, що визначає засвоєння і переробку професійних знань, що сприяють самоствердженню його в професійному соціумі як особистості [13].

Когнітивна модель соціалізації, що запропонована Ж. Піаже, А. Маслоу, А. Болдуін та ін., «передбачає як головне – научіння не тільки і не просто навичок поведінки, а розвиток пізнавальних, емоційних і моральних якостей особистості на основі її потреб» [1, с. 1]. Домінантою функціонування особистості в соціумі визначається прийом, обробка і використання інформації, що надходить із зовнішнього інформаційного поля, визначуваного даним соціумом [5, с. 54]. Акцентується ментальна складова, «модель Думателя, а не робота-Робителя» [1, с. 1]. Модель стверджує самоактуалізацію особистості в процесі її становлення.

О. Столярчук відмічає, що з часом ознаки професійного соціуму в студентській навчальній групі проявляються поступово, поступально, як і зміни в структурі особистості окремого студента в процесі її професіоналізації [14]. І в цих взаємопов'язаних і синхронних у часі процесах важливим фактором, фактором-dominans (лат.) є когнітивна складова професійної соціалізації особистості студента.

Виходячи з вищевикладеного, логічно виділити два основних етапи в процесі професійної соціалізації особистості студента:

1 – набуття індивідуумами статусу студентів і формування ними навчальної групи на початковому етапі навчання *(рис. 1);*

2 – процес навчання професії та пов'язані з цим особистісні зміни студентів *(рис. 2).*

Схема, що зображена на рис. 1, визначає перший етап професійної соціалізації особистості студента – зміну його соціальної ролі з абітурієнта на студента. Цей початковий етап можна умовно поділити на дві частини. Перша частина професійної соціалізації особистості студентів відбувається в процесі формування навчальної групи, яка розглядається в

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

даному контексті як професійний соціум. Виходячи з онтологічного принципу холізму, даний соціум не є простою сумою індивідів, що його складають, оскільки в процесі свого формування генерує додаткові, ексклюзивні характеристики, які переробляються, засвоюються за допомогою когнітивної компоненти особистості студентів в процесі їх адаптації до нових умов зовнішнього середовища. Тобто друга стадія визначається впливом сформованого професійного соціуму (навчальної групи) на індивідуальну особистість студента. Таким чином, перша стадія (1) розглядається як стадія соціалізації, друга (2) – власне професійної соціалізації. У процесі набуття професійних знань, навичок, умінь в даному випадку під «професійними» маються на увазі ті, що формують здатності до навчання. Специфіка описаного процесу полягає в тому, що індивідууми не тільки визначають себе в професійному соціумі, але і сам професійний соціум (у вигляді навчальної групи) визначається, формується ними.

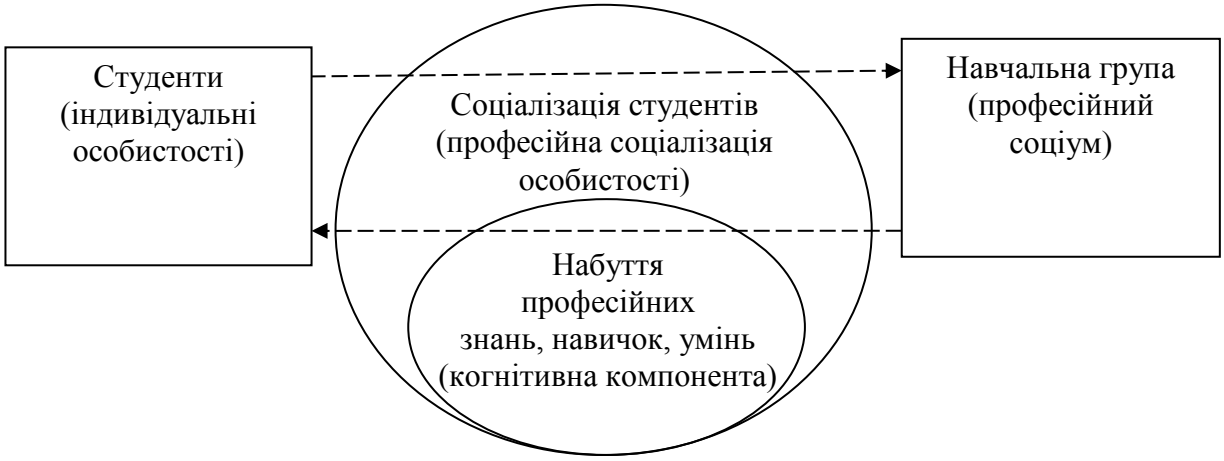

Рис. 1. **Професійна соціалізація особистості студентів в процесі формування ними навчальної групи**

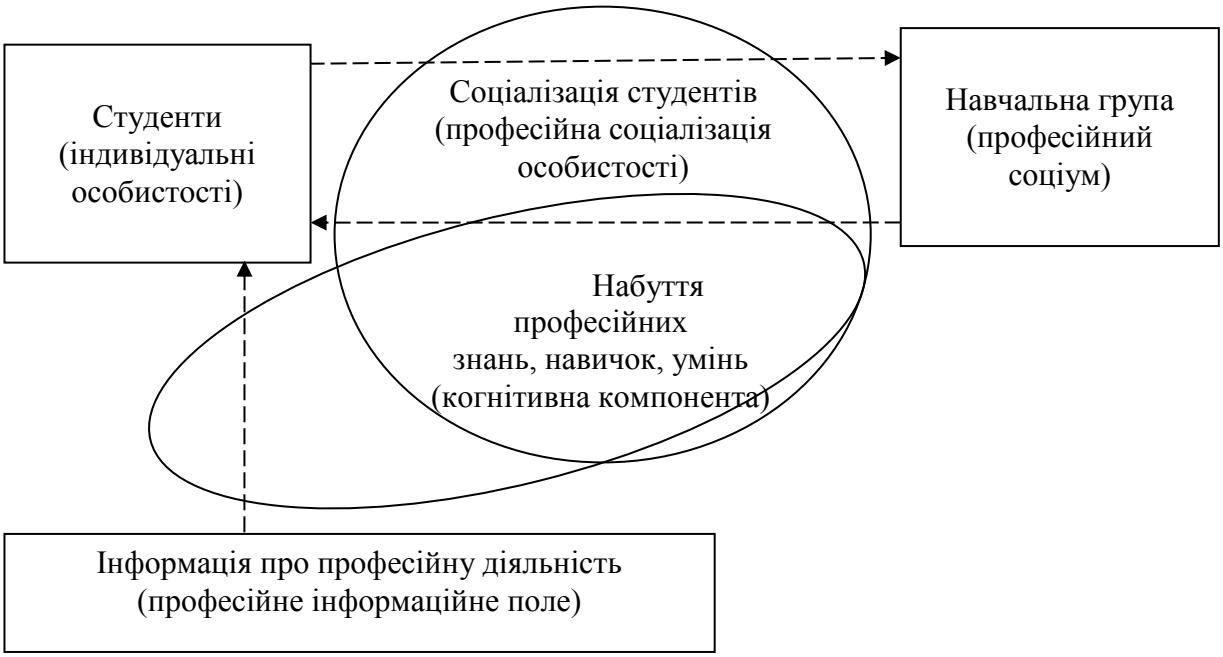

Рис. 2. **Професійна соціалізація особистості студента в ході навчального процесу**

Рис. 2 зображує процес подальшої професійної соціалізації особистості студентів в ході навчального процесу. З'являється і набуває визначального значення фактор пропонованої

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

студенту в ході навчального процесу чи навчально-професійної практики професійної інформації. Даний фактор розмикає замкнутість схеми, зображеної на рис. 1, за допомогою постійного припливу нової інформації, що формується динамічно мінливим професійним інформаційним полем. Процес формування нових професійних знань, навичок і умінь студентами, трансформуючи їх особистості, змінює і професійний соціум, що формується ними, який отримуючи нові властивості, в свою чергу справляє на особистість студента зворотний вплив, завершуючи цикл їх професіоналізації на поточному етапі. Таким чином, перманентність засвоювання нової професійної інформації забезпечує безперервність процесу професіоналізації особистості студента протягом всього періоду його навчання, на чому особливо акцентує увагу О. Столярчук [14].

Н. Шаталова і Я. Жеманов, визначаючи важливість набуття професійних знань, навичок, умінь, вказують на наслідування як найважливіший механізм професійної соціалізації особистості, що супроводжує даному процесу, наводячи, як приклад, взаємозв'язок викладача і учня [16].

Поділяючи причини соціального наслідування на логічні і нелогічні, Г. Тард визначає:

1) прийняття інформації, пов'язаних з нею соціальних поведінкових моделей в зв'язку з їх істинністю, корисністю, як наслідок логічних причин;

2) наслідування з розумної точки зору гірших прикладів, однак домінуючих в ситуативному аспекті, як наслідок нелогічних причин [15, с. 122–123].

Відзначимо, що в другому випадку неминучий стан когнітивного дисонансу, стресу породжує токсичність внутрішньопсихологічного середовища, що, в свою чергу, визначає гандикап особистості. Як наслідок – специфічна соціалізація соціально пасивного студента або студента-девіанта.

Приймаючи професійний авторитет викладача, студент несвідомо приймає, відтворює і особливості його поведінки. Таким чином, наслідування стає найважливішим механізмом професійної соціалізації в процесі навчання, а її специфіка та успішність значною мірою залежать від обраного прикладу для наслідування, що акцентує увагу на структурі особистості викладача.

Однак оскільки викладач для студента є також і джерелом професійної інформації, то очевидним є *дуалізм* механізму впливу викладача на особистість студента в ході навчального процесу, навчально-професійної практики, який схематично зображено на *рис. 3.*

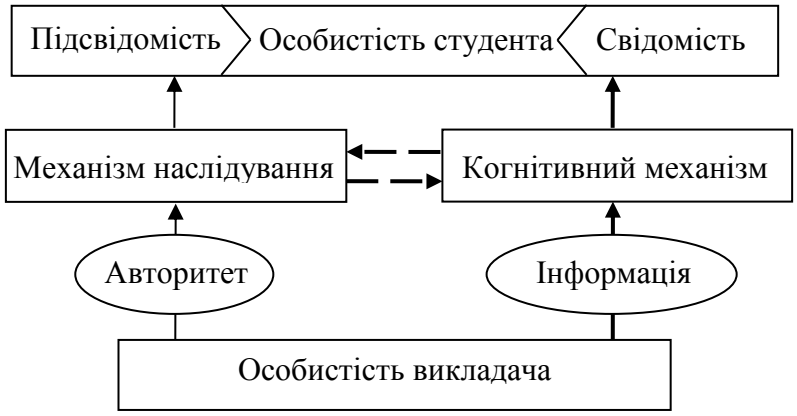

Рис. 3. **Вплив особистості викладача на особистість студента в ході навчального процесу, навчально-професійної практики**

Як бачимо, механізм наслідування і когнітивний механізм впливу особистості викладача на особистість студента не автономні, оскільки на оцінку і засвоювання пропонованих

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

професійних знань, безумовно, впливає авторитет викладача, що лежить в основі неусвідомленого наслідування [2]. Згідно з соціально-когнітивною теорією особистості А. Бандури, навчання через наслідування є важливим фактором, що формує нові біхевіоральні моделі індивідуальної поведінки особистості [3]. Тобто когнітивна регуляція поведінки на основі наслідування забезпечує зворотний зв'язок, формуючи єдину взаємопов'язану систему, що визначає особистісні зміни студента і на підсвідомому, і на свідомому рівнях. Далі, як зазначалося вище, на основі особистісних змін студентів змінюється професійний соціум, сформований ними, що, в свою чергу, генерує наступні трансформації особистості студента в подальшому процесі професійної соціалізації його особистості.

Таким чином, ми бачимо, що когнітивна компонента процесу професіоналізації особистості індивідуума, в період його навчання професії, взаємодіючи з іншими компонентами в даному процесі на всіх його етапах, набуває стрижневе, визначальне значення. А отже, і розвиток когнітивних здібностей особистості студента, що забезпечують процес професіоналізації особистості в його когнітивної компоненті, є важливим фактором у загальній професіоналізації його особистості.

Висновки. Таким чином, було визначено, що процес професійної соціалізації, як процес безперервний, який впливає на особистість індивідуума протягом усього життя, поділяється на первинну професійну соціалізацію (набуття професії в ході навчальної діяльності) і вторинну (професіоналізація в процесі подальшої трудової діяльності). Процес первинної професіоналізації визнаний засадничим, визначальним у подальшому існуванні суб'єкта в професії.

У структурі професійної соціалізації особистості студента особливо акцентується когнітивна компонента, яка, виходячи з потреб особистості, змінює її поведінкові, пізнавальні, емоційні, моральні якості.

На прикладі навчальної групи студентів відзначено синхронність у часі прояву ознак професійного соціуму і професійної соціалізації особистості. Сам процес розділений на два етапи: формування навчальної групи як професійного соціуму студентів і процес подальшого перебування в ньому в ході навчального процесу. При цьому для кожного етапу визначено моделі професійної соціалізації особистості студентів, роль і місце її когнітивної компоненти як стрижневої.

Акцентуючи увагу на особистості викладача в контексті наслідування, як важливому механізмі професійної соціалізації особистості студента, визначено взаємний вплив механізму наслідування і когнітивного механізму в процесі взаємодії «викладач-студент».

Відзначено важливість розвитку когнітивних здібностей студента як важливої передумови професійної соціалізації його особистості в когнітивній компоненті.

Перспективи подальших досліджень полягають у наступних теоретичних дослідженнях когнітивної компоненти професійної соціалізації особистості студентів, розробці критеріїв та методик для аналізу і розвитку їх когнітивних здібностей в даному контексті, розробці критеріїв та методик для аналізу і розвитку особистісних якостей викладача, які сприяють підвищенню його авторитету в студентському соціумі як передумови ефективного функціонування механізму наслідування.

Список використаних джерел

1. Абдуллина З. А. Модели, факторы и механизмы процесса политической социализации личности: поливариантность и взаимосвязь [Электронный ресурс] / З. А. Абдуллина, Л. М. Ким // Вестник Алматинского университета энергетики и связи. Категория : Технические науки. — Алма-Аты, 2015. – Режим доступа : https://articlekz.com/article/13684

2. Ангеловский А. А. Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации / А. А. Ангеловский // Сибирский педагогический журнал. – Новосибирск, 2011. – №7. – С. 70–79.

3. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

4. Бондарчук О. І. Соціально-психологічний зміст і показники особистісного розвитку керівників освітніх організацій у процесі їх професійної соціалізації / О. І. Бондарчук // Науковий вісник Чернівецького ун-ту. – Сер. : Педагогіка та психологія. – Чернівці, 2009. – Вип. 447–448. – С. 60–65.
5. Власенко А. А. Розвиток когнітивної компоненти особистості як імператив сучасного інформаційного простору / А. А. Власенко // Virtus. – Montreal, 2018. – No 23, Part 1. – P. 53–55.
6. Івкін В. М. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / В. М. Івкін ; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
7. Кальницький Е. А. Концепція постіндустріального суспільства Деніела Белла як підґрунтя формування концепцій інформаційного суспільства / Е. А. Кальницький // Вісник Національної юридичної академії ім. Ярослава Мудрого. – Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія. – Харків, 2013. – № 5. – С. 137–142.
8. Карамушка Л. М. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. : Просвіта, 2011. – 200 с.
9. Красноперова А. Г. Профессиональная социализация личности в системе потребительской кооперации / А. Г. Красноперова // Успехи современного естествознания. Раздел : Педагогические науки. – М., 2005. – №5. – С. 70–72.
10. Москальова А. С. Креативний потенціал керівників загальноосвітніх навчальних закладів як чинник конструктивного розв’язання управлінських проблем / А. С. Москальова // Вісник Чернігівського національного педагогічного ун-ту ім.Т. Г. Шевченка. – Сер. : Психологічні науки. – Чернігів, 2014. – №121(2) . – С. 29–33.
11. Москальов М. В. Psychological and organizational factors ENTRY specialist in educational organizations / М. В. Москальов // Міжнародні челпанівські психолого-педагогічні читання (2). – К. : Гнозис, 2013. – С. 91–97.
12. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М. : Академический проект, 2016. – 435 с.
13. Стенина Т. Л. Профессиональная социализация студенческой молодежи / Т. Л. Стенина // Знание. Понимание. Умение : образование и образованный человек в XX веке, №3. – Московский гуманитарный университет. – М., 2014. – С. 38–47.
14. Столярчук О. А. Психологія становлення особистості фахівця в умовах різновекторності універсуму : монографія / О. А. Столярчук. – Кременчук : ПП Щербатих О. В., 2018. – 294 с.
15. Тард Ж. Г. Законы подражания / Ж. Г. Тард. – М. : Академический проект, 2011. – 304 с.
16. Шаталова Н. И. Механизмы профессиональной социализации личности / Н. И. Шаталова, Я. Н. Жеманов // Дискуссия. Журнал научных публикаций. – Екатеринбург, 2013. – №1(31). – С. 124–13.
17. Cohen-Vogel, L. The Influence of Local Conditions on Social Service Partnerships, Parent Involvement, and Community Engagement in Neighborhood Schools / L. Cohen-Vogel, E. Goldring, C. Smrekar // American Journal of Education. – Chicago, 2010. – Vol. 117. – № 1. – P. 51–78.
18. Kammeyer-Mueller, J. D. Unwrapping the organizational entry process: Disentangling antecedents and their pathways to adjustment / J. D. Kammeyer-Mueller, C. R. Wanberg // Journal of Applied Psychology. – Washington, 2003. – Vol. 88(5). – P. 779–794.
19. Zarshenas, L. Professional socialization in nursing: A qualitative content analysis / L. Zarshenas, F. Sharif, Z. Molazem, M. Khayyer, N. Zare, A. Ebadi // Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. – Tehran, 2014. – Vol. 19(4). – P. 432–438.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abdullina Z. A. Modeli, faktory i mehanizmy processa politicheskoj socializacii lichnosti: polivariantnost' i vzaimosvjaz' [Jelektronnyj resurs] / Z. A. Abdullina, L. M. Kim // Vestnik Almatinskogo universiteta jenergetiki i svjazi. Kategorija : Tehnicheskie nauki. — Alma-Aty, 2015. – Rezhim dostupa : https://articlekz.com/article/13684
2. Angelovskij A. A. Professionalizacija lichnosti. Social'nye agenty pervichnoj i vtorichnoj professionalizacii / A. A. Angelovskij // Sibirskij pedagogicheskij zhurnal. – Novosibirsk, 2011. – №7. – S. 70–79.
3. Bandura A. Teorija social'nogo nauchenija / A. Bandura. – SPb. : Evrazija, 2000. – 320 s.
4. Bondarchuk O. I. Sotsialno-psykholohichnyi zmist i pokaznyky osobystisnoho rozvytku kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii u protsesi yikh profesiinoi sotsializatsii / O. I. Bondarchuk // Naukovyi visnyk Chernivetskoho un-tu. Ser. : Pedahohika ta psykholohiia. – Chernivtsi, 2009. – Vyp. 447–448. – S. 60–65.
5. Vlasenko A. A. Rozvytok kohnityvnoi komponenty osobystosti yak imperatyv suchasnoho informatsiinoho prostoru / A. A. Vlasenko // Virtus. – Montreal, 2018. – No 23, Part 1. – P. 53–55.
6. Ivkin V. M. Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku : monohrafiia / V. M. Ivkin ; za nauk. red. L. M. Karamushky. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
7. Kalnytskyi E. A. Kontseptsiia postindustrialnoho suspilstva Deniela Bella yak pidgruntia formuvannia kontseptsii informatsiinoho suspilstva / E. A. Kalnytskyi // Visnyk Natsionalnoi yurydychnoi akademii im. Yaroslava Mudroho. – Ser. : Filosofiia, filosofiia prava, politolohiia, sotsiolohiia. – Kharkiv, 2013. – № 5. – S. 137–142.
8. Karamushka L. M. Psykholohichni umovy pidhotovky maibutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii : monohrafiia / L. M. Karamushka, M. V. Moskalov. – K. : Prosvita, 2011. – 200 s.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

9. Krasnoperova A. G. Professional'naja socializacija lichnosti v sisteme potrebitel'skoj kooperacii / A. G. Krasnoperova // Uspehi sovremennogo estestvoznanija. Razdel : Pedagogicheskie nauki. – M., 2005. – №5. – S. 70–72.
10. Moskalova A. S. Kreatyvnyi potentsial kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv yak chynnyk konstruktyvnoho rozviazannia upravlinskykh problem / A. S. Moskalova // Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho un-tu im.T. H. Shevchenka. – Ser. : Psykholohichni nauky. – Chernihiv, 2014. – №121(2) . – S. 29–33.
11. Moskalov M. V. Psychological and organizational factors ENTRY specialist in educational organizations / M. V. Moskalov // Mizhnarodni chelpanivski psykholoho-pedahohichni chytannia (2). – K. : Hnozys, 2013. – S. 91–97.
12. Parsons T. O strukture social'nogo dejstvija / T. Parsons. – M. : Akademicheskij proekt, 2016. – 435 s.
13. Stenina T. L. Professional'naja socializacija studencheskoj molodezhi / T. L. Stenina // Znanie. Ponimanie. Umenie : obrazovanie i obrazovannyj chelovek v HH veke, №3. – Moskovskij gumanitarnyj universitet. – M., 2014. – S. 38–47.
14. Stoliarchuk O. A. Psykholohiia stanovlennia osobystosti fakhivtsia v umovakh riznovektornosti universumu : monohrafiia / O. A. Stoliarchuk. – Kremenchuk : PP Shcherbatykh O. V., 2018. – 294 s.
15. Tard Zh. G. Zakony podrazhanija / Zh. G. Tard. – M. : Akademicheskij proekt, 2011. – 304 s.
16. Shatalova N. I. Mehanizmy professional'noj socializacii lichnosti / N. I. Shatalova, Ja. N. Zhemanov // Diskussija. Zhurnal nauchnyh publikacij. – Ekaterinburg, 2013. – №1(31). – S. 124–13.
17. Cohen-Vogel, L. The Influence of Local Conditions on Social Service Partnerships, Parent Involvement, and Community Engagement in Neighborhood Schools / L. Cohen-Vogel, E. Goldring, C. Smrekar // American Journal of Education. – Chicago, 2010. – Vol. 117. – № 1. – P. 51–78.
18. Kammeyer-Mueller, J. D. Unwrapping the organizational entry process: Disentangling antecedents and their pathways to adjustment / J. D. Kammeyer-Mueller, C. R. Wanberg // Journal of Applied Psychology. – Washington, 2003. – Vol. 88(5). – P. 779–794.
19. Zarshenas, L. Professional socialization in nursing: A qualitative content analysis / L. Zarshenas, F. Sharif, Z. Molazem, M. Khayyer, N. Zare, A. Ebadi // Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. – Tehran, 2014. – Vol. 19(4). – P. 432–438.

Vlasenko, A. A. A cognitive component of professional socialization of students. *The author, based on the analysis of scientific research into personal socialization, presents a theoretical study into the cognitive component of students' professional socialization. Professional socialization of an individual is defined as a continuous process, which can be conditionally divided into the period of professional training and the period of professional activity, with the period of training being the most important. It has been established that in the structure of students' professional socialization, the cognitive component is accentuating and modifying behavioral, cognitive, emotional and moral qualities of a person.*

Based on the synchronicity of student groups' developing the signs of professional groups and students' professional socialization, the author analyzes interrelatedness of these processes and their main stages, which include students' entry into a professional group and their further activities it. Each stage of students' professional socialization has been given its model. It has been established that the cognitive component of students' professional socialization plays a leading role in students' professional socialization, because the professional information assimilated by students is considered as the driving force of this process.

Key words*: personal socialization, professional socialization, cognitive component of professional socialization, student's personality, professional information field, teacher's personality, social emulation*

Відомості про автора

Власенко Андрій Анатолійович, аспірант кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Vlasenko, Andrii Anatolijovych, PhD student of the Department of Psychology of Management of SHEI ‘University of Educational Management’ of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: andreyvlasenako@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/ 0000-0001-6856-7490

Отримано 22 жовтня 2018 р.
Рецензовано 30 листопада 2018 р.
Прийнято 12 грудня 2018 р.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.4
УДК: 005.95: 005.334: 316.6: 331.108.26

Ishchuk, O. V., Deeva, T. V.

DIRECTED MOTIVATION AS A FACTOR INFLUENCING THE EFFICIENCY OF ORGANIZATIONAL STAFF'S ACTIVITIES

Ishchuk, O. V. Deeva, T. V. Directed motivation as a factor influencing the efficiency of organizational staff's activities. *The article defines the theoretical foundations of personnel motivation at the enterprise, presented definition of the term «directed motivation». The result of the study is an analysis of existing systems of motivation and their implementation in the realities of the Ukrainian economy. Presented an analytical study of existing systems directed motivation as a factor of influence the efficiency of activities staff of Ukrainian enterprises in a dynamic change. The conclusion with regard to modern enterprises and complex motivation measures on increasing the efficiency of labor, considering the peculiarities of many factors, which today affect every person in our country.*
Keywords*: directed motivation, influence, motivation, staff, enterprises, organization, management, efficiency, stimulation.*

Ищук О. В., Деева Т. В. Направленная мотивация как фактор влияния на эффективность деятельности персонала предприятия. *В статье определены теоретические основы мотивации персонала на предприятии, представлено определение понятия «направленная мотивация». Результатом исследования является анализ существующих систем мотивации труда и их применение в реалиях украинской экономики. Представлено аналитическое исследование существующих систем направленной мотивации как фактора влияния на эффективность деятельности персонала украинских предприятий в динамическом изменении. Сделан вывод о современных предприятиях и комплексных мотивационных мероприятиях для повышения эффективности труда с учетом особенностей многих факторов, которые сегодня влияют на каждого человека в нашей стране.*
Ключевые слова: *направленная мотивация, влияние, мотивация, персонал, предприятие, организация, руководство, эффективность, стимулирование.*

Problem statement. Today, the personnel of Ukrainian enterprises are under the close observation of practitioners, HR managers, as well as researchers, theorists and practically oriented representatives of many scientific fields. One of the topical issues facing managers, executives and top management of Ukrainian and world organizations is the issue of improving the efficiency of employees of enterprises. There is no doubt that competent staff motivation contributes to improving the quality of staff and its relation to the organization as a whole. Consequently, we consider the actual direction for the modern organizational psychology of the study of directed motivation as a factor affecting the effectiveness of the personnel of the enterprise.

We believe that the directed motivation of the personnel at the enterprise is an excellent means for obtaining the maximum profit of the organization at the expense of selfless work, effective and economical use of resources (both material and non-material), disclosure of personnel potential, etc.

Analysis of recent research and publications shows that the problem of motivation was engaged by representatives of many sciences, but thoroughly psychology of motivation of the personnel was studied by such foreign researchers as F. Hertzberg [17], D. McGregor [19], D. McClelland [18], A. Maslow [13] etc. and Ukrainian researchers as D. Bohynya [3], S. Bondarenko [4], V. Gorban [5], O. Kovalenko [9], A. Kolot [11], S. Sardak [15], M. Semikina [3] and others.

It should be noted that during the history of the study of the psychology of motivation as such, almost every scientist touched on this issue. At the same time, the theory of motivation for enterprise workers has been actively developed since the XX-th century, although most motives, incentives and needs have long been known. At the present time, there are several different, but sufficiently substantiated motivation theories, which can be divided into three groups: primary (based on the

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

historical experience of human behavior in the process of labor); meaningful (reflecting the content of needs) and procedural (studying the reward process) [8].

The purpose of the article is the analysis of the phenomenon of «motivation», «directed motivation» and research of directed motivation as a factor of influence on the efficiency of the personnel of the organization.

Presentation of the main material and research results. Usually, motivation is defined as a set of motives, incentives [8] or internal and external factors [5], or as a process of inducing a person to certain actions [9]. But we consider that the current use of motivational programs has long become something more than just motivation. Therefore, we propose a new wording that, in our opinion, reflects the essence of actual needs and requests for staff motivation professionals.

So, the directed motivation – is procedural system of incentive measures, which leads to the necessary and predetermined behavior of the employee. That is, the directed motivation is not an inductive process, which can either lead to an employee's efficiency improvement or not, depending on objective and subjective circumstances. Directed motivation has a clearly defined image of the future desired result and builds a system of measures that any employee induces to exact behavior.

Now, enterprises have a number of unresolved problems in stimulating effective work of personnel. We draw attention to the fact that more and more foreign investors come to Ukraine, who introduce their notions of production processes, results of labor and achievement of the goal of labor – making a profit and social security for employees. Nowadays, for the majority of enterprises and organizations, a huge role plays the formation of new mechanisms of management, market oriented economy, and the saving parameters of production processes in rapidly changing external and internal environments [8]. For this purpose, it is necessary to form an effective system of personnel motivation, which corresponds to market conditions of management, and thereby ensure the successful operation and development of enterprises and the whole economy of the country.

To achieve the goal, we used the following methods: the secondary data analysis; the modified questionnaire «Analysis of Motivational Factors», made on the basis of two questionnaires to determine the existing structure of motivation and desirable for employees of the enterprise «Questionnaire for the analysis of motivational factors and needs» [1] and «Questionnaire for studying incentives» [2]; methods of mathematical processing of data with their subsequent qualitative interpretation and meaningful generalization.

First stage of the study, method: secondary data analysis

In the beginning, we will consider existing systems of directed motivation as a factor of influence on the effectiveness of the activities of Ukrainian enterprises using the method of secondary data analysis, namely data from empirical studies carried out by various agencies [7; 10; 12; 14; 17] and published in Internet sources and scientific printed editions. So, we offer a dynamic picture of the development of motivational programs starting in 2006 and ending with 2018 among Ukrainian entrepreneurs.

Among the large enterprises of Ukraine in 2006, was conducted a research "Staff motivation schemes used by the companies working in Ukraine", about 1500 people from more than 420 enterprises took part in the research. It was found that the regarding to material motivation of employees, the following indicators are valid: 90% of bosses use rewards and bonuses as a major incentive to influence the effectiveness of their staff, the second place was the increase of wages – 81% and mobile communication payment – is also 81%. The third place among the material incentives was loans – 74%, well, and in the last place – health insurance and company shares sales – by 13%. Intermediate positions were: payment for petrol (58%), payment for driveway or official car (55%), free meals (52%) etc. [10]. Among non-material motivation methods, it was found that 90% of entrepreneurs used corporate events as motivation, 84% believed that studying in trainings, verbal gratitude and friendly climate are motivating in the workplace, 81% of employers – feedback from the chief, 77% – career growth, and the last place was 23% – written gratitude. Intermediate positions occupied such answers as – involvement in decision-making (74%), gifts for birthdays and other

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

playdays (65%), extra vacations (58%), tour packages, relaxation and flexible working hours (36%), payment for the second higher education (29%), etc. [10].

We can say that in 2012 the situation with the use of motivational programs has changed cardinally, according to the results of the staff interviews about 200 enterprises of Ukraine, and now the first step in the directed motivation is headed by health insurance – 81%, further – partial compensation of the insurance policy for employees and members of their families – 62%, change of working schedule – 62% and the final in the ranking of the top three is the organization of nutrition in the office – 53%. The last place was the rate of support for children of employees – 20%, i.e. to help rest in a children's camp or sanatorium, providing fun leisure for children, etc. Intermediate steps were the following: celebrating family holidays (45%), payment for a family doctor to employees (41%), compensation for attending gyms and sports sections (37%), money on a hobby (31%), domestic affairs in the office (22%), etc. [11].

In 2013, the company Work.ua, conducted a debriefing among users of this resource, exactly 500 respondents and found that 67% of Ukrainians consider money incentives as the best way to motivate them. With a significant gap, the second place was free education and training, for which 9% of respondents gave their votes. 7% of respondents appreciate the gratitude and recognition results of their work from the management. The last place was an extra weekend – only 3% of respondents consider this as a motivating factor. Intermediate responses related to personal gifts from the company (6%), fines and punishment (5%), corporate events (4%), etc. [14]. But we would like to accent that this survey concerned exclusively the opinions of respondents, who took part in a study quantity by 500 people, but not motivation systems that are actually implemented at the enterprise. So, these results represent the picture if would like ordinary Ukrainians to see directed motivation and what, in their opinion, would have an impact on the effectiveness of the staff at the enterprise.

Another HR portal HeadHunter Ukraine in 2016 conducted its own research under the name «What inspire Ukrainians to work's feats. Motivation of the staff» [12] and the results of the survey show that in the first place – additional income – 70% respondents claiming that the main motivation is the increase of salary, bonuses and rewards. The main motivation for the 43% are interesting job tasks, and for 39% – the possibility of career growth in the company. In the last place among the motivating factors was the phenomenon as the corporate social responsibility of the enterprise – 6% of respondents. Intermediate responses pointed to a good collectivity, a good team, understanding by colleagues (29%), appreciation and recognition of the work (28% of respondents compared with 2013, when this factor was among the top three), flexible working schedule (27% compared to 2006, when this factor had 36%), company values (9%), etc. [12].

A study in 2017 conducted by Work Service, portals Rabota.ua and LinkedIn shows that 47% of enterprises who participated in the survey are believe that personal approval from the manager motivates their employees, another 45% of enterprises use discounts on products and services of the company as motivation and 38% – trust on corporate events as an incentive for a more effective work. In the last place, with a score of 20%, turned out to be competitions and games were the motivating events. Intermediate variants of components of motivational systems included the following versions: public gratitude to the employee (36%), courses, trainings, personal coaches (33%), regular information on the current situation in the company and participating in important meetings, the ability to influence management decisions (27%), etc. [16].

From February to March 2018, research was conducted in the format of an online survey by a recruiting company HAYS, where was attended by representatives of international companies with a total of 3114 specialists and 486 employers. It was possible to identify the main material and non-material factors of motivation. So, let's start with the material factors – the first place takes up a monetary reward – 93% respondents, the second place - bonuses for the goals met – 66%, and in the third place – 59% – health insurance. In the last place (20%) there was such a motivational factor as the improvement of the technical equipment of the workplace (computers, additional gadgets, etc.). Other answers to material motivational factors are as follows: compensation for additional professional training or language courses (40%), providing car or compensation for transport costs (32%),

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

compensation for food or organizing free meals at work (31%), individual rewards for work experience, for achievement, for loyalty, etc. (30%), partial or full compensation of fitness, swimming pool or other sporting activities (29%), extra weekends with obligatory payment (24%), etc. [7].

What about for non-material factors of motivation of employees, it is fundamental for 63% of respondents have a professional development, 60% motivate the personality of the chief, and 56% are inspired by the opportunity to carry out diverse and interesting work tasks. The last thing people appreciate as a motivator is an open and friendly corporate culture – 42%. Also among the variants were the possibility of career growth (55%), competent and efficient management of the company (55%), flexible working schedule (54%), observance Work&Life Balance (49%), freedom in expressing opinions and suggestions (46%), the opportunity to work from home (43%), etc. [7].

So, summarizing the results of the first stage of the study, we can ascertain that the material motivation of employees was and remains the most important stimulus factor for increasing the efficiency of the personnel of Ukrainian enterprises.

Second stage of the study, method: the questionnaire «Analysis of Motivational Factors»

It was interesting for us to conduct our own research to find out the state of the problem and in the future to be able to develop an effective program of directed staff motivation. So, in 2018, we conducted a psychological study using the questionnaire «Analysis of Motivational Factors», made on the basis of two questionnaires to determine the existing structure of motivation and desirable for employees of the enterprise «Questionnaire for the analysis of motivational factors and needs» [1] and «Questionnaire for studying incentives» [2]. The respondents were 63 employees at a private enterprise in Zaporizhzhya, Ukraine. And it's interesting that almost all employees of the organization understand the motivation like cash rewards, which confirms the results of our first analytical study. The most important motivating factor is the level of salary (84%), second place share opportunities for professional growth (52%) and interesting work, diverse and non-standard work tasks (52%), in the third place – the possibility of self-actualization (36%). Therefore, among the three dominant operating motivational factors, there is also no material. In last place the best incentives to work there were loans – 12%. Among other variant of incentives, there were additional payments for work experience at the company (35%), additional training (courses, trainings, seminars, education) (35%), corporate events (tickets to theaters, cinemas, concerts, trips to nature, excursions, including to other cities) and getting a subscription to a gym or swimming pool (32%), free or partial payment of travel tour (28%), payment road for to work place (pass, car maintenance) (26%), free (at the expense of the enterprise) dinners (16%), etc. [6, p. 66].

The second stage of our empirical study has confirmed that the main is the material incentive of staff in improving its effective activity in the enterprise.

Conclusions and perspectives of further research. It is important determine that for enterprises in Ukraine it is necessary to carry out complex measures to motivate increase of labor efficiency taking into account the peculiarities of the economic situation, the military actions, inflationary processes, social environment and other factors, which today have an impact on every person in our country.

The system of directed motivation should be focused on the final result, have a fair character and be simple and understandable for each employee. To achieve the best result of the enterprise, different types of motivation should be used together. It should remember that there is an individual motivation for individual workers, who deserve it and at the same time in a particular organization may not be determined once and for all a set of incentives, but there will be a system of directed motivation.

From the data presented in the article we see, that salary expectations of the staff grow, and employers, unfortunately, not ready to correspond them. The material motivation for today prevails in the desires and expectations of employees of organizations, but if it isn't possible to increase the bonus or salary, use not by material ways of motivation, such as the persuasion of employees that they are not indifferent to the company, each person is important for management, declare gratitude, publicly congratulate the best workers and let subalterns influence into strategic decisions, if that's important

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

for them. Prospects for further research we see the development of a program of directed motivation and diagnostics of its influence on the efficiency of the staff of the enterprise.

Список використаних джерел

1. Анкета для анализа мотивационных факторов и потребностей [Электронный ресурс] // HR-Portal: HR-Сообщество и Публикации. – Режим доступа : http://www.hr-portal.ru/tool/anketa-dlya-analiza-motivacionnyh-faktorov-i-potrebnostey
2. Анкета изучения поощрений [Электронный ресурс] // HR-Portal: HR-Сообщество и Публикации. – Режим доступа : http://www.hr-portal.ru/tool/anketa-izucheniya-pooshchreniy
3. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – Кіровоград : Поліграф-Терція, 2002. – 226 с.
4. Бондаренко С. С. Внесення змін до мотивації персоналу як головна умова застосування концепції постійного вдосконалення на українських підприємствах / С. С. Бондаренко // Гуманізація соціального управління : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 29 квіт. 2008 р. – Х. : ФОП Александрова К. М., 2008. – С. 18–22.
5. Горбань В. Б. Використання мотиваційного потенціалу підприємства для формування дієвої системи мотивації працівників / В. Б. Горбань // Економіка та держава. – 2012. – № 5. – С. 108–112.
6. Іщук О. В. Система мотивації персоналу на прикладі приватного підприємства / О. В. Іщук // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу “Запорізький національний університет” та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2018. – №1 (13). – С. 60–67.
7. Исследование мотивации сотрудников: для 60% важна личность руководителя [Электронный ресурс] // NewsMir: Новости Украины и события в мире. – 2018. – Режим доступа : https://newsmir.info/1261742
8. Климчук А. О., Михайлов А. М. Маркетинг і менеджмент інновацій [Електронний ресурс] // Альона Олегівна Климчук, Андрій Миколайович Михайлов. – 2018. – № 1. – Режим доступу : http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf
9. Коваленко О. В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці [Електронний ресурс] / О. В. Коваленко // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 2. – С. 84–91. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2016_2_16.
10. Ковальчук І. В. Економіка підприємства [Текст] : навч. посібник / І. В. Ковальчук. – К. : Знання, 2008. – 679 с. – (Вища освіта XXI століття).
11. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. – 2012. – 224 с.
12. Кращі мотивації на ринку праці України [Електронний ресурс] // Prostopravo.com.ua: все про права громадян та бізнесу в Україні. – опубліковано на сайті: 17.02.2016. – Режим доступу : http://ua.prostopravo.com.ua/pratsevlashtuvannya/novini/kraschi_motivatsiyi_na_rinku_pratsi_ukrayini_infografika
13. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – [3-е изд.] ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с. (Серия «Мастера психологии»).
14. Результаты опроса: денежные поощрения – самый эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс] // Work.ua. – 2013. – № 3. – Режим доступа : https://www.work.ua/news/ukraine/490/
15. Сардак С. Е. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Е. Сардак // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45–51.
16. Четыре тенденции в мотивации персонала, которые будут актуальны в 2017 году [Электронный ресурс] // Коммерческий директор: профессиональный журнал коммерсанта. – 2017. – Режим доступ: Источник: https://www.kom-dir.ua/article/1578-tendentsii-v-motivatsii-personala#_=_
17. Herzberg, F. The motivation to work / Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman; with a new introduction by Frederick Herzberg. – New Brunswick, N.J., U.S.A. : Transaction Publishers, 1993. – 157 p.
18. McClelland, David, C. The achievement motive / David C. McClelland . – New York Appleton-Century-Crofts, 1953. – 384 p. illus.
19. McGregor, D. The human side of enterprise / Douglas McGregor. – McGraw-Hill, 1960. – 246 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Anketa dlja analiza motivacionnyh faktorov i potrebnostej [Jelektronnyj resurs] // HR-Portal: HR-Soobshhestvo i Publikacii. – Rezhim dostupa : http://www.hr-portal.ru/tool/anketa-dlya-analiza-motivacionnyh-faktorov-i-potrebnostey
2. Anketa izuchenija pooshhrenij [Jelektronnyj resurs] // HR-Portal: HR-Soobshhestvo i Publikacii. – Rezhim dostupa : http://www.hr-portal.ru/tool/anketa-izucheniya-pooshchreniy
3. Bohynia D. P. Trudovyi mentalitet u systemi motyvatsii pratsi / D. P. Bohynia, M. V. Semykina. – Kirovohrad : Polihraf-Tertsiia, 2002. – 226 s.
4. Bondarenko S. S. Vnesennia zmin do motyvatsii personalu yak holovna umova zastosuvannia kontseptsii postiinoho vdoskonalennia na ukrainskykh pidpryiemstvakh / S. S. Bondarenko // Humanizatsiia sotsialnoho upravlinnia : tezy dop. Vseukr. nauk.-prakt. konf., 29 kvit. 2008 r. – Kh. : FOP Aleksandrova K. M., 2008. – S. 18–22.

5. Horban V. B. Vykorystannia motyvatsiinoho potentsialu pidpryiemstva dlia formuvannia diievoi systemy motyvatsii pratsivnykiv / V. B. Horban // Ekonomika ta derzhava. – 2012. – № 5. – S. 108–112.
6. Ishchuk O. V. Systema motyvatsii personalu na prykladi pryvatnoho pidpryiemstva / O. V. Ishchuk // Problemy suchasnoi psykholohii : zbirnyk naukovykh prats Derzhavnoho vyshchoho navchalnoho zakladu "Zaporizkyi natsionalnyi universytet" ta Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, N. F. Shevchenko, M. H. Tkalych. – Zaporizhzhia : ZNU, 2018. – №1 (13). – S. 60–67.
7. Issledovanie motivacii sotrudnikov: dlja 60% vazhna lichnost' rukovoditelja [Jelektronnyj resurs] // NewsMir: Novosti Ukrainy i sobytija v mire. – 2018. – Rezhim dostupa : https://newsmir.info/1261742
8. Klymchuk A. O. Marketynh i menedzhment innovatsii [Elektronnyi resurs] // Alona Olehivna Klymchuk, Andrii Mykolaiovych Mykhailov. – 2018. – № 1. – Rezhym dostupu : http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf
9. Kovalenko O. V. Doslidzhennia vplyvu stymuliuvannia personalu pidpryiemstva na produktyvnist pratsi [Elektronnyi resurs] / O. V. Kovalenko // Ekonomichnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii. – 2016. – Vyp. 2. – S. 84–91. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2016_2_16.
10. Kovalchuk I. V. Ekonomika pidpryiemstva [Tekst] : navch. posibnyk / I. V. Kovalchuk. – K. : Znannia, 2008. – 679 s. – (Vyshcha osvita KhKhI stolittia).
11. Kolot A. M. Motyvatsiia, stymuliuvannia y otsinka personalu : navch. posib. / A. M. Kolot. – K. : KNEU. – 2012. – 224 s.
12. Krashchi motyvatsii na rynku pratsi Ukrainy [Elektronnyi resurs] // Prostopravo.com.ua: vse pro prava hromadian ta biznesu v Ukraini. – opublikovano na saiti: 17.02.2016. – Rezhym dostupu : http://ua.prostopravo.com.ua/pratsevlashtuvannya/novini/kraschi_motivatsiyi_na_rinku_pratsi_ukrayini_infografika
13. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – [3-e izd.] ; per. s angl. – SPb. : Piter, 2008. – 352 s. (Serija «Mastera psihologii»).
14. Rezul'taty oprosa: denezhnye pooshhrenija – samyj jeffektivnyj sposob motivacii personala [Jelektronnyj resurs] // Work.ua. – 2013. – № 3. – Rezhim dostupa : https://www.work.ua/news/ukraine/490/
15. Sardak S. E. Motyvatsiia ta stymuliuvannia pratsivnykiv vitchyznianykh pidpryiemstv / S. E. Sardak // Ukraina : aspekty pratsi. – 2008. – № 6. – S. 45–51.
16. Chetyre tendencii v motivacii personala, kotorye budut aktual'ny v 2017 godu [Jelektronnyj resurs] // Kommercheskij direktor: professional'nyj zhurnal kommersanta. – 2017. – Rezhim dostup: Istochnik: https://www.kom-dir.ua/article/1578-tendentsii-v-motivatsii-personala#_=_
17. Herzberg, F. The motivation to work / Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman; with a new introduction by Frederick Herzberg. – New Brunswick, N.J., U.S.A. : Transaction Publishers, 1993. – 157 p.
18. McClelland, David, C. The achievement motive / David C. McClelland . – New York Appleton-Century-Crofts, 1953. – 384 p. illus.
19. McGregor, D. The human side of enterprise / Douglas McGregor. – McGraw-Hill, 1960. – 246 p.

Іщук О. В., Дєєва Т. В. Спрямована мотивація як чинник впливу на ефективність діяльності персоналу підприємства. *Сьогодні для українських підприємств є актуальним питання підвищення ефективності діяльності своїх співробітників. Ефективні мотиваційні програми сприяють підвищенню якості роботи працівників та їхнього ставлення як до праці, так і до організації в цілому. Отже, в статті розглянуто актуальний напрям організаційної психології, а саме дослідження спрямованої мотивації як чинник впливу на ефективність діяльності персоналу підприємства.*

Спрямована мотивація персоналу на підприємстві є засобом, що забезпечує отримання максимального прибутку організації за рахунок самовідданої праці, ефективного та економічного використання ресурсів (як матеріальних, так і нематеріальних), розкриття кадрового потенціалу тощо. Визначено, що спрямована мотивація – це процесуальна система стимулюючих заходів, що приводить до необхідної та заздалегідь визначеної поведінки працівника.

Проаналізовано існуючі системи спрямованої мотивації як чинника впливу на ефективність діяльності персоналу українських підприємств в динаміці від 2006 року до 2018 року. Представлено найважливіші матеріальні та нематеріальні фактори мотивації, що впроваджено в організаціях України, серед яких премії та бонуси, підвищення заробітної плати, медичне страхування співробітників, корпоративні свята, навчання на тренінгах, усні подяки, дружній клімат, цікава робота, різнопланові й нестандартні робочі задачі, організація харчування в офісі та багато іншого. Висвітлено результати власного дослідження, що підтверджують результати попередніх досліджень, починаючи з 2006 року.

Ключові слова: *спрямована мотивація, вплив, мотивація, персонал, підприємство, організація, керівництво, ефективність, стимулювання.*

Відомості про автора

Іщук Ольга Вікторівна, кандидат психологічних, наук, доцент кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Ishchuk, Olga Viktorovna, PhD of Psychology, Associate Professor, Department of Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhia, Ukraine.

E-mail: olga.ischuk@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-2487-2180

Дєєва Тетяна Віталіївна, магістр 2 року навчання факультету соціальної педагогіки та психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Deeva, Tetyana Vitaliivna, Master of Psychology at the Faculty of Social Pedagogy and Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: tankacrazy@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7404-1882

Отримано 1 листопада 2018 р.
Рецензовано 17 грудня 2018 р.
Прийнято 20 грудня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.5
УДК 658.114.25:005.95.96:331.211.5:330.59 – 047.44

Л. М. Карамушка, О. І. Паршак

ОЦІНКА ПРАЦІВНИКАМИ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ РОЛІ ГРОШЕЙ У ЇХ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПРАЦІВНИКІВ

Карамушка Л. М., Паршак О. І. Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними характеристиками працівників. *У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано особливості оцінки працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності, виявлено певні диспропорції в оцінці. Проаналізовано зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать). Досліджено зв'язок між оцінкою персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційного-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації). Визначено низку важливих напрямків оптимізації ставлення до грошей у працівників комерційних організацій.*

Ключові слова: *комерційні організації; працівники комерційних організацій; оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності; соціально-демографічні характеристики працівників, організаційно-професійні характеристики працівників; напрямки оптимізації ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.*

Карамушка Л. Н., Паршак А. И. Оценка работниками коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности: связь с социально-демографическими и организационно-профессиональными характеристиками работников. *В статье на основе эмпирического исследования проанализированы особенности оценки работниками коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности, выявлены определенные диспропорции в оценке. Проанализирована связь между оценкой работниками коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности и*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

социально-демографическими характеристиками работников (возраст, семейное положение, наличие детей, пол). Исследована связь между оценкой персоналом коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности и организационно-профессиональными характеристиками работников (уровень образования, общий трудовой стаж, стаж работы в компании, должность в организации). Определен ряд важных направлений оптимизации отношения к деньгам у работников коммерческих организаций.

***Ключевые слова**: коммерческие организации; работники коммерческих организаций; оценка работниками коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности; социально-демографические характеристики работников, организационно-профессиональные характеристики работников; направления оптимизации отношения к деньгам персонала коммерческих организаций.*

Постановка проблеми. Дослідження Світового банку показало, що основним джерелом зростання ВВП у розвинених країнах є людський капітал, на його частку припадає 62,0% приросту ВВП, тоді як виробничі фонди дають 16,0–18,0% приросту, а на природні ресурси припадає 20,0–22,0% [13, с. 75]. Це обумовлює необхідність підвищення ефективності діяльності персоналу організацій, зокрема комерційних, а отже, виявлення та дослідження психологічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації, її діяльністю, поведінкою, ставленням.

Одним із таким феноменів є ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, оскільки ставлення людини до грошей впливає на її самооцінку та спосіб життя, реалізацію власних економічних та професійних ролей, реагування та ті чи інші економічні чи професійні ситуації, тобто обумовлює успішність економічної соціалізації особистості.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблеми психології грошей знайшли відображення в роботах вітчизняних (Г. Авер'янова [1], І. Зубіашвілі [4], Л. Карамушка [6; 7], В. Комаровська [8], Г. Ложкін [9], С. Максименко [10], В. Москаленко [11], О. Нікітіна [12], М. Сімків [15], О. Ходакевич [6; 7; 19], М. Шкребець [20] та ін.) та зарубіжних (М. Аргайл [18], О. Дейнека [2], А. Журавльов [3], М. Семенов [14], Т. Тенг [22], А. Фенько [17], А. Фернам [18; 21], К. Ямаучі [23] та ін.) учених. У цих працях розкрито сутність грошей, їх роль в економічній соціалізації особистості, ставлення до грошей різних соціальних груп тощо. Однак, проблема ставлення персоналу вітчизняних комерційних організацій до грошей є практично не вивченою. Зокрема, недослідженими є питання, які стосуються оцінки працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик працівників, що впливають на таку оцінку.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати оцінку працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності.
2. Проаналізувати зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників.
3. Дослідити зв'язок між оцінкою персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників.

Методика та організація дослідження. Дослідження було проведене в 2018 році в ряді комерційних організаціях м. Дніпра. Дослідженням був охоплений 261 співробітник комерційних структур.

Для вивчення оцінки працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності використовувалися авторська анкета «Ставлення персоналу комерційних організацій до грошей», розроблена з урахуванням наявних у літературі підходів до вивчення означеної проблеми [6; 7; 19]. Соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики персоналу досліджувались за допомогою авторської анкети-«паспортички». Вони були визначені на основі розроблених в організаційній психології підходів [5; 16].

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалась описова статистика та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена).

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

За віковим складом учасники опитування були розподілені наступним чином: до 30 років – 23%, від 31 до 40 років – 42,9%, від 41 до 50 років – 15,7%, більше 50 років – 18,4%. Серед опитаних співробітників було 43,3% чоловіків та 56,7% жінок. Щодо сімейного стану, то опитані утворили такі групи: неодружені (незаміжні) – 25,7%, розлучені – 12,6%, одружені (заміжні) – 61,7%. У 64,0% опитаних є діти, в 36,0% дітей немає.

Опитані мають наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 11,1%, незакінчену вищу – 8,4%, вищу – 80,5%. Загальний трудовий стаж у співробітників складає: до 5 років – 12,2%, від 5 до 10 років – 12,3%, понад 10 років – 75,5%. За стажем роботи в компанії опитані розподілилися наступним чином: до 5 років – 41%, від 5 до 10 років – 24,9%, понад 10 років – 34,1%. У комерційній організації опитані займають такі посади: спеціалісти – 42,9%, лінійні менеджери – 5,7%, менеджери середньої ланки – 37,5%, топ-менеджери – 13,8%.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.

1. Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності.

На ***першому етапі дослідження*** аналізувалась оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності.

Отримані відповіді працівників комерційних організацій, які стосувалися оцінки ролі грошей у їх життєдіяльності, за змістом та кількісним вираженням можна розподілити на сім груп (*табл. 1*).

Таблиця 1

Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності (у % від загальної кількості опитаних)

Роль грошей у життєдіяльності працівників	%
Для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)	80,1
Для допомоги рідним та близьким	72,4
Для задоволення власних життєво значущих потреб	65,8
Для забезпечення відпочинку під час відпустки	51,0
Для культурного розвитку	44,1
Для підтримання здоров'я	39,5
Для оплати медичних послуг	39,1
Для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)	38,3
Для накопичення	34,9
Для придбання гарного, стильного одягу	30,3
Для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу	24,9
Для розваг	19,5
Для допомоги іншим людям	16,9
Для допомоги особливим категоріям людей	11,5

Першу групу утворили відповіді, що стосуються оцінки грошей як засобу «для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо) (80,1%)», «допомоги рідним та близьким» (72,4%) та «задоволення власних життєво значущих потреб» (65,8%). Скоріше за все, мова тут йде про задоволення базових, матеріально-побутових потреб особистості, як потреба в їжі, одежі, житлі, транспорті тощо) самих співробітників комерційних організацій, членів їх сімей та рідних і близьких їм людей тощо. Згідно з класифікацією А. Маслоу, ці потреби є природними для всіх людей, і співробітники комерційних організацій не є винятком. Окрім того, враховуючи скрутний економічний стан більшості населення нашої країни та відсутність розгалуженої системи соціального захисту населення, логічно, що кошти, зароблені працівниками комерційних організацій, направляються, в першу чергу, саме на

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

задоволення життєво значущих потреб самого персоналу комерційних організацій, членів їх сімей та близьких їм людей. При цьому звертає на себе увагу, що відповіді даної групи за кількісним вираженням значно переважають відповіді, які віднесені до інших груп. На них вказало в середньому дві третини опитаних, що свідчить про однозначну їх пріоритетність.

До ***другої групи*** були віднесено відповіді, що стосуються оцінки грошей як засобу «для забезпечення відпочинку під час відпустки» (51,0%), «для підтримання здоров'я» (39,5%), «для оплати медичних послуг» (39,1%). У зв'язку з тим, що діяльність у комерційних організаціях є досить інтенсивною, то, очевидно, для співробітників важливо витрачати кошти на відновлення можливостей для подальшої професійної діяльності та підтримання здоров'я. Також, напевне, можна говорити про те, що в комерційних організаціях в силу інноваційності їх діяльності зростає усвідомлення значущості персоналом підтримання здорового способу життя та підтримання фізичного та психічного здоров'я особистості.

Третю групу склали відповіді, що стосуються ролі грошей як засобу «для культурного розвитку» (44,1%) та «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (38,3%). Співробітники комерційних організацій, як бачимо, вважають необхідною умовою своєї конкурентоспроможності важливість культурного та професійного розвитку, що, звичайно ж, можна оцінити, як позитивний факт.

До ***четвертої групи*** можна віднести відповіді, що стосуються оцінки грошей як засобу «для накопичення» (34,9%). Практично третя частина опитаних вважають за необхідне створювати певний запас грошових коштів для страхування себе від можливих економічних ризиків, тобто використання грошей не лише для задоволення «актуальних», але і «перспективних» потреб.

П'ята група, на наш погляд, складається з відповідей певної іміджевої спрямованості, а саме оцінки грошей як засобу «для придбання гарного, стильного одягу» (30,3%) та «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» (24,9%).

Слід зазначити, що відповіді, які віднесено до другої-п'ятої груп, кількісно приблизно виражені однаково. На них в середньому вказали одна третя-одна четверта опитаних.

І *значно менш вираженими,* порівняно з попередніми групами, є відповіді респондентів, які віднесено до шостої та сьомої груп.

Шосту групу утворили відповіді персоналу комерційних організацій, які стосуються оцінки грошей як засобу «для розваг». На значущість такої ролі грошей вказали менше п'ятої частини опитаних (19,5%). Такі показники, на нашу думку, можна пояснити тим, що більшість опитаних мають власні сім'ї та дітей, а отже, несуть пряму відповідальність за матеріальне благополуччя рідних та близьких людей, тому гроші для розваг вони оцінюють значно меншою мірою.

До ***сьомої групи*** віднесено відповіді, що стосуються оцінки грошей як засобу «для допомоги іншим людям» (16,9%) та «допомоги особливим категоріям людей» (11,5%). Звертає увагу на себе той факт, що оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей як засобу для допомоги іншим людям майже в п'ять разів менше, ніж оцінка грошей як засобу допомоги близьким людям.

Необхідно зауважити, що отримані дані в цілому близькі до даних, які отримані на вибірці студентів вищих навчальних закладів України [6; 7; 19], що проявляється, насамперед, в пріоритетності оцінки ролі грошей для задоволення власних життєво значущих потреб та для допомоги рідним та близьким, але в недостатній значущості ролі грошей для допомоги іншим людям. Але, разом із тим, проявляються і певні відмінності між двома вибірками. Наприклад, у працівників комерційних організацій дещо знижується, порівняно зі студентами, оцінка ролі грошей «для задоволення власних життєво значущих потреб» (65,8% проти 78,0%), «для культурного розвитку» (44,1% проти 67,4%), різко зменшується оцінка ролі грошей «для розваг» (19,5% проти 42,2%). Однак, підвищується оцінка ролі грошей «для допомоги рідним та близьким» (72,4% проти 57,8%). Також появляються такі нові, порівняно зі студентами, позиції в оцінці ролі грошей, як засіб «для задоволення потреб та розвитку власної сім'ї

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

(матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)» (80,1% проти 0,0%), «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (38,3% проти 0,0%), «для накопичення» (34,9%) та ін. Очевидно, встановлені закономірності пояснюють певні особливості економічної соціалізації працівників комерційних організацій, що обумовлено, скоріше за все, як соціально-професійними особливостями опитуваних, так і їх активною включеністю в процеси сімейної соціалізації, приналежністю до старших вікових груп тощо.

Отже, очевидно, можна говорити про те, що соціально-економічні, професійні та вікові ролі, які виконують опитувані, і певні етапи економічної соціалізації *вносять певні зміни в* оцінку ролі грошей в їх життєдіяльності, порівняно зі студентами.

У цілому, результати першого етапу показали *наявність ряду диспропорцій* щодо оцінки працівниками комерційних організацій грошей в їх життєдіяльності: орієнтація більше на задоволення базових матеріально-побутових потреб, порівняно із задоволення потреб професійного та культурного розвитку, іміджово-статусних потреб, підтримання здоров'я та забезпечення повноцінного відпочинку працівників та ін.; оцінка грошей як засобу задоволення переважно «актуальних» потреб, та значно менше – «перспективних» потреб, що проявляється, зокрема, в накопиченні грошей; оцінка грошей як засобу переважно реалізації «прагматичних» власних потреб, і значно менше – альтруїстичних потреб, які стосуються допомоги інших людям тощо.

2. Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників.

Другий етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать).

У процесі дослідження виявлено *наявність великої кількості статистично значущих зв'язків* за більшістю показників оцінки грошей у життєдіяльності працівників (38 показників із 60 можливих, тобто майже дві третини) та соціально-демографічними характеристиками працівників.

Так, що стосується такого чинника, як «***вік»***, то тут виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між віком та оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей як засобу «для допомоги рідним та близьким» (r_s=0,141, p<0,05) (*табл. 2*). Тобто чим старше за віком працівники комерційних організацій, тим більше вони оцінюють роль грошей для допомоги рідним та близьким людям.

Однак, при цьому виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між віком та оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей як засобу: «для задоволення власних життєво значущих потреб» (r_s=-0,149, p<0,05), «для культурного розвитку» (r_s=-0,260, p<0,01), «для підтримання здоров'я» (r_s=-0,164, p<0,01), «для оплати медичних послуг» (r_s=-0,262, p<0,01), «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (r_s=-0,187, p<0,01), «для накопичення» (r_s=-0,231, p<0,01), «для придбання гарного, стильного одягу» (r_s=-0,197, p<0,01), «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» (r_s=-0,261, p<0,01), «для розваг» (r_s=-0,183, p<0,01), «для допомоги іншим людям» (r_s=-0,154, p<0,05). Тобто йдеться про те, що з віком зменшується роль грошей у задоволенні власних потреб працівників комерційних організацій (як матеріально-побутових, так і потреб культурного та професійного розвитку, підтримки здоров'я, забезпечення іміджево-статусних показників), а також накопичення грошей та допомоги інших людям. Отже, з підвищенням віку співробітники комерційних організацій більше допомагають рідним та близьким і менше «вкладають» в себе.

Також подібні статистично значущі закономірності виявлено у процесі аналізу *зв'язку* між такими характеристиками працівників, як ***«сімейний стан»*** та ***«наявність дітей»,*** та оцінкою працівниками ролі грошей у їх життєдіяльності (*табл. 2*).

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Таблиця 2

Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівниками

Роль грошей у життєдіяльності працівників	Вік	Сімейний стан	Наявність дітей	Стать
Для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)	-0,042	0,107	**0,145***	-0,068
Для допомоги рідним та близьким	**0,141***	**-0,172****	**-0,124***	**-0,124***
Для задоволення власних життєво значущих потреб	**-0,149***	**-0,172****	0,053	**0,199****
Для забезпечення відпочинку під час відпустки	-0,035	-0,056	0,049	0,086
Для культурного розвитку	**-0,260****	**-0,216****	**-0,202****	**0,246****
Для підтримання здоров'я	**-0,164****	**-0,287****	**-0,260****	0,120
Для оплати медичних послуг	**-0,262****	-0,045	-0,045	0,003
Для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)	**-0,187****	**-0,187****	**-0,213****	**0,148***
Для накопичення	**-0,231****	**-0,133***	**-0,155***	-0,042
Для придбання гарного, стильного одягу	**-0,197****	**-0,176****	0,096	**0,273****
Для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу	**-0,261****	**-0,316****	**-0,325****	0,020
Для розваг	**-0,183****	**-0,181****	**-0,174****	-0,057
Для допомоги іншим людям	**-0,154***	**-0,131***	**-0,216****	**-0,185****
Для допомоги особливим категоріям людей	-0,061	**-0,202****	0,105	**-0,218****

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

За більше ніж половиною показників (8 із 15) виявлено *негативні статистично значущі зв'язки між названими характеристиками працівників* та оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей як засобу: «для допомоги рідним та близьким» (сімейний стан – r_s=-0,172, p<0,01; наявність дітей – r_s=-0,124, p<0,05); «для культурного саморозвитку» (сімейний стан – r_s=-0,216, p<0,01; наявність дітей – r_s=-0,202, p<0,01); «для підтримання здоров'я» (сімейний стан – r_s=-0,287, p<0,01; наявність дітей – r_s=-0,260, p<0,01); «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (сімейний стан – r_s=-0,187, p<0,01; наявність дітей – r_s=-0,213, p<0,01); «для накопичення» (сімейний стан – r_s=-0,133, p<0,05; наявність дітей –r_s=-0,155, p<0,05); «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» (сімейний стан – r_s=-0,316, p<0,01; наявність дітей – r_s=-0,325, p<0,01); «для розваг» (сімейний стан – r_s=-0,181, p<0,01; наявність дітей – r_s=0,174, p<0,01); «для допомоги іншим людям» (сімейний стан – r_s=-0,131, p<0,05; наявність дітей – r_s=-0,216, p<0,01). Слід зазначити, що за такою характеристикою, як «сімейний стан», до 8 показників, які спільні для названих вище характеристик персоналу, сюди ще додаються три показники оцінки ролі грошей як засобу: «для задоволення власних життєво значущих потреб» (r_s=-0,172, p<0,01), «для придбання гарного, стильного одягу» (сімейний стан – r_s=-0,176, p<0,01), «для допомоги особливим категоріям людей» (сімейний стан – r_s=-0,202, p<0,01). Сутність виявлених закономірностей полягає в тому, що в міру появи у працівників сім'ї та дітей різко змінюється пріоритет в оцінці грошей – вони все менше оцінюються працівниками як засіб задоволення власних потреб, і все більше оцінюються як засіб задоволення потреб сім'ї .

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Підтвердженням цьому є виявлений *позитивний статистично значущий зв'язок* між такою характеристикою персоналу, як «наявність дітей», та оцінкою грошей як засобу «для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)» (r_s=0,145, p<0,05). Тобто в міру появи дітей оцінка грошей у цьому контексті життєдіяльності працівників комерційних організацій зростає.

Отримані дані відображають цілком природні закономірності щодо оцінки грошей працівниками комерційних організацій, оскільки, з одного боку, в міру активного включення в сімейні стосунки підвищується відповідальність дорослих та працюючих членів сім'ї за добробут інших членів сім'ї. З іншого боку, ігнорування власних потреб, особливо тих, які стосуються забезпечення власного здоров'я, іміджу, подальшого розвитку тощо може призводити до негативних наслідків у діяльності та поведінці працівників, спричиняти виникнення внутрішньоособистісних та міжособистісних конфліктів тощо. Тому одним із підходів щодо формування адекватного ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій має бути, на наш погляд, формування *гармонійного ставлення до грошей як засобу задоволення, як потреб сім'ї і близьких людей, так і власних потреб.* І дуже бажано, щоб таке ставлення *стосувалось всіх вікових категорій* персоналу.

У процесі дослідження виявлено також зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності і такою характеристикою персоналу, як ***«стать»*** (*табл. 2*). Так, встановлено, що жінки більше орієнтовані на оцінку грошей як засобу: «для задоволення власних життєво значущих потреб» (r_s=0,199, p<0,01), «для культурного саморозвитку» (r_s=0,246, p<0,01), «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (r_s=0,148, p<0,05), «для придбання гарного, стильного одягу» (r_s=0,273, p<0,01), в той час як чоловіки більше оцінюють гроші як засіб: «для допомоги рідним та близьким» (r_s=-0,124, p<0,05), «для допомоги іншим людям» (r_s=-0,185, p<0,01), «для допомоги особливим категоріям людей» (r_s=-0,218, p<0,01). Ці дані деякою мірою узгоджуються з даними, отриманими на студентській вибірці [6; 7; 19], згідно з якими дівчата більше орієнтовані на розвиток, в той час як хлопці більше віддають перевагу розвагам.

Отримані дані щодо впливу статі на оцінку ролі грошей свідчать, на наш погляд, про те, що в контексті розв'язання проблеми досягнення гендерного балансу, яка на сьогодні є достатньо актуального для суспільства, важливим є, на наш погляд, формування як у жінок, так і в чоловіків, які працюють у комерційних організаціях, *певного балансу між власними потребами та потребами близьких,* чоловіки, так само, як і жінки, мають дбати як про свій розвиток, так і про добробут близьких. І це буде сприяти, на наш погляд, подоланню певних гендерних стереотипів стосовно чоловіків, згідно з якими вони, насамперед, мають нести відповідальність за матеріальний добробут родини, в той час, як інші їхні потреби є другорядними. В контексті соціальних та освітніх змін, які відбуваються в суспільстві, чоловіки так само, як і жінки, мають мати, насамперед, однакові можливості для розвитку і стилю життя, для вибору власної стратегії життєдіяльності.

У цілому, результати другого етапу дослідження показали наявність *достатньо вираженого статистично значущого зв'язку* між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать), які мають враховуватися в процесі економічної соціалізації персоналу.

3. Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників.

Третій етап дослідження передбачав вивчення зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації) (*табл. 3*).

У процесі дослідження виявлено *наявність певної кількості статистично значущих зв'язків* (по 23 показникам із 60 можливих, тобто трохи більше, ніж одна третини) між оцінкою

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та всіма визначеними організаційно-професійними характеристиками працівників (*табл. 3*). Це значно менше, порівняно із соціально-демографічними характеристиками персоналу.

Таблиця 3

Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників

Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності	Організаційно-професійні характеристики (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Рівень освіти	**Загальний трудовий стаж**	**Стаж роботи в компанії**	**Посада в організації**
Для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)	**0,237****	0,102	-0,072	0,027
Для допомоги рідним та близьким	-0,029	0,083	**0,190****	**-0,148***
Для задоволення власних життєво значущих потреб	-0,020	**-0,229****	0,009	-0,070
Для забезпечення відпочинку під час відпустки	0,097	-0,065	**-0,179****	-0,018
Для культурного розвитку	**0,213****	**-0,301****	-0,116	**-0,132***
Для підтримання здоров'я	**0,194****	**-0,184****	**-0,180****	-0,064
Для оплати медичних послуг	0,056	**-0,280****	**-0,158***	**-0,131***
Для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)	0,043	**-0,143***	-0,103	0,044
Для накопичення	**0,199****	**-0,163****	0,044	-0,032
Для придбання гарного, стильного одягу	**0,164****	-0,086	**-0,137***	**-0,130***
Для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу	-0,038	**-0,195****	-0,005	**-0,142***
Для розваг	**0,136***	-0,100	-0,071	0,105
Для допомоги іншим людям	0,041	-0,093	-0,061	**0,211****
Для допомоги особливим категоріям людей	-0,034	-0,111	**-0,134***	0,111

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

Щодо впливу такої характеристики працівників, як «***рівень освіти»,*** то встановлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між рівнем освіти та оцінкою грошей як засобу: «для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)» (r_s=0,237, p<0,01), «для культурного саморозвитку» (r_s=0,213, p<0,01), «для підтримання здоров'я» (r_s=0,194, p<0,01), «для накопичення» (r_s=0,199, p<0,01), «для придбання гарного, стильного одягу» (r_s=0,164, p<0,01), «для розваг» (r_s=0,136, p<0,05) (*табл. 3*). Тобто тут прослідковується така закономірність: із підвищенням рівня освіти персоналу комерційних організацій, з одного боку, підвищується значущість грошей як засобу для задоволення матеріально-побутових потреб сім'ї та навчання дітей, а з іншого боку, зростає роль грошей і для вирішення інших проблем, які стосуються інших, різносторонніх аспектів життя (культурний розвиток, розваги, іміджові характеристики, підтримання здоров'я), а також

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

створення певного економічного базису. Отже, можна говорити про те, що освіта працівників є тим чинником, який сприяє становленню їх багатоаспектного ставлення до грошей, а не лише «фокусованого» на вирішенні базових потреб персоналу.

Стосовно впливу такої характеристики працівників, як «***загальний трудовий стаж»,*** то встановлено *негативний статистично значущий зв'язок* між загальним трудовим стажем та оцінкою грошей як засобу: «для задоволення власних життєво значущих потреб» (r_s=-0,229, p<0,01), «для культурного саморозвитку» (r_s=-0,301, p<0,01), «для підтримання здоров'я» (r_s=-0,184, p<0,01), «для оплати медичних послуг» (r_s=-0,280, p<0,01), «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (r_s=-0,143, p<0,05), «для накопичення» (r_s=-0,163, p<0,01), «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» (r_s=-0,195, p<0,01) (*табл. 3*). Встановлена закономірність близька до тієї, яка виявлена щодо впливу віку. Тобто мова йде про те, що із підвищенням трудового стаду працівників комерційних організацій зменшується роль грошей у задоволенні особистих потреб працівників комерційних організацій (як власних життєво значущих потреб, так і потреб культурного розвитку, підтримки здоров'я, забезпечення іміджево-статусних показників, а також накопичення грошей). Подібність впливу таких чинників, як «вік» і «трудовий стаж», є закономірною, адже ці характеристики персоналу для значної кількості працівників є достатньо подібними, оскільки їх «становлення» у більшості випадків відбувається паралельно.

Однак, дещо відмінними від попередніх даних є результати, які стосуються впливу такої характеристики працівників комерційних організацій, як ***«стаж роботи в компанії»*** (*табл. 3*). Так, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між стажем роботи в компанії та оцінкою грошей як засобу: «для допомоги рідним та близьким» (r_s=0,190, p<0,01). Тобто підвищення стажу роботи в компанії працівників сприяє підвищенню їх рівня допомоги рідним та близьким, що, очевидно, можна пояснити підвищенням заробітної плати працівників комерційних організацій та отриманням додаткових соціальних пільг не лише для себе, але і членів родини, що може бути відображено в соціальному пакеті тощо. Однак, щодо інших показників оцінки ролі грошей, то ту спостерігається майже така картина, як і щодо впливу загального трудового стажу. Так, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між стажем роботи в компанії та оцінкою грошей як засобу: «для забезпечення відпочинку під час відпустки» (r_s=-0,179, p<0,01), «для підтримання здоров'я» (r_s=-0,180, p<0,01), «для оплати медичних послуг» (r_s=-0,158, p<0,05), «для придбання гарного, стильного одягу» (r_s=-0,137, p<0,05), «для допомоги особливим категоріям людей» (r_s=-0,154, p<0,05). Тобто мова йде про те, що стаж роботи в компанії також знижує орієнтацію на оцінку ролі грошей як засобу задоволення власних різносторонніх потреб персоналу.

Щодо такої характеристики працівників, як ***«посада в організації»,*** то встановлено *негативний статистично значущий зв'язок* між посадою в організації та оцінкою грошей як засобу: «для допомоги рідним та близьким» (r_s=-0,148, p<0,05), «для культурного розвитку» (r_s=-0,132, p<0,05), «для оплати медичних послуг» (r_s=-0,131, p<0,05), «для придбання гарного, стильного одягу» (r_s=-0,131, p<0,05), «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» (r_s=-0,142, p<0,05) (*табл. 3*). Тобто із підвищенням посади працівників комерційних організацій знижується оцінка ними ролі грошей для допомоги рідним і близьким, задоволення іміджово-статусних потреб, оплати медичних послуг та культурного розвитку. Можливо, це можна пояснити тим, що із підвищенням посади працівників в комерційних організацій і, відповідно, підвищення матеріально-фінансових можливостей працівників, ці питання перестають бути актуальними, оскільки їх вирішення, є самими по собі «зрозумілим» процесом.

Однак, встановлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між посадою в організації та оцінкою грошей як засобу «для допомоги іншим людям» (r_s=0,211, p<0,01) (*табл. 3*). Це свідчить про те, що підвищення посади в організації позитивно впливає на оцінку ролі грошей як засобу допомоги іншим людям, що, скоріше за все, обумовлене більшими

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

матеріально-фінансово можливостями опитуваних та усвідомленням значущості альтруїстичних дій.

У цілому, результати третього етапу дослідження показали наявність *достатньо вираженого статистично значущого зв'язку* між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації), однак їх вплив є менш вираженим, порівняно із соціально-демографічними характеристиками працівників.

Висновки:

1. Дослідження виявило *наявність певних диспропорцій* щодо оцінки працівниками комерційних організацій грошей в їх життєдіяльності: орієнтація більше на задоволення базових матеріально-побутових потреб, порівняно із задоволення потреб професійного та культурного розвитку, іміджово-статусних потреб, підтримання здоров'я та забезпечення повноцінного відпочинку працівників та ін.; оцінка грошей як засобу задоволення переважно «актуальних» потреб, та значно менше – «перспективних» потреб, що проявляється, зокрема, в накопиченні грошей; оцінка грошей як засобу переважно реалізації «прагматичних» власних потреб, та значно менше – альтруїстичних потреб, які стосуються допомоги інших людям тощо.

2. Виявлено зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та *соціально-демографічними характеристиками працівників* (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать): а) чим старше за віком працівники комерційних організацій, тим вище вони оцінюють роль грошей як засобу для допомоги рідним та близьким людям, і тим нижче оцінюють роль грошей у задоволенні власних потреб, а також у накопиченні грошей та допомозі інших людям; б) в міру появи у працівників комерційних організацій сім'ї дітей різко змінюється пріоритет в оцінці ними грошей – вони все менше оцінюються працівниками як засіб задоволення власних потреб, і все більше оцінюються як засіб задоволення потреб сім'ї; в) жінки та чоловіки по-різному оцінюють роль грошей у їх життєдіяльності – жінки більше орієнтовані на оцінку грошей як засобу задоволення власних життєво значущих потреб, культурного та професійного розвитку, іміджу, в той час як чоловіки більше оцінюють гроші як засіб для допомоги рідним та близьким, іншим людям.

3. Констатовано зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та *організаційно-професійними характеристиками* персоналу комерційних організацій (рівень освіти, стаж роботи в компанії, загальний трудовий стаж, посада в організації): а) із підвищенням рівня освіти персоналу, з одного боку, підвищується значущість грошей як засобу для задоволення матеріально-побутових потреб сім'ї та навчання дітей, а з іншого боку, зростає роль грошей і для розв'язання проблем, які стосуються інших, різносторонніх аспектів життя (культурний розвиток, розваги, іміджові характеристики, підтримання здоров'я), а також створення певного економічного базису; б) із підвищенням трудового стажу працівників комерційних організацій зменшується роль грошей у задоволенні особистих потреб працівників комерційних організацій (як власних життєво значущих потреб, так і потреб культурного розвитку, підтримки здоров'я, забезпечення іміджево-статусних показників), а також накопичення грошей; в) підвищення стажу роботи в компанії працівників сприяє посиленню їх допомоги рідним та близьким, однак, знижує орієнтацію на оцінку ролі грошей як засобу задоволення власних різносторонніх потреб; г) в міру підвищенням посади працівників комерційних організацій в організації знижується оцінка ними ролі грошей для допомоги рідним і близьким, задоволення іміджово-статусних потреб, оплати медичних послуг та культурного розвитку, однак підвищується оцінка ролі грошей як засобу допомоги іншим людям.

4. У цілому виявлено, що *вплив соціально-демографічних* характеристик працівників комерційних організацій на оцінку ролі грошей у їх життєдіяльності є *більш вираженим*, ніж вплив організаційно-професійних характеристик.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

5. Визначено ряд *важливих напрямків оптимізації ставлення до грошей* у працівників комерційних організацій, які стосуються формування ставлення до грошей як засобу: а) гармонійне задоволення не лише базових матеріально-побутових потреб, але і потреб професійного та культурного розвитку, іміджово-статусних потреб, підтримання здоров'я та забезпечення повноцінного відпочинку працівників та ін.; б) задоволення не лише потреб сім'ї і близьких людей, але і власних, особистих потреб працівників; в) сприяння оцінки грошей як засобу гармонійного розвитку працівників усіх вікових груп, чоловіків та жінок; г) задоволення не лише «актуальних», але і «перспективних» потреб (власних, сім'ї і близьких людей); д) реалізації не лише «прагматичних» власних потреб, але і альтруїстичних потреб, які стосуються допомоги інших людям тощо.

Перспектива подальших досліджень. Перспективи дослідження ми вбачаємо у виявленні зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та психологічними характеристиками персоналу (особливостями соціально-психологічних установок, рівнем життєвої задоволеності, рівнем задоволеності роботою та ін.).

Список використаних джерел

1. Авер'янова Г. М. Кишенькові гроші як фактор економічної соціалізації підлітків / Г. М. Авер'янова // Психологія : зб. наук. праць. – К. : НПУ ім. М. П Драгоманова. – 2002. – Вип. 18. – С. 87–96.
2. Дейнека О. С. Экономическая психология в российской политике переходного периода : дисс... докт. психол. наук : 19.00.12 / О. С. Дейнека. – СПб., 1999. –326 с.
3. Журавлёв А. Л. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А. Л. Журавлев. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 436 с.
4. Зубіашвілі І. К. Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників : автореф. дис. …канд. психол. наук : 19.00.05 / І. К. Зубіашвілі ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2009. –16 с.
5. 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. 196–209.
6. Карамушка Л. М. Оцінка студентами ролі грошей у їх життєдіяльності / Л. М. Карамушка, О. Г. Ходакевич // 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. 1. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 35. – С. 111–117.
7. Карамушка Л. М. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : монографія / Л. М. Карамушка, О. Г. Ходакевич. – К. : КНЕУ, 2017. – 200 с.
8. Комаровська В. Л. Ставлення до грошей як структурний компонент індивідуальної економічної свідомості / В. Л. Комаровська // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С. Д. – К., 2005. – Том VII, вип. 3. – С. 164–170.
9. Ложкін Г. В. Економічна психологія : навч. посіб. / Г. В. Ложкін, В. В. Спасєнніков. – К. : Професіонал, 2007. – 397 с.
10. Максименко С. Д. Актуальні проблеми розвитку економічної психології в Україні / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Ч. 27. – С. 31–41.
11. Москаленко В. Особливості соціально-психологічних чинників економічної культури особистості / В. Москаленко // Соціальна психологія. – 2006. – № 5(19). – С. 26–39.
12. Нікітіна О. П. Психолого-педагогічні передумови ставлення до грошей в системі відношень особистості юнацького віку : автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.П. Нікітіна. – Харків, 2012. – 20 с.
13. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / О. О. Охріменко, Т. В. Іванова. – К. : Національний технічний ун-т України «Київський політехнічний інститут», 2015. –180 с.
14. Семенов М. Ю. Деньги и люди: Психология денег в России : монография / М. Ю. Семенов. – М. : Простобук, 2011. –149 с.
15. Сімків М. В. Суб'єктивний контроль як чинник ставлення до грошей у жінок / М. В. Сімків // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка. – Т. 12. – Ч. 1. – К., 2010. – С. 541–551.
16. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
17. Фенько А. Б. Гендерные различия в отношении россиян к деньгам / А. Б. Фенько // Проблемы экономической

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

психологии / [отв. ред. А. Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко]. – Том 1. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 620 с.
18. Фернам А. Деньги. Психология денег и финансового поведения / под общ. ред. А. Алексеева / А. Фернам, М. Аргайл. – СПб. : ПраймЕврознак, 2005. –352 с.
19. Ходакевич О. Г. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : автореф. дис…. канд. психол. наук : 19.00.10 / О. Г. Ходакевич. Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України. – К., 2014. – 20 с.
20. Шкребець М. С. Особливості формування і розвитку грошової культури в Україні / М. С. Шкребець // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. пр. – Х. : Видавничий центр Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, 2008. – С. 238–242.
21. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
22. Tang, T. The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale / T. Tang // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14. – P. 93–109.
23. Yamauchi, K. T. The Development of a Money Attitude Scale / K. T. Yamauchi // Journal of Personality Assessment. – 1982. – Vol. 46. – No. 5. – P. 522–528.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Averianova H. M. Kyshenkovi hroshi yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii pidlitkiv / H. M. Averianova // Psykholohiia : zb. nauk. prats. – K. : NPU im. M. P Drahomanova. – 2002. – Vyp. 18. – S. 87–96.
2. Dejneka O. S. Jekonomicheskaja psihologija v rossijskoj politike perehodnogo perioda : diss... dokt. psihol. nauk : 19.00.12 / O. S. Dejneka. – SPb., 1999. –326 s.
3. Zhuravljov A. L. Nravstvenno-psihologicheskaja reguljacija jekonomicheskoj aktivnosti / A. L. Zhuravlev. – M. : Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2003. – 436 s.
4. Zubiashvili I. K. Stavlennia do hroshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv : avtoref. dys. …kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / I. K. Zubiashvili ; In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2009. –16 s.
5. Karamushka L. M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii. T. 1: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–209.
6. Karamushka L. M. Otsinka studentamy roli hroshei u yikh zhyttiediialnosti / L. M. Karamushka, O. H. Khodakevych // Aktualni problemy psykholohii: zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S.D.Maksymenko (hol.red.) ta in.]. – K. : A.S.K., 2012. – T. 1. Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2013. – Vyp. 35. – S. 111–117.
7. Karamushka L. M. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : monohrafiia / L. M. Karamushka, O. H. Khodakevych. – K. : KNEU, 2017. – 200 s.
8. Komarovska V. L. Stavlennia do hroshei yak strukturnyi komponent indyvidualnoi ekonomichnoi svidomosti / V. L. Komarovska // Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. Maksymenka S. D. – K., 2005. – Tom VII, vyp. 3. – S. 164–170.
9. Lozhkin H. V. Ekonomichna psykholohiia : navch. posib. / H. V. Lozhkin, V. V. Spasiennikov. – K. : Profesional, 2007. – 397 s.
10. Maksymenko S. D. Aktualni problemy rozvytku ekonomichnoi psykholohii v Ukraini / S. D. Maksymenko, L. M. Karamushka, O. V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii. – Tom 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2010. – Ch. 27. – S. 31–41.
11. Moskalenko V. Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnykh chynnykiv ekonomichnoi kultury osobystosti / V. Moskalenko // Sotsialna psykholohiia. – 2006. – № 5(19). – S. 26–39.
12. Nikitina O. P. Psykholoho-pedahohichni peredumovy stavlennia do hroshei v systemi vidnoshen osobystosti yunatskoho viku : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk / O.P. Nikitina. – Kharkiv, 2012. – 20 s.
13. Okhrimenko O. O. Sotsialna vidpovidalnist : navch. posib. / O. O. Okhrimenko, T. V. Ivanova. – K. : Natsionalnyi tekhnichnyi un-t Ukrainy «Kyivskyi politekhnichnyi instytut», 2015. –180 s.
14. Semenov M. Ju. Den'gi i ljudi: Psihologija deneg v Rossii : monografija / M. Ju. Semenov. – M. : Prostobuk, 2011. –149 s.
15. Simkiv M. V. Subiektyvnyi kontrol yak chynnyk stavlennia do hroshei u zhinok / M. V. Simkiv // Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S. D. Maksymenka. – T. 12. – Ch. 1. – K., 2010. – S. 541–551.
16. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplomnoi osvity] / za nauk red. L. M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
17. Fen'ko A. B. Gendernye razlichija v otnoshenii rossijan k den'gam / A. B. Fen'ko // Problemy jekonomicheskoj psihologii / [otv. red. A. L. Zhuravlev, A.B. Kuprejchenko]. – Tom 1. – M. : Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2004. – 620 s.
18. Fernam A. Den'gi. Psihologija deneg i finansovogo povedenija / pod obshh. red. A. Alekseeva / A. Fernam, M. Argajl. – SPb. : PrajmEvroznak, 2005. –352 s.

19. Khodakevych O. H. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : avtoref. dys…. kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / O. H. Khodakevych. Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2014. – 20 s.
20. Shkrebets M. S. Osoblyvosti formuvannia i rozvytku hroshovoi kultury v Ukraini / M. S. Shkrebets // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. nauk. pr. – Kh. : Vydavnychyi tsentr Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina, 2008. – S. 238–242.
21. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
22. Tang, T. The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale / T. Tang // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14. – P. 93–109.
23. Yamauchi, K. T. The Development of a Money Attitude Scale / K. T. Yamauchi // Journal of Personality Assessment. – 1982. – Vol. 46. – No. 5. – P. 522–528.

Karamushka, L. M., Parshak, O. I. Commercial organization employees' assessment of the role of money in their lives: the connection with employees' socio-demographic and organizational-professional characteristics. *Based on the empirical research, the authors analyze different aspects of and differences in commercial organization employees' assessments of the role of money in their lives. The article discusses the relationship between the commercial organization employees' assessments of the role of money in their lives and the employees' socio-demographic (age, marital status, children, gender) and organizational-professional characteristics (level of education, total work experience, length of work in a company, position in an organization). The authors also discuss different ways of optimizing commercial organization employees' attitudes toward money, which are aimed at the formation of employees' attitudes towards money as a means of satisfaction of their both basic material needs and professional and cultural development needs, social image and status needs, health preservance and leisure needs, etc. as well as a means of satisfaction not only of their families and close people's needs, but also of their own needs and the needs related to harmonious development of employees of all age groups, both men and women, in different areas of life and the satisfaction not only of current, but also future needs (personal, family and close people's) including both pragmatic and altruistic needs, etc.*

Key words*: commercial organizations; commercial organization employees; commercial organization employees' assessments of the role of money in their lives; employees' socio-demographic characteristics; employees' organizational and professional characteristics; ways of optimizing of commercial organization employees' attitudes towards money.*

Відомості про авторів

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

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member of the 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
ORCID ID: https://orcid.org/0000 0003 0622 3419

Паршак Олександр Іванович, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Parshak, Olexander I., scientific correspondent, Laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: alexparshak@gmail.com
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-2835-9408

Отримано 2 жовтня 2018 р.
Рецензовано 30 жовтня 2018 р.
Прийнято 2 листопада 2018 р.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.6
УДК 005.32:316.48

Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко

МОДИФІКАЦІЯ ТА АДАПТАЦІЯ МЕТОДИКИ «ІНДЕКС ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ)»

Карамушка Л. М., Терещенко К. В. Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». *Проведена модифікація методики Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа та ін. дозволила привести її у відповідність до реалій вітчизняних освітніх організацій та виокремити шкали, що відповідають основним видам організаційної напруженості. Методом факторного аналізу виділено п'ять основних шкал методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)».*

Отримані у ході адаптації методики дані свідчать про достатньо високу валідність та надійність методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». Проведена стандартизація методики дозволяє застосовувати її для аналізу рівня та окремих видів напруженості в освітніх організаціях.

Ключові слова: *напруженість, організаційна напруженість, індекс організаційної напруженості, шкали організаційної напруженості, модифікація, адаптація, стандартизація, освітні організації.*

Карамушка Л. Н., Терещенко К. В. Модификация и адаптация методики «Индекс организационной напряженности (на примере образовательных организаций)». *Проведенная модификация методики Р. Л. Кана Д. М. Вольфа и др. позволила привести ее в соответствие с реалиями отечественных образовательных организаций и выделить шкалы, соответствующие основным видам напряженности в организациях. Методом факторного анализа выделено пять основных шкал методики «Индекс организационной напряженности (на примере образовательных организаций)».*

Полученные в ходе адаптации методики данные свидетельствуют о достаточно высокой валидности и надежности методики «Индекс организационной напряженности (на примере образовательных организаций)». Проведенная стандартизация методики позволяет применять ее для анализа уровня и отдельных видов напряженности в образовательных организациях.

Ключевые слова: *напряженность, организационная напряженность, индекс организационной напряженности, шкалы организационной напряженности, модификация, адаптация, стандартизация, образовательные организации.*

Постановка проблеми. В умовах соціально-політичної та соціально-економічної нестабільності особливо гостро постає проблема дослідження такого явища, як напруженість в організаціях. Варто зазначити, що феномен соціальної напруженості може проявлятися на різних рівнях, включаючи рівень організації. Слід підкреслити, що на рівні освітніх організацій соціальна напруженість набуває особливих рис та характеризується специфічними методами дослідження, що потребують окремого аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему змісту та структури ***соціальної напруженості*** та її прояву на різних рівнях суспільної організації розглядали вітчизняні та зарубіжні психологи й соціологи В. Бєлай [2], А. А. Давидов [8], Е. О. Клюєнко [10], І. В. Пирогов [11], О. А. Прилутська [13], О. В. Рукавішніков [14], М. М. Слюсаревський [17]. Описуючи явище соціальної напруженості, вчені визначають її як особливий психічний або соціально-психологічний стан суспільства чи окремих соціальних груп [13; 14; 17].

Феномен соціальної напруженості на рівні окремих організацій, насамперед промислових, висвітлювали у своїх працях А. І. Андрющенко та І. А. Євдокимова [1], А. Ф. Бондаренко [3], С. М. Вакуленко та ін. [6], Н. В. Губіна [7], О.М. Плахова [12], М. В. Семикіна [15] та ін. Ми розглядаємо ***соціальну напруженість в організації*** як таку, що

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

набуває специфічних рис і являє собою певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації [9]. ***Організаційна напруженість*** нами розглядатиметься у широкому контексті як така, що поєднує соціальні, економічні, психологічні та організаційно-психологічні аспекти.

Окремі ***методики дослідження соціальної напруженості в організаціях*** різного типу, насамперед в промислових організаціях, описували у своїх працях А. Ф. Бондаренко [3], С. М. Вакуленко та ін. [6], Д. О. Шмонін [19] та ін. Разом із тим, слід підкреслити, що зазначені роботи не розкривають достатньою мірою всіх аспектів проблеми напруженості в організаціях. Види та специфіка напруженості в освітніх організаціях у взаємодії персоналу та організації у науковій літературі також здебільшого залишаються поза увагою.

Отже, актуальність, соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми зумовили вибір **мети цієї роботи** – модифікувати та апробувати методику «Індекс робочої напруженості в організаціях» Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа та ін. на матеріалі освітніх організацій.

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної 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.М. Карамушка).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Методика «Індекс робочої напруженості в організаціях» (Indexof Job-Related Tensionsin Organizations) Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа та ін. [20] в авторській модифікації використовується для визначення індексу та основних видів напруженості на рівні взаємодії персоналу та освітньої організації.

На початковому етапі на основі аналізу літератури, яка стосувалася виявів соціальної напруженості в освітніх організації [9], а також аналізу особливостей діяльності українських організацій, до 14 питань оригінального опитувальника, які відображали окремі складові робочої напруженості в організації, нами було додано ще 16 питань. Ці питання давали можливість більш повно представляти наявні групи складових напруженості в організації з урахуванням сучасних умов функціонування освітніх організацій (проведення реформ, євроінтеграція, економічна нестабільність). У результаті такого доповнення розширений модифікований варіант методики включає 30 питань *(див. додаток 1).*

З урахуванням доданих в опитувальник змін, які стосуються різних аспектів напруженості в освітніх організації, включаючи не тільки робочі, але і соціальні та економічні аспекти, ми вважали доцільним уточнити і саму назву опитувальника, назвавши його «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)».

На наступному етапі було здійснено **адаптацію** модифікованої методики. З метою адаптації та стандартизації методики було проведено дослідження, у якому взяли участь 508 респондентів. У дослідженні взяли участь керівники та педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів центральних областей України. За посадою опитувані характеризувалися таким чином: 20,7% опитуваних були працівниками початкової школи, 25,4% – працівниками середньої школи і 27,0% – працівниками старшої школи. 19,4% опитуваних належали до управлінського складу, 7,6 % опитуваних складали соціальні педагоги та психологи. Щодо віку, то тут було утворено такі групи: до 30 років – 16,4%, від 31 до 40 років – 27,9%, від 41 до 50 років – 37,7% і понад 50 років – 18,0%. За статтю вибірка складалась із таких груп: жінки – 93,1%, чоловіки – 6,9%.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Зазначимо, що респонденти відповідали на кожний пункт методики, обираючи одну з п'яти відповідей за 5-ти бальною шкалою («ніколи не турбує», «рідко турбує», «іноді турбує», «часто турбує», «завжди турбує»).

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22).

З метою виокремлення основних шкал методики задопомогою факторного аналізу (метод головних компонент) виділено 5 факторів, що охоплюють 50,7% загальної дисперсії.

1-й фактор «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу», що охоплює 12,9% загальної дисперсії, включає такі складові: «Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня» (0,762), «Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість» (0,570), «Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки» (0,540), «Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків» (0,524), «Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи» (0,462), «Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі» (0,431), «Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою» (0,331).

2-й фактор «Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» (охоплює 9,8% загальної дисперсії) має такі складові: «Ви відчуваєте, що вас можуть не любити и не приймати люди, з якими працюєте» (0,685), «Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте» (0,605), «Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність» (0,569), «Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас» (0,455), «Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду» (0,363), «Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)» (0,355), «Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням» (0,314).

3-й фактор «Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації» (охоплює 9,7% загальної дисперсії) включає такі складові: «Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)» (0,672), «Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ» (0,596), «Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення» (0,558), «Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя» (0,458), «Ви відчуваєте, що умови вашої роботи не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи» (0,451), «Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації» (0,436), «Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам» (0,358), «Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю» (0,313).

До **4-го фактора «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»** (охоплює 9,6% загальної дисперсії) входять такі складові: «Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії» (0,662), «Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення» (0,651), «Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі» (0,646), «Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови» (0,558), «Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи» (0,413).

5-й фактор «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов» (охоплює 8,6% загальної дисперсії) має такі складові: «Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати» (0,810), «Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)» (0,738), «Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов» (0,523).

П'ять факторів відповідають основним шкалам методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». Ґрунтуючись на отриманих у ході дослідження даних, виводяться сумарний та середній бал за кожною зі шкал напруженості в організації та індекс організаційної напруженості.

Наступним кроком у процесі адаптації методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» була оцінка її **надійності**. Для встановлення *внутрішньої узгодженості*, яка вказує на надійність тесту, використовувався метод «α-Кронбаха» [4]. Виявлено високий показник внутрішньої узгодженості методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)», зокрема, α-Кронбаха дорівнює 0,915.

Перевірка надійності методики проводилася також за допомогою методу розщеплення навпіл [4]. Коефіцієнт передбаченої надійності Спірмена-Брауна дорівнює 0,851, що свідчить про високу надійність методики. Коефіцієнти α-Кронбаха всередині першої та другої частин методики складають відповідно 0,877 та 0,837, що є достатньо високими показниками.

Для встановлення узгодженості питань всередині шкал методики було використано метод α-Кронбаха. Як видно з *табл. 1*, за усіма шкалами показники внутрішньої узгодженості у межах від 0,7 до 0,9, що свідчить про достатній рівень надійності шкал [5].

Таблиця 1

Надійність шкал методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)»

Шкали та індекс організаційної напруженості	α-Кронбаха
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	0,822
«Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	0,758
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»	0,772
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	0,716
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	0,704

Наступним кроком дослідження було встановлення **валідності** методики. Визначали конкурентну валідність як таку, що оцінюється за кореляцією розробленого тесту з іншими методиками, валідність яких відносно параметра, що вимірюється, встановлена [4]. Зокрема, аналізували кореляційний зв'язок між шкалами методики «Індекс організаційної напруженості

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

(на прикладі освітніх організацій)» та показником негативного впливу роботи на психологічний стан методики «Шкала негативного впливу роботи» («Negative Affect of Work Scale») Д. Ватсона [21] (адаптація та стандартизація Є. В. Тополова [18]). Методика «Шкала негативного впливу роботи» дає можливість діагностувати те, як часто внаслідок негативного впливу роботи працівники почуваються наляканими, засмученими, нервовими, винуватими, ворожими, роздратованими тощо [18], отже, результати її використання можуть вказувати на рівень напруженості в організації.

Як видно з *табл. 2*, встановлено кореляційний зв'язок між шкалами методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» та показником негативного впливу роботи на рівні значущості p<0,001, а також між індексом організаційної напруженості та показником негативного впливу роботи (r = 0,700, p<0,001), що свідчить про достатньо високу конкурентну валідність модифікованої методики.

Таблиця 2

Зв'язок між шкалами методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» та показником негативного впливу роботи на психологічний стан

Шкалита індекс організаційної напруженості	**Показник негативного впливу роботи на психологічний стан**
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	0,636*
«Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	0,646*
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»	0,607*
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	0,508*
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	0,384*
Індекс організаційної напруженості	0,700*

*p<0,001

Зазначимо, що у процесі дослідження виконано **стандартизацію** методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». У *табл. 3* представлено середні значення (M) та стандартні відхилення (σ) за шкалами методики та індексу організаційної напруженості. Зокрема, середній індекс організаційної напруженості, що розраховується як середній показник за усіма пунктами методики, дорівнює 2,37, стандартне відхилення – 0,60. Через те, що шкали методики складаються з різної кількості пунктів, використання середніх показників за шкалами дозволяє проводити порівняння показників організаційної напруженості між окремими шкалами (див. *табл. 3*).

Вставлено, що розподіл даних по вибірці відповідає нормальному (за одновибірковим критерієм Колмогорова-Смірнова [5]), що дозволяє розраховувати нормативні показники низького, середнього та високого рівня організаційної напруженості.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Таблиця 3

Нормативні дані на вибірці 508 осіб за методикою «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)»

Шкали та індекс організаційної напруженості	Середній показник за відповідними пунктами методики (у балах)	
	середнє значення (М)	стандартне відхилення (σ)
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	2,07	0,72
«Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	2,23	0,63
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи»	2,37	0,74
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	2,29	0,80
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	3,61	0,98
Індекс організаційної напруженості	2,37	0,60

На основі середнього значення та стандартного відхилення встановлено нормативні показники за рівнями організаційної напруженості (*табл. 4*). Зокрема, середньому рівню організаційної напруженості відповідають особи, які за цим показником входять в інтервал М±1/2σ за умов нормального розподілу. Як відомо, саме цей інтервал за умов нормального розподілу включає в себе близько 38,2% респондентів [16].

Таблиця 4

Нормативні дані за рівнями організаційної напруженості

Шкали та індекс організаційної напруженості	Інтервали (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	1,0-1,7	1,8-2,4	2,5-5,0
«Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	1,0-1,9	2,0-2,5	2,6-5,0
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»	1,0-1,9	2,0-2,7	2,8-5,0
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	1,0-1,8	1,9-2,6	2,7-5,0
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	1,0-3,1	3,2-4,1	4,2-5,0
Індекс організаційної напруженості	1,0-2,0	2,1-2,6	2,7-5,0

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Таким чином, отримані у ході дослідження дані свідчать про достатньо високу надійність та валідність методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». Стандартизація методики дозволяє застосовувати її для аналізу рівня та окремих видів організаційної напруженості в освітніх організаціях.

Висновки:

1. Проведена модифікація методики Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа та ін. дозволила привести її у відповідність до реалій вітчизняних освітніх організацій та виокремити шкали, що відповідають основним видам організаційної напруженості.

2. До основних шкал методики віднесено: «напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу», «напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», «напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації», «напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією», «напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов».

3. Отримані дані свідчать про достатньо високу надійність та валідність методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)».

4. У процесі аналізу конкурентної валідності показано, що шкали методики тісно пов'язані з показником негативного впливу роботи на психічний стан.

5. Проведена стандартизація методики дозволяє застосовувати її для аналізу рівня та окремих видів організаційної напруженості в освітніх організаціях.

Перспективи подальших досліджень. Передбачається проведення емпіричного дослідження рівня напруженості в освітніх організаціях різного типу.

Список використаних джерел

1. Андрющенко А. І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А. І. Андрющенко, І. А. Євдокимова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.
2. Бєлай В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / В. Бєлай // Теорія та практика державного управління. – Вип. 3 (38). – 2012. – С. 27–34.
3. Бондаренко А. Ф. Социально-психологическая напряженность на предприятии: к проблеме измерения / А. Ф. Бондаренко // Психологический журнал. – 1993. – № 3. – С. 103–110.
4. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика : учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2005. – 351 с.
5. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей /А. Бююль, П. Цефель.– СПб. : ДиаСофтЮп, 2005. – 608 с.
6. Вакуленко С. М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудових відносин / С. М. Вакуленко, О. В. Чернявська, Т. В. Яковенко // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2009. – №844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 176–183.
7. Губина Н. В. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н. В. Губина // Социологические исследования. – 1998. – № 11. – С. 17–25.
8. Давыдов А. А. Измерение социальной напряженности / А. А. Давыдов, Е. В. Давыдова. – М. : ИС РАН, 1992. – 147 с.
9. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 3–11.
10. Клюєнко Е. О. Діагностика соціальної напруженості : дис. …канд. соц. наук : 22.00.03 / Е. О. Клюєнко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.
11. Пирогов И. В. Социальная напряженность : Теория, методология и методы измерения : дисс. ... канд. социол. наук : 22.00.01 / И. В. Пирогов. – Иваново, 2002. – 177 с.
12. Плахова О. М. Суб'єктивні чинники соціальної напруженості на підприємстві / О.М. Плахова // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2009. – № 844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: Методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 172–175.
13. Прилутская О. А. Социальная напряженность: причины возникновения и форма проявления / О. А. Прилутская // Вестник ОГУ : Гуманитарные науки. – 2001. – №4. – С. 40–44.
14. Рукавишников В. О. Социальная напряжённость: диагноз и прогноз / В. О. Рукавишников, В. Н. Иванов, В. Б. Козлов и др. // Социол. исслед. – 1992. – №3. – С. 3–23.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

15. Семикіна М. В. Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону / М. В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2012. – Вип. 22(1). – С. 96–103.
16. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : ООО «Речь», 2007. – 350 с.
17. 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.
18. Тополов Є. В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є. В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158. – 400 с.
19. Шмонин Д. А. Методологические предпосылки оценки социальной напряженности в сфере социально-трудовых отношений / Д. А. Шмонин // Социология. – 1999. – № 3. – С. 4–7.
20. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studiesin Role Conflictand Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe, R.P.Quinn, J. D. Snoek, R.A.Rosenthal. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.
21. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANA Sscales / D. Watson, L. A. Clark, A. Tellegen // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – P. 1063–1070.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andriushchenko A. I. Sotsialna napruzhenist na pidpryiemstvakh: teoretyko-metodychnyi aspekt analizu / A. I. Andriushchenko, I. A. Yevdokymova // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. naukovykh prats. – Kh. : KhNU im. V. N. Karazina, 2008. – С. 201–206.
2. Bielai V. Doslidzhennia sotsialnoi napruzhenosti yak peredumovy vynyknennia kryzovykh yavyshch / V. Bielai // Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia. – Vyp. 3 (38). – 2012. – S. 27–34.
3. Bondarenko A. F. Social'no-psihologicheskaja naprjazhennost' na predprijatii: k problem izmerenija / A. F. Bondarenko // Psihologicheskij zhurnal. – 1993. – № 3. – S. 103–110.
4. Burlachuk L. F. Psihodiagnostika : uchebnik dlja vuzov / L. F. Burlachuk. – SPb. : Piter, 2005. – 351 s.
5. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskih dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonomirnostej / A. Bjujul', P. Cefel'. – SPb. : DiaSoftJup, 2005. – 608 s.
6. Vakulenko S. M. Sotsialna napruzhenist na pidpryiemstvakh: rezultaty aprobatsii typovoi metodyky ekspertyzy stanu sotsialno-trudovykh vidnosyn / S. M. Vakulenko, O. V. Cherniavska, T. V. Yakovenko // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V. N. Karazina. – 2009. – №844. – Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody. – Vyp. 23. – S. 176–1
7. Gubina N. V. Social'najanaprjazhennost' v trudovomkollektive / N. V. Gubina // Sociologicheskie issledovanija. – 1998. – № 11. – S. 17–25.
8. Davydov A. A. Izmerenie social'noj naprjazhennosti / A. A. Davydov, E. V. Davydova. – M. : IS RAN, 1992. – 147 s.
9. Karamushka L. M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennia, osnovni vydy / L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2016. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 45. – С. 3–11.
10. Kliuienko E. O. Diahnostyka sotsialnoi napruzhenosti : dys. …kand. sots. nauk : 22.00.03 / E. O. Kliuienko ; Instytut sotsiolohii Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy. – K., 1998. – 250 s.
11. Pirogov I. V. Social'najanaprjazhennost' : Teorija, metodologija i metodyizmerenija : diss. ... kand. sociol. nauk : 22.00.01 / I. V. Pirogov. – Ivanovo, 2002. – 177 s.
12. Plakhova O. M. Subiektyvni chynnyky sotsialnoi napruzhenosti na pidpryiemstvi / O. M. Plakhova// Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V. N. Karazina. – 2009. – № 844. – Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: Metodolohiia, teoriia, metody. – Vyp. 23. – S. 172–175.
13. Prilutskaja O. A. Social'najanaprjazhennost': prichinyvozniknovenija i forma projavlenija / O. A. Prilutskaja // VestnikOGU : Gumanitarnye nauki. – 2001. – №4. – S. 40–44.
14. Rukavishnikov V. O. Social'najanaprjazhjonnost': diagnoz i prognoz / V. O. Rukavishnikov, V. N. Ivanov, V. B. Kozlov i dr. // Sociol. issled. – 1992. – №3. – S. 3–23.
15. Semykina M. V. Napruzhenist sotsialno-trudovykh vidnosyn yak halmo ekonomichnoho zrostannia rehionu / M. V. Semykina // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2012. – Vyp. 22(1). – S. 96–103.
16. Sidorenko E.V. Metody matematicheskoj obrabotki v psihologii / E.V. Sidorenko. – SPb. : OOO «Rech'», 2007. – 350 s.
17. Sliusarevskyi M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnikh pokaznykiv / M. Sliusarevskyi // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
18. Topolov Ye. V. Profesiina ahresyvnist osobystosti : monohrafiia / Ye. V. Topolov. – K. : VD «Slovo», 2011. – S. 157–158. – 400 s.
19. Shmonin D. A. Metodologicheskie predposylki ocenki social'noj naprjazhennosti v sfere social'no-trudovyh otnoshenij / D. A. Shmonin // Sociologija. – 1999. – № 3. – S. 4–7.
20. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studiesin Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe, R.P.Quinn, J. D. Snoek, R.A.Rosenthal. – New York : JohnWiley, 1964. – P. 424–425.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

21. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: ThePANASscales / D. Watson, L. A. Clark, A. Tellegen // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – P. 1063–1070.

Додаток1

Методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан, Д.М. Вольф, модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко)

Загальна характеристика методики. Індекс напруженості в організації складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою.

Інструкція. Поставте позначку напроти кожного пункту, обираючи одну з п'яти відповідей: *ніколи, рідко, іноді, часто, завжди*.

Текст опитувальника

Твердження	ніколи 1	рідко 2	іноді 3	часто 4	завжди 5
1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків					
2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки					
3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі					
4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня					
5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду					
6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою					
7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність					
8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи					
9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити и не приймати люди, з якими працюєте					
10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас					
11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте					
12. Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість					
13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням					
14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю					
15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ					
16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови					

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Продовження таблиці

17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)					
18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати					
19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов					
20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії					
21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення					
22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі					
23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації					
24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи					
25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи					
26. Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створю достатньо умов для вашого соціального забезпечення					
27. Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)					
28. Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя					
29. Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)					
30. Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам					

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Обробка та інтерпретація результатів

Оцінки від 1 до 5 балів приписуються відповідям від «ніколи» до «завжди».

Для підрахунку середнього індексу організаційної напруженості сумуються бали за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів. Так само підраховуються сумарні бали за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати середні показники за шкалами організаційної напруженості (нормативні дані за індексом та шкалами організаційної напруженості наведено вище в основному тексті статті).

Ключ до шкал

1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу – 1; 2; 3; 4; 6; 8;12.
2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» – 5; 7; 9; 10; 11; 13; 29.
3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації – 14; 15; 23; 24; 26; 27; 28; 30.
4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією – 16; 20; 21; 22; 25.
5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов – 17; 18; 19.

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V. Modification and adaptation of Index of Organizational Tensions questionnaire (on the example of educational organizations). *The modification of R. L. Kahn, D. M. Wolfe et al. questionnaire has made it possible to bring it in line with the realities of Ukrainian organizations and to distinguish the scales that correspond to the main types of organizational tension in Ukrainian educational organizations. The modified version of the questionnaire includes 30 questions and 5 organizational tension scales, which include the tension in employee's work load and work-related information scale, the employees' vertical and horizontal interaction tension scale, the organizational and psychological work conditions tension scale, the employees' organizational promotion and decision-making participation scale and the employees' socio-economic and living conditions tension scale.*

The questionnaire has been adapted on a group of 508 headteachers and teaching staff from general education institutions of the central regions of Ukraine.

The data obtained during the questionnaire adaptation demonstrated its high reliability and validity for the use in educational institutions.

The analysis of the competitive validity has shown that the questionnaire scales are closely related to the indicator of the negative affect of work on employees' mental state (D. Watson 'NegativeAffectofWorkScale').

The modified and standardized Index of Organizational Tensions questionnaire (on the example of educational organizations) can be used to analyze the levels and types of organizational tension in educational organizations.

Key words: *tension, organizational tension, index of organizational tensions, scales of organizational tensions, modification, adaptation, standardization, educational organizations.*

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, Liudmyla Mykolaivna, correspondingmember, NAES of Ukraine, Dr. Of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/0000 0003 0622 3419

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.

E-mail: kteresh75@gmail.com

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

Отримано 8 жовтня 2018 р.
Рецензовано 26 листопада 2018 р.
Прийнято 3 грудня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.7
УДК 159.9

А. О. Клочко

ТРАДИЦІЙНІ ТА ІННОВАЦІЙНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ (У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ВЗАЄМОСТОСУНКІВ МЕНЕДЖЕРІВ І ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ)

Клочко А. О. Традиційні та інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу). *У статті на основі емпіричного дослідження виявлено рівні розвитку основних складових та загального показникауправлінської діяльності менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу). Визначено традиційні та інноваційні стилі управлінської діяльності. Виділено типи менеджерів освітніх організацій («комунікативно-інноваційний», «функціональний», «проблемний») відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управлінської діяльності, визначено їх кількісну вираженість. Проаналізовано зв'язок між організаційно-функціональними чинниками мезорівня і типами менеджерів освітніх організацій.*

Ключові слова: *освітні організації; менеджери освітніх організації; взаємостосунки менеджерів та педагогічного колективу; традиційні стилі управління; інноваційні стилі управління; типи менеджерів освітніх організацій; організаційно-функціональні чинники.*

Клочко А. А. Традиционные и инновационные стили управления менеджеров образовательных организаций (в контексте формирования взаимоотношений менеджеров и педагогического коллектива). *В статье на основе эмпирического исследования выявлены уровни развития основных составляющих и общего показателя управленческой деятельности менеджеров образовательных организаций (в контексте формирования взаимоотношений менеджеров и педагогического коллектива). Определены традиционные и инновационные стили управленческой деятельности. Выделены типы менеджеров образовательных организаций («коммуникативно-инновационный», «функциональный», «проблемный») в соответствии с особенностями развития у них традиционных и инновационных стилей управленческой деятельности, определена их количественная выраженность. Проанализирована связь между организационно-функциональными факторами мезоуровняи типами менеджеров образовательных организаций.*

Ключевые слова: *образовательные организации; менеджеры образовательных организации; взаимоотношения менеджеров и педагогического коллектива; традиционные стили управления; инновационные стили управленческой деятельности; типы менеджеров образовательных организаций; организационно-функциональные факторы.*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Постановка проблеми. Сучасна ситуація розвитку системи управління освітою в Україні характеризується пошуком нових концепцій. Цей процес зумовлений реформуючими процесами, що відбуваються в освітянській галузі освіти. У зв'язку з цим актуалізується проблема вдосконалення управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій та пошуку організаційних і психологічних чинників, що впливають на неї.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема управлінської діяльності, у тому числі і вибір оптимального стилю управління, знайшла певне відображення в наукових джерелах.

Теоретичні засади управління освітніми організаціями в умовах сьогодення обґрунтовано у працях О.С. Бондар [2], С.А. Калашнікової [8], В.І.Лугового [17] та ін. Проблему психологічної готовностікерівників освітніх організацій до управління освітньою організацією висвітлено у працях дослідників О.В. Брюховецької [4], Л.М. Карамушки [9], М.В. Москальова [9], О.О. Тополенко [23] та ін. Дослідженню шляхів удосконалення управлінської роботи присвячено праці П.Ф. Друкера [6], Л.М. Карамушки [10; 11], А.М. Кускова [16], Є.М. Потапчука [22], А.В. Філіппова [24] та ін.

Психологічні особливості стилів управління керівників, зокрема, в освітніх організаціях, розглядали усвоїх працях Б.М. Андрушків [1], К. Боумен [3], А.Л. Журавльов [7], Л.Н. Коломінського [9], О.Є. Кузьмін [1], М. Месконаз співавт. [19], Л.Е. Орбан-Лембрик [21] та ін. Однак, проблема особливостей традиційних та інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організаційу різних напрямках здійснення управлінської діяльності залишається недостатньо вивченою. Зокрема, не дослідженими є особливості вираженості традиційних та інноваційних стилів управління у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу, не визначеними є основні типи менеджерів, які виділяються за рівнем вираженості цих стилів, і чинники, які впливають на їх становлення. У наших попередніх публікаціях [13] розглянуто емоційний інтелектяк чинник розвитку інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій. Разом із тим, в цілому зазначена проблема потребує свого спеціального вивчення.

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

1. Проаналізувати рівень розвитку основних складових та загального показника управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу).
2. Визначити традиційні та інноваційні стилі управління (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу).
3. Визначити типи менеджерівосвітніх організацій відповідно до особливостей розвитку у них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу) та їх кількісну вираженість.
4. Дослідити зв'язок між організаційно-функціональними чинниками мезорівня і типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для проведення дослідження нами було використано методику «Дослідження взаємостосунків адміністрації і педагогічного колективу» [14]. Методика дає можливість оцінити такі складові управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій: авторитет менеджерів серед персоналу; комунікативний потенціал; інноваційний потенціал; організаційний потенціал; уміння планувати свою діяльність; уміння використовувати владу; уміння приймати рішення; здатність контролювати оцінювання діяльності учнів; уміння підтримувати потяг до розвитку учнів.

До організаційно-функціональних чинників мезорівня, які можуть впливати на рівень розвитку компонентів управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій, з урахуванням наявних у літературі розробок [12], було віднесено такі: «тип навчального закладу», «місце

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

розташування організації», «термін існування організації», «кількість осіб, які працюють організації», «кількість дітей, які навчаються у закладі», «статус організації в освітній системі міста (області)». Вказані чинники досліджувались за допомогою авторської анкети-«паспортички».

Дослідження проводилося у 2018 році на базі закладів загальної середньої освіти Житомирської, Київської, Львівської, Луцької та Чернігівської областей. В опитуванні взяло участь 1219 менеджерів освітніх організацій, з них: 990 менеджерів із традиційних закладів освіти і 229 керівників із інноваційних закладів освіти.

Організація дослідження базувалась на основі загальних підходів до здійснення психологічного дослідження [18]. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22) [5]. Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались такі методи: описової статистики, спряжених таблиць, факторний та кластерний аналіз.

Стосовно ***першого завдання дослідження***, спрямованого на визначення рівня розвитку основних складових та загального показника управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу), то тут отримано такі результати.

Щодо рівня розвитку основних складових управлінської діяльності, то, як видно *із табл. 1, перше місце* зайняли такі складові, як ***«авторитет менеджерів серед персоналу»*** та ***«уміння підтримувати потяг учителів до розвитку учнів».***

Таблиця 1

Рівень розвитку компонентів, складових та загального показника управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Складові управлінської діяльності	**Рівні розвитку**		
	Високий	Середній	Низький
Авторитет менеджерів серед персоналу	54,9	38,6	6,6
Уміння підтримувати потяг учителів до розвитку учнів	49,0	41,4	9,6
Уміння планувати свою діяльність	38,5	55,6	5,9
Здатність контролювати оцінювання діяльності	37,8	53,1	9,1
Інноваційний потенціал	34,3	46,6	19,1
Уміння приймати рішення	34,0	59,1	6,8
Специфіка особистості і комунікативний потенціал	17,1	69,0	13,9
Організаційний потенціал	11,6	79,0	9,4
Уміння використовувати владу	3,1	41,2	55,7
Загальний показник управлінської діяльності	*41,2*	*51,6*	*7,2*

Високий рівень розвитку ***«авторитету менеджерів серед персоналу»*** виявлено у 54,9% опитаних, тобто у більше ніж половини опитаних. Мова йде про те, що для таких керівників характерно те, що вони люблять свою роботу, практично віддають їй свій час та енергію; мають великий і заслужений авторитет у колективі, повагу всіх співробітників.

Високий рівень такої складової, як ***«уміння підтримувати потяг учителів до розвитку учнів»,*** виявлено у 49,0% опитаних, тобто майже у половини. Для таких керівників характерно те, що вони сприяють підвищенню кваліфікації підлеглих, використовуючи для цього всі наявні можливості; всіляко сприяють службовому зростанню підлеглих і пишаються їхніми успіхами; завжди охоче надають допомогу колегам по роботі, не шкодуючи для цього ані свого часу, ані сил.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Далі, на *другому місці,* приблизно на однаковому рівні розвитку перебувають такі складові, як ***«уміння планувати діяльність»; «здатність контролювати оцінювання діяльності»; «інноваційний потенціал»; «уміння приймати рішення».*** Високий рівень розвитку зазначених складових функціонального компонента було виявлено, відповідно, у 38,5%, 37,8%, 34,3%, 34,0% опитаних, тобто в середньому в однієї третини. Звертає увагу при цьому той факт, що найбільшу кількість осіб із низьким рівень розвитку зазначених складових виявлено стосовно такої складової управлінської діяльності, як «інноваційний потенціал» (19,1%), тобто в однієї п'ятої опитаних, що значно більше, порівняно з аналогічними даними, які отримані за іншими складовими.

Якщо говорити про зміст названих вище складових, то тут можна констатуємо наступне. Для освітніх менеджерів з високим рівнем ***«уміння планувати діяльність»*** характерно те, що вони уміють чудово планувати роботу, досягають високої життєдіяльності і реалістичності плану. Освітні менеджери з високим рівнем ***«здатності контролювати оцінювання діяльності»*** можуть тримати під своїм контролем велику кількість справ і деталей, постійно реагують на будь-яке відхилення від плану; об'єктивно оцінюють свої підлеглих і результати їхньої діяльності і ніколи не керуються своїм настроєм, симпатіями чи антипатіями. Менеджери освіти з високим рівнем розвитку ***«інноваційного потенціалу»*** є великими прихильниками різноманітних нововведень і реорганізацій, не люблять працювати в спокійному, «стагнаційному» режимі. Менеджери, які мають високий рівень розвитку такої складової, як ***«уміння приймати рішення»,*** приймають завжди продумані, виключно кваліфіковані управлінські рішення; можуть миттєво зрозуміти суть питання, не плутаючись у дрібницях.

На *третьому місці* перебуває такий компонент управлінської діяльності, як ***«специфіка особистості і комунікативний потенціал».*** Високий рівень розвитку цього компонента зафіксовано лише у 17,1% опитаних. Мова йде про керівників, яким притаманні такі характеристики: вони чудово уміють завойовувати прихильність людей, знаходити з ними спільну мову, схиляти до відвертості; готові відповідати за свої вчинки, легко брати вину на себе, щоб не підвести колег; винятково ввічливі та коректні, ніколи не дозволяють нетактовності стосовно інших та ін.

І на *четвертому місці* перебувають такі складові функціонального компонента, як ***«організаційний потенціал»*** та ***«уміння використовувати владу».***

Високий рівень розвитку ***«організаційного потенціалу»*** виявлено у 11,6% опитаних. Для таких менеджерів освіти характерні наступні особливості: вони є природними організаторами; бездоганно вміють розташувати людей і розподілити між ними обов'язки, організувати колектив на виконання професійних завдань; рішучі, швидко приймають рішення; вкрай вимогливі до інших.

Високий рівень ***«вміння використовувати владу»*** характерний для 3,1% опитаних. Таким менеджерам притаманно те, що вони адекватно використовують свої повноваження, права і владу, в різних ситуаціях використовують різні, адекватні ситуації способи владної взаємодії. Звертає на себе увагу той факт, що низький рівень розвитку цієї складової виявлено у 55,7%, що свідчить про те, що більше ніж половина опитаних неадекватно використовують свої владні повноваження.

Отже, результати дослідження свідчать про певну *диспропорцію* у рівні розвитку компонентів управлінської діяльності (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу): достатньо високий рівень таких складових, як авторитет менеджерів освіти та уміння підтримувати у вчителів потяг до розвитку учнів, дещо «розходиться» із рівнем розвитку таких складових, як уміння планувати свою діяльність, уміння приймати рішення; здатність контролювати оцінювання діяльності учнів, і значно різниться з особливостями розвитку інноваційного потенціалу, специфікою особистості і комунікативного потенціалу, організаційного потенціалу; умінням використовувати владу.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Що стосується ***загального показника управлінської діяльності,*** то отримані дані свідчать про те, що високий рівень його розвитку виявлено у 41,2%, середній – у 51,6%, а низький – у 7,2% опитаних респондентів. Тобто в цілому можна говорити про певні *резерви* у розвитку складових управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій.

Проаналізуємо далі дані, які стосуються виконання ***другого завдання дослідження***, спрямованого на визначення традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу).

На основі результатів першого етапу дослідження було проведено *факторний аналіз* (методом головних компонент). Було встановлено, що основні складові управлінської діяльності (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу) менеджерів освітніх організацій групуються у три фактори, що охоплюють 68,92% загальної дисперсії *(див. табл. 2).* До складу кожного із факторів, які відображають певні компоненти управлінської діяльності, увійшли її складові, які найбільше пов'язані між собою.

Перший фактор об'єднав такі складові управлінської діяльності: «авторитет менеджера серед персоналу» (0,817); «уміння підтримувати потяг учителів до розвитку учнів» (0,785); «уміння приймати рішення» (0,746); «здатність контролювати оцінювання діяльності» (0,744). Такий фактор за змістом складових, які входять до нього, був нами названий «***Функціональним***». Цей фактор охоплює 36,49% загальної дисперсії.

Таблиця 2

Компоненти управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій (за результатами факторного аналізу)

Компоненти управлінської діяльності	**Фактори**		
	1	**2**	**3**
	«Функціональний»	«Інноваційність та планування»	«Комунікативний»
Авторитет менеджера серед персоналу	0,817		
Уміння підтримувати потяг до розвитку учнів	0,785		
Уміння приймати рішення	0,746		
Здатність контролювати оцінювання діяльності	0,744		
Інноваційний потенціал		0,898	
Організаційний потенціал		0,561	
Уміння планувати свою діяльність		0,541	
Уміння використовувати владу			0,953
Специфіка особистості та комунікативний потенціал			0,405

Особливістю цього фактора є те, що він включає складові, які стосуються авторитету менеджера, його здатності стимулювати вчителів до підвищення кваліфікації, приймати управлінські рішення та контролювати підлеглих.

До ***другого фактора*** увійшли такі компоненти управлінської діяльності: «інноваційний потенціал» (0,898); «організаційний потенціал» (0,561); «уміння планувати свою діяльність» (0,541). За змістом його компонентів цей фактор був нами названий «***Інноваційність та планування***». Він охоплює 18,81% загальної дисперсії.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Можна говорити про те, що основним у цьому факторі є наявність складових, що стосуються інноваційного потенціалу менеджерів, який доповнюється організаційним потенціалом менеджерів та їх здатністю визначати цілі діяльності.

Третій фактор утворили такі компоненти управлінської діяльності: «уміння використовувати владу» (0,953); «специфіка особистості та комунікативний потенціал» (0,405). За змістом основних складових цей фактор можна назвати «***Комунікативно-особистісним***». Він охоплює 13,62% дисперсії.

Особливістю даного фактора є те, що він охоплює складові, які стосуються комунікативно-особистісних характеристик менеджерів та їх здатності використовувати владні повноваження.

Виділені фактори управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій відображають певні вектори, в яких може розгортатися управлінська діяльність, що, у свою чергу, відображає певні стилі управління. Тому виділені у процесі дослідження фактори управлінської діяльності можна, на наш погляд, з певною умовністю, називати і *стилями управління.*

Відповідно до змісту стилів управління, їх можна розподілити на ***традиційні та інноваційні.*** «Функціональний» стиль можна вважати традиційним, стилі «Інноваційність та планування» та «Особистісно-комунікативний» – інноваційними.

Що стосується **третього завдання дослідження**, спрямованого на визначення типів менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилівуправління та їх кількісної вираженості, то тут отримано такі дані.

На основі *кластерного аналізу* нами було виділено*три типи менеджерів освітніх організацій*: «Комунікативно-інноваційний», «Функціональний», «Проблемний» *(див. табл. 3).*

Для менеджерів освітніх організацій, які належать до ***«Комунікативно-інноваційного» типу,*** характернимє те, щонайбільш вираженими є складові управлінської діяльності, що стосуються інноваційного стилю управління («Особистісно-комунікативний»), менш вираженими є складові управлінської діяльності, що стосуються стилю «Інноваційність та планування», і зовсім не вираженими є складові, що стосуються стилю «Фунціональний». Тобто особливістю даного типу менеджерів освітніх організацій є те, що вони уміють успішно комунікувати з педагогічним колективом, налагоджувати сприятливі взаємостосунки з педагогічним колективом, реалізуючи при цьому інноваційні підходи до організації діяльності педагогічного та учнівського колективів, визначаючи стратегічні, перспективні напрямки діяльності.

Таблиця 3

Типи менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управління (за результатами кластерного аналізу)

Фактори	**Кластери**		
	1 тип (Комунікативно-інноваційний)	**2 тип (Функціональний)**	**3 тип (Проблемний)**
Функціональний	-0,11570	**0,68963**	-0,26843
Інноваційність та планування	0,54728	-1,07032	**0,16796**
Комунікативний	**1,05527**	0,25526	-0,84190

Для менеджерів, які належать до ***«Функціонального» типу,*** найбільш характерними є складові, які належать до фактора «Функціональний», менш вираженими є складові, що входять до фактора «Особистісно-комунікативний», і негативно вираженими є складові, що входять до

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

фактора «Інноваційність та планування». Тобто для них найбільш характерними є складові, притаманні традиційному стилю управління, і практично нехарактерні складові, які стосуються інноваційних стилів управління.

І до третього типу менеджерів освітніх організацій, який названий нами ***«Проблемним»***, належать з від'ємним знаком, тобто мають «негативну» вираженість, складові, що стосуються стилів факторів «Особистісно-комунікативний» та «Функціональний», а також практично невираженими є складові управлінської діяльності, які стосуються стилю «Інноваційність та планування». Тобто мова йде про те, що у цієї частини опитаних недостатньо розвинуті як традиційні, так і інноваційні стилі управлінської діяльності.

Стосовно дослідження кількісної вираженості типів менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних компонентів управлінської діяльності, то аналіз отриманих даних показав наступне.

Найбільш вираженим виявився ***«Проблемний»*** тип менеджерів *(рис. 1)*. Менеджери освіти, які належать до цього типу, як зазначалось вище, мають недостатню сформованість як традиційних, так і інноваційних стилів управління. Він був виявлений у 46,0% опитаних, тобто майже в половини.

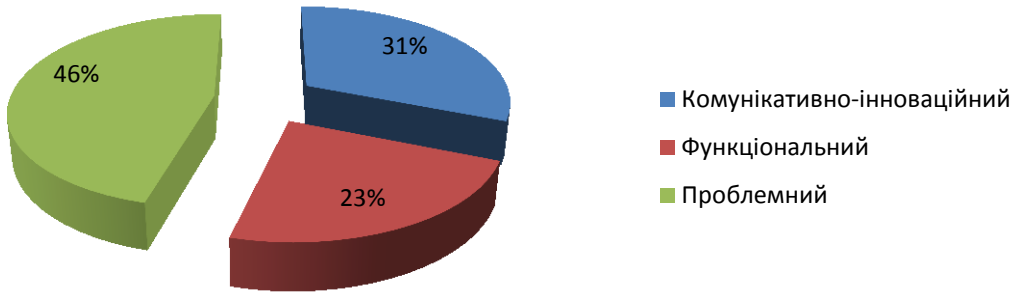

Рис. 1. **Кількісна вираженість типів менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управління (за результатами кластерного аналізу, у % від загальної кількості опитаних)**

Далі слідує ***«Комунікативно-інноваційний»*** тип менеджерів освіти, який зафіксовано у 31,0% учасників дослідження, тобто майже в однієї третини. Отже, можна говорити про те, що лише незначна частина освітніх менеджерів реалізує у процесі формування стосунків з педагогічних колективом інноваційні стилі управління.

І дещо менш вираженим, порівняно із попереднім типом, є ***«Функціональний»*** тип менеджерів освіти, який виявлено у 23,0%.

Отже, отримані дані свідчать про необхідність у процесі психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій приділяти спеціальну увагу врахуванню різних типів менеджерів та сприяти розвитку в них інноваційних стилів управління.

Далі проаналізуємо результати виконання ***четвертого завдання***, яке стосується аналізу зв'язку між організаційно-функціональними чинниками мезорівня і типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу).

У процесі дослідження виявлено статистично значущі зв'язки між типами менеджерів та *низкою організаційно-функціональних чинників* («тип навчального закладу», «термін існування організації», «кількість дітей, які навчаються у закладі») *(табл. 4)*.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Таблиця 4

Зв'язок організаційно-функціональних чинників і типів менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Організаційно-функціональні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	комунікативно-інноваційний	функціональний	проблемний
Тип навчального закладу			
традиційні	**28,8****	**23,7****	**47,5****
інноваційні	**40,8****	**20,2****	**39,0****
Місце розташування організації			
село	32,1	23,8	44,0
районний центр	28,5	24,4	47,0
обласний центр	33,3	17,8	48,9
столиця	30,9	23,5	45,7
Термін існування організації			
до 10 років	**44,7****	**18,2****	**37,1***
від 11 до 20 років	**33,5****	**25,0****	**41,5***
понад 20 років	**28,7****	**23,5****	**47,9***
Кількість осіб, які працюють організації			
до 50 осіб	35,4	23,0	41,6
понад 50 осіб	29,8	23,1	47,1
Кількість дітей, які навчаються у закладі			
до 500 осіб	**38,7***	**23,9***	**37,4***
від 500 до 1000 осіб	**30,0***	**21,8***	**48,1***
понад 1000 осіб	**29,0***	**23,3***	**47,7***
Статус організації в освітній системі міста (області)			
низький	30,8	26,9	42,3
середній	26,8	26,3	46,8
високий	33,1	21,2	45,7

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

Так, встановлено статистично значущий зв'язок між ***«типом навчального закладу»*** і типами менеджерів освітніх організацій ($p<0,01$). Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що кількість освітніх менеджерів, які належать до типу«Комунікативно-інноваційний», більше представлені в інноваційних, ніж у традиційних навчальних закладах (40,8% проти 28,8%). В той час як кількість менеджерів, які належать до типу «Проблемний», більше представлені у традиційних навчальних закладах (47,5% проти 39,0%). Це, очевидно, можна пояснити тим, що в інноваційних навчальних закладах реалізуються інноваційні напрямки роботи, які вимагають від менеджерів освіти впровадження інноваційних стилів. З іншого боку, можливо, саме інноваційні стилі освітніх менеджерів і сприяють створенню таких інноваційних навчальних закладів. У традиційних навчальних закладах такі інноваційні підходи здебільшого відсутні. Отже, саме ці заклади потребують з боку керівників управлінь освіти, психологів системи освіти *більшої уваги* в контексті розвитку інноваційних стилів управління в цілому та інноваційного потенціалу організації.

Стосовно такого чинника, як ***«термін існування організації»***, то також було встановлено статистично значущий зв'язок між терміном існування організацій і типами менеджерів освітніх організацій ($p<0,01$). Так, виявлено, що зі збільшенням терміну існування організації кількість менеджерів, які належать до типу «Комунікативно-інноваційний»,

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

зменшуються. Констатовано, що в організаціях із терміном існування організації до 10 років кількість менеджерів цього типу становить 44,7%, із терміном існування від 11 до 20 років – 33,5%, із терміном існування понад 20 років – 28,7%. Однак, що стосується кількості працівників, які належать до типу «Проблемний», кількість менеджерів, в міру збільшення терміну існування організації, навпаки, збільшується: організації з терміном існування до 10 років – 37,1%; організації з терміном існування від 11 до 20 років – 41,5%, з терміном існування понад 20 років – 47,9%. Отже, відносно «молоді» організації відрізняються вищим рівнем розвитку у менеджерів інноваційних стилів управління, ніж «старші» організації. Такі дані можна пояснити тим, що в новостворених освітніх організаціях з метою адаптації до ринку освітніх послуг та позитивного позиціонування себе частіше використовуються інноваційні стилі управління, застосовуються новітні технології, колектив бере більш активну участь в управлінні організацією, що сприяє підвищенню рівня власне інноваційного потенціалу та комунікативності. В той час як в організаціях із більшим терміном існування можуть спостерігатися стагнаційні процеси. Тому в процесі управління організаціями як керівники, так і психологи, які надають психологічну допомогу менеджерам освіти, повинні *враховувати наявність певних етапів* у розвитку організацій та особливостей діяльності організацій на кожному із етапів.

Щодо такого чинника, як «***кількість дітей, які навчаються у закладі***», то в дослідженні встановлено наявність статистично значущого зв'язку ($p<0,05$) між цим показником і типами менеджерів освітніх організацій. Так, констатовано, що кількість менеджерів, які належать до типу «Комунікативно-інноваційний», зменшується в міру збільшення кількості дітей: до 500 осіб – 38,7%; від 500 до 1000 осіб – 30,0%, понад 1000 осіб – 29,0%. Разом із тим, збільшується кількість менеджерів, які належать до типу «Проблемний»: до 500 осіб – 37,4%; від 500 до 1000 осіб – 48,1%, понад 1000 осіб – 47,7%. Отже, в невеликих за кількістю дітей освітніх організаціях інноваційні стилі управління впроваджуються більшою мірою, ніж в освітніх організаціях, які відрізняються більшою кількістю дітей. Тому освітні менеджери, які працюють у таких організаціях, мають постійно вдосконалювати свій стиль керівництва в контексті використання інноваційних підходів.

У досліджені не *виявлено статистично значущих зв'язків* між такими чинниками, як «місце розташування організації», «кількість осіб, які працюють в організації» та «статус організації в освітній системі міста (області)».

Отже, результати дослідження показали, що такі *організаційно-функціональні чинники, як* «тип навчального закладу», «час існування організації» та «кількість дітей, які навчаються у закладі», впливають на розвиток менеджерів традиційних та інноваційних стилів, що має враховуватися у процесі підготовки та діяльності менеджерів освіти.

Висновки:

1. Дослідження виявило певну *диспропорцію* в рівні розвитку компонентів управлінської діяльності (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу): достатньо високий рівень таких складових, як авторитет менеджерів освіти та уміння підтримувати у вчителів потяг до розвитку учнів, не «підкріплюється» рівнем розвитку в менеджерів таких складових управлінської діяльності, як уміння планувати свою діяльність, уміння приймати рішення; здатність контролювати оцінювання діяльності учнів, і особливо, не підкріплюється рівнем розвитку інноваційного потенціалу, специфікою особистості і її комунікативного потенціалу, організаційного потенціалу; уміння використовувати владу.

2. За допомогою факторного аналізу виділено *три стилі управління* менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу): «Функціональний»; «Інноваційність та планування», «Особистісно-комунікативний». Відповідно до змісту стилів, дані стилі визначені як *традиційні та інноваційні.* «Функціональний» стиль управління визначено як традиційний, стилі «Інноваційність і планування» та «Особистісно-комунікативний» – як інноваційні.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

3. На основі кластерного аналізу нами було виділено *три типи менеджерів освітніх організацій* («Комунікативно-інноваційний», «Функціональний», «Проблемний») відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управління.

Визначено кількісну вираженість різних типів менеджерів, показано, що найбільш вираженим є «Проблемний» стиль управління менеджерів освіти, наявність якого представлена у майже половини опитаних менеджерів освіти, далі приблизно на однаковому рівні перебувають «Комунікативно-інноваційний» та «Функціональний» стилі управління.

4. Встановлено, що такі організаційно-функціональні чинники, як «тип навчального закладу», «час існування організації» та «кількість дітей, які навчаються у закладі», впливають на розвиток традиційних та інноваційних стилів управління менеджерів освіти.

5. Отримані дані можуть бути використані менеджерами освітніх організацій та практичними психологами з метою розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу).

До перспектив подальших досліджень можна віднести дослідження зв'язку між організаційно-професійними та психологічними характеристиками менеджерів і типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. – Львів : Світ, 1995. – 296 с.
2. Боднар О. С. Менеджмент педагогічного персоналу загальноосвітнього навчального закладу / О. С. Боднар. – Тернопіль : Астон, 2011. – 312 с.
3. Боумен К. Основы стратегического менеджмента : пер. с англ. / К. Боумен. – М. : ЮНИТИ, 1997. – 175 с.
4. Брюховецька О. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування : автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / О. В. Брюховецька ; АПН України. Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти. – К., 2007. – 21 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. Друкер П. Ф. Эффективное управление предприятием : учебное пособие / П. Ф. Друкер. – М. : Вильямс, 2009. – 224 с.
7. Журавлев А. Л. Стиль и эффективность руководства в производственном коллективе : дисс. ... канд. психол. наук / А. Л. Журавлев. – М. : Изд-во ИПАН СССР, 1976. – 326 с.
8. Калашнікова С. А. У пошуках нової моделі управління вищою освітою в Україні: європейські орієнтири та вітчизняні виклики / С. А. Калашнікова // Теоретичний та наук.-метод. часопис «Вища освіта України». – К., 2015. – С. 77–91.
9. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
10. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
11. Карамушка Л. М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л. М. Карамушка, М. П. Малигіна // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г. С.Костюка АПН України, 2002. – Част. 6. – С. 275–284.
12. Карамушка Л. М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2017. – Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 46. – С. 10–17.
13. Клочко А. О. Емоційний інтелект як чинник розвитку інноваційних стилів управління менеджерів в освітній організації / А. О. Клочко // Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези доп. XII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (12–13 квітня 2018 року, м. Київ) / наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Кармушки, М. С. Ковальчука. – К., 2018. – С. 30–31.
14. Клюева Н. В. Технология работы психолога с учителем / Н. В. Клюева. – М. : ТЦ "Сфера", 2000. – С. 168–176.
15. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Н. Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
16. Кусков А. Н. Менеджмент : учебное пособие / А. Н. Кусков, А. П. Чумаченко. – М. : МГИУ, 2008. – 318 с.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

17. Луговий В. І. Управління освітою : навч. посіб. / В. І. Луговий. – К. : Вид-во УАДУ, 1997. – 304 с.
18. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч.-метод. посіб. / С. Д. Максименко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 272 с.
19. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1993. – 702 с.
20. Москальов М. В. Дослідження психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації / М. В. Москальов // Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2009. – Т. XI, ч. 2. – С. 323–330.
21. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 695 с.
22. Потапчук Є. М. Управлінець як суб'єкт та об'єкт збереження психічного здоров'я / Є. М. Потапчук // Психологія : зб. наук. праць НПУ імені М.П. Драгоманова. – 2002. – Вип. 15. – С. 350–354.
23. Тополенко О. О. Формування психологічної готовності керівників закладів середньої освіти до прийняття управлінських рішень : автореф. дис. …канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / О. О. Тополенко. – К., 2009. – 21 с.
24. Филиппов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект / А. В. Филиппов. – М. : Экономика, 1990. – 168 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andrushkiv B. M. Osnovy menedzhmentu / B. M. Andrushkiv, O. Ye. Kuzmin. – Lviv : Svit, 1995. – 296 s.
2. Bodnar O. S. Menedzhment pedahohichnoho personalu zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu / O. S. Bodnar. – Ternopil : Aston, 2011. – 312 s.
3. Boumen K. Osnovy strategicheskogo menedzhmenta : per. s angl. / K. Boumen. – M. : JuNITI, 1997. – 175 s.
4. Briukhovetska O. V. Psykholohichni umovy pidhotovky kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv do upravlinskoho spilkuvannia : avtoref. dys... kand. psykhol. nauk: 19.00.07 / O. V. Briukhovetska ; APN Ukrainy. Tsentr. in-t pisliadyplom. ped. osvity. – K., 2007. – 21 s.
5. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskih dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonomernostej / A. Bjujul', P. Cefel' ; per. s nem. – SPb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
6. Druker P. F. Jeffektivnoe upravlenie predprijatiem : uchebnoe posobie / P. F. Druker. – M. : Vil'jams, 2009. – 224 s.
7. Zhuravlev A. L. Stil' i jeffektivnost' rukovodstva v proizvodstvennom kollektive : diss. ... kand. psihol. nauk / A. L. Zhuravlev. – M. : Izd-vo IPAN SSSR, 1976. – 326 s.
8. Kalashnikova S. A. U poshukakh novoi modeli upravlinnia vyshchoiu osvitoiu v Ukraini: yevropeiski oriientyry ta vitchyzniani vyklyky / S. A. Kalashnikova // Teoretychnyi ta nauk.-metod. chasopys «Vyshcha osvita Ukrainy». – K., 2015. – S. 77–91.
9. Karamushka L. M. Psykholohiia osvitnoho menedzhmentu : navch. posibnyk / L. M. Karamushka. – K. : Lybid, 2004. – 424 s.
10. Karamushka L. M. Psykholohiia upravlinnia zakladamy serednoi osvity : monohrafiia / L. M. Karamushka. – K. : Nika-Tsentr, 2000. – 332 s.
11. Karamushka L. M. Vydy interaktyvnykh tekhnik ta osoblyvosti yikh zastosuvannia u pidhotovtsi menedzheriv ta pratsivnykiv orhanizatsii / L. M. Karamushka, M. P. Malyhina // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1: Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii im. H. S.Kostiuka APN Ukrainy, 2002. – Chast. 6. – S. 275–284.
12. Karamushka L. M. Metodyky dlia doslidzhennia skladovykh, vydiv, chynnykiv ta umov sotsialnoi napruzhenosti v orhanizatsii / L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – C. 10–17.
13. Klochko A. O. Emotsiinyi intelekt yak chynnyk rozvytku innovatsiinykh styliv upravlinnia menedzheriv v osvitnii orhanizatsii / A. O. Klochko // Orhanizatsiina ta ekonomichna psykholohiia v Ukraini: suchasni problemy ta perspektyvy rozvytku : tezy dop. KhII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii (12–13 kvitnia 2018 roku, m. Kyiv) / nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karmushky, M. S. Kovalchuka. – K., 2018. – S. 30–31.
14. Kljueva N. V. Tehnologija raboty psihologa s uchitelem / N. V. Kljueva. – M. : TC "Sfera", 2000. – S. 168–176.
15. Kolominskyi N. L. Psykholohiia menedzhmentu v osviti (sotsialno-psykholohichnyi aspekt) : monohrafiia / N. L. Kolominskyi. – K. : MAUP, 2000. – 286 s.
16. Kuskov A. N. Menedzhment : uchebnoe posobie / A. N. Kuskov, A. P. Chumachenko. – M. : MGIU, 2008. – 318 s.
17. Luhovyi V. I. Upravlinnia osvitoiu : navch. posib. / V. I. Luhovyi. – K. : Vyd-vo UADU, 1997. – 304 s.
18. Maksymenko S. D. Zahalna psykholohiia : navch.-metod. posib. / S. D. Maksymenko. – K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2008. – 272 s.
19. Meskon M. Osnovy menedzhmenta / M. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri. – M. : Delo, 1993. – 702 s.
20. Moskalov M. V. Doslidzhennia psykholohichnoi hotovnosti maibutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii / M. V. Moskalov // Zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka. – K., 2009. – T. XI, ch. 2. – S. 323–330.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

21. Orban-Lembryk L. E. Psykholohiia upravlinnia : navch. posib. / L. E. Orban-Lembryk. – Ivano-Frankivsk : Plai, 2001. – 695 s.
22. Potapchuk Ye. M. Upravlinets yak subiekt ta obiekt zberezhennia psykhichnoho zdorovia / Ye. M. Potapchuk // Psykholohiia : zb. nauk. prats NPU imeni M.P. Drahomanova. – 2002. – Vyp. 15. – S. 350–354.
23. Topolenko O. O. Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti kerivnykiv zakladiv serednoi osvity do pryiniattia upravlinskykh rishen : avtoref. dys. … kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.10 «Orhanizatsiina psykholohiia; ekonomichna psykholohiia» / O. O. Topolenko. – K., 2009. – 21 s.
24. Filippov A. V. Rabota s kadrami: psihologicheskij aspekt / A. V. Filippov. – M. : Jekonomika, 1990. – 168 s.

Klochko, A. O. Traditional and innovative management styles used by educational organization heads (in the context of the heads-and-teaching-staff interaction development). *Based on the results of empirical research, the author analyzes the levels of development of the main components and the index of managerial activity of educational institution heads (in the context of the heads-and-teaching-staff interaction development). The article discusses the traditional and innovative management styles with the functional style defined as a traditional style and the innovation-and-planning and personal-and-communicative styles as innovative styles. Different combinations of the characteristics of the traditional and innovative management styles have been found to determine the communicative-innovative, functional and problem-focused types of educational institution heads. The problem-focused management style has been shown to be the most prevalent one (used by almost every second educational organization head), followed by the equally popular communicative-innovative and functional management styles.*

The author also analyzes the relationship between the meso-level organizational and functional factors and the types of educational institution heads. It has been found that such organizational and functional factors as the educational institution type, the educational institution's age and the number of educational institution students associate with the educational institution heads' use of the traditional or innovative management styles, which should be taken into account in educational institution heads' training and work planning.

Key words: *educational organizations; educational institution heads; heads-and-teaching-staff interactions; traditional management styles; innovative management styles; types of educational institution heads; organizational and functional factors.*

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти», м. Біла Церква, Україна.

Klochko, Alla Oleksiyivna, PhD, deputy director for scientific and educational work Bilotserkivskiy Institute of continuous professional education State Higher Educational Institution «University of Educational Management», BilaTserkva, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-6631-2638

Отримано 15 жовтня 2018 р.
Рецензовано 29 листопада 2018 р.
Прийнято 6 грудня 2018 р.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.9
УДК 159.923.2-057.34

Ю. В. Рутина

ЗВ'ЯЗОК РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ З ПСИХОЛОГІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Рутина Ю. В. Зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організації. *У статті на основі проведеного емпіричного дослідження визначено рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців (за загальним показником, основними та базовими шкалами). Констатовано недостатній рівень професійної самоактуалізації державних службовців. Проаналізовано зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців з психологічними характеристиками організації, де працюють державні службовці (соціально-психологічним кліматом, силою організаційної культури). Досліджено зв'язок рівня професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональних характеристик організації (терміном існування організації, кількістю людей в організації, статусом організації).*

Ключові слова: *державні службовці; професійна самоактуалізація; рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців; психологічні характеристики організації; організаційно-функціональні характеристики організації.*

Рутына Ю. В. Связь уровня профессиональной самоактуализации государственных служащих с психологическими и организационно-функциональными характеристиками организации. *В статье на основе проведенного эмпирического исследования определен уровень развития профессиональной самоактуализации государственных служащих (по общему показателю, основным и базовым шкалам). Констатирован недостаточный уровень профессиональной самоактуализации государственных служащих. Проанализирована связь уровня профессиональной самоактуализации с психологическими характеристиками организации, где работают государственные служащие (социально-психологическим климатом, силой организационной культуры). Исследована связь уровня профессиональной самоактуализации государственных служащих и организационно-функциональных характеристик организации (сроки существования организации, количество людей в организации, статус организации).*

Ключевые слова: *государственные служащие; профессиональная самоактуализация; уровень развития профессиональной самоактуализации государственных служащих; психологические характеристики организации; организационно-функциональные характеристики организации.*

Постановка проблеми. Сучасний темп життя диктує свої правила, і для того, щоб сьогодні досягти успіху як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності, необхідно приділяти достатньо часу та уваги особистісному розвиткові та актуалізації власного потенціалу. Саме розвиток та підвищення рівня самоактуалізації дає змогу людині повноцінно функціонувати в суспільстві, розкриваючи особистісні можливості та використовуючи їх як засіб реалізації поставлених цілей.

Особливо важливою є проблема професійної самоактуалізації персоналу організацій, які працюють у різних сферах, зокрема в системі державної служби, оскільки від цього залежить результат та успішність її професійної діяльності. Зважаючи на різноманітні фактори зовнішнього середовища, процес професійної та особистісної самоактуалізації може блокуватися, тому однією із важливих умов успішної професійної діяльності персоналу організацій є підвищення рівня розвитку професійної самоактуалізації, визначення чинників мезорівня (рівня організації), які можуть впливати на її становлення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорію самоактуалізації розвивають представники зарубіжної (К.О. Абульханова-Славська [1], Б.Г. Ананьєв [2], Л.І. Анциферова

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

[4], Л.О. Коростильова [9], А. Маслоу [12], К. Роджерс [15], В. Франкл [21], К. Хорні [22], Е. Шостром [23] та ін.) та вітчизняної (М.Б. Боднар[5], В.В. Зеленін [7], С.Д. Максименко [10; 11], В.О. Моляко [13], Г.К. Радчук [14], В.В. Русова [16], В.О. Татенко [19], М.Г. Ткалич [18] та ін.) психології.

Дослідженню самоактуалізації особистості в професійній діяльності з точки зору реалізації потенційних можливостей та здібностей особистості та професійному розвитку присвячені роботи О.С. Анісімова [3], Л.М. Карамушки [8], М.Г. Ткалич [8; 19] та ін. Разом із тим, проблема професійної самоактуалізації державних службовців залишається практично не вивченою, зокрема не вивченими є психологічні та організаційно-функціональні характеристики організації, які можуть впливати на її розвиток.

Завдання дослідження:

1. Дослідити рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців.
2. Проаналізувати зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та психологічними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (рівнем розвитку соціально-психологічного клімату та організаційної культури в колективах).
3. Дослідити зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (термін існування організації, кількість людей в організації, статус організації).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Відповідно до поставлених завдань, наше дослідження проводилося у *три основні етапи.*

Завдання ***першого етапу*** дослідження полягало у визначенні рівня професійної самоактуалізації державних службовців. Дослідження проводилось за допомогою опитувальника «Самоактуалізаційний тест» (САТ) (Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинська) [6].

Другий етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та психологічними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (рівнем розвитку соціально-психологічного клімату та організаційної культури в колективах). Діагностика соціально-психологічного клімату в колективі державних службовців здійснювалась за допомогою методики «Діагностика ділового, творчого і морального клімату в колективі» [20] .Сила організаційної культури в державних установах вивчалась за допомогою опитувальника «Сила організаційної культури» Р. Дафта [17].

На ***третьому етапі*** дослідження вивчався зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (термін існування організації, кількість людей в організації, статус організації). Для аналізу організаційно-функціональних характеристик організацій використовувалася авторська «анкета-паспортичка».

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

Вибірка досліджуваних. У дослідженні взяло участь 200 державних службовців Хмельницької області. Переважна більшість опитуваних (87,1%) мали вищу освіту, 2,9% держслужбовців мали загальну середню або середню спеціальну освіту. За посадою в організації опитувані були розподілені таким чином: 72,7% – «рядовий» персонал; 27,3% – «керівний» персонал (керівники відділів або заступники керівників відділу). За віковим складом опитувані утворили такі групи: до 30 років – 23,5%; 31–40 років – 47,1%; понад 40 років – 29,4% респондентів. За статтю склад опитуваних виглядав таким чином: чоловіки – 26,5%; жінки – 73,5%.

Організації, в яких працювали державні службовці, мали такі характеристики. За терміном існування організації вони були розподілені таким чином: до 10 років – 31,1%; від 11 до 20 років – 20,0%; від 21 до 30 років – 40,0%; понад 30 років – 8,9%. Щодо кількості людей в

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

організації, то 53,6% опитуваних працювали в організаціях, які налічували до 50 осіб; 46,4% – в організаціях з кількістю понад 50 осіб. Щодо статусу організації, то за оцінкою самих державних службовців, 38,5% держслужбовців працювали в організаціях із середнім статусом; 61,5% – з високим статусом.

Дослідження проводилось у 2017–2018 рр.

Проаналізуємо спочатку дані, які отримано на **першому етапі дослідження,** спрямованого на вивчення рівня професійної самоактуалізації держслужбовців. Дослідження проводилось за допомогою опитувальника «Самоактуалізаційний тест» (САТ)» (Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинська) [6].

Щодо ***загального рівня самоактуалізації,*** то, як видно із *табл. 1,* лише 14,2% державних службовців мають високий рівень самоактуалізації. І досить значна кількість учасників дослідження (39,6%) мають низький рівень самоактуалізації.

Таблиця 1

Загальний рівень професійної самоактуалізації державних службовців за базовими шкалами САТ (у % від загальної кількості опитаних)

Шкала	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Загальний рівень самоактуалізації	14,2	46,2	39,6
Базові шкали			
«Орієнтація в часі»	23,3	61,4	15,3
«Підтримка»	15,2	46,4	38,4

Далі розглянемо отримані результати дослідження за ***базовими шкалами тесту***.

За шкалою ***«Орієнтація в часі»*** були отримані наступні результати.

Для 23,3% респондентів характерний високий рівень якостей за даною шкалою. Високий бал за цією шкалою свідчить про здатність людини жити «теперішнім» (переживати поточний момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовку до майбутнього «справжнього» життя) і відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього (бачити своє життя цілісно).

Наступна базова шкала ***«Підтримка».*** За даною шкалою всього 15,2% мають високий рівень самоактуалізації. Держслужбовці, які мають високий бал за цією шкалою, незалежні у своїх вчинках, прагнуть керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, що не означає ворожості до оточуючих і конфронтації з груповими нормами. Вони вільні у власному виборі, не схильні до зовнішнього впливу. Звертає на себе увагу при цьому той факт, що досить значний відсоток (38,4%) держслужбовців мають низький рівень самоактуалізації, що свідчить про їх високий ступінь залежності, конформності та несамостійності.

Отже, отримані результати дослідження свідчить про *наявність певних проблем* у розвитку професійної самоактуалізації держслужбовців, що стають на заваді їхнього особистісного та професійного розвитку, реалізації власного потенціалу в житті та професійній діяльності та формування правильних життєвих цілей.

Разом із двома базовими шкалами, що вимірюють глобальні характеристики самоактуалізації особистості, існує ***12 додаткових,*** які орієнтовані на визначення окремих її аспектів. За цими шкалами були отримані результати, що знайшли своє відображення у *табл. 2.*

Як свідчать отримані дані за шкалою *«Самоповага»,* 47,8% опитаних держслужбовців мають високий рівень самоактуалізації. Це діагностує здатність державних службовців цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Таблиця 2

Рівні окремих складових професійної самоактуалізації державних службовців (за додатковими шкалами САТ у % від загальної кількості опитаних)

Додаткові шкали самоактуалізаційного тесту	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Блок самоприйняття			
«Самоповага»	47,8	38,8	13,5
«Самоприйняття»	22,3	48,6	29,1
Блок концепції людини			
«Уявлення про природу людини»	21,3	51,4	27,3
«Синергія»	32,6	36,3	31,1
Блок міжособистісної чутливості			
«Прийняття агресії»	25,8	35,8	38,4
«Контактність»	14,1	44,9	41,1
Блок почуттів			
«Сензитивність»	17,7	41,4	40,9
«Спонтанність»	12,1	49,5	38,5
Блок цінностей			
«Ціннісні орієнтації»	16,0	40,0	44,0
«Гнучкість поведінки»	10,7	41,7	47,6
Блок ставлення до пізнання			
«Пізнавальні потреби»	6,8	33,2	60,0
«Креативність»	19,8	32,1	48,1

За шкалою *«Самоприйняття»* високий рівень у 22,3% держслужбовців, що говорить про їх здатність приймати себе зі всіма своїми слабкостями і недоліками, і 29,1% держслужбовців мають низький рівень самоактуалізації.

Шкали *«Самоповаги»* та *«Самоприйняття»* утворюють ***«блок самосприйнятя».*** Для успішної самоактуалізації особистості однаковою мірою мають бути присутні високі показники і «Самоповаги», і «Самоприйняття». Разом ці дві характеристики можна вважати «сприйняттям себе» в цілому. Судячи з отриманих результатів, бачимо, що більшість держслужбовців високо цінують та поважають себе, але деяким з них важко приймати себе такими, які вони є насправді.

Шкала *«Уявлення про природу людини».* Високий рівень «уявлень про природу людини» присутній у 22,3% опитаних держслужбовців. Ці респонденти в цілому позитивно оцінюють природу людини («люди швидше добрі») та не вважають дихотомії мужності/жіночності, раціональності/емоційності та ін. антагоністичними і непереборними. Також отримані за даною шкалою результати характеризуються наявністю у значного відсотка опитуваних держслужбовців низького рівня (27,3%), що свідчить про їх недовіру до людей, обережність та відстороненість у спілкуванні з іншими.

Шкала *«Синергія».* Опитані держслужбовці за цією шкалою майже порівну розділилися на високий (32,6%) та низький (31,1%) рівні. Це говорить про те, що одна частина держслужбовців осмислено пов’язують протилежні життєві явища, здатні знаходити їх закономірні зв’язки, розуміти що таке протилежності (робота-гра, егоїзм-безкорисливість, тілесне-духовне та ін.). Іншою частиною опитаних держслужбовців життєві протиріччя сприймаються як антагоністичні, несумісні між собою. Тому одна частина держслужбовців завжди перебуває у гармонії з собою та оточуючими, інша ж – завжди кидається із крайнощів в

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

крайнощі, постійно вагається між суперечностями та часто займає безкомпромісні позиції як у особистому житті, так і в професійній діяльності.

Шкали *«Уявлення про природу людини»* та *«Синергія»* дуже близькі за змістом, утворюють ***«блок концепції людини».*** Отримані результати за цими двома шкалами показують, що держслужбовці, як у першому, так і в другому випадку, майже порівну розділили між собою показники низького та високого рівнів. Тобто одна частина респондентів готова до позитивного сприйняття себе та людства в цілому і приймає загальні концепції людського буття, інша – заперечує присутність цих якостей у їхньому житті.

Наступна шкала *«Прийняття агресії»*, за якою 25,8% опитуваних держслужбовців показали високий рівень самоактуалізації. Це свідчить про їх здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи (звичайно ж, мова не йде про виправдання своєї антисоціальної поведінки). Також за цією шкалою ми отримали показники низького рівня у 38,4% держслужбовців, які намагаються приховати свою агресію, відмовляючись від цієї емоції, пригнічують її у собі.

За шкалою *«Контактність»,* що характеризує здатність людини до швидкого встановлення глибоких, тісних і емоційно насичених контактів з людьми, високий рівень присутній лише у 14,1% опитуваних держслужбовців, тоді як низький рівень виявлено аж у 41,1%. На це варто звернути увагу, оскільки вміння налагоджувати спілкування та встановлювати контакти є досить важливим у роботі державних працівників.

Описані шкали *«Прийняття агресії»* та *«Контактність»* утворюють ***«блок міжособистісної чутливості».*** Отримані результати за двома шкалами свідчать про те, що більша частина держслужбовців не готові приймати у своєму житті агресію, як притаманну людині якість, та не здатні до швидкого встановлення глибоких, тісних і емоційно насичених контактів з людьми.

За шкалою *«Сензитивність»,* що визначає, якою мірою людина знається на своїх потребах і почуттях, наскільки добре їх рефлексує, лише 17,7% державних працівників мають високий рівень. Значній частині респондентів відповідає низький рівень (40,9%), що припускає нечутливість опитуваних держслужбовців.

За шкалою *«Спонтанність»* лише 12,1% респондентів формують високий рівень самоактуалізації. Високий бал за цією шкалою не означає відсутності здатності до продуманих, цілеспрямованих дій, він лише свідчить про можливість й іншого способу поведінки (прорахованого заздалегідь), про те, що такі держслужбовці не бояться поводитися природно і розкуто, демонструвати оточуючим свої емоції. Проте 38,5% опитаних держслужбовців мають низький рівень самоактуалізації за даною шкалою.

Шкали *«Сензитивність»* і *«Спонтанність»* разом утворюють ***«блок почуттів».*** Перша визначає те, наскільки людина усвідомлює власні почуття, друга – якою мірою вони проявляються у поведінці. Враховуючи отримані результати, рівень самоактуалізації за цими шкалами є низьким, що може перешкоджати досягненню загального високого рівня професійної самоактуалізації державних службовців.

Шкала *«Ціннісні орієнтації».* За отриманими даними лише 16,0% респондентів з високим рівнем у своєму житті керуються цінностями, які притаманні самоактуалізаційній особистості (доброта, справедливість, самодостатність, гармонійність та ін.). Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, далеке від бажання маніпулювати ними в своїх інтересах. І найвищий відсоток (44,0%) опитаних держслужбовців мають низький рівень самоактуалізації за даною шкалою.

За шкалою *«Гнучкість поведінки»*, що діагностує ступінь гнучкості людини в реалізації своїх цінностей в поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію, високий рівень самоактуалізації спостерігається лише у 10,7% респондентів, коли найвищий відсоток (47,6%) державних службовців мають низький рівень самоактуалізації за даною шкалою.

Шкали *«Гнучкість поведінки»*та *«Ціннісні орієнтації»,* доповнюючи одна одну, утворюють ***«блок цінностей».*** Проаналізувавши отримані результати, бачимо що картина є

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

досить невтішною, оскільки ці показники мають негативний характер. Відсутність у державних службовців цінностей, які б характеризували їх як самоактуалізаційних особистостей, стає на заваді їхньому професійному та особистісному розвитку та зростанню.

Як видно із табл. 2, за шкалою *«Пізнавальні потреби»,* що визначає ступінь вираженості у людини прагнення до набуття знань про навколишній світ, лише 6,8% опитаних держслужбовців відзначились як респонденти з високим рівнем пізнавальних потреб. Натомість, найвищий відсоток (60,0%) серед усіх описаних шкал методики відповідає низькому рівню самоактуалізації.

За шкалою *«Креативність»*, що характеризує вираженість творчої спрямованості особистості, 19,8% державних працівників можуть похизуватися високим рівнем креативності, в той час як низький рівень характерний аж для 48,1% державних службовців.

Разом шкали *«Пізнавальні потреби»* та *«Креативність»* утворюють ***«блок ставлення до пізнання»,*** і отримані результати дослідження свідчать про низький рівень даних характеристик в опитаних державних працівників, про їх низьку само актуалізацію, та ставить під сумнів її подальший розвиток.

Отже, як показує аналіз особливостей самоактуалізації державних службовців, загальний рівень розвитку якостей, що характерні для самоактуалізованої особистості, перебуває ***переважно на низькому рівні.***

Суттєвим при цьому також є те, що спостерігається ***певна диспропорція*** у рівні розвитку окремих складових професійної самоактуалізації державних службовців: на фоні достатньо вираженого рівня самоповаги спостерігається недостатній рівень розвитку самосприйняття, уявлень про природу людини, міжособистісної чутливості, сензитивності і спонтанності, ціннісних орієнтацій, значущих для самоактуалізованої особистості, гнучкості поведінки, креативності і, особливо, пізнавальних потреб. Усе це може негативно впливати на ефективність професійної діяльності державних службовців, їх взаємостосунки з колегами, особливості здійснення професійної кар'єри та ін.

Таким чином, можна говорити про те, що розвиток професійної самоактуалізації державних службовців має стати *одним із важливих напрямків їх професійної та психологічної підготовки.*

На **другому етапі** було проведено вивчення зв'язку між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та психологічними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (рівнем розвитку соціально-психологічного клімату та організаційної культури в колективах).

Спочатку проаналізуємо дані, які стосуються ***соціально-психологічного клімату.***

Для дослідження рівня вираженості соціально-психологічного клімату в колективах, де працюють держслужбовці, ми використовували методику*«Діагностика ділового, творчого і морального клімату в колективі»* [21]. Ми визначили рівні вираженості соціально-психологічного клімату за кожним блоком якостей, який слугував для оцінки ділового, творчого та морального клімату в колективі *(табл. 3).*

Як видно із табл. 3, найбільша кількість опитаних держслужбовців вважають, що у їхньому колективі діловий, творчий та моральний клімат перебуває переважно на високому рівні. 47,6% опитаних державних працівників вказують на високий рівень *ділового клімату*, а також на наявність таких якостей у колективі, як відповідальність, принциповість, співпраця, колективізм, діловитість, задоволеність. Також 45,2% державних працівників відзначають високий рівень розвитку *творчого клімату,* та характеризують колектив наступними якостями: захопленість, цілеспрямованість, новаторство, оптимізм, ентузіазм, прогрес. 47,6% респондентів виділяють в колективі такі якості, як доброзичливість, чесність, дружелюбність, заохочення, соціальна незахищеність, наявність умов для професійного і культурного росту, що формують високий рівень *морального клімату* в колективі. За *загальним показником* 46,1% – формують високий рівень вираженості соціально-психологічного клімату в колективі.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Таблиця 3

Рівень вираженості соціально-психологічного клімату в державних установах (у % від загальної кількості опитаних)

Види соціально-психологічного клімату	**Рівні вираженості соціально-психологічного клімату**		
	високий	***середній***	***низький***
Діловий	47,6	49,2	3,2
Творчий	45,2	52,7	2,2
Моральний	47,6	47,1	5,3
Загальний показник соціально-психологічного клімату	46,1	51,7	2,2

Загалом, рівень вираженості соціально-психологічного клімату є *досить високим.*

Далі нами було проведено кореляційний аналіз для визначення зв'язку соціально-психологічного клімату в колективах, де працюють держслужбовці, та рівня професійної самоактуалізації державних службовців *(табл. 4).*

Таблиця 4

Зв'язок соціально-психологічного клімату державних установ та професійної самоактуалізації державних службовців (r)

Шкали САТ	**Види соціально-психологічного клімату**			
	Діловий соціально-психологічний клімат	**Творчий соціально-психологічний клімат**	**Моральний соціально-психологічний клімат**	**Загальний показник соціально-психологічного клімату**
Загальний показник самоактуалізації				
	0,000	0,037	-0,026	-0,004
Базові шкали				
Орієнтація в часі	-0,005	-0,025	-0,083	-0,063
Підтримка	-0,020	-0,035	-0,053	-0,035
Додаткові шкали				
Ціннісні орієнтації	**0,184***	**0,162***	**0,163***	**0,195***
Гнучкість поведінки	-0,117	-0,097	-0,167	-0,157
Сензитивність	-0,001	0,050	0,043	0,053
Спонтанність	-0,050	-0,008	-0,038	-0,022
Самоповага	**0,165***	0,140	0,134	**0,156***
Самоприйняття	-0,150	-0,137	**-0,174***	-0,138
Уявлення про природу людини	0,092	0,018	0,047	0,057
Синергія	0,125	0,002	0,083	0,024
Прийняття агресії	**-0,222***	-0,101	**-0,167***	**-0,169***
Контактність	-0,097	-0,003	-0,074	-0,065
Пізнавальні потреби	-0,005	0,057	-0,074	-0,032
Креативність	0,137	**0,195****	0,116	0,169

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

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Як видно з *табл. 4,* результати проведеного кореляційного аналізу свідчать, що статистично значущі зв'язки між показниками отримані за шкалами «ціннісних орієнтацій», «самоповаги», «самоприйняття», «прийняття агресії» та «креативності».

Так, між складовими самоактуалізації та рівнем *ділового клімату* було визначено два позитивних та один негативний зв'язок. Нами було встановлено, що чим вищий рівень ділового клімату в колективі державних службовців, тим вищий у них рівень розвитку ціннісних орієнтацій (r=0,184; p<0,05) та самоповаги (r=0,165; p<0,05), але, разом із тим, рівень прийняття агресії нижчий (r=-0,222; p<0,05).

Між складовими самоактуалізації та рівнем *творчого клімату* визначено два позитивних зв'язки. Чим вищий рівень творчого клімату в колективі державних працівників, тим вищий у них рівень ціннісних орієнтацій (r=0,162; p<0,05), тим вищий рівень креативності (r=0,195; p< 0,01).

Окрім того, констатовано зв'язки між складовими самоактуалізації та рівнем *морального клімату* – один позитивний та два негативних зв'язки. Так, при високому рівні морального клімату в колективі державних службовців, рівень гнучкості поведінки (r=-0,167;p<0,05), рівень самоприйняття (r=-0,174;p<0,05) та рівень прийняття агресії (r=-0,167;p<0,05) у респондентів знижується, однак підвищується рівень ціннісних орієнтацій (r=0,163; p<0,05).

Аналіз загального показника соціально-психологічного клімату показав, що чим вищий рівень соціально-психологічного клімату в колективі держслужбовців, тим вищі в них показники ціннісних орієнтацій (r=0,195; p<0,01), самоповаги (r=0,156; p<0,05) та креативності (r=0,169; p<0,05), разом із тим, рівень прийняття агресії стає нижчим (r=-0,169; p<0,05).

Отже, аналіз взаємозв'язків складових самоактуалізації з соціально- психологічним кліматом дозволяє зробити висновок про те, що *соціально-психологічний клімат організацій,* де працюють державні службовці, впливає на окремі показники професійної самоактуалізації державних службовців: а) чим вище рівень розвитку загального показника соціально-психологічного клімату та окремих його видів, тим вище рівень розвитку ціннісних орієнтацій державних службовців, їх самоповаги, неприйняття агресії; б) чим вище рівень творчого клімату, тим вище рівень креативності державних службовців; в) чим вище рівень морального клімату, тим нижче самоприйняття державних службовців.

Далі звернемося до даних, які стосуються ***сили організаційної культури.***

Для визначення рівня вираженості сили організаційної культури в організаціях, де працюють держслужбовці, ми використовували опитувальник *«Сила організаційної культури» Р. Дафта* [18]. За допомогою даної методики нами були отримані наступні результати *(рис. 1).*

Рис. 1. **Рівні вираженості сили організаційної культури в організаціях, де працюють держслужбовці (у % від загальної кількості опитаних)**

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Як видно із рис. 1, 37,6% державних службовців відзначили, що в їх організації досить потужна організаційна культура, що відповідає високому рівню значень за даною методикою. Також варто зазначити, що всього 1,6% респондентів вказали на низький рівень організаційної культури.

Отже, більша частина держслужбовців описують свою організацію як таку, якій притаманний достатньо високий рівень атрибутивних ознак сильної культури, яку формують цінності, рівень інформаційної відкритості, орієнтація на довгострокові цілі, ритуали наставництва, критерії професійного відбору і зростання, рівень взаємної підтримки в колективі, оцінка індивідуального внеску співробітників тощо.

Далі нами був проведений кореляційний аналіз для визначення зв'язку сили організаційної культури в організаціях, де працюють держслужбовці, та рівня професійної самоактуалізації державних службовців. У результаті було отримано п'ять позитивних кореляційних зав'язків. Результати дослідження занесені до *табл. 5.*

Таблиця 5

Зв'язок сили організаційної культури в державних установах та рівня професійної самоактуалізації державних службовців (r)

Шкали САТ	**Сила організаційної культур**
Загальний рівень самоактуалізації	
0,201**	
Базові шкали	
Орієнтація в часі	0,005
Підтримка	0,085
Додаткові шкали	
Ціннісні орієнтації	**0,238****
Гнучкість поведінки	-0,015
Сензитивність	0,060
Спонтанність	0,143
Самоповага	**0,272****
Самоприйняття	0,052
Уявлення про природу людини	**0,152***
Синергія	0,129
Прийняття агресії	-0,070
Контактність	0,026
Пізнавальні потреби	0,073
Креативність	**0,224****

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

Як видно із табл. 5, чим вищий рівень сили організаційної культури, тим вищим є загальний рівень самоактуалізації (r=0,201; p<0,01), ціннісних орієнтацій (r=0,238; p<0,01), рівень самоповаги (r=0,272; p<0,01), рівень уявлень про природу людини (r=0,152; p<0,05) державних службовців, креативності (r=0,224; p<0,01) респондентів.

Отже, можна зробити *висновок,* що високий рівень організаційної культури має значний позитивний вплив на рівень професійної самоактуалізації держслужбовці.

На ***третьому етапі*** досліджувався зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (термін існування організації, кількість людей в організації, статус організації). Для зазначених характеристик організації використовувалася авторська анкета-«паспортичка».

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

У цілому результати дослідження, показали, що організаційно-функціональні характеристики організації *менше впливають* на рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців, ніж психологічні характеристики організації. Про це свідчить той факт, у дослідженні зафіксовано наявність лише зв'язків (негативних) між рівнем професійної самоактуалізації та організаційно-функціональними характеристиками організацій *(табл. 6).*

Таблиця 6

Зв'язок організаційно-функціональних характеристик організацій системи державної служби та рівня професійної самоактуалізації державних службовців (r)

Шкали САТ	Види складових самоактуалізації		
	Термін існування організації	**Кількість людей в організації**	**Оцінка статусу організації**
Загальний показник самоактуалізації			
	-0,100	0,034	-0,019
Базові шкали			
Орієнтація в часі	0,067	-0,36	0,042
Підтримка	-0,131	0,129	0,006
Додаткові шкали			
Ціннісні орієнтації	-0,142	-0,079	0,030
Гнучкість поведінки	0,120	0,182	-0,059
Сензитивність	-0,210	-0,008	-0,057
Спонтанність	-0,048	0,010	-0,056
Самоповага	-0,179	0,078	0,027
Самоприйняття	0,029	0,125	-0,069
Уявлення про природу людини	**-0,402****	-0,128	0,111
Синергія	-0,094	-0,135	0,075
Прийняття агресії	-0,080	0,131	**-0,162***
Контактність	-0,046	0,033	-0,007
Пізнавальні потреби	0,106	-0,044	0,069
Креативність	-0,117	**-0,183***	0,094

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

Як видно із табл. 6, чим ***довший термін існування організації***, тим нижчий рівень уявлень про природу людини (r=-0,402; p<0,01), тобто чим більше років установі, в якій працюють державні службовці, тим більш скептично вони оцінюють людські якості своїх колег, дещо зневірившись у людській щирості та доброті.

Схожа ситуація спостерігається між рівнем креативності та ***кількістю держслужбовців,*** що працюють в організації. Чим більша кількість людей працює в організації, тим нижчий рівень креативності у працівників (r=-0,183; p<0,05), тобто збільшення кількості людей в організації не сприяє розвитку креативності державних службовців.

Також встановлено, що чим ***вищий статус організації,*** тим нижчий рівень прийняття агресії (r=-0,162, p<0,05), тобто у високостатусних організаціях державні працівники не дозволяють собі проявляти негативні емоції та почуття повною мірою, зокрема, вони не дозволяють собі бути агресивними до своїх колег, вважаючи це недоречним. На нашу думку, це обумовлено тим, що працівники цінують свою роботу в успішних організаціях та вважають, що прояви агресії є неприпустимими, навіть можуть коштувати їм посади.

Отже, чим вищі показники організаційно-функціональних характеристик мезорівня, тим менше можливостей для професійної самоактуалізації державних службовців.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Висновки:

1. Рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців за переважною більшістю її складових є *низьким.*

Спостерігається *певна диспропорція* у рівні розвитку окремих складових професійної самоактуалізації державних службовців: на фоні достатньо вираженого рівня самоповаги спостерігається недостатній рівень розвитку адекватного самосприйняття, уявлень про природу людини, міжособистісної чутливості, сензитивності і спонтанності, ціннісних орієнтацій, значущих для самоактуалізованої особистості, гнучкості поведінки, креативності і, особливо, пізнавальних потреб.

2. Встановлено зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та психологічними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (рівнем розвитку соціально-психологічного клімату та організаційної культури в колективах).

Так, констатовано, що *соціально-психологічний клімат організацій,* де працюють державні службовці, впливає на низку показників професійної самоактуалізації державних службовців: а) чим вище рівень розвитку загального показника соціально-психологічного клімату та окремих його видів, тим вище рівень розвитку ціннісних орієнтацій державних службовців, їх самоповаги, неприйняття агресії; б) чим вище рівень творчого клімату, тим вище рівень креативності державних службовців; в) чим вище рівень морального клімату, тим нижче самоприйняття державних службовців.

Виявлено, що *сила організаційної культури* установ, де працюють державні службовці, позитивно впливає на низку показників професійної самоактуалізації державних службовців: чим вища сила організаційної культури, тим вище рівень розвитку ціннісних орієнтацій державних службовців, їх самоповаги, уявлення про природу людини, креативність, а також загального показника професійної самоактуалізації.

3. Виявлено зв'язок між рівнем розвитку професійної самоактуалізації державних службовців та організаційно-функціональними характеристиками організацій, де працюють державні службовці (термін існування організації, кількість людей в організації, статус організації).

Встановлено, що *організаційно-функціональні характеристики організації* в цілому *менше впливають н*а рівень розвитку професійної самоактуалізації державних службовців, ніж психологічні характеристики організації. Кожна із організаційно-професійних характеристик організації впливає лише на один показник професійної самоактуалізації державних службовців: а) термін існування організації негативно впливає на уявлення про природу люди; б) кількість людей в організації негативно впливає на креативність; в) високий статус організації сприяє зниженню агресивності.

4. Встановлені закономірності слід враховувати в організаціях системи держаної служби з метою підвищення рівня професійної самооактуалізації державних службовців у процесі проведення спеціального психологічного навчання державних службовців, здійснення індивідуальних консультацій, введення змін в політику діяльності організацій та ін.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення рівня професійної та особистісної самоактуалізації державних службовців.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2-х томах / Б. Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 1. – 232 с.
3. Анисимов О. С. Самоотношение и самоорганизация в контексте развития самости / О. С. Анисимов. – 2011. – № 4. – С. 65–78.
4. Анциферова Л.И. Психология самоактуализирующейся личности в работах Абрахама Маслоу / Л.И. Анциферова. – 1973. – №4. – С. 173–180.
5. Боднар М. Б. Вплив етнопсихологічних життєвих орієнтацій на самоактуалізацію студентської молоді : автореф. дис. …канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / М. Б. Боднар. – К., 2004. – 20 с.
6. Гозман Л. Я. Самоактуализационный тест / [сост. Л. Я. Гозман, М. В. Кроз, М. В. Латинская]. – М. : Российское педагогическое агентство, 1995. – 45 с.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

7. Зеленін В. В. Психологічний аналіз зв'язків професійної самоактуалізації та професійно значущих якостей музикантів-виконавців на різних етапах фахового становлення / В. В. Зеленін // Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2014. – Том 11. – Вип. 9. – С. 367–383.
8. Карамушка Л. М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія / Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич. – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 262 с.
9. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – СПб. : Речь, 2005. – 222 с.
10. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
11. Максименко С. Д. 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. – С. 221–222.
12. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
13. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К. : Т-во «Знання» УРСР, 1989. – 48 с.
14. Радчук Г. К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи / Г. К. Радчук // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць / за заг. ред. М. М. Слюсаревського. – К.: Міленіум, 2008. – Вип. 8. – С. 241–250.
15. Роджерс К. Клиентцентрированная терапия / К. Роджерс. – М. : Рефл-бук, 1997. – 320 с.
16. Русова В. В. Самоактуалізація особистості як умова профільного навчання старшокласників : автореф. канд. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / В. В.Русова. – К., 2007. – 22 с.
17. Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах / Т. О. Соломанидина. – М. : Инфра-М, 2011. – С. 320–326.
18. Ткалич М. Г. Аналіз основних теоретико-методологічних підходів до вивчення самоактуалізації особистості / М. Г. Ткалич // Актуальні проблеми психології. Том І : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційн апсихологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. – К. : Міленіум, 2003. – Ч. 9. – С. 85–90.
19. Татенко В. А. Психология в субъектном измерении / В. А. Татенко. – К. : Просвіта, 1996. – 404 с.
20. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 200–202.
21. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
22. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию / К. Хорни. – СПб. : БСК, 1997 – 317 с.
23. Шостром Э. Анти-Карнеги / Э. Шостром. – Мн. : Попурри, 1996. – 398 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abul'hanova-Slavskaja K. A. Strategija zhizni / K. A. Abul'hanova-Slavskaja. – M. : Mysl', 1991. – 299 s.
2. Anan'ev B. G. Izbrannye psihologicheskie trudy : v 2-h tomah / B. G. Anan'ev. – M. : Pedagogika, 1980. – T. 1. – 232 s.
3. Anisimov O. S. Samootnoshenie i samoorganizacija v kontekste razvitija samosti / O. S. Anisimov. – 2011. – № 4. – S. 65–78.
4. Anciferova L. I. Psihologija samoaktualizirujushhejsja lichnosti v rabotah Abrahama Maslou / L. I. Anciferova. – 1973. – №4. – S. 173–180.
5. Bodnar M. B. Vplyv etnopsykholohichnykh zhyttievykh oriientatsii na samoaktualizatsiiu studentskoi molodi : avtoref. dys. … kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.05 «Sotsialna psykholohiia» / M. B. Bodnar. – K., 2004. – 20 s.
6. Gozman L. Ja. Samoaktualizacionnyj test / [sost. L. Ja. Gozman, M. V. Kroz, M. V. Latinskaja]. – M. : Rossijskoe pedagogicheskoe agentstvo, 1995. – 45 s.
7. Zelenin V. V. Psykholohichnyi analiz zviazkiv profesiinoi samoaktualizatsii ta profesiino znachushchykh yakostei muzykantiv-vykonavtsiv na riznykh etapakh fakhovoho stanovlennia / V. V. Zelenin // Aktualni problemy psykholohii : zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – K., 2014. – Tom 11. – Vyp. 9. – S. 367–383.
8. Karamushka L. M. Samoaktualizatsiia menedzheriv u profesiino-upravlinskii diialnosti (na materiali diialnosti komertsiinykh orhanizatsii) : monohrafiia / L. M. Karamushka, M. H. Tkalych. – Zaporizhzhia : Prosvita, 2009. – 262 s.
9. Korostyleva L. A. Psihologija samorealizacii lichnosti: zatrudnenija v professional'noj sfere / L. A. Korostyleva. – SPb. : Rech', 2005. – 222 s.
10. Maksymenko S. D. Heneza zdiisnennia osobystosti / S. D. Maksymenko. – K. : KMM, 2006. – 240 s.
11. Maksymenko S. D. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsii: henderni aspekty : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in.-tiv pislia dyplom. osvity] / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, T. V. Zaichykovoi. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – S. 221–222.
12. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – SPb. : Evrazija, 1999. – 478 s.
13. Moliako V. O. Psykholohichna hotovnist do tvorchoi pratsi / V. O. Moliako. – K. : T-vo «Znannia» URSR, 1989. – 48 s.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

14. Radchuk H. K. Osoblyvosti samoaktualizatsii osobystosti studentiv v osvitnomu seredovyshchi vyshchoi shkoly / H. K. Radchuk // Problemy politychnoi psykholohii ta yii rol u stanovlenni hromadianyna Ukrainskoi derzhavy : zb. nauk. prats / za zah. red. M. M. Sliusarevskoho. – K.: Milenium, 2008. – Vyp. 8. – S. 241–250.
15. Rodzhers K. Klientcentrirovannaja terapija / K. Rodzhers. – M. : Refl-buk, 1997. – 320 s.
16. Rusova V. V. Samoaktualizatsiia osobystosti yak umova profilnoho navchannia starshoklasnykiv : avtoref. kand. psykhol. nauk : 19.00.07 – pedahohichna ta vikova psykholohiia / V. V.Rusova. – K., 2007. – 22 s.
17. Solomanidina T. O. Organizacionnaja kul'tura v tablicah, testah, shemah / T. O. Solomanidina. – M. : Infra-M, 2011. – S. 320–326.
18. Tkalych M. H. Analiz osnovnykh teoretyko-metodolohichnykh pidkhodiv do vyvchennia samoaktualizatsii osobystosti / M. H. Tkalych // Aktualni problemy psykholohii. Tom I : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. Maksymenka S. D., Karamushky L. M. – K. : Milenium, 2003. – Ch. 9. – S. 85–90.
19. Tatenko V. A. Psykhologyia v subektnom izmerenii / V. A. Tatenko. – K. : Prosvita, 1996. – 404 s.
20. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – M. : Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. – S. 200–202.
21. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla / V. Frankl. – M. : Progress, 1990. – 368 s.
22. Horni K. Nevroz i lichnostnyj rost. Bor'ba za samorealizaciju / K. Horni. – SPb. : BSK, 1997 – 317 s.
23. Shostrom Je. Anti-Karnegi / Je. Shostrom. – Mn. : Popurri, 1996. – 398 s.

Rutyna, Yu. V. Relationship between the level of civil servants' professional self-actualization and the psychological and organizational-functional characteristics of the organization. *Based on the results of an empirical investigation, the author analyzes the level of development of civil servants' professional self-actualization (according to its general index and basic scales), which was found to be quite low.*

The author also discusses the relationships between the level of civil servants' professional self-actualization and the psychological characteristics of their organizations (social-psychological climate and strength of organizational culture). Thus, it was shown that the social-psychological climate and the strength of the organizational culture of the civil service organization had links with several aspects of civil servants' professional self-actualization: the higher the general index of the social-psychological climate and its types, and the organizational culture strength, the higher the level of civil servants' value system, self-esteem, humanism, creativity, and friendliness, etc. Besides, the strength of organizational culture was found to correlate with the general index of civil servants' professional self-actualization.

The article analyzes the relationship between the levels of civil servants' professional self-actualization and the organizational-functional characteristics of the organization (age of the organization, number of employees in the organization, status of the organization). It was found that one organizational-professional characteristic related only to one indicator of civil servants' professional self-actualization: a) the age of the organization negatively related to the civil servants' ideas of the nature of people; b) the number of employees in the organization had positive relationship with the respondents' creativity; c) the status of the organization had negative relationship with the respondents' aggressiveness.

Key words: *civil servants; professional self-actualization; the level of development of civil servants' professional self-actualization; psychological characteristics of the organization; organizational and functional characteristics of the organization.*

Відомості про автора

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

Rutyna,YuliaValeriivna, PhD student, Laboratory Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: yuliakadysh@gmail.com

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

Отримано 15 жовтня 2018 р.
Рецензовано 29 листопада 2018 р.
Прийнято 6 грудня 2018 р.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.10
УДК 159.922

Р. Ю. Синельников

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Синельников Р. Ю. Психологічні чинники громадянської ідентичності особистості. *У статті розкривається зміст поняття «громадянська ідентичність». Теоретично обґрунтовано сфери полісистемного буття особистості, як середовища функціонування психологічних чинників громадянської ідентичності особистості. Окреслено межі між процесами формування та становлення громадянської ідентичності. З метою уникнення впливу артефактів на чистоту експериментального дослідження було розроблено емпіричний підхід до діагностики чинників громадянської ідентичності (авторська модифікація моделі Л. Терстоуна). Представлено результати емпіричного дослідження психологічних чинників громадянської ідентичності у вигляді якісної регресійної моделі та рівняння регресії.*

Ключові слова: *громадянська ідентичність, психологічні чинники громадянської ідентичності, модель Л. Терстоуна, артефакти дослідження, ефект Розенталя (Пігмаліона), формування, становлення, образ держави.*

Синельников Р. Ю. Психологические факторы гражданской идентичности личности. *В статье раскрывается содержание понятия «гражданская идентичность». Теоретически обоснованы сферы полисистемного бытия личности, как среды функционирования психологических факторов гражданской идентичности личности. Очерчены границы между процессами формирования и становления гражданской идентичности. Во избежание влияния артефактов на чистоту экспериментального исследования был разработан эмпирический подход к диагностике психологических факторов гражданской идентичности (авторская модификация модели Л. Терстоуна). Представлены результаты эмпирического исследования психологических факторов гражданской идентичности в виде качественной регрессионной модели и уравнения регрессии.*

Ключевые слова: *гражданская идентичность, факторы гражданской идентичности, модель Л. Терстоуна, артефакты исследования, эффект Розенталя (Пигмалиона), формирование, становление, образ государства.*

Постановка проблеми. Суспільні трансформації, які відбуваються із українською громадянською спільнотою, у психологічній площині можна охарактеризувати як боротьбу за ідентичність особистості. Постановка наукової проблематики саме в такому ракурсі дозволяє нам говорити про явище громадянської ідентичності особистості як базову передумову національної та державної безпеки та запоруку гармонійності та проактивності українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику громадянської ідентичності досліджували зарубіжні (Н. Водолажська [4], Л. Дробижева [6], І. Конода [10], Лі Кнефелкамп [21] , В. Ламберт [20], Д. Тайлор [20] та ін.) та вітчизняні (Т. Бевз [1], М. Боришевський [2], В. Васютинський [3], І. Жадан [8], А. Лісневська [12], І. Петровська [13], М. Слюсаревський [14; 15], Н. Хазратова [18; 19]).

Громадянську ідентичність ми можемо визначити як індивідуальне переживання приналежності до конкретної держави у ролі її громадянина та до спільноти громадян певної держави, що дає їй змогу діяти в якості колективного суб’єкта.

Таким чином, громадянська ідентичність постає як ототожнення не лише із спільнотою співгромадян, але і з державою як організацією, котра створює певні правила гри у вигляді правового, морального та економіко-фінансового поля, яке може сприяти комфортному проживанню та реалізації особистості громадянина, а може, навпаки, створювати перешкоди на шляху до такої реалізації.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Метою даної статті є теоретичне обґрунтування сфер полісистемного буття громадянина як рівнів функціонування громадянської ідентичності та їх представлення у вигляді схематичної моделі, а також представлення якісної емпіричної моделі психологічних чинників громадянської ідентичності, які найсуттєвіше впливають на особистість громадянина.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Криза громадянської ідентичності в Україні, з одного боку, та дотримання базових наукових принципів психології (системності, розвитку, детермінізму та ін.), з іншого, обумовлює всебічний науковий розгляд не лише самого психологічного явища громадянської ідентичності, але й чинників, які здатні на неї впливати. Під чинником ми будемо розуміти, слідом за А. Ребером, дещо, що має певний причинний вплив на явище, у даному випадку – на громадянську ідентичність [12]. Психологічні чинники знаменують вплив явищ суспільного характеру на психіку людини, детермінуючи відповідним чином її когнітивні, ціннісні, світоглядні, емоційні та поведінкові прояви.

Говорячи про процеси формування і становлення громадянської ідентичності, слід визначити сутнісні характеристики та ключову відмінність між даними процесами.

На думку Т. В. Дуткевич [7], у процесі формування можна виділити стихійну компоненту (тобто зміни під впливом некерованих, випадкових чинників, наприклад, неформальних підліткових об'єднань, реклами, моди, музики тощо, характер і наслідки дії яких непередбачувані), і цілеспрямований процес змін особистості або ж її окремих сторін і якостей внаслідок спеціально організованих впливів. Поняття «становлення» підкреслює процес набуття нових ознак та форм психіки у процесі розвитку людини. Можна говорити, наприклад, про становлення характеру, мислення тощо, тобто це поняття доцільно застосовувати тоді, коли йдеться про розвиток окремої сторони чи якості особистості [7].

Таким чином, під формуванням ми будемо розуміти цілеспрямований та штучний процес змін, котрі приводять до трансформації громадянської ідентичності особистості. Водночас становлення є природним процесом, який впливає на особистість громадянина протягом усього його життя.

Враховуючи різноманітність джерел і рушійних сил розвитку особистості, а також системний характер детермінації її психічних явищ та поведінки, слід засвідчити і про дію низки чинників на процес становлення громадянської ідентичності на макросоціальному, мікросоціальному й індивідуально-досвідному рівнях.

На ***макросоціальному рівні,*** представленому суспільством в цілому та великими соціальними групами, на громадянина впливають макросоціальні чинники, оцінюючи які, людина виробляє ставлення до суспільства, держави і її політичної та організаційної системи, значущу роль на даному рівні відіграють особливості політичної культури суспільства, а також стан масової свідомості.

Особливості політичної культури суспільства зумовлені типом політичного устрою держави. Вона включає сформовані протягом життя багатьох поколінь знання та уявлення про владу, політику і державу, які визначають цінності, настанови, міфи та стереотипи, орієнтації, переконання, пов'язані з політичною системою. На рівні особистості політична культура є результатом інтеріоризації елементів політичного досвіду суспільства в особистісні психологічні структури індивідуальної свідомості відповідно до активного конструювання індивідом власного внутрішнього світу.

На даному етапі слід зупинитися на специфічності та водночас проблемності української ідентичності, що коріниться значною мірою у її пов'язаності з російською ідентичністю – історією, близькими соціальними, культурними, економічними та політичними зв'язками. Та найголовніше, у підміні моделі побудови взаємовідносин між державою і громадянським суспільством. Понад століття українське суспільство існувало під впливом чужорідних ідей,

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

чужого дискурсу в межах російської (імперської) моделі побудови громадянсько-державного устрою, а сьогодні намагається трансформуватись у модель європейську *(рис. 1)*.

Рис. 1. **Авторська модель побудови взаємовідносин між державними органами влади і громадянським суспільством**

Європейська модель взаємовідносин між державою і громадянином характеризується високим рівнем раціональності, тобто намаганням раціоналізувати усі аспекти суспільного життя, кооперативністю (заснована на суспільному договорі і створенні продуктивних кооперацій) та наявністю зворотного зв’язку (державна влада дослухається до думки громади та враховує її у прийнятті відповідних рішень).

Натомість, *імперська (російська) модель* характеризується високим рівнем ірраціональності (сповнена політичних міфів та стереотипів, ґрунтується на ірраціональному дискурсі), пригніченням будь-яких кооперацій (без дозволу влади) та суспільних домовленостей (імітація домовленостей і виставляння на показ), а також репресивним мисленням (розрив зворотного зв’язку між державною владою і суспільством, або пригнічення його джерела). Останній компонент є ознакою тоталітарної держави.

Українська модель перебуває на півдорозі між європейською та імперсько-російською моделлю. Як і імперсько-російська модель, вона характеризується надзвичайно високим рівнем ірраціональності, тобто сповнена різноманітними політичними міфами та стереотипами, котрі розвінчуються та спростовуються, а подекуди і формуються нові. Такий процес пояснюється надмірною радикалізацією українського суспільства в постреволюційний і воєнний період. Українська модель характеризується також на даному етапі поодинокими, фрагментарними спалахами кооперативних дій, що знаходить своє відображення як у волонтерській діяльності (наприклад, підтримка армії), так і у створенні так званих «мережевих спільнот». Останні, ще у революційні часи 2014 року продемонстрували свою мобілізаційну ефективність та продовжують діяти, впливаючи на владу через кооперацію суспільної думки та втіленні її спершу через коментарі у соціальних мережах, а згодом у відповідний тиск на владу через створений ажіотаж довкола конкретних питань та запитів. Власне такий український варіант кооперацій і характеризує специфіку ситуативного зворотного зв’язку, який здійснюється лише

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

через публічний тиск на владу та бурхливий протест чи підтримку. В протилежному випадку державна влада не чує (або робить вигляд, що не чує) суспільство.

Однак, Алексіс де Токвіль у своїй праці «Демократія в Америці» [17] дає нам зрозуміти, що такий варіант активності українського суспільства має право на існування, більше того є істинним проявом громадянської ідентичності. Спостереження за життям громад в американських штатах привели А. Токвіля до висновку, що самоврядні громади здатні краще, ніж централізована влада, реалізовувати завдання дотримання прав громадян, їхньої безпеки і навіть розвитку.

Громадянський статус людини, за А. Токвілем, забезпечується лише її особистою небайдужістю, реалізованою у самоврядуванні на рівні громад. Громадянська ідентичність у ситуації невиконання владою «суспільного договору» і недотримання демократичних процедур народовладдя може набирати рис протестної. В цій ситуації провладний дискурс опиняється в опозиції до громадянської ідентичності, яка спонукає її носіїв брати на себе відповідальність за громаду, а не покладатися на владу, як властиво «підданській» ідентичності. Недарма однією з принципових рис громадянського суспільства, на яку вказують сучасні західні дослідники, є «легалізація громадянської непокори, на противагу політичній сфері держави [17].

Формування громадянської ідентичності покликане забезпечити інтеграцію, єдність і цілісність самосвідомості особистості як громадянина полікультурного суспільства на основі присвоєння системи загальнолюдських моральних уявлень, свободи його самовираження, на основі врахування різноманіття соціальних смислів, цінностей, установок та норм. У зв'язку з цим перед наукою постає питання про вироблення технологій і моделей формування нової ідентичності молодих громадян України, що має стратегічне значення для успішного майбутнього української державності.

Стан масової політичної свідомості визначає настрої та поведінку членів суспільства. Так, В. О. Васютинський [3], М. М. Слюсаревський [14; 15], Н. В. Хазратова [18] вказують на амбівалентність масової політичної свідомості особистості громадян України, яка виражається в бажанні соціальних змін і відсутності готовності їх здійснювати, у співіснуванні протилежних за змістом політико-ідеологічних цінностей: соціальних (рівність, справедливість, колективізм, співпраця, соціальний захист) та ліберальних (право на власність, приватна ініціатива, індивідуалізм, відкрита конкуренція), патріотичних (проукраїнських) й інтернаціоналістських (проросійських). Вказані особливості масової політичної свідомості призводять до втрати ідентифікаційних зв'язків із державою, до патерналістських очікувань щодо неї, до поширення уявлень про приховану ворожість держави щодо громадянина. Такі ознаки масової політичної свідомості цілком закономірно можуть позначитись на специфічності процесу становлення громадянської ідентичності [3; 14; 15; 18; 19].

На ***мікросоціальному рівні*** громадянські та політичні цілі та цінності суспільства транслюються, здебільшого, через малі групи, в яких особистість перебуває в повсякденному житті і взаємодіє з ними. В процесі такої взаємодії особистість залучається до сфери громадянства і політики на буденному рівні, через первинні соціальні групи шляхом безпосереднього спілкування та взаємодії. Такі референтні групи, з якими взаємодіє громадянин, стають базовими суспільними інститутами, які закладають основні смислові зерна у структуру громадянської ідентичності. До таких груп належить сім'я, групи друзів, приятелів, навчальні та трудові колективи, дитячі і молодіжні організації.

Психологічною основою соціалізації людини як громадянина є сім'я. Саме вона є осередком успадкування знання, традицій, цінностей, моральних норм, особливостей взаємовідносин. Саме в сім'ї особистість отримує найперші знання про сферу громадянства, набуває досвіду активної участі або ухиляння від участі в процесах, котрі стосуються ролі громадянина [12].

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Суттєвим мікросистемним чинником становлення громадянської ідентичності особистості молодої людини є також спілкування в первинних соціальних групах. Через безпосередню взаємодію з членами таких груп людина засвоює ідеї, норми та цінності, формує стилі поведінки у певних ситуаціях. Однак ефективність їх впливу залежить від рівня значущості для особистості, а також від рівня розвитку. Чим вищий рівень розвитку первинних соціальних груп та оцінка своєї приналежності до неї, тим більший вплив на особистість вони здійснюють.

На ***індивідуально-досвідному рівні*** чинники, які впливають на громадянську ідентичність особистості, здійснюють вплив, зокрема, на процеси формування індивідуально-психологічних конструктів, на основі яких поступово формуються потреби і мотиви, різноманітні уявлення та цінності, котрі регулюють її свідомість і поведінку в громадянських баченнях та проявах. На даному рівні важливу роль відіграють як соціально-демографічні особливості громадянина (вік, стать, місце проживання тощо), так і власне психологічні особливості життєдіяльності особистості в просторі, який для неї вибудувала держава та безпосередній досвід взаємодії громадянина із представниками держави різних рівнів, а також безпосередній досвід активності в межах правового поля та економіко-фінансового простору конкретної держави.

Унаслідок такої активності формується громадянська позиція особистості, яку, за Н. В. Хазратовою, слід оцінювати відповідно до трьох параметрів: 1) сприятливість або несприятливість середовища для власної самореалізації. А це, у свою чергою, зумовлює ставлення до держави як до «своєї» або «чужої», «дружньої» або «ворожої» для особистості; 2) впорядкованість соціального середовища, його прогнозованість та передбачуваність, що обумовлюється потребою особистості у безпеці, захищеності від соціальної експансії; 3) почуття виправданості власного існування, насамперед, як члена спільноти, як її невід'ємної складової. Це почуття спричинене потребою у сенсі буття, яке особистість може шукати відокремлено від інших, а може, навпаки, приєднуючись до організаційної спільноти і поділяючи (запозичуючи) притаманну їй систему сенсів [19].

Таким чином, особистість оцінює не владу, а організаційний простір, який сформувався довкола неї, і з огляду цієї оцінки формуються різні типи сприймання образу держави. Дані типи формуються в межах біполярних полюсів «я – анти-Я», «лад – безлад», «сенс – абсурд» [19].

Образ держави виступає регулятором активності особистості в організаційному середовищі держави.

І саме відповідний образ держави впливає на формування громадянської ідентичності, діючи або інтеграційно (тобто об'єднує громадянське суспільство довкола державних смислів), або деструктивно. Сформований образ держави диктує характер взаємовідносин між державою та її громадянами. Він може бути як максимально деструктивним (у випадку об'єкт-об'єктних відносин), коли особистість сприймає державу як великий механізм (наприклад, апарат насилля), а себе – як його гвинтик, тобто дає об'єктне тлумачення і собі, і державі, так і максимально конструктивними, партнерськими (суб'єкт-суб'єктні відносини), що передбачають визнання суб'єктного першоджерела за кожною стороною відносин. Тобто як за громадянським суспільством, так і за органами державної влади.

Об'єкт-суб'єктні відносини, як і суб'єкт-об'єктні, передбачають нерівномірний розподіл суб'єктності у сприйманні особистості: у першому випадку суб'єктність визнається за державою, особистість бачить себе пішаком у чужій грі; у другому, роль об'єкта використання відводиться державі, а собі – роль джерела активності [19].

Що стосується діагностики психологічних чинників громадянської ідентичності, то слід зазначити, що такий вид роботи проводиться вперше і, на нашу думку, є суттєвою прогалиною

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

у дослідженні явища громадянської ідентичності, оскільки ігнорує один із базових принципів психології – принцип розвитку. Дослідження саме з позиції генезису даного явища дає нам змогу отримання більш повної інформації та можливість прогнозування основних закономірностей його подальшої трансформаційної динаміки.

Перед тим, як безпосередньо розпочати розробку підходу до діагностики чинників громадянської ідентичності, було розглянуто низку проблем, які можуть виникнути під час роботи та завадити отримати достовірні результати.

Однією із найсуттєвіших побічних змінних, яка, на нашу думку, може суттєво вплинути на отримані результати, є явище артефактів у психологічних дослідженнях як експериментального результату, який виникає через відхилення в проведенні дослідження. Причиною артефактів може стати неадекватність використовуваної експериментальної процедури, коли дослідник не може передбачити ті чинники, що змінюють поведінку досліджуваних осіб.

Найсуттєвіший вплив на достовірність результатів, на нашу думку, може здійснити ефект Пігмаліона (або ефект Р. Розенталя) [22]. Сутність цього ефекту полягає в тому, що експериментатор, який твердо вірить у гіпотезу або у надійність інформації, несвідомо діє таким чином, щоб отримати відповідні результати, які її підтверджують.

У зв'язку із необхідністю вирішення зазначених експериментальних проблем та з метою нівелювання дії різноманітних побічних змінних впроваджено наступні запобіжні заходи: проведення дослідження анонімно; усунення можливості проникнення досліджуваних в сутність того, що досліджується; за допомогою інструкцій, забезпечення тих відповідей респондентів, які першими спадають на думку; побудова конвергентної схеми дослідження чинників громадянської ідентичності, що спрямована на виокремлення зазначених груп чинників лише емпіричним шляхом, не формуючи їх теоретично. У теоретичному аналізі лише окреслено найбільш широкі сфери впливу психологічних чинників громадянської ідентичності. Однак самі групи чинників виділено завдяки діагностиці семантичного простору суджень респондентів щодо їх громадянської ідентичності та шляхом організації пілотажного дослідження оцінки даних суджень. Таким чином, нівельовано вплив експериментатора на отримання бажаних результатів дослідження.

Сама процедура розробки підходу здійснювалась на основі моделі шкалювання Л. Терстоуна, але не є її суворо дотриманою реалізацією. Основами для даного порівняння слугували:

- Формування переліку суджень (особливості отримання матеріалу для подальшого контент аналізу);
- Експертна оцінка (сукупність отриманих на попередньому етапі суджень розподілялась експертами на категорії, у нашому випадку, на три категорії відповідно до рівнів полісистемного буття громадянина. Якщо у випадку моделі шкалювання Л. Терстоуна використовувалася шкала порядку і, відповідно, середнє значення оцінок визначалося за допомогою медіани, а варіативність встановлювалася розмахом значень, то в нашому дослідженні рівні представлені у вигляді номінальної шкали, а отже, усереднені значення наших експертів по кожному твердженню встановлювались за допомогою моди. Також, варто зазначити, що спірні судження (які оцінювались нашими експертами по-різному) підлягали видаленню.

Таким чином, згідно з логікою дослідження, констатувальний експеримент відбувався в три основні етапи, кожен з яких реалізовувався кількома кроками *(табл. 1).*

Емпірична база дослідження. Обсяг вибіркової сукупності – українська молодь віком від 18 до 35 років у кількості 407 осіб, з них – 100 осіб учасники пілотажного дослідження і 307 осіб – основного.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Таблиця 1

Етапи дослідження психологічних чинників громадянської ідентичності особистості

Етап 1. Підготовчий
1. Анкетування. 2. Виокремлення тверджень за допомогою методу контент-аналізу для подальшої діагностики. 3. Експертна оцінка тверджень.
Етап 2. Основний
1. Оцінка заданих тверджень респондентами. 2. Проведення факторного аналізу та регресійного аналізу.
Етап 3. Аналітичний
1. Визначення домінантного рівня полісистемного буття громадянина, на якому функціонують чинники становлення громадянської ідентичності. 2. Аналіз та інтерпретація виокремлених факторів; Побудова регресійної моделі, компоненти якої і представляють собою основні психологічні чинники громадянської ідентичності особистості. 3. Узагальнення результатів.

Для діагностики чинників громадянської ідентичності попередньо проведено анкетування, результати якого опрацьовувалися, використовуючи метод контент-аналізу.

Респондентам було запропоновано максимально розгорнуто відповісти на запропоновані питання анонімної анкети. Завдяки отриманим відповідям на поставлені запитання анкети нами було визначено базові смислові ядра суджень респондентів щодо явища громадянської ідентичності.

Наступним етапом був аналіз отриманих суджень методом експертних оцінок. До групи експертів увійшли сім кандидатів психологічних наук та два доктори психологічних наук. Одержані оцінки експертів дали змогу відібрати основні судження за трьома шкалами, у відповідності до основних сфер життя особистості, таких як: макросоціальний, мікросоціальний та індивідуально-досвідний.

Послуговуючись значенням моди на основі експертних оцінок, ми можемо стверджувати про превалювання у свідомості респондентів тверджень індивідуально-досвідного рівня буття громадянина, до цього рівня належать , на переважаючу думку експертів, 34 твердження, в той час як до макросоцільного рівня – 26 тверджень, і лише 12 – до мікросоціального рівня. Разом із тим, середні показники оцінок респондентів заданих тверджень на основному етапі дослідження не є значущо відмінними.

Найвищий показник виявлено за рівнем індивідуально-досвідної активності громадянина – 3,64. Наступним за рівнем вираженості є твердження, що стосуються макросоціального рівня – 3,31. Найменше значення було виявлено за твердженнями мікросоціального рівня – 3,12.

Це свідчить про те, що саме досвід взаємодії громадян із державою як організаційним та економіко-фінансовим простором є визначальним та домінантним у становленні їх громадянської ідентичності.

Для означення психологічних чинників становлення громадянської ідентичності проведено факторний аналіз із застосуванням методу головних компонентів для їх виділення і застосовано метод Варімакс із нормалізацією Кайзера для обертання факторів. Міра вибіркової адекватності Кайзера-Мейєра-Олкіна становила 0,527, що за рівня статистичної значущості 0,000 слід вважати прийнятним результатом для інтерпретації отриманих даних. Для покращення якості моделі та комулятивного показника відсотка пояснення дисперсії з огляду на коефіцієнти змінних за таблицею спільностей було вилучено 9 тверджень. Таким чином, на

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

основі аналізу даних отримано сім факторів, які пояснюють 55,186 % дисперсії, до яких увійшли наступні змінні.

Фактор 1. ***Досвід активності громадянина в правовому та економіко-фінансовому полі держави*** пояснює 13,978 % дисперсії. Цей фактор розкриває особливості взаємодії громадянина із представництвами держави, умови проживання громадянина в контексті правових норм та з огляду на економічний комфорт чи дискомфорт, котрий притаманний даній державі. На основі отриманого досвіду, громадянин і вибудовує для себе образ держави, котрий може бути сприятливим чи, навпаки, таким, що обмежує його громадянські права та можливості. Водночас, такий сформований образ впливає на формування його громадянської ідентичності, коли громадянин або ототожнює себе з державою та суспільством, або намагається відсторонитись від усього, що пов'язане із громадянським та державницьким.

Фактор 2. ***Соціальне научіння*** пояснює 8,828 % дисперсії. Соціальне научіння є механізмом соціалізації особистості, який відображає дієве ставлення до громадянських цінностей шляхом впровадження їх у життя в умовах труднощів, за можливості способу дій і за необхідності орієнтуватись на інших членів колективу. В процесі соціалізації громадянин приймає рішення про ототожнення себе з даною державою та спільнотою співгромадян, не лише опираючись на власний досвід, але й враховуючи думку оточуючих, а саме тих осіб, котрих сприймає як референтну групу, до думки і позиції яких дослухається та бере їх до уваги, в тому числі і у питаннях, котрі стосуються громадянської приналежності. У випадку якщо таких референтних осіб немає з приводу певного питання (у нашому випадку з приводу питання громадянської ідентичності), процес соціалізації громадянина, а отже, і його громадянської ідентифікації може значно ускладнюватись.

Фактор 3. ***Міграційна готовність*** пояснює 8,818 % дисперсії. Даний фактор є інтегративним утворенням, яке детермінується кризою ідентичності особистості в основних сферах самоздійснення людини – громадянській, етнокультурній, професійній, сімейній тощо. Виникнення і формування міграційної готовності обумовлюється протиріччям між прагненням особистості до самореалізації, до задоволення потреб всіх рівнів та нездатністю знайти можливості самореалізації у своїй державі. Тобто міграційна готовність виникає під впливом фрустрації, коли громадянин не здатен реалізувати себе у просторі актуальної держави, і такий стан призводить до відторгнення, відмежування себе як громадянина та пошуку альтернативи у вигляді зміни середовища реалізації, а отже, і зміни держави та громадянства.

Фактор 4. ***Справедливість*** пояснює 7,037 % дисперсії. У громадянському вимірі, справедливість поряд із рівноправ'ям, дотриманням не лише законів, але і моральних норм, виступає як чинник, який може як підкріплювати прагнення громадянина ідентифікувати себе зі спільнотою і державою, так і, навпаки, призводити до кризи такої ідентичності, у випадку коли громадянин спостерігає «вибіркову рівноправність».

Фактор 5. ***Легітимність*** пояснює 5,977 % дисперсії. Легітимність – це широке та складне явище, яке виражає зв'язок інтересів людей з їх внутрішньою оцінкою, котра залежить від їх упереджень, світосприйняття та повсякденного життя. Вона може бути частковою та навіть неузгодженою, оскільки в суспільстві існують різні прошарки населення з різними інтересами. Легітимація самої держави та встановленої її представниками «правил гри» в очах громадянина вибудовується на основі дотримання певного суспільного договору. Однак, якщо такий суспільний договір систематично порушується, це призводить до кризи як легітимності держави в очах особистості громадянина, так і до кризи самої громадянської ідентичності.

Фактор 6. ***Локус контролю*** пояснює 5,765% дисперсії. Локус контролю у більш широкому сенсі розглядається як схильність особистості приписувати свої успіхи або невдачі внутрішнім або зовнішнім чинникам. У випадку екстернального локусу контролю громадянин схильний до інфантилізму, невміння прийняти своєчасно продумані рішення, перекладати відповідальність за ситуацію в суспільстві та державі на зовнішні об'єкти. Інтернальний локус

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

контролю є невід'ємним елементом у процесі формування громадянської ідентичності і слугує детермінантою та чітким атрибутом зрілої особистості громадянина, як відповідального суб'єкта суспільних та державних перетворень.

Фактор 7. ***Громадянська реалізація*** пояснює 4,782% дисперсії. Даний фактор відображає оцінку громадянином можливостей реалізації власних особистісних та соціальних потенцій. У випадку неможливості власної реалізації громадянин сприймає державу як таку, що не спроможна створити сприятливі умови для всебічної реалізації своїх громадян у межах організаційного простору держави, як обмежуючу систему стримувань та протидій.

Для виведення формули сформованості громадянської ідентичності використано множинний регресійний аналіз, що дозволив встановити зв'язки між залежною змінною та незалежними змінними. Для початку виявлено зв'язок між змінними та перевірено його за допомогою лінійної регресії методом Включення (Forward). Залежною змінною (З.З.) є загальний рівень сформованості громадянської ідентичності. До незалежних змінних (Н.З.) ми віднесли фактори, котрі отримали внаслідок проведення факторного аналізу. Покроковий метод підтвердив доцільність використання моделі (п'ята), яка включає такі змінні: міграційна готовність, справедливість, громадянська самореалізація, локус контролю, досвід громадянина в правовому та економіко-фінансовому полі держави, оскільки скорегований показник коефіцієнту множинної детермінації (Adjusted R Square) «Скорегований R-квадрат» = 0,735. Він свідчить про те, що вірогідність прогнозу регресійного аналізу психологічних чинників громадянської ідентичності правильна на 73%. Після перевірки якості регресійної моделі виявлено, що залежна змінна – загальний рівень сформованості громадянської ідентичності – корелює із цією моделлю на 87%, оскільки R=0,870 (коефіцієнт множинної кореляції). Критерій Дурбіна-Уотсона перебуває в межах норми (1,935) та свідчить про відсутність автокореляції, що є важливим показником для проведення множинного регресійного аналізу.

Таблиця 2

Показники якості прогностичної моделі

Модель	R	R Квадрат	Скорегований R Квадрат	Ст. похибка оцінки	Дурбін-Ватсон
1	,652(a)	,425	,415	13,19091	
2	,779(b)	,607	,593	10,99786	
3	,841(c)	,707	,691	9,58226	
4	,858(d)	,736	,718	9,16570	
5	,870(e)	,757	,735	8,88352	1,935

Таким чином, отримано рівняння регресії для залежної змінної, яке для нашої моделі має наступний вигляд:

$$Y = 19{,}776\ (const.) + 4{,}017\ (m) + 3{,}639\ (s) + 1{,}818\ (r) + 1{,}484\ (l) + 1{,}405\ (d) + e,$$

де «Y» – сформованість громадянської ідентичності; «m» – міграційна готовність; «s» – відчуття та переживання справедливості; «r» – можливість громадянської реалізації особистості; «l» – локус контролю; «d» – особистісний досвід громадянина в правовому та економіко-фінансовому полі держави; «e» – залишок між значеннями передбачення моделі.

Регресійна модель є статистично значущою ($p \leq 0{,}05$).

Таким чином, виокремлені та проаналізовані фактори виступають психологічними чинниками громадянської ідентичності особистості. Усі вони функціонують у межах

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

окреслених рівнів полісистемного буття особистості громадянина, як сфер дії зазначених чинників, котрі впливають на громадянську ідентичність.

Висновки. Результати, отримані в ході проведеного емпіричного дослідження психологічних чинників громадянської ідентичності української молоді, засвідчили, що на сформованість даного психологічного явища найбільше впливає міграційна готовність громадянина, відчуття та переживання справедливості, можливість реалізувати себе як громадянина своєї держави, локус контролю, а також досвід громадянина в правовому та економіко-фінансовому полі держави.

Таким чином, виокремлені та проаналізовані фактори, що увійшли до регресійної моделі, виступають чинниками громадянської ідентичності особистості. Усі вони функціонують у межах окреслених рівнів полісистемного буття особистості громадянина, як сфер дії зазначених чинників, що впливають на громадянську ідентичність, а саме: макросоціальний, мікросоціальний та індивідуально-досвідний.

Перспективи подальших досліджень полягають у створенні системної, стратегічної програми формування, трансформації та корекції громадянської ідентичності особистості з огляду на її специфічну структуру та знання про найсуттєвіші чинники, які на неї впливають.

Список використаних джерел

1. Бевз Т. А. Політичні механізми формування громадянської ідентичності в сучасному українському суспільстві / Т. А. Бевз – К. : ІПіЕНД ім. І. Кураса НАН України, 2014. – 296 с.
2. Боришевський М. Й. Розвиток громадянської спрямованості особистості / М. Й. Боришевський, Т. М. Яблонська, В. В. Антоненко та ін. ; [за ред. М. Й. Боришевського]. – К., 2007. – 186 с.
3. Васютинський В. О. Ціннісно-орієнтаційні площини сучасного українського суспільства / В. О. Васютинський // Проблеми загальної та педагогічної психології. – К. : Гнозіс, 2006. – Т. VIII. – Вип. 6. – С. 40–45.
4. Водолажская Т. Идентичность гражданская / Т. Водолажская // Образовательная политика. – 2010. – № 5–6. – С. 140–142.
5. Гора О. Методика дослідження рівня сформованості національної ідентичності студентів / О. Гора // Наукові записки. – Сер. : Педагогічні науки. – 2012. – Вип. 103. – С. 90–100.
6. Дробижева Л. Возможность совместимости гражданской и этнической идентичности: пример российских республик / Л. Дробижева // Национально-гражданские идентичности и толерантность. Опыт России и Украины в период трансформации. – К. : Институт социологии НАН Украины ; Институт социологии РАН, 2007. – 280 с.
7. Дуткевич Т. В. Дитяча психологія : навч. посіб. / Т. В. Дуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 424 с.
8. Жадан І. В. Концепція громадянської освіти в Україні / І. В. Жадан, Т. В. Клинченко, Л. М. Мицик, О. Д. Наровлянський, С. Г. Рябова, І. Г. Тараненко // Управління освітою. – 2005. – № 12. – С. 1–7.
9. Клайн П. Справочное руководство по конструированию тестов: Введение в психометрическое проектирование / П. Клайн ; [под ред. Л. Ф. Бурлачука]. – К. : ПАН Лтд., 1994. – 288 с.
10. Конода И. В. Становление гражданской идентичности россиян в процессе политической социализации : автореф. дисс. … канд. полит. наук [Электронный ресурс] / И. В. Конода. – М., 2007. – Режим доступа : www/rags.ru/failes/dissertation/soodoc
11. Кречетова В. А. Сутність та можливості виміру «громадянської ідентичності» [Электронный ресурс] / В. А. Кречетова // Вестник Харьковского национального университета им. В. Н. Каразина. – 2009. – № 844. – Режим доступа : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Krechetova.pdf
12. Лісневська А. О. Психологічні чинники політичної активності молоді : дис. … канд. психол. наук : 19.00.11 / Лісневська Алла Олексіївна. – Чернігів, 2010. – 239 с.
13. Петровська І. Г. Розробка та психометрична перевірка опитувальника «Громадянська ідентичність» / І. Г. Петровська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – С. 70–75.
14. Слюсаревський М. М. «Ми» і «Я» в сучасному світі : Вибрані твори / М. М. Слюсаревський. – К. : Міленіум, 2009. – 340 с.
15. Слюсаревський М. М. «Ми» і «Я» у світі, що змінюється. Деякі підсумки досліджень із проблем соціальних трансформацій / М. М. Слюсаревський // Психологічні перспективи. – 2002. – Вип. 2. – С. 3–11.
16. Солдатова Г. У. Психология межэтнической напряженности. / Г. У. Солдатова. – М. : Смысл, 1998. – 386 с.
17. Токвиль Алексис де. Демократия в Америке / Токвиль Алексис де ; [пер. с франц. ; предисл. Гарольда Дж. Ласки]. – М. : Прогресс, 1992. – 554 с.
18. Хазратова Н. В. Громадянська ідентичність у структурі особистісних ідентичностей / Н. В. Хазратова // Проблеми політичної психології. – К. : Міленіум, 2015. – Вип. 2 (16). – 428 с.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

19. Хазратова Н. В. Вплив національної ментальності й мови на парадигму відносин особистості та держави / Н. В. Хазратова // Психологічні перспективи. – 2006. – Вип. 8. – С. 52–58.
20. Giles, H. Dimensions of ethnic identity: An example from Northern Maine / H. Giles, D. M. Taylor, W. E. Lambert, G. Albert // The Journal of Social Psychology. – 1976. – Vol. 100. – P. 11–19.
21. Knefelkamp, L. Lee. Civic Identity: Locating Self in Community [Electronic Resource] / L. Lee. Knefelkamp // Diversity & Democracy. – 2008. – Vol. 11. – No 2. – P. 1–3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.diversityweb.org/DiversityDemocracy/vol11no2/vol11no2.pdf. – Title from the screen
22. Rosenthal, R. / R. Rosenthal & L., Jacobson Pygmalion in the classroom // The Urban Review. –1968. – № 3(1). – P.16–20.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bevz T. A. Politychni mekhanizmy formuvannia hromadianskoi identychnosti v suchasnomu ukrainskomu suspilstvi / T. A. Bevz – K. : IPiEND im. I. Kurasa NAN Ukrainy, 2014. – 296 s.
2. Boryshevskyi M. Y. Rozvytok hromadianskoi spriamovanosti osobystosti / M. Y. Boryshevskyi, T. M. Yablonska, V. V. Antonenko ta in. ; [za red. M. Y. Boryshevskoho]. – K., 2007. – 186 s.
3. Vasiutynskyi V. O. Tsinnisno-oriientatsiini ploshchyny suchasnoho ukrainskoho suspilstva / V. O. Vasiutynskyi // Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii. – K. : Hnozis, 2006. – T. VIII. – Vyp. 6. – S. 40–45.
4. Vodolazhskaja T. Identichnost' grazhdanskaja / T. Vodolazhskaja // Obrazovatel'naja politika. – 2010. – № 5–6. – S. 140–142.
5. Hora O. Metodyka doslidzhennia rivnia sformovanosti natsionalnoi identychnosti studentiv / O. Hora // Naukovi zapysky. – Ser. : Pedahohichni nauky. – 2012. – Vyp. 103. – S. 90–100.
6. Drobizheva L. Vozmozhnost' sovmestimosti grazhdanskoj i jetnicheskoj identichnosti: primer rossijskih respublik / L. Drobizheva // Nacional'no-grazhdanskie identichnosti i tolerantnost'. Opyt Rossii i Ukrainy v period transformacii. – K. : Institut sociologii NAN Ukrainy ; Institut sociologii RAN, 2007. – 280 s.
7. Dutkevych T. V. Dytiacha psykholohiia : navch. posib. / T. V. Dutkevych. – K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2012. – 424 s.
8. Zhadan I. V. Kontseptsiia hromadianskoi osvity v Ukraini / I. V. Zhadan, T. V. Klynchenko, L. M. Mytsyk, O. D. Narovlianskyi, S. H. Riabova, I. H. Taranenko // Upravlinnia osvitoiu. – 2005. – № 12. – S. 1–7.
9. Klajn P. Spravochnoe rukovodstvo po konstruirovaniju testov: Vvedenie v psihometricheskoe proektirovanie / P. Klajn ; [pod red. L. F. Burlachuka]. – K. : PAN Ltd., 1994. – 288 s.
10. Konoda I. V. Stanovlenie grazhdanskoj identichnosti rossijan v processe politicheskoj socializacii : avtoref. diss. … kand. polit. nauk [Jelektronnyj resurs] / I. V. Konoda. – M., 2007. – Rezhim dostupa : www/rags.ru/failes/dissertation/soodoc
11. Krechetova V. A. Sutnist ta mozhlyvosti vymiru «hromadianskoi identychnosti» [Jelektronnyj resurs] / V. A. Krechetova // Vestnik Har'kovskogo nacional'nogo universiteta im. V. N. Karazina. – 2009. – № 844. – Rezhim dostupa :http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Krechetova.pdf
12. Lisnevska A. O. Psykholohichni chynnyky politychnoi aktyvnosti molodi : dys. … kand. psykhol. nauk : 19.00.11 / Lisnevska Alla Oleksiivna. – Chernihiv, 2010. – 239 s.
13. Petrovska I. H. Rozrobka ta psykhometrychna perevirka opytuvalnyka «Hromadianska identychnist» / I. H. Petrovska // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. – 2016. – S. 70–75.
14. Sliusarevskyi M. M. «My» i «Ia» v suchasnomu sviti : Vybrani tvory / M. M. Sliusarevskyi. – K. : Milenium, 2009. – 340 s.
15. Sliusarevskyi M. M. «My» i «Ia» u sviti, shcho zminiuietsia. Deiaki pidsumky doslidzhen iz problem sotsialnykh transformatsii / M. M. Sliusarevskyi // Psykholohichni perspektyvy. – 2002. – Vyp. 2. – S. 3–11.
16. Soldatova G. U. Psihologija mezhjetnicheskoj naprjazhennosti. / G. U. Soldatova. – M. : Smysl, 1998. – 386 s.
17. Tokvil' Aleksis de. Demokratija v Amerike / Tokvil' Aleksis de ; [per. s franc. ; predisl. Garol'da Dzh. Laski]. – M. : Progress, 1992. – 554 s.
18. Khazratova N. V. Hromadianska identychnist u strukturi osobystisnykh identychnostei / N. V. Khazratova // Problemy politychnoi psykholohii. – K. : Milenium, 2015. – Vyp. 2 (16). – 428 s.
19. Khazratova N. V. Vplyv natsionalnoi mentalnosti y movy na paradyhmu vidnosyn osobystosti ta derzhavy / N. V. Khazratova // Psykholohichni perspektyvy. – 2006. – Vyp. 8. – S. 52–58.
20. Giles, H. Dimensions of ethnic identity: An example from Northern Maine / H. Giles, D. M. Taylor, W. E. Lambert, G. Albert // The Journal of Social Psychology. – 1976. – Vol. 100. – P. 11–19.
21. Knefelkamp, L. Lee. Civic Identity: Locating Self in Community [Electronic Resource] / L. Lee. Knefelkamp // Diversity & Democracy. – 2008. – Vol. 11. – No 2. – P. 1–3. – [Эlektronnыi resurs]. – Rezhym dostupa : http://www.diversityweb.org/DiversityDemocracy/vol11no2/vol11no2.pdf. – Title from the screen.
22.Rosenthal, R. / R. Rosenthal & L., Jacobson Pygmalion in the classroom // The Urban Review. –1968. – № 3(1). – P.16–20.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Sinelnikov, R. Yu. Personal civic identity psychological factors. *The article reveals the meaning of the concept of civic identity. The author discusses the areas of polysystem personal existence as civic identity psychological factors environment, outlines the boundaries between the processes of civic identity formation and development as well as analyzes the establishment of relationships between citizens and the state and presents a of citizens-state relationships theoretical model, which is intended to show the distinctive features and transformations of the citizens-state relationships. In order to minimize the effects of artifacts on the purity of the experimental research, the author developed a convergent approach to studying civic identity psychological factors (author's modification of L. Thurstone's model). The article presents the results of empirical research into civic identity psychological factors in the form of a qualitative regression model and regression equation. The author has identified 5 basic factors and discusses in detail those that have the most significant impact on individuals' civic identity. Knowledge of the civic identity psychological factors will be helpful in creating a systemic, strategic program for the formation and modification of individual civic identity.*

Key words: *civic identity, civic identity psychological factors, L. Thurstone's model, research, Rosenthal (Pygmalion) effect, formation, development, image of the state*

Відомості про автора

Синельников Роман Юрійович, асистент кафедри загальної психології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Synelnykov, Roman Yuriyovych, Assistant Professor of the Department of General Psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: romasynelnykov@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-1634-7458

Отримано 8 жовтня 2018 р.
Рецензовано 26 листопада 2018 р.
Прийнято 3 грудня 2018 р.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 4 (15) / 2018

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

Літературний редактор Ю.М. Лезвинська

Підп. до друку 29.12.2018. Формат 60×84 1/8. 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